

**IDENTIFICAR CASOS DE INTRAEMPRENDIMIENTO EN ESTUDIANTES Y
EGRESADOS DE TECNOLOGÍA EMPRESARIAL Y GESTIÓN EMPRESARIAL
DEL INSTITUTO DE PROYECCIÓN REGIONAL Y EDUCACIÓN A
DISTANCIA**

**CLAUDIA MARÍA NUÑEZ FALLA
LIZETH PAOLA PINTO QUIÑONEZ**

**UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER
INSTITUTO DE PROYECCIÓN REGIONAL Y EDUCACIÓN A DISTANCIA
PROGRAMA DE GESTIÓN EMPRESARIAL
PLAN DE INVESTIGACIÓN
BUCARAMANGA
2019**

**IDENTIFICAR CASOS DE INTRAEMPENDIMIENTO EN ESTUDIANTES Y
EGRESADOS DE TECNOLOGÍA EMPRESARIAL Y GESTIÓN EMPRESARIAL
DEL INSTITUTO DE PROYECCIÓN REGIONAL Y EDUCACIÓN A
DISTANCIA**

**CLAUDIA MARÍA NUÑEZ FALLA
LIZETH PAOLA PINTO QUIÑONEZ**

**Trabajo de grado para optar al título de
PROFESIONAL EN GESTIÓN EMPRESARIAL**

**Directora:
LUZ MARINA DELGADO MONROY
Ingeniera Industrial**

**UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER
INSTITUTO DE PROYECCIÓN REGIONAL Y EDUCACIÓN A DISTANCIA
PROGRAMA DE GESTIÓN EMPRESARIAL
PLAN DE INVESTIGACIÓN
BUCARAMANGA
2019**

DEDICATORIA

Quiero dar gracias al Padre Celestial que me dado la vida, y la oportunidad de culminar este proyecto de formación academica.

A mi familia, padres y hermanos, quienes de uno u otra manera han estado acompañando y apoyando este proceso academico, a mis primos Matilde Uribe y Carlos Enrique Uribe quienes me acompañaron directamente en la realización de este proyecto, con sus conocimientos.

A todos y cada uno de los docentes del IPRED que durante estos cinco años nos compartieron sus conocimientos y aportaron al crecimiento profesional.

gracias y mil gracias a todos aquellos que en algún momento han aportado algo a mi vida academica y profesional

Claudia María Núñez Falla

Principalmente Gracias a DIOS quien me dio la oportunidad de recorrer este hermoso camino llamado vida.

Gracias a mis padres por ser los principales promotores de mis sueños, gracias a ellos por cada día confiar y creer en mí y en mis expectativas, gracias a mi madre y a mi padre por desear y anhelar siempre lo mejor para mi vida, gracias por cada consejo y por cada una de sus palabras que me guiaran durante mi vida.

Gracias a mis hijos “Kalet & Juan“ por ser la fuente de mi esfuerzo y todas las energías requeridas en este, gracias por ser el motor de mi vida, el motor que siempre esta encendido y dispuesto a escucharme, a entenderme y a darme un correcto y perfecto consejo.

Gracias a mi pareja por entenderme en todo, por ser un apoyo incondicional, por animarme cuando me sentí cansada, por acompañar mis trasnochos y por lidiar con mi temperamento cuando me sentí vencida.

Gracias a la vida por este nuevo triunfo, gracias a todas las personas que me apoyaron y creyeron en la realización de esta Sueño.

Lizeth Paola Pinto Quiñonez

CONTENIDO

	Pàg.
INTRODUCCIÓN	17
1. OBJETIVOS.....	23
1.1 OBJETIVO GENERAL	23
1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	23
2. MARCO REFERENCIAL.....	24
2.1 MARCO CONTEXTUAL	24
2.2 MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL.....	27
2.2.1 Antecedentes del intra emprendimiento.....	27
2.2.2 El intraemprendimiento y su relación con las teorías de la motivación	29
2.2.3 Términos técnicos relacionados con el intraemprendimiento:.....	32
2.2.3.1 <i>Emprendedor</i>	32
2.2.3.2 <i>Intraemprendimiento</i>	33
2.2.3.3 <i>Intraemprendedor</i>	34
2.2.3.4 <i>Pérfil del intraemprendedor</i>	36
2.3 MARCO DE REFERENCIA LEGAL	38
3. METODO	40
3.1 TIPO DE ESTUDIO.....	43
3.2 MÉTODO DE INVESTIGACIÓN	44
3.3 POBLACIÓN	45
3.4 FUENTES Y TÉCNICAS PARA RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN	45

3.5 INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN.....	45
3.6 RESULTADOS.....	45
3.6.1 Diseño del cuadro del perfil del intraemprendedor.....	46
3.6.2 Lista inicial de participantes	46
3.6.3 Selección de los candidatos con perfiles de intraemprendedores	51
3.6.4 Casos De Intraemprendimiento	51
4. DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	74
5. CONCLUSIONES	77
6. RECOMENDACIONES.....	78
BIBLIOGRAFÍA.....	79
ANEXOS.....	83

LISTA DE GRÁFICAS

	Pàg.
Gràfica 1. Ejes integradores para el programa de Tecnología empresarial	25
Gràfica 2. Piràmide de Maslow.	31
Gràfica 3. Fases de la pràctica empresarial.....	40

LISTA DE TABLAS

	Pàg.
Tabla 1. Perfil del intraemprendedor.....	37
Tabla 2. Plan de trabajo.....	41
Tabla 3. Resultados de postulados a participar de la encuesta.....	47

LISTA DE ANEXOS

	Pàg.
ANEXO A. PLAN DE ESTUDIOS (MALLA CURRICULAR).....	84
ANEXO B. CUESTIONARIO 1. ENCUESTA	85
ANEXO C. CUESTIONARIO 2. ENTREVISTA	87
ANEXO D. TRANSCRIPCIÓN DE ENTREVISTAS	90

GLOSARIO

ESTUDIO DE CASOS. instrumento o método de investigación. El objetivo fundamental es conocer y comprender la particularidad de una situación para distinguir cómo funciona.

ESTRATEGIAS. Procesos regulables que aseguran una decisión óptima, para determinar el desarrollo de las actividades la empresa y así lograr de forma segura excelentes resultados.

EMPRESA. Unidad creada por una o un grupo de personas con el mismo objetivo y con el fin de lograr un beneficio económico. Las empresas están integradas por personas, las cuales aportan conocimientos, trabajo y capital para el desarrollo adecuado de sus actividades diarias.

EMPRENDER. Es la capacidad y actitud de percibir, de crear y de actuar, de plasmar y hacer funcionar todas aquellas ideas en elementos claves; por tanto, el término emprender está relacionado con el emprendimiento.

EMPRENDEDOR. Persona que tiene la capacidad de comenzar un negocio tiene sus objetivos claros, ejecuta acciones, descubre oportunidades, y toma riesgos que simplifica y transforma en la creación de proyectos generadores de recursos. Emprendedor es quien ve una oportunidad empresarial, se decide y toma la iniciativa para conformar y liderar una empresa.

EMPRENDIMIENTO. Es aquella actitud y aptitud de las personas que corren riesgos y enfrentan retos que les permite llevar a cabo nuevos proyectos y generar recursos, el emprendimiento es una acción liderada por un emprendedor dirigida a la creación

y ejecución de una idea. El emprendimiento, tiene en cuenta ideas emprendedoras e innovadoras.

EMPRENDIMIENTO CORPORATIVO. Hace referencia a la influencia que tienen las empresas para motivar en sus empleados la presentación de propuestas innovadoras que tiendan a mejorar la empresa. Utilización de incentivos como ascensos, reconocimientos, becas, entre otros; para estimular y reconocer al empleado que aporta ideas para generar cambios positivos dentro de la organización.

FORTALEZAS. Son capacidades, recursos, posiciones alcanzadas y, consecuentemente, ventajas competitivas que deben y pueden servir para explotar oportunidades.

INNOVACIÓN. Mejorar algo que ya existe, dar solución a un problema o facilitar una actividad. La innovación se asocia con la idea de progreso y búsqueda de nuevas ideas, partiendo de los conocimientos que le anteceden, a fin de mejorar algo que ya existe, dar solución a un problema o facilitar una actividad.

INTRAEMPRENDIMIENTO. Se considera intraemprendimiento a la iniciativa del empleado para proponer ideas que generen cambios dentro de la organización, traspasando el descubrimiento, seguimiento o evaluación de una idea emprendedora e innovadora que permite explorar nuevos campos de acción y a la vez, aprovechar las oportunidades que favorezcan el crecimiento de la empresa donde se labora. Esta dado el intraemprendimiento por la relación de la empresa con el empleado.

INTRAEMPRENDEDOR. Persona con comportamiento emprendedor que tiene la capacidad de desarrollar ideas dentro de la empresa en la cual labora, identificando

oportunidades de negocio que aportan valor a la compañía. El emprendedor corporativo innova para la empresa en que labora.

LÍDER. Persona con cualidades innatas que actúa como guía, que dirige y organiza a un grupo de personas para el desarrollo adecuado de una actividad o proyecto, el líder se conoce por su poder de mando y dirección.

PERFIL. Conjunto de cualidades o rasgos propios de una persona, aspectos particulares referentes a conocimientos, habilidades y actitudes, con los cuales se determina su selección.

RESPONSABILIDAD. Es la obligación de responder de alguna cosa, garantizando el cumplimiento de una tarea determinada.

RESUMEN

TÍTULO: IDENTIFICAR CASOS DE INTRAEMPREDIMIENTO EN ESTUDIANTES Y EGRESADOS DE TECNOLOGÍA EMPRESARIAL Y GESTIÓN EMPRESARIAL DEL INSTITUTO DE PROYECCIÓN REGIONAL Y EDUCACIÓN A DISTANCIA*

AUTORAS: CLAUDIA MARÍA NUÑEZ FALLA; LIZETH PAOLA PINTO QUIÑONEZ**

PALABRAS CLAVES: EMPREDIMIENTO, INTRAEMPREDIMIENTO, INNOVACIÓN Y TECNOLOGÍA.

DESCRIPCIÓN:

Este proyecto de grado nace del interés de reforzar, visibilizar y poner en práctica las diferentes competencias adquiridas a lo largo de la formación académica en el programa de Gestión empresarial del Instituto de Proyección Regional y Educación a distancia IPRED. Se propone trabajar en torno a uno de los ejes trasversales de la gestión y administración, el emprendimiento desde una óptica relativamente nueva en la realidad empresarial, “el intraemprendimiento”.

Este nuevo concepto derivado del emprendimiento permite avances significativos en materia de la innovación para lograr satisfacer demandas en los bienes y servicios dentro de las compañías; pues a través de las ideas, los intraemprededores, son aquellos empleados que tienen libertad y la posibilidad de proponer soluciones y ejecutarlas para hacer frente a los conflictos de las empresas donde trabajan. Logran procesos de renovación mediados por la creatividad para resolver problemas; es desde esta perspectiva que el intraemprendimiento se hace un fenómeno interesante de abordar para comprender cómo las pequeñas, medianas y grandes empresas internamente se adaptan a los cambios que nacen de las crisis, dado que el mundo cambia y con él las empresas.

El presente proyecto de grado toma algunas muestras de casos de intraemprendimiento para retratar las diferentes estrategias y el perfil de una persona intraemprededora; por lo tanto, a partir de cinco casos de estudiantes y egresados de gestión empresarial y tecnología empresarial, se busca exhibir la acción de los intraemprededores y cómo de forma directa o indirecta su formación académica, unida a sus construcciones de mundo inciden en que sean intraemprededores dentro de sus puestos de trabajo. Por ende, a partir de las entrevistas hechas a los sujetos se busca describir y narrar el intraemprendimiento en la población del IPRED.

* Trabajo de Grado.

** Instituto de Proyección Regional y Educación a Distancia. Programa de Gestión Empresarial. Directora: Luz Marina Delgado Monroy, Ingeniera Industrial.

ABSTRACT

TITLE: IDENTIFYING INTRA-EMPLOYMENT CASES IN STUDENTS AND GRADUATES OF BUSINESS TECHNOLOGY AND BUSINESS MANAGEMENT OF THE INSTITUTE OF REGIONAL PROJECTION AND DISTANCE EDUCATION*

AUTHORS: CLAUDIA MARÍA NUÑEZ FALLA; LIZETH PAOLA PINTO QUIÑONEZ**

KEY WORDS: ENTREPRENEURSHIP, INTRA-ENTREPRENEURSHIP, INNOVATION AND TECHNOLOGY.

DESCRIPTION:

This degree project derives born to self-interest of reinforce, make visible and to put into practice the different competences that we acquired during the academic training in the management of regional repercussion and distance learning institute, IPRED. Thus, it is proposed work around of one central concept of management and administration, but from a relatively new point of view in the managerial reality, the intrapreneurship.

This new, derived from entrepreneurship, concept allows meaningful strides in matters of innovation to meet the goods and services demands within the companies. As, through these ideas, the intrapreneurs, the employees that have freedom and the possibility to suggest solutions and execute them to cope with the conflicts in the company where they work, manage to create creative renovation processes to solve problems. From this perspective, intrapreneurship becomes an interesting phenomenon to address to understand how little, medium and big companies internally adapt with the changes that comes from the crisis, since the world changes and the business with it.

This degree project will take some examples of intrapreneurship to portray the different strategies and profile that a person intrapreneur has. Hence, based on five cases of students and graduates from the business management technology and the business technology looking for exhibit yours actions intrapreneurs and how their academic training and his influences of world them to become intrapreneurs in their workplaces. Therefore, from the interviews made to the subjects, it is wanted to make a description of the intrapreneurship in the IPRED population, and in turn, to have a conversation using the bibliography consulted to make a coherent description of how the companies manage to solve their problems internally.

* Degree work

** Instituto de Proyección Regional y Educación a Distancia. Programa de Gestión Empresarial. Directora: Luz Marina Delgado Monroy, Ingeniera Industrial.

INTRODUCCIÓN

El mundo actual ha cambiado la manera de generar recursos y como resultado se tiene la economía global. No obstante, el cambio no ha sido solo en el mercado mundial, sino también en las pequeñas y medianas empresas; donde han surgido fenómenos que responden a esas revoluciones en concepciones como el progreso y la forma de resolver problemas. Lo anterior conduce a un cambio de paradigma sobre la realidad; por tanto, hablar de emprendimiento es, quiérase o no, referirse al pensamiento y a la innovación como generador de desarrollo tanto en empresas como en sistemas económicos.

Ahora bien, los profesionales actualmente afrontan desafíos enormes relacionados con la creación de ideas innovadoras que fomentan el desarrollo de sus entornos; de tal suerte que crear empresa propia es un reto que a menudo es ejercido bajo presión ocasionada por la inestabilidad económica, laboral y hasta climática; factores estos, que afectan notablemente el avance en materia económica. La inflación, la depreciación monetaria, el aumento de intereses sobre la deuda interna y externa, entre otros múltiples aspectos, inciden de una u otra forma en la generación de soluciones emprendedoras frente a tales problemáticas.

Por otro lado, según la Global Entrepreneurship Monitor Colombia, (GEM Colombia)¹, el 65% de los colombianos son empresarios potenciales. Lo anterior permite inferir que Colombia tiene un gran aservo humano para crear empresas competentes. Actualmente, el estado colombiano ha creado algunos fondos que apoyan económicamente ideas para el fomento y creación de empresas que posibilitan el desarrollo del territorio y la generación de riquezas. Sin embargo, emprender no es fácil, pues se requiere de inversiones de capital propio o a crédito

¹ ENTREPRENEURSHIP MONITOR COLOMBIA. [En Línea]. Página Web Oficial de Global Entrepreneurship Monitor (GEM). Consultado junio 2018. Disponible en: www.gemcolombia.org.

y además, correr riesgos que obligan a salir de la zona de confort; por ello, en muchos casos los posibles empresarios deciden ser asalariados, dado que tienen más seguridad y estabilidad laboral.

Estos potenciales emprendedores dentro de las empresas donde laboran proponen proyectos empresariales a sus jefes para ayudar en el crecimiento económico de la compañía y lograr así materializar sus ideas y beneficiar a una comunidad. Ellos han logrado resolver problemas concretos en sus trabajos y aportan en la mejoraría de la situación económica del país. He aquí el escenario de las nuevas empresas en el siglo XXI.

La presente práctica empresarial busca poner en evidencia algunos casos que ilustran cómo un empleado en una empresa logra ser emprendedor dentro de la misma; a pesar de no ser el dueño; este fenómeno es entendido como el intraemprendimiento; se encuentra ligado con el desarrollo y la innovación en las diferentes facetas de los bienes y servicios. El intraemprendimiento es la capacidad libre y espontánea de una persona, en poder lograr solventar a través de sus propuestas los obstáculos que se presentan dentro de una organización. El intraemprendedor es aquel temerario que osa transitar por caminos nuevos en busca de soluciones a conflictos².

A partir de este concepto, esta indagación describe y exhibe algunos casos de estudiantes y egresados de la Tecnología empresarial y Gestión empresarial ofrecida por el Instituto de Proyección Regional y Educación a Distancia (IPRED)

2 VEGA, José Manuel. Intraemprendedores. Reinventa tu empresa con espíritu start-up. [En Línea]. Google Libros. Barcelona (España). Septiembre de 2016. Consultado en la primera parte, apartado ¿qué es el intrameprendimiento?. Disponible en: https://books.google.com.co/books?id=nbheDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=qu%C3%A9%20es%20el%20intraemprendimiento%20pdf&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwick7y0urTeAhVCvFMKHS0uCP8Q6AEIMDAB&fbclid=IwAR2BFz5Us7qsA5vflYNeU-2bxVpvXmw1q5HI2zY1nmE_UvFEUsCiQI70J5Q#v=onepage&q&f=false

para evidenciar que aportes tuvieron de dicha formación para ser intraemprendedores en sus cargos.

Este ejercicio de identificación de casos de intraemprendimiento, de entrada aporta al análisis de los diferentes valores que deben tener los interesados en el desarrollo y mecánica empresarial. Además de evaluar en estudiantes y egresados la incidencia de la Tecnología empresarial y Gestión empresarial, en los procesos de pensamiento, motivación y creatividad del intraemprendimiento. Sí bien es cierto que el intraemprendimiento no se enseña, se debe reconocer que debe haber un mínimo de pautas para que se pueda gestar y la academia debe inquietarse por estudiar este fenómeno tan vigente hoy.

El Instituto de Proyección Regional y Educación a Distancia IPRED, en sus programas de Tecnología empresarial y Gestión empresarial, está interesado en conocer el desarrollo profesional y laboral de los egresados y estudiantes para destacar los casos de intraemprendimiento. Por tanto, se considera que los referentes a tener en cuenta para esta práctica empresarial, son el perfil del egresado y el perfil del Intraemprendedor y así, soportado en la literatura consultada e indagada sobre el tema, evidenciar los casos destacados y los alcances en el desarrollo de competencias para visibilizar los resultados del proceso de formación de los programas de Tecnología empresarial y Gestión empresarial. Teniendo en cuenta que estos programas están orientados a promover el emprendimiento, se percibe que la mayor parte de los estudiantes y egresados no se dedican a la creación de empresas. Por el contrario, están ubicados en empresas de distintos sectores, quienes desde su rol como empleados han logrado generar y liderar procesos de cambio para las organizaciones.

Así mismo, se hace necesaria la información que se obtenga como resultado de este estudio, en el momento que se requiera fomentar desde el IPRED, el desarrollo de otros proyectos; aunque el objeto de este plan no es impulsar el

intraemprendimiento; si lo es, visibilizar los casos de estudiantes y egresados con características y perfil de intraemprendimiento y, de esta manera, posibilitar acciones posteriores del Instituto como la realización de foros que convoquen a los intraemprendedores para presentar a la comunidad académica las actividades que mencionados estudiantes y egresados han venido desarrollando; a su vez, se hace necesario y fundamental la identificación de casos destacados de intraemprendimiento para resaltar la importancia de los programas de Tecnología empresarial y Gestión empresarial en el proceso del fortalecimiento del perfil como intraemprendedores y el aporte de estos al desarrollo de la región.

En consecuencia, se hace necesario revisar el concepto de Intraemprendedor y equiparlo con el perfil del egresado, para detallar la influencia del conocimiento adquirido en la carrera y la evolución en el desarrollo de su acción laboral y profesional.

Cabe también constatar, si el egresado, ubicado en el ámbito empresarial externo y que forma parte de una empresa, es aquella persona gestora, que desde dentro de la misma, genera e ingenia propuestas, da ideas, toma la iniciativa, entre otras múltiples características que lo definen y muestran un liderazgo empresarial.

El intraemprendimiento y el emprendimiento, son conceptos claves en el desarrollo de este proyecto; así como también conceptos de liderazgo, innovación y autonomía empresarial, dado que estos términos en la práctica están directamente relacionados.

Por lo anteriormente planteado la pregunta problema de ésta práctica empresarial es: ¿Cómo identificar los casos representativos de intraemprendimiento, en estudiantes y egresados de Tecnología empresarial y Gestión empresarial del Instituto de Proyección Regional y Educación a Distancia?.

Este proyecto se ha desarrollado durante el segundo semestre académico del año 2018.

Es importante el desarrollo de esta práctica empresarial para ampliar la visión de gestión y emprendimiento como futuro profesional en Gestión empresarial.

Para la Universidad Industrial de Santander y, en especial, para el Instituto de Proyección Regional de Educación a Distancia IPRED, es la oportunidad de hacer seguimiento a sus egresados y conocer algunos casos en los que han logrado destacarse por sus cualidades de Intraemprendedores.

Así mismo, es de gran importancia, conocer de los estudiantes sus ejemplos con ideas Intraemprendedoras, empresariales y mostrar a la comunidad académica, la proyección exitosa de quienes estudian Tecnología empresarial y Gestión empresarial; es la aplicación del conocimiento adquirido para demostrar, que esta metodología de educación profesional a distancia y virtual, aporta al progreso de la sociedad y al desarrollo socio económico del país.

De igual manera, registrar casos destacados de intraemprendimiento, es dejar a las futuras generaciones de aspirantes y estudiantes de Tecnología empresarial y de Gestión empresarial, un informe cualitativo que invita al desarrollo de la creatividad y la innovación de ideas empresariales.

Dentro de los beneficios que obtienen las empresas está la posibilidad de generar cambios en la organización aprovechando los conocimientos de sus colaboradores, fortaleciendo sus diferentes procesos, productos y/o servicios. Adicionalmente y de acuerdo con un artículo del diario La república del 13 de abril del 2015, “Las empresas deben establecer una estructura de apoyo para que el intraemprendedor

pueda desarrollarse”³; en este artículo se propone la implementación de herramientas digitales que facilitan el control y la comunicación garantizando la transparencia de los procesos. Así mismo, menciona la importancia de permitir que el empleado tenga autonomía y apoyo, generando mayor agilidad y eficiencia en los resultados de la empresa a través de las experiencias de proyectos previos⁴.

Para identificar los casos de intraemprendimiento en estudiantes y egresados del IPRED, se debe partir de unos presupuestos teóricos que permitan lograr el objetivo. Por lo anterior, se recurre a un conjunto de fuentes bibliográficas que permiten construir el concepto de intra-emprendimiento, que es núcleo del proyecto.

³ RODRÍGUEZ, Carlos. Conozca las ventajas que tienen el intraemprendimiento en las empresas. [En Línea]. Diario La República. 13 de abril de 2015. Disponible en: <https://www.larepublica.co/alta-gerencia/conozca-las-ventajas-que-tienen-el-intraemprendimiento-en-las-empresas-2242941>

⁴ Ibid.

1. OBJETIVOS

1.1 OBJETIVO GENERAL

Identificar casos de intraemprendimiento en estudiantes y egresados de Tecnología empresarial y Gestión empresarial del Instituto de Proyección Regional y Educación a Distancia, aplicando técnicas de investigación, para visibilizar los resultados del proceso de formación en los programas.

1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Revisar el concepto de intraemprendimiento y el perfil del intraemprendedor y definir el instrumento para la identificación de los casos de estudio.
- Entrevistar a estudiantes y egresados representativos de Tecnología empresarial y Gestión empresarial, a partir del uso de los resultados obtenidos en las encuestas, para seleccionar los casos significativos de intraemprendimiento.
- Seleccionar los casos de intraemprendimiento, por medio del análisis de las respuestas obtenidas en las entrevistas.
- Registrar los casos destacados de intraemprendimiento de los estudiantes y egresados de Tecnología empresarial y Gestión empresarial, mediante un método para la redacción de casos.

2. MARCO REFERENCIAL

2.1 MARCO CONTEXTUAL

Geográficamente la Universidad Industrial de Santander, cuenta con sedes de los programas de Tecnología empresarial y Gestión empresarial en Bucaramanga, Barbosa, Barrancabermeja, Málaga, Socorro – Santander, y San Alberto –Cesar.

El Instituto de Proyección Regional y Educación a Distancia IPRED, de la UIS, se ha venido posicionando regionalmente en los departamentos de Santander y Cesar, desde el año 1977, desarrollando diacrónicamente y sincrónicamente, los programas de Tecnología empresarial y Gestión empresarial, a través de diferentes disposiciones internas de la Universidad.

En este punto, cabe resaltar la misión del Instituto de Proyección Regional y Educación a Distancia, IPRED, que consiste en “fortalecer la acción de la Universidad en las regiones, mediante el cumplimiento de sus funciones de formación, investigación y extensión”⁵.

Es así, que el plan de estudios que ofrece el Instituto IPRED para los programas de tecnología y gestión empresarial, giran en torno a la gestión y evolución del emprendimiento.

El programa de Tecnología empresarial, contempla para cada semestre ejes transversales enfocados al desarrollo de un plan de negocio y éste a su vez se desarrolla y determina en la malla curricular o plan de estudios (ver anexo A), que para cada nivel cuenta con un eje integrador que busca una sintonía éntre las

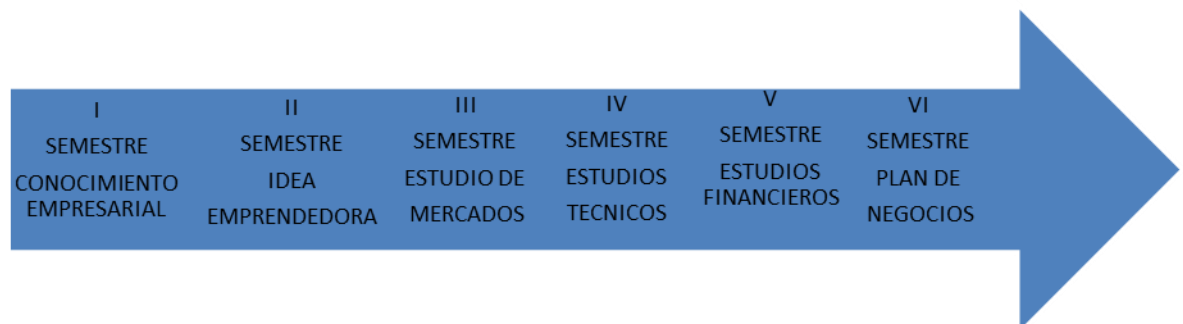
⁵ UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER. Sitio Web Instituto de Proyección Regional y Educación a Distancia. [En Línea]. IPRED. (Consultado 21 de julio de 2018). 2018. Disponible en: <http://ipred.uis.edu.co/eisi/eisi.jsp>

asignaturas de nivel y el propósito del estudiante en avanzar coherentemente hacia la consecución de un producto final que es el plan de negocio.

Entonces, el programa de Tecnología empresarial está centrado en la promoción de la cultura emprendedora o la promoción del emprendimiento desde la metodología del modelo de negocio. El eje integrador se transversaliza desde el primer semestre con conocimiento financiero, segundo semestre: emprendimiento, tercer semestre: estudio de mercados, cuarto semestre: estudio técnico, quinto semestre: estudio financiero y sexto semestre: plan de negocios.

A continuación se presenta un gráfico con la secuencia de los ejes integradores para cada semestre.

Gráfica 1. Ejes integradores para el programa de Tecnología empresarial



Consecuentemente, la definición de ejes integradores en Tecnología empresarial, ofrece un enfoque hacia la creación de empresas centrada en la definición de un plan de negocio. Entonces, desde el plan de estudios se invita al estudiante a trabajar sobre el tema del emprendimiento empresarial, más centrado a la creación de empresas a través de plan de negocios.

Así mismo, el programa de Gestión Empresarial, está centrado desde el proyecto de educación en formar la optimización e innovación de reforma empresarial, se

promueve que exista una intervención estudiantil en las empresas. El graduado en Gestión Empresarial está en capacidad de promover la creación de empresa o de influir en el mejoramiento y desarrollo de las organizaciones.

Sin embargo, es importante resaltar que en cada uno de los niveles se está trabajando el reconocimiento de la empresa y generalmente, el estudiante está vinculado laboralmente; entonces, aunque no es explícito el intraemprendimiento en el plan de estudios actual, se espera desde el IPRED, que la conexión entre intraemprendimiento y emprendimiento, fortalezca un modelo de negocios y que de alguna manera se conciban algunos procesos de cambio dentro de las organizaciones; lo anterior obedece a la percepción que el IPRED tiene a partir de ejercicios de autoevaluación que fueron realizados en el primer semestre del año 2018, donde se visualiza que los estudiantes y egresados si están incidiendo en los procesos dentro de las organizaciones.

Por otra parte, la identidad de los programas de Tecnología empresarial y Gestión Empresarial se trenza con la economía de la región pues a través del pensum ofrecido se forma al estudiante con mentalidad global visionaria y emprendedora; para que así, y desde sus diferentes escenarios laborales pueda respaldar y promover el desarrollo regional mediante la integración de los sectores sociales y económicos.

Adicionalmente a la formación académica que recibe el estudiante, existen diferentes fuentes y redes de apoyo al emprendimiento. A nivel regional, existe una cultura integradora que engloba el accionar de varias organizaciones como la cámara de comercio, Gobernación de Santander, Alcaldía de Bucaramanga, Instituto Municipal de Empleo y Fomento Empresarial de Bucaramanga IMEBU, Servicio Nacional de Aprendizaje SENA con el Fondo emprender, Instituto Municipal de Cultura y Turismo IMCT, entre universidades y otros organismos, quienes conforman la ruta del emprendimiento que busca crear un ecosistema donde se

conectan esfuerzos para promover la cultura emprendedora; para que la comunidad en general, estudiantes y egresados, puedan hacer uso de los aportes de cada organización, independientemente de la afiliación que se tenga, evitando así, duplicar esfuerzos.

En consecuencia, el referente empresarial aporta a este plan de intraemprendimiento; pero el enfoque está dado para identificar los casos de intraemprendimiento en estudiantes y egresados de Tecnología empresarial y Gestión empresarial.

2.2 MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

2.2.1 Antecedentes del intra emprendimiento. Con la intención de ubicar el intraemprendimiento, se hace necesario mencionar los orígenes del emprendimiento en Colombia. Según el Departamento Nacional de Estadística DANE, éste empieza a ser reconocido alrededor de los años noventa, cuando micro empresas de menos de 10 trabajadores, laboran a puerta cerrada, algunas de ellas no eran reconocidas legalmente. Paralelamente Colciencias promueve la creación de incubadoras de empresa de base tecnológica y el SENA, en el año 2002, consolida el fondo emprender para fomentar y estimular el emprendimiento.

El tema emprendimiento empresarial en Santander se consolida en el año 2012, cuando se crea la red de emprendimiento entre instituciones públicas y privadas para responder coordinadamente a las necesidades empresariales del momento fortaleciendo las condiciones para crear y desarrollar empresa. En la década de los noventa el sistema educativo en convenio con el SENA, implementa la cátedra de emprendimiento con el objeto de dinamizar la formación en el trabajo; para ese entonces varias instituciones de educación media ya impartían formación para el trabajo bajo los criterios de la diversificación de la educación que se hace efectiva

en el año 1969 y subsiguientes. Paralelamente, la Universidad Industrial de Santander UIS, para el año 1977 ya venía proyectándose con la implementación de la tecnología empresarial; es así como desde el IPRED, se reafirma la investigación – desarrollo- Innovación, donde se convoca a través de la academia para innovar desde la ciencia y la tecnología. Ya llegando al antecedente emprendimiento innovación, se constata, según la revista Santander, ⁶ que el emprendimiento en Santander, tiene memoria oral desde los años 1886 , cuando se inicia a promover la introducción de innovaciones técnicas con el alumbrado eléctrico y quienes participaron en esta idea innovadora fueron Julio Jones y los señores Gölkel.

El 20 de junio de 1888, se crea la telefonía en Bucaramanga, bajo la dirección de Eliseo Camacho, quien creó la sociedad con Hermógenes Motta, José Antonio Serrano y Cayetano González. Alrededor de la telefonía se establecen otras actividades comerciales que hacían urgente la comunicación comercial.

En 1897, Quintilio Gavassa, realiza importantes aportes a la historia de Santander con su registro fotográfico de los diferentes eventos y personajes de la ciudad, fotografías que dan testimonio visual del emprendimiento en Santander, pues la memoria histórica al respecto pasaba de generación en generación por tradición oral a la luz de sus famosas fotografías. Adicionalmente, crea la fábrica de pastas Gavassa.

En 1891, “El 30 de agosto Bucaramanga se constituye en la segunda ciudad del país, después de Bogotá, en contar con energía eléctrica, pero la primera en ofrecer luz incandescente para iluminar los hogares y en suministrarla a la industria (cfr. ESSA)”⁷.

⁶ UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER. Revista de Santander. Segunda época, número 7. Marzo 2012.

⁷ DEHAQUIZ, Jorge y GUTIERREZ, Luz María. Compiladores. Escuela Normal Superior de institutoras de Bucaramanga. Normas e historial, 1874-1899. Bucaramanga: 2014

Posteriormente, aparecen los primeros teatros en Bucaramanga, entre ellos el Teatro Rosedal y la primera emisora en la casa de mercado. En el año 1972 se abre la primera pasteurizadora en Santander. Las innovaciones técnicas se manifestaron con los campos de perforación y campamentos de refinería del petróleo en Barrancabermeja.

2.2.2 El intraemprendimiento y su relación con las teorías de la motivación.

Haciendo referencia a los motivos con los cuales nace el emprendimiento juega un papel importante las motivaciones intrínsecas del sujeto emprendedor; así como las pasiones que se generan por el sentimiento que produce la creación de ideas innovadoras; por tanto, las teorías que fundamentan las motivaciones tienen que ver con los estudios de la psicología, la sociología y la semiótica tensiva.

Así mismo, el psicólogo Whittaker, James o, considera que:

“El estudio de las motivaciones que hacen a los trabajadores más productivos en las empresas se ha ampliado al área del emprendimiento, el cual, a su vez, es un tema de creciente interés económico y académico. Al basarse en teorías motivacionales planteadas principalmente desde la psicología, los estudiosos del emprendimiento han realizado una serie de adaptaciones y contribuciones, buscando una mejor comprensión de las razones que llevan a las personas a convertirse en creadoras y administradoras de sus empresas⁸.

Los argumentos anteriores permiten pensar que la motivación humana es compleja de estudiar, sin embargo, se considera que es aquella conducta que va dirigida hacia fines u objetivos. La motivación social, va unida al dinero, al prestigio y al

⁸ MARULANDA VALENCIA, Flor Ángela; MONTOYA RESTREPO, Iván Alonso y VÉLEZ RESTREPO, Juan Manuel. Teorías motivacionales en el estudio del emprendimiento. [En Línea]. Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal. Diciembre de 2013. Disponible en: <http://www.redalyc.org/html/646/64631418008/> consultado 23 de septiembre de 2018

⁸ WHITTAKER, James o. Psicología. 2da edición. Traducido al español por MENDEZ, Lis.

deseo de ser socialmente aceptable. Estas, están permeadas por la cultura. Una conducta motivada es activa y persistente; cuando hay motivación, no se abandona una empresa fácilmente. “ Mientras más fuerte sea el motivo, mayor será la actividad y la persistencia del organismo hacia los fines relacionados con el motivo. ⁹

Por otra parte, es de tener en cuenta que desde los griegos, la corriente filosófica del hedonismo, planteó que la motivación o búsqueda de la felicidad es el resultado de vivir en el placer y la comodidad, evitando el dolor y el sufrimiento; guarda relación con la conducta emprendedora, pues en cierta medida, el ir tras un objetivo, impulsa al intraemprendedor a sentir ese placer por los retos e incertidumbres que afronta en su día a día y que se convierte en combustible motivacional para ajustarse a situaciones específicas y prosperar tanto en lo laboral como en lo empresarial.

“McClelland ha encontrado que los sujetos que manifiestan necesidad muy elevada para tener éxito, probablemente se encuentren en las posiciones de hombres de empresa, es decir aquellos que cargan sobre si riesgo y responsabilidad muy elevados.”¹⁰ Es pertinente entonces, concebir que la motivación influye sobre la voluntad, la percepción y la acción del sujeto.

Cabe resaltar que las teorías motivacionales aportan al desarrollo del emprendimiento y del intraemprendimiento y como se menciona anteriormente, estas van muy unidas al campo de las ciencias sociales y especialmente a la psicología. Para efectos de este estudio de intraemprendimiento se adopta la teoría de la Pirámide de Maslow; que será mencionada a continuación:

⁹ WHITTAKER, James o. Psicología. 2da edición. Traducido al español por MENDEZ, Lis Augusto. Editorial interamericana. Mexico: 1970. p. 138 -139.

¹⁰ Op. Cit. p. 166.

Gráfica 2. Pirámide de Maslow.



Fuente: PÉREZ, Alejandro. Las 4 teorías motivacionales que deberías conocer. [En Línea]. CEOLEVEL. 15 de Febrero de 2016. Disponible en: <http://www.ceolevel.com/las-4-teorias-motivacionales>

La pirámide de Maslow jerarquiza las necesidades humanas en una pirámide; considera que la satisfacción de necesidades biológicas corresponden al nivel básico de las motivaciones y los deseos más elevados, asociados a la plenitud y realización personal, corresponde a la cúspide de la pirámide.

Entonces, el intraemprendedor es la persona con un nivel alto de motivación, con capacidad para asumir retos y trascender sobre sus necesidades básicas para alcanzar objetivos que van en pro de su beneficio personal y del mejoramiento de la empresa en la cual labora, aportando así, valor e innovación a la compañía; resultados que exigen el aporte de creatividad, espontaneidad, un libre actuar con criterio propio, liderazgo y gestión, entre otras acciones, actitudes y conocimientos del ser y el hacer. Es de agregar; además que por el mismo papel o roll que juega en una empresa, es persona atenta a los cambios e innovaciones técnicas y tecnológicas que se entretajan y presentan regularmente en las comunidades locales, regionales, nacionales e internacionales.

Dejando de lado las motivaciones que originan el emprendimiento y continuando con la conceptualización, se presenta seguidamente un esbozo teórico de términos relacionados con el intra emprendimiento.

2.2.3 Términos técnicos relacionados con el intraemprendimiento:

2.2.3.1 Emprendedor. Se “ refiere a quien asume riesgos, es decir, aquel que persigue beneficios y trabaja en equipo o individualmente, innovando, creando oportunidades de negocio (Hisrich, 1990; Bruneau & Machado, 2006)¹¹. Emprendedor es quien ve una oportunidad empresarial, se decide y toma la iniciativa para conformar y liderar una empresa.

Unido a lo anterior, Acosta Prado, Julio César, et al. En la caracterización del emprendedor latinoamericano, expone la concepción de emprender según la visión de diferentes autores, entre ellos: Grebel, Grebel, Pyka & Hanusch, Filion y Kruger, quienes mencionan que, desde los orígenes de la designación de la palabra emprendedor, era asignada a “las personas que llevaban a cabo actividades importantes para el reino (conquistas, acciones militares, etc)”¹². Cantillon, enfocó el concepto a las actividades económicas, y clasificó los agentes económicos en propietarios de la tierra, prestamistas y emprendedores. Así mismo, Grebel, et al. Dice que el emprendedor permite la conexión entre la oferta y la demanda. Toma decisiones económicas basadas en la incertidumbre; por tanto, el emprendedor, como agente económico, se caracteriza por asumir el riesgo de aprovechar una oportunidad para generar una utilidad que le beneficia¹³.

¹¹PRADA OSPINA, Ricardo; ACOSTA-PRADO, Julio César y GARZÓN CASTRILLON, Manuel Alfonso. Intraemprendimiento y emprendimiento corporativo. Estrategias de renovación empresarial en Colombia. [En Línea]. Revista Espacios. 26 de julio de 2016. Espacios. Vol. 37 (Nº 34), p. 10. Disponible en: <http://www.revistaespacios.com/a16v37n34/16373410.html>

¹² ACOSTA PRADO, Julio César, ZÁRATE TORRES, Rodrigo Arturo e IBARRA MARES, Alberto. Caracterización del Emprendedor Latinoamericano, a partir del Modelo Global Entrepreneurship Monitor – GEM. p. 137. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5085560.pdf>

¹³Ibíd., p. 137 - 138

Por otra parte, Covin y Slevin, consideran que las tres posturas de un emprendedor son: asunción de riesgos, innovación y proactividad¹⁴.

Aunado a la conceptualización y definición de términos, se expone seguidamente el tema central de este estudio:

2.2.3.2 Intraemprendimiento. Según Coduras, Guerrero y Peña, consideran que las personas o empleados “ actúan como emprendedoras pero dentro de una organización o compañía ya establecida” ¹⁵ . Así mismo, “Vesper, define el intraemprendimiento o emprendimiento corporativo como aquel que involucra a las iniciativas de los empleados desde abajo de la organización con vistas a encarar algo nuevo, una innovación que es creada sin que la conducción superior se lo haya pedido o inclusive autorizado”¹⁶.

Desde la anterior perspectiva, presentada por Vesper, se pone de manifiesto dos posturas: por una parte, la auspiciada desde la misma empresa y por otro lado la generada y propuesta desde la iniciativa del empleado. “El intra emprendimiento está focalizado en las iniciativas independientes o por cuenta propia de los empleados”¹⁷.

El primer uso por escrito de los términos 'intrapreneur', 'intrapreneuring,' e 'intrapreneurship' aparece en un documento escrito en 1978 por Gifford Pinchot y

¹⁴ Ibid.

¹⁵ CODURAS, Alicia; GUERRERO, Maribel y PEÑA, Iñaki. Emprendimiento corporativo en España. [En Línea]. ResearchGate. Noviembre de 2011. p.5. (Consultado julio 29 de 2018). Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/316716394_Emprendimiento_corporativo_en_Espana

¹⁶ KANTIS, Hugo. DRUCAROFF, Sergio. Emprendimiento Corporativo en América Latina: Conceptos, lecciones de la experiencia coreana y plataforma estratégica para su desarrollo en la región. [En Línea]. Reportes Innpulsa Colombia. 2009. p. 5. (Consultado julio 29 de 2018). Disponible en: <http://reportes.innpuacolombia.com/assets/uploads/files/990ec-emprendimiento-corporativo-en-america-latina--kantis-y-druccaroff.pdf>.

¹⁷ PRADA OSPINA, Ricardo; ACOSTA-PRADO, Julio César y GARZÓN CASTRILLON, Manuel Alfonso. Intraemprendimiento y emprendimiento corporativo. Estrategias de renovación empresarial en Colombia. [En Línea]. Revista Espacios. 26 de julio de 2016. Espacios. Vol. 37 (Nº 34), p. 10. Disponible en: <http://www.revistaespacios.com/a16v37n34/16373410.html>

Elizabeth Pinchot; más tarde en 1985 el término se atribuye sólo a Gifford Pinchot. Intraemprendimiento, refiere más estrictamente al desarrollo de nuevos productos y procesos que se dan en general en los laboratorios de investigación y desarrollo (I+D) de las empresas (principalmente, grandes corporaciones). El término popular "intraemprendimiento" se deriva de una combinación de "intra" o interno y emprendimiento, pero es menos técnico¹⁸.

Por otra parte, la Universidad Tecnológica de Chile – INACAP, expone que el Intraemprendimiento consiste en "sacar adelante una actividad emprendedora al interior de una organización existente, para contribuir a fomentar el empleo y la competitividad".

2.3.3.3 Intraemprendedor. De acuerdo con el planteamiento de Gifford Pinchot, uno de los primeros en referirse al empresario interno o al intraemprendedor; considera que son los "soñadores que hacen", aquellos que toman las responsabilidades de crear todo tipo de innovaciones en cualquier tipo de organización y que consiguen transformar una idea en una "realidad rentable"¹⁹. Este, es pieza importante para la transformación de una empresa u organización, posee características que lo diferencian de los demás empleados, su mayor motivación está dada por su necesidad de libertad y la disposición de recursos para llevar a cabo las metas relacionadas con la compañía, por consiguiente tiene tiempos pactados para la ejecución de los proyectos y trabaja con sus propias manos para que esto se cumpla; el intraemprendedor posee destrezas y habilidades para los negocios, confía en sus capacidades y conocimientos, está motivado y dispuesto a motivar a todo su entorno, corre riesgos con moderación, se enfrenta y desafía lo tradicional buscando crear e innovar, convence y persuade para que sus ideas sean escuchadas y tenidas en cuenta, buscando la realización propia y de sus jefes. Va en contra de los sistemas de represión; sin embargo, sabe manipularlo a

¹⁸ *Ibíd.*

¹⁹ *Ibíd.*

su favor, por lo general son personas de clase media alta con conocimientos académicos, técnicos, profesionales y/o de los negocios. Gifford Pinchot expone los 10 mandamientos del empresario interno, lo cuales traemos a colación para este proyecto:

1. Llegar todas las mañanas al trabajo dispuesto a que lo echen.
2. Evadir cualquier orden que pretenda suspender sus proyectos
3. Realizar cualquier trabajo que se necesite para hacer funcionar su proyecto, sin tener en cuenta la descripción de su oficio.
4. Encontrar personas que le ayuden.
5. Seguir su intuición acerca de las personas que escoja y trabajar solo con las mejores.
6. Trabajar a escondidas todo el tiempo que pueda. La publicidad pone en movimiento el mecanismo de inmunización de la compañía.
7. No apostar nunca en una carrera, a menos que uno esté corriendo en ella.
8. Recordar que es más fácil pedir perdón que pedir permiso.
9. Ser fiel a sus metas, pero ser realista en cuanto a las maneras de alcanzarlas
10. Honrar a sus patrocinadores²⁰.

²⁰ PINCHOT, Gifford. Intrapreneuring (el empresario dentro de la empresa): cómo hacerse empresario sin salir de la empresa. 1985. Norma. p. 335.

Adicionalmente, el emprendedor y el intraemprendedor se parecen en su capacidad de asumir riesgos, trabajan en la orientación al logro, en el compromiso con el alcance de objetivos en común sin perder el enfoque de estos. Los dos se sienten cómodos con el trabajo en equipo, son colaborativos y bajo presión, poseen perspicacia para detectar las oportunidades de negocio, poseen autoconfianza, se destacan por su liderazgo, perseverantes, aplican la organización y la planificación. La diferencia primordial es que los primeros parten de la nada y fundan una compañía, los segundos hacen parte de una plataforma existente y hacen crecer a las compañías. Los dos comparten valores, asumen los riesgos del cambio y están alineados con el objetivo empresarial.

Con el anterior despliegue de aventuras y riesgos conceptualizados, es sin duda, que miles de egresados de Tecnología empresarial y de Gestión empresarial, del IPRED, cumplen los requisitos de ser pioneros en una nueva generación de intraemprendedores, que al salir al mundo laboral tienen el desafío de poner en juego su “sueño emprendedor, necesario para el crecimiento del país; sin embargo, los referentes teóricos, aquí tenidos en cuenta, orientan el ejercicio dirigido a destacar los casos de los egresados y de los mismos estudiantes, quienes están aplicando lo aprendido en el proceso de formación como Tecnólogos empresariales o Profesionales en Gestión empresarial.

2.2.3.4 Perfil del intraemprendedor. Para la elaboración de este perfil de intra emprendedor, se tiene en cuenta los lineamientos de la UNESCO (Organización de las Naciones Unidas para la Educación la Ciencia y la Cultura), que plantea desarrollar el ser, el hacer y el conocer; desde esta perspectiva y teniendo en cuenta la revisión bibliográfica sobre el tema, se diseña el perfil abordando valores, conocimientos y habilidades que se visibilizan en un intraemprendedor.

La siguiente tabla expresa el resumen del estudio y comprensión de las fuentes bibliográficas consultadas sobre el Intraemprendimiento y que facultan a las autoras de este trabajo de grado, para construir el concepto núcleo del proyecto.

Tabla 1. Perfil del intraemprendedor.

VALORES	CONOCIMIENTO	HABILIDADES
<ul style="list-style-type: none"> • Innovador • Creativo • Responsable • Autónomo • Posee auto control • Siempre está motivado • Persuasivo • Propositivo • Colaborador • Intuitivo • Selectivo • Fiel a sus metas y propósitos • Está comprometido con la compañía • Perpiscacia • Confiado • Optimista en cuanto a sus propias capacidades 	<ul style="list-style-type: none"> • Se preocupa por su formación profesional • Está en constante formación • Sabe vender sus ideas, creando la necesidad • Evoluciona y progresa • Técnicos, operativos y/o profesionales • Conocimientos relacionados con las labores realizadas dentro de la empresa • Conoce el mercado al que se está enfrentando 	<ul style="list-style-type: none"> • Transforma ideas • Aprovecha los recursos que le facilita el medio • Identifica las oportunidades • Mantener buenas relaciones con sus jefes y compañeros • Saber solucionar problemas dentro del sistema • Planea, planifica y organiza sus ideas • Tolerante al fracaso • Capacidad para asumir riesgos • Manipula el entorno a favor para desarrollar sus ideas

Fuente: NÚÑEZ FALLA, Claudia y PINTO QUIÑONEZ, Lizeth. Identificar casos de intraemprendimiento en estudiantes y egresados de tecnología empresarial y gestión empresarial del instituto de proyección Regional y Educación a Distancia. UIS. 2019

2.3 MARCO DE REFERENCIA LEGAL

El desarrollo económico y social en Colombia se caracteriza por el emprendimiento empresarial, las empresas son vistas como entes generadores de riqueza que contribuyen al bienestar e incremento del capital del país, por ello el estado tiene la función de promover y apoyar el desarrollo del emprendimiento a través de las siguientes instancias: públicas – privadas – académicas; facilitando así, las alianzas favorecedoras de las condiciones para el emprendimiento y gestión de la expansión local, regional, nacional e internacional. Para ello y con el apoyo de los distintos entes gubernamentales entre ellos los Ministerios de Comercio, Industria, Turismo y demás organismos del estado, han desarrollado una serie de leyes, decretos, códigos y regulaciones que le permiten proteger y apoyar el emprendimiento.

Teniendo como eje central La Constitución Política de Colombia de 1991, en el artículo 38. Se garantiza el derecho de libre asociación para el desarrollo de las distintas actividades que las personas realizan en sociedad. El artículo 333, dice: “La actividad económica y la iniciativa privada son libres, dentro de los límites del bien común. Para su ejercicio, nadie podrá exigir permisos previos ni requisitos, sin autorización de la ley”²¹.

La Ley 1014 de 2006, contempla el fomento a la cultura y al emprendimiento, y tiene por objeto promover el espíritu emprendedor y la creación de empresa; Para desarrollar esta cultura emprendedora se cuenta con el apoyo de las entidades del estado, especialmente de los estamentos educativos ²².

²¹COLOMBIA. ASAMBLEA NACIONAL CONSTITUYENTE. Constitución Nacional de 1991. Artículo 333. [En Línea]. Constitución Colombia. 2017. Disponible en: constitucioncolombia.com/titulo-12/capitulo-1/articulo-333

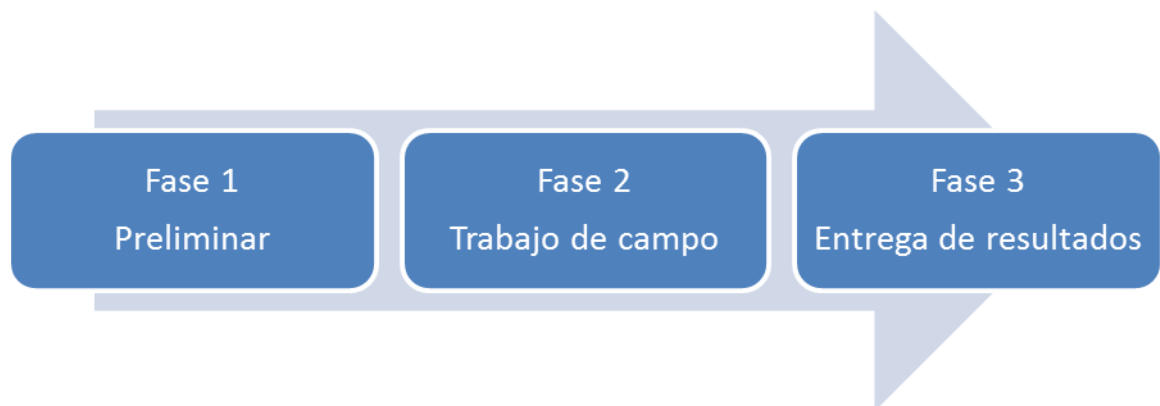
²²COLOMBIA. CONGRESO DE COLOMBIA. Ley 1014. (Enero 26 de 2006). “De fomento a la cultura del emprendimiento”. Diario Oficial, Bogotá D.C., No. 46.164 de 27 de enero de 2006.

La ley 1780 de mayo 2 de 2016, promueve el empleo y el emprendimiento juvenil, se generan medidas para superar - barreras de acceso al mercado de trabajo.

3. METODO

El desarrollo de esta práctica empresarial se lleva a cabo en tres fases representadas de la siguiente manera:

Gráfica 3. Fases de la práctica empresarial.



- Fase 1. Trabajo preliminar: Para el logro de los objetivos específicos de ésta investigación, se contactan estudiantes y egresados registrados en la base de datos que reposan en la Universidad Industrial de Santander, específicamente en el Instituto de Proyección Regional y Educación a Distancia IPRED. Vía electrónica se envía la encuesta. Con las respuestas obtenidas de la encuesta, se hace la tabulación e interpretación de los datos orientados bajo los criterios del perfil del intraemprendedor (esbozado en el marco de referencia teórico conceptual de este estudio). Con las respuestas obtenidas se pre selecciona y se contacta la población de mayor interés para la aplicación de la entrevista y la identificación de los casos de estudio representativos de Tecnología empresarial y Gestión empresarial.
- Fase 2. Trabajo de campo: Se selecciona dentro de los estudiantes y egresados postulados a los opcionados para aplicar la entrevista. Se tiene encuesta los

casos referidos de algunos docentes del programa y se diseña un cuestionario fundamentado en los siguientes ítems:

- Perfil
- Desempeño Laboral
- Innovación y tecnología
- Relaciones interpersonales
- Motivaciones del intraemprendedor
- Formación académica

Posteriormente se contactan las personas para realizar la entrevista. Con la información obtenida se confronta la literatura indagada y el perfil del intraemprendedor para seleccionar los casos destacados de intraemprendimiento.

Fase 3. Etapa final: Redacción de los casos de intraemprendimiento y entrega de resultados.

A continuación se presenta el plan de trabajo de la práctica empresarial.

Tabla 2. Plan de trabajo

FECHA	OBJETIVO	ACTIVIDAD	RECURSOS	RESULTADOS
FASE PRELIMINAR				
13 de junio 2018	Identificar el alcance y objetivos del proyecto de grado, unificando criterios, para presentar una propuesta al IPRED.	Elaboración de la ficha de trabajo.	Información facilitada por el IPRED	Presentación del tema del proyecto de grado

FECHA	OBJETIVO	ACTIVIDAD	RECURSOS	RESULTADOS
junio, julio, agosto, septiembre octubre	Revisar el concepto de intraemprendimiento y definir el instrumento para la identificación de los casos de estudio.	Lectura, consulta e indagación teórica . Elaborar el formato de encuesta.	Biblioteca UIS Biblioteca UNAB Internet Textos	Diseño del perfil intraemprendedor por las autoras de este trabajo de grado. Construcción del concepto de intraemprendimiento núcleo del proyecto. Diseño de encuesta para aplicar por google drive.
30 agosto 2018 hasta 20 octubre 2018	Convocar a los estudiantes y egresados de tecnología y gestión empresarial, mediante la aplicación de una encuesta virtual; para identificar los casos representativos de intraemprendedores	Elaboración y envío de la encuesta a los estudiantes y egresados de los programas de Gestión empresarial y Tecnología empresarial (las encuestas fueron enviadas directamente por el IPRED)	Base de datos del IPRED. Encuesta diseñada en Google Drive.	39 estudiantes y egresados, responden la convocatoria. Se seleccionan 19 casos representativos..
FASE 2: TRABAJO DE CAMPO				
8 al 23 de octubre de 2018	Entrevistar a estudiantes y egresados representativos de Tecnología empresarial y Gestión empresarial, haciendo uso de los resultados obtenidos en las encuestas, para seleccionar los casos significativos de intraemprendimiento.	Contactar los estudiantes que se postularon para la realización de la entrevista. Caracterización de casos de intraemprendimiento	Cuestionario para la entrevista.	Se realizan 9 entrevistas.
24 de octubre 2018	Seleccionar los casos de intraemprendimiento, por medio del análisis de las	Revisión de las respuestas suministradas por los estudiantes.	Entrevista Audios y vídeos	5 casos cumplen el perfil intraemprendedor.

FECHA	OBJETIVO	ACTIVIDAD	RECURSOS	RESULTADOS
	respuestas obtenidas en las entrevistas.	Comparación de las respuestas con el perfil del intraemprendedor.		
FASE 3. FINAL				
25 al 29 de octubre de 2018	Registrar los casos destacados de intraemprendimiento de los estudiantes y egresados de Tecnología empresarial y Gestión empresarial, Mediante la redacción escrita de casos.	Redacción de casos de intraemprendimiento. Organizar las respuestas de acuerdo con los ítems establecidos en el diseño metodológico.	Respuestas de las entrevistas	Redación de 5 casos de intraemprendimiento
2019		Sustentación y entrega de resultados		

3.1 TIPO DE ESTUDIO

El presente trabajo se inscribe en la modalidad de la investigación cualitativa, en focada en la indagación y el estudio de caso, “que conducen a realizar observaciones o búsquedas selectivas en casos específicos”²³.

La investigación o estudio de caso es de orden cualitativo y cuantitativo. Por ende, múlti-metódica en su praxis.

²³ SANDOVAL CASILIMAS, Carlos A. Investigación Cualitativa. Programa de especialización en teoría, métodos y técnicas de Investigación Social. Santa fe de Bogotá: 1997. p.84

3.2 MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

Para cumplir con el propósito planteado, la metodología escogida que le da carácter al proyecto dentro de la práctica empresarial; es la indagación y el estudio de casos, como la metodología más idónea para el presente estudio.

Robert Yin, define el estudio de caso como una indagación empírica que “Investiga un fenómeno contemporáneo dentro de su contexto real de existencia, cuando los límites entre el fenómeno y el contexto no son claramente evidentes y los cuales existen múltiples fuentes de evidencia que pueden usarse”.²⁴

“El estudio de casos puede hacerse sobre una cultura, una comunidad, una organización o un grupo que implique el estudio de fenómenos como creencias, prácticas o interacciones, o cualquier aspecto de la existencia humana”.²⁵ Patton considera que las modalidades de muestreo permiten realizar observaciones o búsquedas selectivas en casos específicos lo que genera cierto insight o comprensiones momentáneas.

“El estudio de caso es investigar empíricamente un hecho y las circunstancias que lo producen”;²⁶ es decir, estudiar un fenómeno de la realidad junto con las diversas situaciones o factores que intervienen en él, para lograr detallar las operaciones detrás del evento.

El estudio del caso, según, Piedad Carazo, luego de estudiar a Yin y Chetty, es una herramienta para las investigaciones que permite examinar un fenómeno desde una perspectiva muy amplia, ya que facilita la libertad en el uso de fuentes tanto

²⁴ SANDOVAL CASALIMAS, Carlos. Op Cit.

²⁵ *Ibíd.* p. 83.

²⁶ CASTRO MONGE, Edgar. El estudio del caso como metodología de investigación y su importancia en la dirección y administración de empresas”. *Revista nacional de Administración.* 2010, p. 36. [En línea]. Fundación Dialnet. Julio – Diciembre de 2010. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3693387>

cualitativas como cuantitativas. Al ser tan liberal, el estudio de casos, permite entender la investigación como un proceso abierto e incluyente, puesto que tiene un carácter integral en la descripción y abordaje de los fenómenos investigativos.²⁷

3.3 POBLACIÓN

Estudiantes y egresados de Tecnología empresarial y Gestión empresarial del Instituto de Proyección Regional y Educación a Distancia, IPRED, de la UIS.

3.4 FUENTES Y TÉCNICAS PARA RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN

Técnica: La encuesta.

Técnica: La entrevista.

3.5 INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

Cuestionario para la aplicación de encuesta. Anexo B

Cuestionario para aplicación de la entrevista. Anexo C

3.6 RESULTADOS

A continuación se presenta el seguimiento y los resultados de las actividades realizadas.

²⁷MARTÍNEZ CARAZO, Piedad Cristina. El método del estudio del caso: estrategia metodológica de la investigación científica. Barranquilla: Pensamiento & Gestión. 2006, número 20, pp. 165-193. [En línea]. Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal. Disponible en: <http://www.redalyc.org/pdf/646/64602005.pdf>

3.6.1 Diseño del cuadro del perfil del intraemprendedor. El estudio y consulta de fuentes bibliográficas permitieron construir el concepto de intraemprendimiento y a su vez fundamentaron a las autoras para diseñar el perfil del intraemprendedor, teniendo en cuenta diferentes postulados; entre ellos los requerimientos o las directrices planteadas desde la UNESCO para desarrollar el saber ser, el saber hacer y el saber estar. Ver tabla 3

3.6.2 Lista inicial de participantes. De acuerdo con el objetivo que hace referencia a seleccionar los casos de intraemprendimiento, se elabora la siguiente tabla que permite obtener una mirada global de los postulados en este proceso de identificar estudiantes y egresados con características de intraemprendedores.

A continuación se presenta la tabla 3. Con información

Tabla 3. Resultados de postulados a participar de la encuesta.

Introducir el concepto de intraemprendedor de acuerdo con la encuesta de google.

Item	De acuerdo con la anterior definición, si usted se considera un Intraemprendedor , o conoce a un compañero o egresado de los programas de Gestión Empresarial o Tecnología de Empresarial, que reúna estas características, por favor denos su información.	Nombre completo	Nombre de la empresa donde labora usted, donde realizó su intraemprendimiento, o nombre de la empresa donde labora la persona que desea postular.	Cargo que desempeña
1	Intraemprendedor	Cindy Isbeth Castellanos Maldonado	Aycardi Hair Clinic	Asesora
2	Intraemprendedor	Dora Andrea Parra	Ortopédicos Y Figuras Esbeltas	Asesora Especializada En Marketing De Productos Ortopedicos
3	Intraemprendedor	Jorge Eliecer Villamizar Díaz	Chevrolet Codiesel	Ejecutivo
4	Intraemprendedor	Laura Liliana Puerto	Monkey	Directora
5	Intraemprendedor	Claudia Patricia Reales Ramos	El Libertador	Analista
6	Intraemprendedor	Freddy Alexander Quiroga Valero	Empresa Propia	Gerente
7	Intraemprendedor	Yudy Débora Chacón Hernández	Comercial Nutresa Nuestra	Vendedora Cuenta Clave
8	Intraemprendedor	Julieth Paola Vega Arias	Cadena Comercial Oxxo Colombia	Encargada De Turno
9	Intraemprendedor	Yeny Paola Riaño zafra	Fe Y Alegria De Colombia	Asistente Administrativo

Item	De acuerdo con la anterior definición, si usted se considera un Intraemprendedor , o conoce a un compañero o egresado de los programas de Gestión Empresarial o Tecnología de Empresarial, que reúna estas características, por favor denos su información.	Nombre completo	Nombre de la empresa donde labora usted, donde realizó su intraemprendimiento, o nombre de la empresa donde labora la persona que desea postular.	Cargo que desempeña
10	Intraemprendedor	Feliciano Salcedo Salcedo	Aplicaciones Administrativas Empresariales Usando Excel	Independiente
11	Intraemprendedor	Angélica Zarayth Rodríguez Ortiz	Oro Y Arte E.U	Auxiliar Contable
12	Intraemprendedor	Blanca Isabel Ortiz Camacho	Corporación Integral Buen Hijo	Representante Legal
13	Intraemprendedor	Zarith Jinneth Álvarez Manrique	Escuela De Conduccion Millas De Vida	Secretaria
14	Intraemprendedor	Sergio Andres Cote Romero	Transportes Duarte	Administrador
15	Intraemprendedor	Diana Ruiz Mateus	Torino	Representante
16	Intraemprendedor	Sandra Viviana Palacio Martínez	Inversiones Y Construcciones Hd Sas	Coordinadora Administrativa
17	Intraemprendedor	Laura Alejandra Fajardo Arenas	Telefonica	Analista De Ventas Y Servicios
18	Intraemprendedor	Mario Amado Galvis.	Industria De Alimentos Don Jacobo S.A.	Administrador De Sistema
19	Intraemprendedor	Aidaly Camargo López	Foscal	Auxiliar De Admisiones
20	Intraemprendedor	José Francisco Atuesta Aceros	Sevicol	Guarda De Seguridad

Item	De acuerdo con la anterior definición, si usted se considera un Intraemprendedor , o conoce a un compañero o egresado de los programas de Gestión Empresarial o Tecnología de Empresarial, que reúna estas características, por favor denos su información.	Nombre completo	Nombre de la empresa donde labora usted, donde realizó su intraemprendimiento, o nombre de la empresa donde labora la persona que desea postular.	Cargo que desempeña
21	Intraemprendedor	Alba Cecilia Jiménez Villarreal	Euroetika Ltda	Asistente Administrativa
22	Intraemprendedor	Luz Adriana Fuentes Jaimes	Impacto Deportivo A5	Propietaria
23	Intraemprendedor	Jorge Eliecer Monares Lozano	Inmobiliaria Grupo Santander	Asesor Inmobiliario
24	Intraemprendedor	Liseth Helena Rueda Ardila	Liseth Helena Rueda Ardila	Supernumeraria Operativa
25	Intraemprendedor	Darling Julieth Ribero Duarte	Fundación Ideando Ideas Para La Comunidad	Secretaria Académica Y Administrativa
26	Quiero postular un intraemprendedor	Marcela Orozco Lizarazo	Dermapunto	Jefe De Asesoras
27	Intraemprendedor	Xiomara Barrios Contramaestre	Credivalores	Coordiadora Comercial
28	Intraemprendedor	Yuri Marlleyn Herrera Prada	Tcc S.As	Auxiliar Credito Y Cobranza
29	Intraemprendedor	Lady Maryury Quintero Herrera	Clínica San Luis	Auxiliar Administrativa
30	Intraemprendedor	Diana Carolina Blandón Agudelo	Adornos Para Calzado	Armadora De Adornos
31	Intraemprendedor	Adriana Mayerly Caicedo Gafaroo8	Grupo Wonder S.A.	Analista Comercial

Item	De acuerdo con la anterior definición, si usted se considera un Intraemprendedor , o conoce a un compañero o egresado de los programas de Gestión Empresarial o Tecnología de Empresarial, que reúna estas características, por favor denos su información.	Nombre completo	Nombre de la empresa donde labora usted, donde realizó su intraemprendimiento, o nombre de la empresa donde labora la persona que desea postular.	Cargo que desempeña
32	Intraemprendedor	Ruby Yaneth Martínez Cano	Uis	Auxiliatura En Planta Física
33	Quiero postular un intraemprendedor	Adriana Ariza	Agrolec	Operario
34	Intraemprendedor	Jibson Camilo Díaz Serrano	No	No
35	Intraemprendedor	Yedmy Patricia Rico Triana	Baly Restaurant	Gerente
36	Intraemprendedor	María Patricia Márquez Atencia	Ese Barrancabermeja	Técnico Administrativo Área Auditoria De Cuentas Médicas
37	Intraemprendedor	Elvira Rodríguez	Ese Barrancabermeja	Auxilair Administrativo
38	Intraemprendedor	Álvaro Torres Amado	Coopetran	Jefe De Control Interno
39	Intraemprendedor	Norma Amparo Tarazona	Consortio Maipore	Inspectora Hseq

3.6.3 Selección de los candidatos con perfiles de intraemprendedores. Se reciben 39 postulaciones a través de la encuesta aplicada; se preseleccionan 20 referidos. Se contactan 12 postulados que cumplen con el perfil. De ellos cuatro personas se niegan a participar de la entrevista, uno alude estar enfermo y en recuperación de cirugía, un segundo manifiesta que no da entrevistas cuando desconoce el contenido de esta, un tercero refiere que no cuenta con tiempo suficiente y un cuarto no concretó el momento para la entrevista. Finalmente se aplican 8 entrevistas.

De las 8 entrevistas aplicadas, 5 casos son representativos y cumplen plenamente con las características del intraemprendedor y con el perfil definido para estos casos.

3.6.4 Casos De Intraemprendimiento. A continuación, se presenta la caracterización de los casos de intraemprendimiento identificados en estudiantes y egresados de los programas de Tecnología empresarial y Gestión Empresarial.

CASO 1. Alba Cecilia Jiménez Villarreal

Estudiante de noveno semestre en el segundo periodo del año 2018 del programa de Gestión Empresarial. Labora para Euroetika Limitada, desde hace 6 años; empresa del sector farmacéutico con presencia en el mercado nacional desde hace 26 años comercializando productos de origen Europeo.

DESEMPEÑO LABORAL

Su trayectoria laboral comienza en una empresa de productos químicos, en el área administrativa, allí, se desempeña como agente de compras: negocia, vende, paga y realiza licitaciones; aunque se desenvuelve bien, su jefe decide removerla del cargo dejándola solo en licitaciones, situación que le afecta económica y

motivacionalmente, por lo que ella decide renunciar. A los pocos días ingresa a una empresa comercializadora de materiales de construcción como asesora comercial externa; por el ritmo del trabajo no se siente cómoda en este lugar y al poco tiempo renuncia. De estos empleos le queda la experiencia y la satisfacción del deber cumplido.

Posteriormente y desde hace seis años, llega a Euroetika, empresa que lleva 26 años en el mercado nacional y siete años a nivel de Bucaramanga. Ella se presenta a la vacante de auxiliar administrativo; sin embargo, su experiencia laboral permite que la empresa tenga en cuenta sus conocimientos y experiencia en labores administrativas como: afiliaciones a seguridad social, Aseguradora de Riesgos Laborales ARL, pensiones, seguimiento de las incapacidades, organización del archivo del personal y de los clientes, control de pagos y de caja menor; realización de soportes contables, seguimiento de la documentación de los proveedores y de los clientes, atención al cliente externo e interno y demás actividades que se dan entorno a las labores del día a día en la oficina.

A su llegada, sus funciones se limitan a lo estrictamente necesario para el cargo; sin embargo, poco a poco se gana la confianza y el reconocimiento por su desempeño laboral. A ella le gusta ser propósitiva y aprovecha la oportunidad de aportar a su trabajo ideas y conocimientos que ayudan a mejorar los resultados propios y los de sus compañeros. Esto ha favorecido su desempeño. Actualmente, tiene a cargo la elaboración de todos los presupuestos de gastos de la oficina, ventas, viáticos de los visitadores; además la elaboración de los informes y estadísticas que se requiera para el óptimo desempeño de la empresa.

Por razones de estructuración organizacional de la empresa su cargo sigue siendo auxiliar administrativo. Las oficinas regionales solo cuentan con un gerente y un auxiliar administrativo, ella es el puente entre la administración de la oficina y los profesionales de ventas. El nivel de confianza de la empresa para con ella es alto.

En efecto, las políticas de la empresa le confieren autonomía y respaldo para tomar decisiones relacionadas con sus actividades sin necesitar la dependencia del gerente de la sucursal. Le gusta su trabajo y como resultado posee habilidades para solucionar problemas, plantear, planificar y organizar actividades, asumir riesgos, transformar ideas y aprovechar los recursos que se le asigna. Gracias a esto cuenta con el respaldo de sus jefes para tomar decisiones relacionadas con su trabajo.

En su trabajo es inquieta, proactiva, recursiva y propósitiva. La empresa por ser comercial requiere estar mejorando o renovando sus estrategias de mercadeo. Las campañas de impulso de los productos son realizadas desde el área de marketing en Bogotá; por ello, su actitud, conocimiento y desempeño, aporta al logro de los objetivos empresariales. Las oficinas regionales están dirigidas por la casa matriz ubicada en Bogotá, no obstante, existen actividades que los empleados de otras sucursales pueden proponer con cierta autonomía frente a las exigencias de la central; por esta razón, ella ha planteado algunas propuestas creativas como la campaña con cometas para el lanzamiento de un producto. En alguna ocasión la oficina de Marketing envía cometas para entregar a los clientes; no era clara la logística a implementar; ella aprovecha el mes de agosto sustentada en la tradición de salir a elevar cometas en familia, se le hace fácil pedir prestadas algunas cometas para compartir con amigos y familiares un fin de semana, realiza toma de fotografías y vídeos con la intención de compartir dichos registros con sus jefes como propuesta de marketing. Consecuentemente, la idea gusta a nivel empresarial y se utiliza para realizar la campaña en torno a la familia. Por esto, ella recibe reconocimiento.

Ella, además de ser intraemprendedora, también posee una empresa que nace de una idea emprendedora en el plan de trabajo durante sus estudios de la tecnología. Tiene la oportunidad de comercializar sus productos, que son pasabocas de frutos secos, entre sus amigos y familiares. Así mismo, los comparte y/o ofrece como detalle con sus compañeros de trabajo y sus jefes. Inicialmente y para una ocasión

especial, ella obsequia a su jefe una caja con sus productos; éste regalo genera que posteriormente su jefe le haga un pedido de frutos secos para repartir entre los clientes de la empresa.

En consecuencia, se ha convertido en proveedora de la empresa al tiempo que es auxiliar. No solo distribuye frutos secos; también ofrece refrigerios y desayunos que son entregados a los clientes de las droguerías. Esta es una de las tantas estrategias de Euroetika para incentivar a sus clientes a relacionarse con la entidad; su proyecto de negocio es una actividad paralela con su trabajo actual.

En lo referente a la posibilidad de cambiar de puesto, la idea no le es indiferente, dentro de la misma empresa puede escalonar y ha tenido la oportunidad, pero esto implica cambiar de ciudad; por ahora considera que se debe preparar un poco más, terminar su carrera profesional y hacer una especialización en talento humano o derecho laboral para ser idónea en su nuevo cargo.

Considera que Euroetika apoya el intraemprendimiento, ya que desde la gerencia se generan los espacios para que sus empleados manifiesten sus opiniones. Esta dependencia está dispuesta a escuchar y ellos deciden sí se implementan las ideas o se aplican en otro momento. Cabe resaltar que la empresa da el mérito a la persona que hace el aporte. De esta manera logran crear un ambiente de convivencia en la que no solo todo se concentra en la gerencia, sino también los empleados aportan al desarrollo. Considera que es importante tener la mejor disposición para realizar su trabajo, ella siempre está dispuesta a colaborar y ayudar, está feliz en la empresa. Concluye que la mejor herramienta es el conocimiento. Su estrategia es dar soluciones a todo y a todos, los jefes no piden formas para hacer las cosas, ellos quieren que se les entregue resultados.

INNOVACIÓN Y TECNOLOGÍA

Alba, considera que la tecnología es importante en el diario vivir, ella busca estar al tanto de las novedades del mercado para facilitar el desarrollo de las actividades que generan cambios y mejoras; pues dice que “todo esta evolucionando y no nos podemos quedar en el pasado”. No le teme a los cambios, por el contrario, está abierta a ellos, le gusta documentarse y parte de su éxito en el trabajo se lo debe a la aplicación del conocimiento; la innovación es una constante en las investigaciones que se realizan en relación con los productos o al Marketing de estos.

RELACIONES INTERPERSONALES

Las relaciones interpersonales entre compañeros y jefes son agradables, con confianza y respeto. Ella expone que en la empresa están prohibidos los malos tratos, nadie tiene autorización para ello. No cuenta con personal a cargo, sin embargo, existe una estrecha relación con los visitantes médicos, pues el trabajo de ella está relacionado con la información que ellos reportan. Posee una personalidad tranquila, paciente y amable. Expresa que “se debe mantener la compostura y lo más importante es no salirse de los estribos; la relación, más que de trabajo es de amistad. En ocasiones hasta se organizan partidos”. Comenta ella con cierta gracia.

La empresa realiza cada 25 días una reunión como un cierre de mes. Ese día está todo el personal. La reunión es todo el día y la empresa ofrece desayuno, media mañana, almuerzo y media tarde para sus empleados. Alba Cecilia manifiesta que ese día es bonito por dos motivos: el primero, tiene la oportunidad de atender a los compañeros, labor que realiza gustosamente y la segunda, porque el agradecimiento, la felicidad y afecto que manifiestan en el grupo es maravilloso. Considera que es de los mejores momentos que pasa dentro de la empresa.

MOTIVACIONES DEL INTRAEMPRENDEDOR

La motivación es la razón que tiene el intraemprendedor para estar en determinada empresa para este caso existen varias razones. La primera, es la pasión por el reconocimiento, ya que para ella es importante que le reconozcan en su labor; por esto, cuando organiza un encuentro busca que las personas se sientan cómodas y felices con su presencia. Cuando presenta un informe espera que su jefe lo lea y lo entienda. De esta manera ellos reconocen las capacidades y el esfuerzo que realiza. Al final de la jornada queda la felicidad de haber hecho las cosas bien.

Para Alba Cecilia laborar en esta empresa es una constante de motivación a causa del aprendizaje continuo, dado que adquirir conocimientos del sector farmacéutico facilita un crecimiento personal y laboral. Otra razón para su disposición es la garantía que le ofrece la empresa, que hace que las personas se esfuercen por hacer un buen trabajo y por establecer un vínculo en que el empleado se pone la camiseta por la empresa; adicionalmente del aporte económico, existen otros beneficios como las bonificaciones, viajes y el apoyo para la universidad “A mí me pagan el 40%. Entonces, pues, uno siempre quiere estar ahí y uno dice gracias a la empresa yo pude hacer esto y gracias a ella pude costear esto. Saber que cuento con una empresa sólida y con un trabajo estable me garantiza estabilidad” concluye.

FORMACIÓN ACADÉMICA

Su formación académica profesional y laboral inicia con una tecnología en secretaría, título que le otorga el SENA. En ese entonces recibe una tarjeta profesional, además de las permanentes capacitaciones relacionadas con la ocupación.

Actualmente, estudia Gestión empresarial en el IPRED por el afán de certificar profesionalmente sus conocimientos, “A través de lo que he estado aprendiendo he

fortalecido la habilidad de expresión”. Es decir, logra expresar sus ideas de manera técnica y consecuente. Sus proyectos profesionales son terminar la carrera de Gestión Empresarial y después realizar una especialización o maestría. El estudio es una de sus pasiones, además que cuanto más estudie mejores oportunidades laborales tiene a futuro.

ANÉCDOTA COMPARTIDA

“La empresa hace dos años cumplió 25 años y nos envió una tarjeta de invitación linda para festejar en Bogotá. Días después llegan los tiquetes de avión junto con una logística impresionante y uno queda estupefacto sin saber que ropa llevar o ponerse para ir. Pues, estarían los dueños. viaja gente de todas partes. Nos informan que la logística es la siguiente: allá los recogen y los llevan al hotel, allí deben hacer una representación de la zona donde está empleado y por ello hicimos un baile con disfraz y todo. Al llegar nos dimos cuenta que las personas no son lo que uno se las imaginaba, sino que era cálido y lo saludaban a uno de mano. De alguna forma lo conocen a uno, así sea de solo nombre. Le dicen a uno venga, le vamos a enseñar la empresa, está en su casa. De pronto, llega la gerente nacional dice: venga nos tomamos unas fotos, luego empieza que un brindis, unas champañas carísimas. Después empieza la comida, le sirven a uno caviar ¿cuándo en la vida pensaba comer un caviar?, empiezan a dar los agradecimientos a todos. Que la misma empresa quiera compartir con nosotros es agradable. Cuando uno siente que la empresa en bien con uno, uno se esfuerza por hacer las cosas bien”.

Para continuar con la presentación de casos de intraemprendimiento, se presenta el segundo ejemplo:

CASO 2. SERGIO ANDRES COTE ROMERO

Estudiante de primer semestre del programa de Gestión Empresarial, en el segundo periodo del año 2018. Actualmente, labora para la empresa Transportes Duarte donde desempeña el cargo de Administrador.

DESEMPEÑO LABORAL

Sergio, labora actualmente en Transportes Duarte, empresa regional, con radio de acción en el mercado nacional desde hace ocho años aproximadamente. La empresa está dedicada a movilizar derivados del petróleo y cuenta con 18 vehículos tipo carrotanques para transportar el crudo; aunque es una empresa en crecimiento posee una estructura administrativa conformada por tres personas. En cuanto al componente operativo lo integran 18 conductores y un mecánico quienes están bajo la supervisión del administrador.

Sergio empezó como asistente en Transportes Duarte, posteriormente pasó a ser administrador de carga. Este ascenso conlleva a tener que responder por 18 vehículos de carga pesada, que transportan ONCE TIPOS DE derivados del petróleo POR todo el país. Su trabajo va desde la monitoría del trayecto hasta los cobros de los conductores. También debe asegurarse del estado tanto de los carros como de LOS empleados en aspectos integrales; de tal manera, que garantiza la prestación del servicio. A pesar de no ser el dueño de los vehículos, cumple funciones administrativas que lo empoderan de la empresa.

Hace cuatro años inició una formación empírica en el sector del transporte y, por ello, hoy ve necesario capacitarse en diferentes aspectos empresariales. Actualmente, cuenta con la experiencia y el conocimiento práctico para medir tiempos y costos de cada uno de los viajes, coordina los trayectos y desembolsos, cobros a los clientes, asegurarse del estado de los carros y de los empleados en

todos los aspectos. Decide estudiar Gestión empresarial para poder profesionalizar y sistematizar ese conocimiento e incluso ampliar sus saberes gerenciales.

Sergio es quien soluciona los imprevistos. Por ende, cuenta con la total confianza por parte del dueño y jefe, quien ha delegado la responsabilidad en él. Ante la presencia de dificultades durante los viajes, se encarga de contactar a los profesionales requeridos: abogados, contadores o especialistas para solucionar pronta y efectivamente el problema. Ha sabido responder a la confianza que su jefe le ha profesado; en términos coloquiales “tiene la camiseta puesta”. No obstante, manifiesta que desea crear y tener su propia empresa, no pretende hacer competencia a su jefe; por el contrario, tiene en mente la consolidación de un almacén de repuestos para vehículos que sirva de proveedor a Transportes Duarte y a su vez entrar a formar parte de la organización con un vehículo propio participando en las acciones de la empresa.

INNOVACIÓN Y TECNOLOGÍA

Los avances empresariales del siglo XXI se ven reflejados en el trabajo diario, que hace desde su oficina. Desde allí, Sergio usa las tecnologías de la comunicación para mantener el control y hacer seguimiento a cada vehículo de la empresa, que se encuentre en recorrido a nivel nacional. Él estima que los avances tecnológicos aportan sobremanera al trabajo y al servicio que presta la empresa. Es por esto que impulsó el cambio y modernización del sistema de monitoreo vehicular, Global Positioning System, GPS, dispositivo satelital que facilita el seguimiento y control de las rutas que lleva cada carro de la empresa. Con la herramienta, logra saber desde su oficina la ubicación cada vehículo.

Gracias a la tecnología, también, puede enterarse del estado y movimiento de los camiones, si llevan o no carga, el tipo de líquido (ACPM, petróleo puro, nafta, base de palma, etc), e incluso la cantidad. Esta información le permite realizar

actividades administrativas como la facturación, liquidación de viáticos, gastos operativos y cobro de cartera de una forma óptima y rápida. Es decir, el uso de la tecnología aporta en la implementación de la vigilancia operativa y mejoría administrativa.

Frente al cambio, Sergio tiene la mejor disposición, ya que no le teme a la innovación. Él está abierto a la implementación y uso de nuevas tecnologías para facilitar las labores diarias y que optimicen los procesos que se dan en la empresa. Asume los retos del día a día. Admite que en el camino se presentan situaciones difíciles y diferentes que debe afrontar con la mayor responsabilidad y disposición a favor de la empresa. A través de incentivos que ofrece a los conductores, como bonos de combustible u otros premios, promueve la buena disposición y actitud a la hora de cuadrar cuentas.

Además de lo anterior, los clientes de Transportes Duarte, solicitan alrededor de 38 documentos como soportes, permisos, seguros y otros. Los clientes requieren validar la información antes de la prestación del servicio; por tanto, la transportadora, periódicamente actualiza los documentos; para ello, Sergio ha implementado la sistematización de los documentos de cada uno de los vehículos para modificarlos siempre que se requiera. De esta manera, logra sortear uno de los retos que puede afectar el normal funcionamiento del establecimiento.

RELACIONES INTERPERSONALES

Las relaciones interpersonales con su jefe las cataloga como muy buenas y llenas de confianza; por otro lado, con los conductores y el mecánico mantiene una relación de compañerismo y colaboración, sin dejar de lado la responsabilidad y las funciones de cada uno. También piensa que la calma y la serenidad son factores fundamentales para mantener relaciones saludables en la empresa, dice que “a los conductores se les debe tratar con pericia y amabilidad”, porque considera que son

un poco complicados y toscos en su actuar debido al medio en que gira su accionar. Tiene la habilidad para brindarles confianza sin perder de vista los controles que permitan el sano funcionamiento, pese a que se encuentren lejos. Para la empresa es de vital importancia mantener un diálogo permanente con el conductor, aspecto que ha sabido llevar.

MOTIVACIONES

Para Sergio sus motivaciones están dadas a partir del crecimiento personal, familiar y económico. Como emprendedor tiene expectativas y proyecciones: aspira a tener su propia empresa, comprar un camión y convertirse en socio de la empresa donde labora actualmente. Así mismo, plantea y le agrada la idea de llegar a proveer repuestos para los vehículos de Transportes Duarte. La remuneración económica unido al buen trato y confianza por parte de su jefe lo motivan a no escatimar esfuerzos en su labor. Él manifiesta que cuando llegó a esta empresa no tenía ninguna experiencia en este sector. Sin embargo, gracias a su empeño y dedicación ha podido adquirirla a través de las prácticas diarias en su entorno laboral. Finalmente, le motiva poder viajar y conocer el país.

FORMACIÓN ACADÉMICA

La formación académica de Sergio inicia con un diplomado de visitador médico, aunque nunca ejerció como tal. En el ejercicio de sus actividades laborales en Transportes Duarte ha tenido que aprender cosas nuevas y, por ello, decide ingresar al IPRED para continuar su formación. En consecuencia, opta por estudiar Gestión empresarial. Actualmente, se encuentra cursando primer semestre, fue una decisión pensada, dado que considera que el pensum del programa provee los conocimientos que requiere para manejar una empresa.

Tiene muchas expectativas y espera obtener los conocimientos necesarios para crear una empresa a futuro y enfrentarse al mundo empresarial.

CASO 3 ALVARO TORRES AMADO

ÁLVARO, 46 años, egresado del programa de tecnología empresarial y estudiante de noveno semestre de Gestión Empresarial en el segundo semestre del año 2018. Él Labora en la Cooperativa santandereana de transportes, Copetran.

DESEMPEÑO LABORAL

Álvaro trabaja, actualmente, en la Cooperativa santandereana de transportes, Copetran, una empresa con 75 años en el mercado. Manifiesta que inició trabajando en el supermercado de Coopetrán, que para la época se llamaba mercopetran. También cuenta que para ese entonces se sentía muy cómodo en la empresa, pues el trato de sus superiores hacia él era muy bueno. Al año siguiente continúa en la empresa, pero desde el área de archivo. Posteriormente, se desempeña en el área de revisoría fiscal. Finalmente, ingresa a la oficina de control interno, en el cargo de asistente del auditor. Actualmente, es jefe de control interno y aspira a ser auditor interno de la empresa, que, para él, es el mayor logro dentro de la organización.

Ha laborado 23 años en esta empresa. Hoy tiene a cargo 26 funcionarios y coordina la supervisión de 175 oficinas que Copetrán tiene a nivel nacional. Con su equipo de trabajo se encargan de analizar la parte contable y operativa de cada una de las oficinas e informar a la administración diariamente sobre los resultados de cada una de estas. En los últimos años, ha logrado estructurar procesos y establecer procedimientos de control, que ayudan a mejorar el funcionamiento de la empresa y el desempeño de los funcionarios. Con estos procesos, ha contribuido a evitar y disminuir los índices de robos, al punto de bajarlos en gran medida.

Por otra parte, la implementación de las ideas intraempresariales no ha sido un impedimento, pues Copetran, a través de la gerencia general, apoya a sus funcionarios y tiene en cuenta las propuestas pertinentes que se presentan. Es así como, Álvaro tiene la capacidad de organizar y aplicar en su área lo que considera conveniente para mejorar y optimizar su dependencia, dado que sus propuestas son tenidas en cuenta.

INNOVACIÓN Y TECNOLOGÍA

Empleado comprometido, abierto a la innovación y a los cambios tecnológicos, está pendiente de los procesos que se llevan a cabo dentro de la empresa. Por tal motivo, promueve la implementación y uso de nuevas tecnologías para el mejoramiento de los servicios que presta Copetrán. Ahora bien, dentro de los desafíos empresariales del siglo XXI, sostiene que la tecnología es básica y fundamental para todos los procesos. El parque automotor, dice, se tiene que estar innovando y las tecnologías ayudan a que los servicios se puedan hacer mejor. Por otra parte, la empresa está muy acorde con las Tecnologías de la Información y Comunicación, TIC, y está al tanto de las expectativas nacionales e internacionales. Existen conexiones con Ecuador, Perú y Venezuela en lo relacionado con el transporte de pasajeros. Esto hace que, en lo referente a los cambios del mercado actual, se tenga la disposición para aprovechar las oportunidades. Concluye que los cambios son necesarios y se deben asumir con naturalidad. Por eso, se hace primordial la capacitación para afrontar y conocer los retos del futuro para poder actuar lo mejor posible ante ellos.

MOTIVACIONES

Durante el tiempo que ha permanecido en la empresa, ha ejercido diferentes cargos y ha alcanzado ascensos. La empresa le ha permitido obtener y alcanzar metas materiales, satisfacer sus necesidades personales y familiares, además le da

facilidades para terminar su carrera como Gestor Empresarial, siente que dentro de la organización, ha alcanzado a desarrollarse como profesional. Le motiva la estabilidad laboral, la proyección de él dentro de la empresa y el buen trato.

Cree que la disciplina es su mayor fortaleza, la cual le permite destacarse como persona de éxito. Ser persistente, escuchar y aceptar las críticas cuando la situación así lo requiere, a demás de participar en la formación y el aprendizaje de sus compañeros y su propia formación hacen parte de las razones que lo mantienen en Copetrán. Dice que “La capacitación y la retroalimentación permanente son importantes para que los procesos evolucionen como debe ser”.

Le motiva grandemente el reconocimiento de sus jefes por labor realizada. Disfruta cuando ve realizados sus proyectos dentro de la organización. Su reto esta llegar al cierre de cada mes sin ninguna incidencia que perjudique los resultados. Es decir, cumplir con las labores y que el personal tenga sus procesos bien definidos, ya que considera que es importante para lograr los resultados esperados.

FORMACIÓN ACADÉMICA Y PROFESIONAL.

Las habilidades para el cargo que desempeña, en la actualidad, las ha adquirido a lo largo del tiempo. Los 23 años de labores, le han permitido conocer la empresa desde diferentes posiciones y áreas administrativas. Cuando Álvaro inicio en copetran acababa de terminar sus estudios de secundaria. Esto no fue impedimento para formarse laboralmente y mejorar su desempeño. En busca de su crecimiento profesional, ingresó al IPRED a estudiar Tecnología empresarial. Actualmente, se encuentra terminando el ciclo profesional y con expectativas de continuar estudios de especialización en Gestión Logística integral.

Considera que el programa de Gestión Empresarial le ha permitido profesionalizar su experiencia laboral, además de seguir creciendo dentro de la empresa. Dice:

“contar con profesores de calidad que orientan y guían, por decirlo de una manera, nos abren los ojos e incentivan que nos abramos al mundo”.

RELACIONES INTERPERSONALES

Su relación con las personas a su cargo es buena, el trato respetuoso y la comunicación está presente siempre. Recalca que no debe existir barreras entre el jefe y los auxiliares. Esto aplica a toda la empresa. Manifiesta que, algunas veces, se debe tomar decisiones que generan conflictos entre compañeros y nacen las dificultades, pero él apunta sobre estas que “hay que manejarlas con sentido común, calma y mucho análisis”, aunque existe presión y en algunas ocasiones el día a día genera situaciones adversas; no obstante, no puede dejarse llevar por ello, se debe mantener la calma y la tranquilidad. De lo contrario, no se puede avanzar, la comunicación es importante para el óptimo desarrollo de las actividades en la oficina.

La relación con los compañeros de las otras oficinas es buena, tiene claro que existen diferencias, y que todos tienen un propósito. Dice “todos trabajamos para la misma empresa y por un mismo propósito”, “todos tenemos un mismo norte y no mezclo lo personal con lo laboral, eso lo tengo claro; por lo tanto, no debe existir competencia, sino colaboración y apoyo entre todos”.

CASO 4. JORGE ELIECER VILLAMIZAR DIAZ

Jorge Eliecer, 35 años, estudiante de Gestión Empresarial de segundo semestre Gestión empresarial. Labora en la empresa CODISEL S.A, distribuidor autorizado de Chevrolet, en el departamento de camiones.

DESEMPEÑO LABORAL

Jorge Eliecer manifiesta que busca el crecimiento profesional y sostiene que estar en una zona de confort laboralmente no está dentro de sus pretensiones. Él es ambicioso y aprende de sus vivencias. En su trayectoria laboral ha estado en empresas de venta masiva T. A. T (tienda a tienda), en empresas como Ibáñez Castilla, Districomer, Pastor Julio y tiempo después se dió la oportunidad de trabajar como vendedor viajero, labor que le permitió conocer otras ciudades y departamentos tales como Arauca, Cesar, Bolívar y Boyacá. Finalmente, trabajó en una empresa de alimentos de la ciudad como supervisor del equipo de ventas, dos años después pasó a formar parte de una empresa de telecomunicaciones como supervisor de ventas puerta a puerta y este fue su último empleo antes de llegar a trabajar en Codisel.

En Codisel empieza como asesor de ahorro o chevyplan, una labor que, por lo general, se realiza por fuera de la sala de ventas. Debido a su rendimiento, pasó a ser asesor de vehículos livianos. En ese puesto debía realizar la identificación y estructuración de los perfiles de posibles clientes potenciales; luego de 6 meses lo promovieron al departamento de vehículos pesados y productivos como profesional de camiones; actualmente, lleva 2 años y 8 meses en la empresa.

Se considera un intraemprendedor porque siempre está buscado sacar adelante propuestas para mejorar las ventas, aspecto que le apasiona. Las variadas propuestas que ha hecho a Codisel S.A están relacionadas con el Marketing, concretamente, en Below The Line-BTL y Above The Line-ATL. Considera que su función no se limita a la venta de los vehículos, lo más importante es la fidelización de los clientes y sus referidos, logrando que estos regresen por la calidad de los productos y el buen servicio. Se esmera en dar una excelente atención y asesoría. Se ha impuesto la meta de llegar a ser director comercial de un concesionario.

Otras participaciones de Jorge Eliecer están relacionadas con la estandarización del proceso de ventas de vehículos pesados. Realizó una propuesta relacionada con el servicio postventa (repuestos y mantenimiento), pero aún está en proceso de estructuración e implementación. No obstante, ese planteamiento hace parte de una idea emprendedora que pretende desarrollar a medida que progresa en el programa de Gestión empresarial.

Su secreto está en la prospectiva y análisis del mercado de vehículos y de los diferentes nichos y la visita a los clientes potenciales, de acuerdo con los comportamientos que se preveen en la economía nacional para ofertar sus productos; él sabe que este tipo de negocios no se dan de la noche a la mañana. Se considera una persona competitiva comercialmente, curiosa y de grandes cualidades que le facilitan su acercamiento con los clientes.

INNOVACIÓN Y TECNOLOGÍA

El sector de vehículos es dinámico y cambiante, respaldado en la innovación e implementación de tecnologías, existen normativas nacionales e internacionales que exigen estándares mínimos. Por ende, los compradores son cada vez más exigentes y, por ello, las compañías que fabrican carros deben invertir en investigación y desarrollo de tecnologías.

Actualmente, los vehículos no solo son un medio de transporte personal, sino también una herramienta de negocios. Cada vez son más las oportunidades de negocios que se pueden tener a partir de los vehículos. Este sector a nivel mundial está desarrollando permanentemente tecnologías para satisfacer las diferentes demandas.

RELACIONES INTERPERSONALES

En cuanto a las relaciones interpersonales están dadas por la interacción con el cliente interno. El no cuenta con personal a cargo y la relación con sus compañeros de trabajo es competitiva, manifiesta que cuando tiene cierto reconocimiento y desempeño existe un poco de celos profesionales. Estas situaciones las ha aprendido a sobrellevarlas, en efecto, no mezcla lo laboral con lo personal; reconoce y vivencia la importancia de mantener una relación cordial con el personal de la empresa. Con el jefe existe una relación de respeto y se pudiera decir que una alianza como textualmente expresa Jorge Eliecer: “mi jefe necesita de mi como yo de él”. Se apoya en él para alcanzar resultados.

La relación con los clientes externos es de compromiso, dado que busca crear unos lazos de confianza con los compradores. De ahí, que deba desarrollar con cierto tacto la interacción con ellos para generar la deseada confianza, de acuerdo, con los requerimientos del cliente.

MOTIVACIONES DEL INTRAEMPRENDEDOR

Jorge Eliecer posee motivaciones en diferentes aspectos: una es su pasión por crecer profesionalmente, otra es el reconocimiento y protagonismo, por último, el beneficio económico son la que más influencia tiene para él. Llegar a cerrar un negocio es todo un reto, anota que “no todos los negocios son iguales”. En efecto, cada cliente tiene temperamentos diferentes que los caracteriza, además cada uno posee expectativas y recursos establecidos de acuerdo con sus necesidades. No obstante, concluye que esto no es un problema, ya que está preparado para tolerar situaciones adversas. Tiene claro que al final lo importante es el resultado.

Existen dos cosas que no solo lo motivan, sino que lo hacen feliz. La primera, es el reconocimiento y las felicitaciones que recibe en la empresa como resultado de

hacer las cosas bien. La segunda, es la remuneración económica, que le permite suplir sus necesidades y las de su familia. Eso son, pues, las motivaciones que impulsan a hacer hasta lo imposible por lograr la meta de conectar con el comprador.

FORMACIÓN ACADÉMICA

Ha realizado algunos estudios en el SENA y algunos semestres en la UNAB. Actualmente, se encuentra cursando segundo semestre de Gestión Empresarial en el IPRED. Del programa resalta el tema del emprendimiento y el intraemprendimiento.

CASO 5. NORMA AMPARO TARAZONA ESTRADA

Egresada del programa de Tecnología empresarial y actual estudiante de noveno semestre de Gestión empresarial en el IPRED. Labora para la empresa Construmar, hace parte del equipo administrativo en el consorcio Maipore, en el cargo de inspectora HSEQ (Health, Safety, Environment and Quality). Por la magnitud y la estructura organizacional de la empresa ha tenido que desempeñar cargos como auxiliar de calidad, jefe de talento humano e inspectora SISO.

DESEMPEÑO LABORAL

Labora para la empresa Construmar. Inicia como auxiliar de calidad, pero gracias a su desempeño y excelente trabajo progresivamente se ha desempeñado en otras funciones para los mismos jefes, a través de otras firmas, donde ha tenido la oportunidad de desempeñar variedad de cargos, los cuales aportan a su desarrollo y crecimiento laboral. Ha participado en proyectos como el consorcio vías Girón donde ejerció como jefe de talento humano, también trabajó en el consorcio

interventores Parque lineal San Jorge como inspectora SISO y, finalmente, el Consorcio maipore donde está como inspectora HSEQ.

Esta empresa tiene presencia en el sector de la construcción desde el año 2004, es una empresa que constantemente se tiene que estar reorganizando por la demanda del mismo sector. Este hecho es una de las cosas que la motivan, ya que le demandan un permanente aprendizaje y como ella lo indica “de las cosas que más me gusta de este trabajo, es que cada día es una nueva experiencia, un aprendizaje continuo”.

Dentro de sus aportes a la empresa está la organización del área del talento humano. Manifiesta que cuando ella llegó a la empresa, encontró falencias relacionadas con el manejo de la información “no existía trazabilidad del personal relacionada con los proyectos en los que habían participado. Así mismo, tampoco contaban con los soportes de las liquidaciones del personal que salía de la empresa”. Esto la motivo a presentarles a sus jefes de manera persistente los cambios que se debían hacer. Este proceso no fue fácil, sin embargo, luego de insistir y de demostrarles las consecuencias legales que acaecerían para la empresa de no hacerlo. Finalmente, lo logró y se implementan los cambios.

En el cargo de jefe de talento humano estructuró el proceso y aplicación de los cambios. Inicialmente, organizó la parte documental y de archivo. Paralelamente, efectuó los cierres de los proyectos como legalmente es requerido. Hoy, gracias al apoyo de sus jefes, puede decir que organizó la empresa. Comenta que su deseo es “ que todo esté en orden, que el día que yo no esté la empresa funcione y logren encontrar todo”. Para que esto se cumpla: ella realiza planes de trabajo y establece prioridades. En cuanto a los momentos difíciles ella prefiere mantener la calma, pensar y analizar las opciones para escoger las soluciones más adecuadas.

En la actualidad, ha sido asignada a un nuevo proyecto como inspectora de HSEQ (Health, Safety, Environment and Quality). Su trabajo consiste en contribuir con el desarrollo y cumplimiento de la política de calidad de la empresa. Esta nueva etapa hace parte del crecimiento laboral que día a día alimenta sus conocimientos y le permiten aportar sus saberes a la empresa. Aunque tiene conocimientos previos y preparación laboral siente que está en un proceso de formación, ya que su labor no se limita al espacio de la oficina únicamente, dado que tiene trabajo de campo y debe visitar la obra. Todo lo anterior la motiva, pues sabe que ingresa a una nueva escuela y espera aprender aún más. Se proyecta para realizar una especialización en Salud Ocupacional y Riesgos Laborales.

INNOVACIÓN Y TECNOLOGÍA

Logra comprender que la demanda del mundo moderno exige cambiar constantemente; el cambio, para ella, es un proceso que produce miedo, sin embargo, cree que se debe aceptar. Le gusta asumir retos y enfrentar cambios, se le facilita adaptarse a los diferentes espacios laborales.

Estima que los desafíos que pide el siglo XXI están relacionados con la implementación de nuevas tecnologías que permiten innovar procesos. En el caso de la construcción es necesario conocer e implementar productos y materiales resistentes y livianos que están disponibles en el mercado para emplearlos en las obras. “Esto nos hace más competitivos frente a los clientes y a la competencia y así de esta manera, crecer como empresa.” Afirma, Norma.

La innovación con relación a los procesos administrativos se da a través de la implementación de la normatividad legal. En los últimos 5 años, el estado ha venido exigiendo a las empresas implementar los sistemas de gestión de la calidad, seguridad y salud ocupacional y es este su gran reto a futuro dentro de la corporación para cumplir con las exigencias estatales y, además aspira a conducir

acciones en pro de mejorar las condiciones del personal para facilitar los términos de las obras en el tiempo proyectado.

RELACIONES INTERPERSONALES

Las relaciones interpersonales son importantes para el desarrollo de las labores. Por ello, con los jefes existe una comunicación respetuosa, escuchan las propuestas y son ellos los que toman la decisión que consideren conveniente. Cuando identifica una necesidad, de manera prudente, pero persistente, ella genera espacios para manifestar su opinión a los altos mandos, para que así, le permitan concretar acciones que beneficien su labor.

No cuenta con personal a cargo, aunque tiene un grado de responsabilidad considerable. Su relación con los demás empleados es de compañerismo, confianza y respeto. Los momentos que más disfruta son aquellos en los que puede compartir e integrarse amistosamente con los demás, por ello, asiste con ánimo y disposición a los eventos que realizan la empresa en ocasiones especiales tales como amor y amistad y la fiesta de fin de año.

MOTIVACIONES DEL INTRAEMPRENDEDOR

Las motivaciones para Norma Amparo están dadas a partir de tres aspectos: el desarrollo profesional, académico y económico. Estos son una secuencia que se complementan entre sí. El primero, se ve reflejado en los alcances que ha logrado dentro de la organización, donde ha tenido el espacio para demostrar sus capacidades, actitudes y conocimientos en los distintos cargos que ha desempeñado. El segundo aspecto está relacionado con el desarrollo académico, dice que el constante aprendizaje que obtiene en la práctica le ha demandado seguir capacitándose, es por eso que está terminando un ciclo profesional en Gestión Empresarial y espera continuar capacitándose. Tercero, económicamente la

estabilidad laboral es muy importante, pues cuenta con el respaldo de pertenecer a una empresa estable.

FORMACIÓN ACADÉMICA

La formación académica es constante. Ella no quiere quedarse estancada en un título; considera que aunque la práctica da la experiencia, el estudio es necesario para alcanzar otros propósitos. Es Tecnóloga en Sistemas y tecnóloga en Tecnología Empresarial y próximamente profesional en Gestión Empresarial. Su proyecto es continuar formándose, pues su meta es llegar a ser Asesora de Calidad independiente.

Respecto a su desarrollo profesional considera que el programa de Gestión empresarial le ha servido para visualizar desde diferentes aspectos la empresa, ver todo en conjunto y tener en cuenta las opiniones de los demás en lo que es una empresa como tal, también ha podido aprender que las dinámicas de los negocios requieren de análisis para visualizar las oportunidades y, a partir de allí, escoger las mejores opciones, de acuerdo con las necesidades. Todo lo anterior le ha permitido potenciar sus capacidades de selección, en aspectos generales y específicos, de oportunidades dentro de la empresa y su vida.

4. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Parafraseando a Robert Yin²⁸, en el estudio de casos de estudiantes y egresados de tecnología empresarial y Gestión Empresarial, se investiga sobre un fenómeno contemporáneo como lo es el “intraemprendimiento” dentro de su contexto real de existencia, como lo son las empresas y las organizaciones.

Para identificar los casos de intraemprendimiento en estudiantes y egresados, se esperaba, para el desarrollo de este trabajo de grado, mayor participación de la comunidad estudiantil y de los egresados de la Tecnología Empresarial y Gestión Empresarial; sin embargo los 39 estudiantes que respondieron la encuesta suministraron información pertinente para el estudio sobre casos de intraemprendimiento

De las 39 personas que respondieron a la encuesta todos son estudiantes activos del programa de Gestión Empresarial, donde el mayor índice de ellos se desempeña en labores administrativas como: asistentes, secretarías, auxiliares y similares, esto equivale al 36% de la población inicial, es decir, catorce personas de 39 encuestados. Le sigue en orden, quienes laboran en funciones comerciales como analistas de cuenta, asesores y ejecutivos comerciales, con un 28% del total de encuestados, equivalente a once estudiantes. En tercer orden de desempeño, aparecen quienes son propietarios de empresas del sector de servicios, comercial y de restaurantes, con una representación del 16%, 6 personas. Cuarto orden: un 10%, cuatro personas que laboran como operarios de empresas de sectores de servicios y manufactura. Quinto Orden: 8%, tres personas, que se desempeñan en el área de dirección y administración. Por último uno de los postulados no suministró información, esto equivale al 4% de la población encuestada.

²⁸ SANDOVAL CASALIMAS, Carlos. Op cit. 83 p.

De los 39 encuestados se elige una muestra de cinco casos de intraemprendedores, razones de selección que se narran en el numeral 3.6.3 de este trabajo.

Con la información anterior, se puede constatar que el graduado en Gestión Empresarial, si está en capacidad de promover la creación de empresa o de influir en el mejoramiento y desarrollo de las organizaciones. Así mismo, es de tener en cuenta que quienes respondieron la encuesta para este estudio, aún no son graduados como Gestores Empresariales, sin embargo, seis de ellos ya son propietarios de negocios, lo que permite deducir que aún siendo estudiantes, cuentan con un conocimiento práctico empresarial.

Aunado a lo anterior, el programa de tecnología empresarial, forma a sus estudiantes en el desarrollo de una mentalidad emprendedora para fortalecer un modelo de negocio proyectado a concebir procesos de cambio dentro de las organizaciones ya establecidas por el progreso y mejor calidad de vida de la sociedad. Se manifiesta con éste estudio de casos, la tendencia de los implicados a desempeñarse en el área administrativa y comercial de una organización.

Por otra parte y en lo referente a las similitudes y diferencias de los casos aquí estudiados, se puede percibir que el intraemprendedor no tiene subalternos, maneja relaciones horizontales de compañerismo, no se impone autoritariamente; el intraemprendedor está al servicio del dueño de la empresa, se hace acreedor de confianza y a su vez influye en las decisiones del jefe, esto se debe al desempeño y a las capacidades demostradas en el desarrollo de las funciones encomendadas.

En los cinco casos presentados se aprecia que estos intraemprendedores cuentan con el apoyo de sus jefes; sin embargo esto no genera una cláusula de permanencia en la empresa para ninguna de las partes.

Es de enfatizar que el equilibrio de las partes (empleador- empleado intraemprendedor) está basado en la construcción permanente de confianza, consolidada en la entrega de resultados positivos de las labores encomendadas al intraemprendedor; razones que generan estabilidad económica y laboral.

También se vislumbra en el estudio de casos de intraemprendimiento, que estos son sujetos de acción, con un saber enfocado a manejar y organizar las diversas situaciones que se presentan en las empresas. Su conocimiento está dirigido al hacer, proyectado a tener mejores resultados con el ejercicio de su acción.

Los cinco casos de intraemprendimiento presentan una homogeneidad en el discurso que enuncia los modos en los cuales se han dado los ascensos dentro de las empresas u organizaciones; iniciando en estados de desarrollo de funciones sencillas y que a través del tiempo se han ido generando los procesos de transformación laboral, hasta llegar a convertirse en Intraemprendedores; por el ejercicio de las funciones desarrolladas, por la permanencia y perseverancia en la empresa y por la mira en la consecución de logros.

5. CONCLUSIONES

Se concluye que los estudiantes de Tecnología Empresarial y Gestión empresarial desconocen el término y el papel del intraemprendedor; quiere decir que no dominan el concepto de intraemprendimiento. Las personas que participan en este estudio comprendieron las implicaciones y la caracterización de un intraemprendedor y se identifican con el término.

El intraemprendedor sigue buscando tener su propio negocio; en los casos estudiados, cuatro de ellos manifiestan estar en formación académica, profesional y adquiriendo experiencia para un futuro negocio.

Los intraemprendedores estudiados en estos casos están motivados por el crecimiento, la independencia y la libertad de expresar sus ideas.

Existen dos clases de intraemprendedores: el intraemprendedor que permanece, crece y se desarrolla dentro de la misma empresa y el que busca realizar su proyecto como emprendedor.

Ser intraemprendedor es un comportamiento humano, está dado por un grupo de motivaciones promovidas por las empresas y/o los empresarios.

El intraemprendimiento ayuda que las empresas se mantengan actualizadas en el mercado generando desarrollo y competitividad permanente al interior de las mismas.

6. RECOMENDACIONES

Promover el comportamiento intraemprendedor dentro de la comunidad académica y empresarial. Propiciando espacios como encuentros empresariales, paneles informativos, conversatorios, foros, encuentros de intraemprendedores, entre otros, que permitan convocar los diferentes sector implicados.

La universidad puede aportar en la formación de los conocimientos y originar espacios entre los empresarios y los estudiantes para impulsar el comportamiento que permita el desarrollo de ideas y propuestas de mejoramiento empresarial.

Se requiere difundir el término dentro de los estudiantes de los programas de Tecnología empresarial y Gestión empresarial

se estaría ayudando al desarrollo de las personas no solo como emprendedores si no también como empleados; si bien es cierto que la motivación de muchos profesionales es tener su propia empresa; también es real que el mercado está siendo invadido por emprendedores que intentan catapultar ideas de negocio en medio de un océano rojo. Se ha vendido la idea que solo los que son empresarios son exitosos. Es de considerar que lograr cambios dentro de una organización o empresa, también hace parte del éxito.

BIBLIOGRAFÍA

ACOSTA PRADO, Julio César, ZÁRATE TORRES, Rodrigo Arturo e IBARRA MARES, Alberto. Caracterización del Emprendedor Latinoamericano, a partir del Modelo Global Entrepreneurship Monitor – GEM. p. 137. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5085560.pdf>

ASAMBLEA NACIONAL CONSTITUYENTE. Constitución Nacional de 1991. Artículo 333. [En Línea]. Constitución Colombia. 2017. Disponible en: constitucioncolombia.com/titulo-12/capitulo-1/articulo-333

CÁMARA DE COMERCIO DE BUCARAMANGA. Región de Santander. [En línea]. Cámara Directa. 2018. (Consultado 22 de julio de 2018). Disponible en: <https://www.camaradirecta.com/conocer-temas-de-region/>

CASTRO MONGE, Edgar. El estudio del caso como metodología de investigación y su importancia en la dirección y administración de empresas”. Revista nacional de Administración. 2010, p. 36. [En línea]. Fundación Dialnet. Julio – Diciembre de 2010. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3693387>

CODURAS, Alicia; GUERRERO, Maribel y PEÑA, Iñaki. Emprendimiento corporativo en España. [En Línea]. ResearchGate. Noviembre de 2011. p. 5. (Consultado julio 29 de 2018). Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/316716394_Emprendimiento_corporativo_en_Espana

COLOMBIA, MINISTERIO DE COMERCIO, INDUSTRIA Y TURISMO. Decreto 4463. (15 de Diciembre de 2006). “Por el cual se reglamenta el artículo 22 de la Ley 1014 de 2006”. Diario Oficial, Bogotá D.C., N°: 46483 de Diciembre 15 De 2006.

CONGRESO DE COLOMBIA. Ley 1014. (Enero 26 de 2006). “De fomento a la cultura del emprendimiento”. Diario Oficial, Bogotá D.C., No. 46.164 de 27 de enero de 2006.

GARCIA GALINDO, German; ZAPATA GUERERO, Edgar y HERNANDEZ IGLESIAS, José. ATEHORTÚA GRANADOS, John Alexander y SIERRA VILLAMIL, Gloria María. Introducción al empresarismo: Un enfoque por competencias. Primera Edición. Bogotá D.C: Universidad EAN. 2006.

GOBERNACIÓN DE SANTANDER. Departamento de Santander. [En Línea]. Toda Colombia. 07 de Junio de 2018. (Consultado el 25 de julio de 2018). Disponible en: <https://www.todacolombia.com/departamentos-de-colombia/santander.html>

GOBERNACIÓN DE SANTANDER. Departamento de Santander. [En Línea]. Toda Colombia. 07 de Junio de 2018. (Consultado el 20 de julio de 2018). Disponible en: <https://www.todacolombia.com/departamentos-de-colombia/santander.html>

INSTITUTO DE PROYECCIÓN REGIONAL Y EDUCACIÓN A DISTANCIA. Nuestro IPRED. [En Línea]. IPRED-UIS. 10 de Mayo de 2018. Disponible en: <http://ipred.uis.edu.co/eisi/eisi.jsp?IdServicio=S86>

KANTIS, Hugo. DRUCAROFF, Sergio. Emprendimiento Corporativo en América Latina: Conceptos, lecciones de la experiencia coreana y plataforma estratégica para su desarrollo en la región. [En Línea]. Reportes Innpulsa Colombia. 2009. p. 5. (Consultado julio 29 de 2018). Disponible en: <http://reportes.innulsacolombia.com/assets/uploads/files/990ec-emprendimiento-corporativo-en-america-latina--kantis-y-drucaroff.pdf>.

MARTÍNEZ CARAZO, Piedad Cristina. El método del estudio del caso: estrategia metodológica de la investigación científica. Barranquilla: Pensamiento & Gestión. 2006, número 20, pp. 165-193. [En línea]. Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal. Disponible en: <http://www.redalyc.org/pdf/646/64602005.pdf>

MÉNDEZ ALVAREZ, Carlos E. Metodología. Diseño y Desarrollo del proceso de Investigación con énfasis en ciencias empresariales. 4 Edición. México: limusa. 2011.

PINCHOT, Gifford. Intrapreneuring (el empresario dentro de la empresa): cómo hacerse empresario sin salir de la empresa. 1985. Norma.

PRADA OSPINA, Ricardo; ACOSTA-PRADO, Julio César y GARZÓN CASTRILLON, Manuel Alfonso. Intraemprendimiento y emprendimiento corporativo. Estrategias de renovación empresarial en Colombia. [En Línea]. Revista Espacios. 26 de julio de 2016. Espacios. Vol. 37 (Nº 34), p. 10. Disponible en: <http://www.revistaespacios.com/a16v37n34/16373410.html>

PRADA OSPINA, Ricardo; ACOSTA-PRADO, Julio César y GARZÓN CASTRILLON, Manuel Alfonso. Intraemprendimiento y emprendimiento corporativo. Estrategias de renovación empresarial en Colombia. [En Línea]. Revista Espacios. 26 de julio de 2016. Espacios. Vol. 37 (Nº 34), p. 10. Disponible en: <http://www.revistaespacios.com/a16v37n34/16373410.html>

PRADA OSPINA, Ricardo; ACOSTA-PRADO, Julio César y GARZÓN CASTRILLON, Manuel Alfonso. Intraemprendimiento y emprendimiento corporativo. Estrategias de renovación empresarial en Colombia. [En Línea]. Revista Espacios. 26 de julio de 2016. Espacios. Vol. 37 (Nº 34), p. 10. Disponible en: <http://www.revistaespacios.com/a16v37n34/16373410.html>

SANDOVAL CASILIMAS, Carlos A. Investigación Cualitativa. Programa de especialización en teoría, métodos y técnicas de Investigación Social. Santa fe de Bogotá: 1997.

UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER. Guía para Trabajos de Grado Programa de Gestión Empresarial. [En Línea]. Educación a Distancia. Julio de 2017. Disponible en: http://ead.uis.edu.co/Repositorio/Empresarial/GestionEmpresarial/Nivel9/trabajo_de_grado_I/Unidad0/Documentos/GUIA_para_trabajos_de_grado_Julio2017.pdf

UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER. Sitio Web Instituto de Proyección Regional y Educación a Distancia. [En Línea]. IPRED. (Consultado 21 de julio de 2018). 2018. Disponible en: <http://ipred.uis.edu.co/eisi/eisi.jsp>

ANEXOS

ANEXO A. PLAN DE ESTUDIOS (MALLA CURRICULAR)

PROYECTO VISION SISTEMICA DE LA ORGANIZACIÓN		PROYECTO DE MODELO DE NEGOCIO		PROYECTO DE GESTIÓN DE MODELO DE NEGOCIOS		PROYECTO DE OPTIMIZACIÓN E INNOVACIÓN EMPRESARIAL			
Visión sistémica de la organización		Gestión de las Organizaciones y de su entorno				Gestión estratégica de negocios		Gestión del cambio en entornos dinámicos y complejos	
PROYECTO DE CREACIÓN O FORTALECIMIENTO DE EMPRESAS									
I NIVEL	II NIVEL	III NIVEL	IV NIVEL	V NIVEL	VI NIVEL	VII NIVEL	VIII NIVEL	IX NIVEL	X NIVEL
Matemáticas Aplicadas 27466 TAD TI C 24 120 3	Estadística Aplicada 27472 TAD TI C 24 120 3	Derecho Empresarial 27476 TAD TI C 16 80 2	Matemáticas Financieras 27481 TAD TI C 24 120 3	Administración Financiera 27486 TAD TI C 24 120 3	Proyecciones y Manejo de Recursos Financieros 27492 TAD TI C 24 120 3	Estadística Aplicada a los Negocios 27486 TAD TI C 24 120 3	Pensamiento Estratégico y Prospectivo 27501 TAD TI C 32 160 4	Gestión de Negocios Internacionales 27506 TAD TI C 32 160 4	
Visión de la Gestión Empresarial 27467 TAD TI C 24 120 3	Desarrollo de Productos y Servicios 27473 TAD TI C 32 160 4	Procesos de Marketing 27477 TAD TI C 32 160 4	Asociaciones Empresariales 27482 TAD TI C 24 120 3	Gestión de la Calidad 27487 TAD TI C 24 120 3	Responsabilidad Social Empresarial 27493 TAD TI C 24 120 3	Gestión Estratégica y Liderazgo Organizacional 27487 TAD TI C 24 120 3	Gestión de la Innovación 27502 TAD TI C 24 120 3	Gestión de la Inteligencia Empresarial 27507 TAD TI C 24 120 3	Gestión de la Tecnología 27510 TAD TI C 32 160 4
Visión Sistémica de la Organización 27468 TAD TI C 32 160 4		Gestión de Recursos Empresariales 27478 TAD TI C 32 160 4	Gestión de Procesos Operacionales 27483 TAD TI C 32 160 4	Gestión del Talento Humano 27488 TAD TI C 24 120 3	Gestión de Modelos de Negocio 27494 TAD TI C 32 160 4	Investigación de Operaciones 27498 TAD TI C 32 160 4	Gestión de las Operaciones 27503 TAD TI C 24 120 3		
Diseño de Modelos de Negocio 27469 TAD TI C 24 120 3	Contabilidad Empresarial 27474 TAD TI C 24 120 3	Fuentes de Ingreso 27479 TAD TI C 24 120 3	Estructura de Costos 27484 TAD TI C 32 160 4	Análisis Microeconómico 27489 TAD TI C 24 120 3	Gestión del Riesgo 27495 TAD TI C 24 120 3	Costos para la Gerencia 27499 TAD TI C 32 160 4	Formulación y Evaluación de Proyectos 27504 TAD TI C 24 120 3	Análisis de Inversión y Crédito 27508 TAD TI C 24 120 3	
Gestión del Conocimiento 27470 TAD TI C 24 120 3	Metodología de la Investigación 27475 TAD TI C 24 120 3	Análisis Macroeconómico 27480 TAD TI C 24 120 3	Contexto TAD TI C 24 120 3	Pensamiento Científico y Comunicación Digital 27490 TAD TI C 16 80 2		Investigación Empresarial 27500 TAD TI C 24 120 3	Plan de Investigación Empresarial 27505 TAD TI C 24 120 3	Trabajo de Grado I 27509 TAD TI C 32 160 4	Trabajo de Grado II 27511 TAD TI C 32 160 4
Taller de Lenguaje 27471 TAD TI C 16 80 2	Contexto TAD TI C 16 80 2	Electricidad TAD TI C 24 120 3	Inglés I 27485 TAD TI C 32 160 4	Inglés II 27491 TAD TI C 32 160 4		Electricidad TAD TI C 24 120 3			
Convenciones									
1. Área de Formación Básica		2. Área de Formación Profesional				3. Área de Formación Socio-humanística		4. Área de Investigación	5. Área de Comunicación
2.1 Componente de la administración y las organizaciones		2.2 Componente de economía y finanzas		2.3 Componentes de Producción y operaciones		2.4 Componente de Mercadeo		2.5 Componente de Gerencia de Personal	
Define la idea de negocio y participa en Emprendedores		Estructura el modelo de negocio y participa en Emprendedores		Consolida el Modelo de negocio y participa en Emprendedores					
ASIGNATURAS DE CONTEXTO		ASIGNATURAS ELECTIVAS							
NECESIDAD Y SALUD		ESTRATEGIAS DE NEGOCIACIÓN - 27526							
GERENCIAMIENTO Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS		HABILIDADES GENERALES - 27527							
DEBERES Y RESPONSABILIDADES		HABILIDADES GENERALES DE NEGOCIACIÓN - 27528							
TRATADOS INTERNACIONALES Y ASOCIACIONES		HABILIDADES GENERALES DE NEGOCIACIÓN - 27529							
GESTIÓN DE LA COMUNICACIÓN EMPRESARIAL		COMERCIO INTERNACIONAL - 27530							
		SOLUCIONES INFORMÁTICAS APLICADAS - 27531							
		COMERCIO ELECTRONICO - 27532							
		COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL - 27533							

ANEXO B. CUESTIONARIO 1. ENCUESTA



ENCUESTA INTRAEMPREDIMIENTO. Si Usted es de los que toma la iniciativa, propone cambios, busca las oportunidades y además se caracteriza por ser líder, innovador, creativo, autocrítico y apasionado por lo que hace en su trabajo, Usted es un intraemprendedor. Lo invitamos a participar en esta encuesta.

*Obligatorio

Dirección de correo electrónico *

Tu dirección de correo electrónico _____

De acuerdo con la anterior definición, si Usted se considera un Intraemprendedor , o conoce a un compañero o egresado de los programas de Gestión Empresarial o Tecnología Empresarial, que reúna estas características, por favor denos su información. *

- Intraemprendedor
- Quiero postular un intraemprendedor

Nombre completo *

Correo Electrónico *

Número Celular *

Nombre de la empresa donde Usted labora, donde realizó su intraemprendimiento, o nombre de la empresa donde labora la persona que desea postular. *

Cargo que desempeña

Tu respuesta

Ha realizado aportes a las organizaciones donde ha laborado, los cuales sirvieron para generar mejoras o cambios en los procesos, productos y/o servicios ofrecidos por la compañía?. *

- SI
- NO

Ha recibido reconocimientos por parte de las organizaciones donde ha laborado? *

- SI
- NO

ANEXO C. CUESTIONARIO 2. ENTREVISTA

- **PERFIL**

Nombre

Edad

Estudiante o egresado (en caso de ser egresado año en que se graduó)

Programa académico

- **DESEMPEÑO LABORAL**

Nombre de la empresa en la cual labora

¿Cuál ha sido su trayectoria laboral?

¿En el tiempo que lleva en la empresa, qué cargos ha desempeñado?

¿Cómo se proyecta dentro de la empresa en 5 años y en 10 años?

¿Qué tiempo tiene la empresa en el mercado y a qué sector pertenece?

¿Cómo empezó a trabajar en esta empresa y qué lo motivo a quedarse?

¿Qué cargo desempeña usted dentro de la empresa?

¿Cuáles son sus funciones?

¿Cómo o cuál ha sido su desempeño en la empresa los últimos años?

¿Qué propuesta ha realizado dentro de la empresa que lo destaquen como intraemprendedor?

¿Qué necesidades ha solucionado usted dentro de la empresa?

¿Qué oportunidades tiene en estos momentos para desarrollar sus propuestas?

¿Qué retos y desafíos asume en su trabajo?

¿ha sido perseverante cuando ha dado sus ideas y estas no han sido acogidas por sus jefes?

¿Qué estrategias emplea para cumplir sus metas?

- **INNOVACION Y TECNOLOGIA**

¿Cuáles considera que son los desafíos empresariales del siglo XXI?

¿Qué ha sido lo más creativo que ha hecho dentro de su trabajo?

¿Cómo enfrenta los cambios del mercado actual en lo relacionado a innovación y Transformaciones?

¿Cuál es su relación frente al cambio y frente a la innovación?

- **RELACIONES INTERPERSONALES**

¿Cuenta con personal a cargo? ¿De ser afirmativa su respuesta como es su relación con ellos?

¿Cómo es la relación con sus compañeros de trabajo?

¿Qué le apasiona de su trabajo?

¿Cómo maneja las dificultades en su trabajo?

- **MOTIVACION DEL INTRAEMPRENDEDOR**

¿Cómo influye su jefe en el desarrollo de sus labores?

¿Qué le aporta a su vida personal y familiar la labor que usted desempeña en su empresa?

¿Cuáles son los momentos que más disfruta dentro de la empresa?

- **FORMACION ACADÉMICA**

¿Cuáles son las cualidades o fortalezas que le permiten destacarse como una persona de éxito?

¿Cuáles son sus proyectos profesionales?

¿Cuáles son sus conocimientos y habilidades para el cargo que desempeña?

¿Cuenta con otros estudios?

¿Cuál ha sido el aporte del programa de gestión empresarial para su desarrollo laboral y profesional?

Cuéntenos una anécdota especial que haya sucedido dentro de la empresa.

ANEXO D. TRANSCRIPCIÓN DE ENTREVISTAS

ENTREVISTADO N. 1

Nombre: ALBA CECILIA JIMENEZ VILLAREAL

Estudiante o egresado: Estudiante Noveno Semestres

Programa académico: Gestión Empresarial

Nombre de la empresa:

Es una empresa del sector farmacéutico se llama euroética limitada, es una empresa que lleva 26 años en el mercado farmacéutica aquí en Colombia, es una empresa que maneja productos de origen europeo, únicos distribuidores en el país. cual o como ha sido la trayectoria laboral.

Cuando inicie acá realmente era la oficina nueva aquí en Bucaramanga, entonces necesitaban una persona que tuviera conocimientos administrativos es decir de personal, manejo de documentación, archivo, atención al cliente entonces cuando hago la presentación de mi hoja de vida, de mi perfil les pareció como acertado con respecto a lo que estaban buscando, aunque inicialmente ellos buscaban a alguien que tuviera conocimiento en el sector farmacéutico o que tuviese amistades en el sector farmacéutico tanto médicos y ese tipo de cosas pero creo que funciono más el hecho de que supiera más de lo administrativo por que las personas que están acá conocen del sector farmacéutico entonces no había la parte equitativamente administrativa que no sabían entonces lo que hicieron fue incluir personal que entra a afiliaciones, los manejos de las diferentes tipos de incapacidad, de licencias, archivo, atención al clientes ósea ellos no saben de este tipo de cosas de oficina, organizar archivos y ese fue como el ingreso que tuve a la compañía, lo que ellos vieron en mí.

¿En el tiempo que lleva en la empresa, qué cargos ha desempeñado?

El cargo que aun manejo es el de auxiliar administrativa, aunque como hablábamos hace un rato a medida que va pasando el tiempo se van viendo los resultados que yo tengo, a nosotros nos evalúan cada 3 meses entonces cuando vi que ciertos puntos han mejorado se han modificado muchas cosas por las sugerencias que uno mismo hace por experiencias de otros lados y uno hace esos aportes, aunque el cargo es el mismo yo vengo siendo en este momento la administradora de la oficina aun teniendo cada persona que es la gerencia de la oficina

En el tiempo que lleva en la empresa que cargos a desempeñado

El mismo cargo con mayor responsabilidad y confianza

Cómo se proyecta dentro de la empresa en 5 años

Uno siempre le dicen visitador médico porque tiene prestigio porque de pronto gana mucho dinero porque son personas que son un poco distintas o manejas cierto perfil de estatus entonces a mí realmente no me gustan mucho eso, a mí me gusta más la parte administrativa, la parte del mercadeo, la parte de la relación con los clientes pero más en la atención en que estén bien no tanto en la parte de ofrecer los medicamentos, en la parte comercial, eso me interesa muchísimo, me gusta mucho lo que tiene que ver con el manejo del personal y realmente mi enfoque sería más hacia el manejo del personal, la idea mía es terminar mi carrera y hacer la especialización en gestión humana, derecho laboral eso es lo que me gustaría hacer.

Pues había opciones para este año que viene de un traslado a Bogotá, pero se presentó acá una vacante entonces no me dejaron ir, pero entonces también pienso que el hecho de todo lo que estoy haciendo con mi proyecto de grado y todo eso hace que este bien donde este, porque de pronto ya no lo pueda diseñar como lo estoy diseñando acá, no lo puedo montar bien, conocer otra ciudad otro tipo de personas entonces todavía no hay esa posibilidad de traslado ahora.

Aquí en este momento de pronto es un poco difícil quitarle el cargo a la gerente que esta, tendrían que pasarla a ella a otra gerencia que aquí en Bucaramanga no hay más gerencias, las otras gerencias están en Bogotá, entonces tendría que irse la que esta acá para yo poder quedar acá, yo manejo todos los presupuestos de la compañía aquí en Bucaramanga, ósea yo hago el presupuesto del otro éntrate, de gasto, de viajes, de viáticos, ósea todo eso lo manejo yo, estadísticas informes de pronto me falta un poco la parte de la operación, el relacionamiento con los médicos, un poco de científica de los productos que ofrecemos al mercado, son medicamentos que ofrecemos para la salud entonces yo sé para qué sirven los productos pero en su enfoque médico, con certificación médica y todos los estudios esa parte no me la sé.

Cuales considera que son los desafíos a nivel empresarial del siglo XXI

Pues yo siempre he pensado que uno tiene es que capacitarse y entorno a lo que el mismo mundo está ofreciendo porque si yo me quedo en lo que yo estoy haciendo sin mirar que cosas están ingresando, que va ofreciendo el mismo desarrollo, el mismo comercio, las mismas cosas que va creando el mismo universo entonces yo creo que eso va como por ahí, ir uno mirando las opciones.

Cómo llego a trabajar en esta empresa?

Yo trabajaba en una empresa de productos químicos y me gustaba lo que hacía allá, allá siempre trabajaba un área administrativa, yo era agente de compras, negociaba, compraba, vendía, pagaba, aparte de eso yo hacía licitaciones, entre esas licitaciones yo me ganaba un dinero extra, me iba bien, pero el jefe que tenía en ese momento decidió cambiarme de puesto y pasarme a hacer solo licitaciones, pero me bajaron el sueldo, yo no estuve de acuerdo y él no me ofreció una alternativa entonces simplemente renuncié, me quede como 20 días sin trabajo, empecé a trabajar en una empresa como agente de ventas de material de construcción pero eso era terrible porque era vender en la calle, trabajar en la calle en moto, yo iba a río negro, Lebrija, Piedecuesta, girón, al sol, al agua, al frío con todo y un día yo dije, necesito cambiar de trabajo, ganaba bien pero se expone uno a riesgos a veces la gente, a veces uno no tiene mucha paciencia, lo ponen a uno a esperar 2 horas y después le dicen a uno, venga en la tarde, entonces yo dije, voy a buscar trabajo y de pronto un aviso en el periódico, se requiere auxiliar administrativa, y yo voy a presentar la hoja de vida, la presente me hicieron la entrevista, se mandaron las entrevistas para Bogotá, de Bogotá miraron mi perfil, lo aceptaron y ay quede, la empresa maneja contratos indefinidos, nadie se contrata con contrato fijo, entonces desde ese momento me dicen mire usted va a tener estos beneficios...lo del día del cumpleaños... vacaciones... colectivas y desde eso llevo 6 años acá en la compañía.

¿Aquí no nos permiten que nos llamen la atención de mala manera, ósea a usted le van a decir oiga es que usted...cómo? usted no me puede decir oiga, sino es Claudia necesito comentarle esto, Claudia está pasando esto y esto, nosotros salimos a almorzar y no nos pueden llamar, después de que salimos a las 5 de la tarde no nos pueden llamar, mandar mensajes del trabajo está absolutamente prohibido, menos incapacitados no permiten que nos llamen, la empresa maneja ese tipo de cosas, pues es la primera vez que lo veo entonces digo pues es chévere no sé si en todos los sectores de la empresa son los mismos, entonces a veces el dinero pero también habían cosas más importantes es que uno esté tranquilo , que se puede incapacitar y si no hay nadie que haga lo que necesitaba pues toca esperarlo.

Cuáles son sus funciones?

Mis funciones son todas administrativas, no hay como un rol de que tengo que llegar hago esto hago aquello no porque a medida que va pasando el día van llegando directivas desde la principal de Bogotá o de otras oficinas o de los gerentes de las diferentes líneas que maneja la empresa entonces digamos que lo del trabajo va fluyendo como saliendo entonces no es como que yo sé que a fin del mes tengo que hacer ciertos informes para la gerencia de Bogotá pero generalmente el trabajo va saliendo y todo enfocado en la parte administrativa.

Su desempeño, su evolución dentro de la empresa

Uno es como que haga esto y uno solo hace lo que le pidieron, pero aparte cuando ya empieza uno a ver cosas que no se están haciendo cosas como se deberían hacer, mucho más fácil más rápido con más tecnología con mejores propuestas entonces uno empieza hablar con la gente entonces ya la misma gerente, la misma persona, la misma capacidad que uno tiene de ofrecerles conocimientos ellos saben de sus medicamentos, pero no saben cómo se hacen los procesos de afiliación, como se hace un proceso de incapacidad cuando hay tal cosa como se hace, la parte de estadística, informes, el manejo de Excel, la parte de sistemas eso me ha ayudado mucho entonces las personas que me piden la información saben que lo que yo mando primero es fácil para que ellos lo entiendan, facial para entender para exponer por ejemplo y es clara la información que yo envié y creo que ese ha sido mi crecimiento y credibilidad , ósea ellos me dicen esto y ellos tiene la seguridad de que yo cumplo y les hago las cosas tal cual como son.

Las propuestas que ha realizado dentro de la empresa por las que se ha destacado

Pues a veces son como ideas creativas, digamos que nosotros estamos centralizados con Bogotá siempre vamos a recibir directriz de Bogotá entonces se hace un lanzamiento de producto se va hacer tales funciones de mercadeo de promoción de publicidad, ellos nos mandas directrices se va a entregar estas cositas pero la gerente de acá dice como las desarrollamos entonces yo he hecho ideas que han funcionado y me he ganado algunos logros de la empresa donde a uno le dan un certificado de reconocimientos es más como en la parte de cómo hacer para que salga bien y que la empresa quede contenta con lo que se hace, y que todos estén de acuerdo porque igual hago las propuestas algunos dicen si otros no o se mezclan con otras ideas.

Que necesidades ha solucionado usted dentro de la empresa

Siempre va hacer el factor administrativo porque las otras personas que están acá poco saben de informes de hacer estadísticas poco saben cómo del manejo de logística de una oficina como tal deben estar pendientes de todo, ecuaciones, la parte de sistemas siempre he tenido la solución cualquier necesidad que ha tenido la empresa, busco la manera de que se soluciones las cosas, a veces ellos me toman del pelo me dicen que yo soy el centro de soluciones a veces son cosas tan mínimas que uno dice que pareciera que no pensarán pero a veces no tienen las mismas capacidad de pensar que uno.

Qué ha sido lo más creativo que ha hecho dentro de su trabajo?

De mi trabajo, una vez esto digamos que fue un logro que me gane primer logro que yo lo hice sin pensarlo y me funciono había un lanzamiento de un producto que

era para los niños para la tos y era el mes de agosto y era la elevación de cometas y nos habían llegado cometas de la empresa del área de mercadeo mandaron cometas entonces empezaron no que ahora que hacemos como hacemos para ellos entregar que buscar quien les alquilara un lugar allá por donde se puedan buscar personas que vallan allá y eleven las cometas de nosotros y eso pues no encontraban como esa entonces yo un día yo me lleve le pedí permiso ala jefe y me lleve como unas veinte cometas porque íbamos con un grupo de familiares y amigos a elevar cometas pero yo me lleve mis cometas las de la empresa e hice videos tome fotos y todo el mundo con las cometas y lo presente y ese fue y me gane un logro el mi primer logro para mí eso fue maravilloso porque todo el mundo me reconoció eso si pues nadie me dijo yo dije voy hacer por mí por esto por tampoco había aquí como la idea y fue super chévere porque eso lo mandaron a nivel país ósea como Bucaramanga, una campaña familiar si exacto entonces de ahí surgieron otros ideas con otros productos entonces había otro producto pues ese ya no me digamos que yo no lo hice pero ese fue como un principio vendemos un producto que es como un shampú un gel para el baño pero queríamos enfocarlo la empresa decidió enfocarlo para los niños entonces que pasaba entonces ya aparecían los niños que bañándose con el shampú y que mire estoy usando esto sí pero la idea mía de haber utilizado de haber hecho eso familiar dio pie a otra a otras propuestas comerciales que tuvo la empresa.

Cuál es su relación frente al cambio y frente a la innovación?

Yo siempre soy al tanto de todo lo que allá nuevo siempre porque creo que cada cosa nueva que va llegando, uno tiene que incorporala para uno desarrollarla yo no me puedo quedar en el pasado si eso si lo tengo claro y está abierta al cambio yo sí y está preparada siempre y prepara si yo sí y así tiene que ser y así tiene que ser en todo ok.

Qué oportunidades tiene en estos momentos para desarrollar sus propuestas?

Pues en este momento dentro de mis propuestas con la empresa están abiertas todas, ósea yo puedo presentar varias de mis ideas y sé que algunas pues entraran dentro lo que la empresa valla necesitando en ese momento o puede ser para después, pero si la empresa siempre está en disposición de escuchar a todos sus empleados colaboradores, entonces si hay algo que le interese a la empresa que yo lo ofrezco la empresa lo toma lo tiene en cuenta.

Cómo es su relación con sus compañeros de trabajo?

Pues como soy el centro de soluciones pero ellos me dicen que me extrañan cuando no estoy que les hago falta que pues digamos que yo soy muy aplacible muy tranquila muy calmada como siempre hay que ser un poco no fuerte si no serios yo estoy cumpliendo un rol que es mi puesto de trabajo entonces, digamos que la

relaciones es bien a veces nosotros hacemos partidos o vamos a jugar cosas externas y uno se da cuenta que las relaciones son chéveres a veces ellos hacen sus correrías y llegan y le traen a uno cositas entonces uno entiende que hay una buena relación porque ellos necesitan de mi de mis conocimientos pero yo también los necesito a ellos para poder cumplir mi trabajo si entonces hay buen empatía con ellos hay empatía exactamente.

Cuenta con personal a cargo?

No directamente digamos he yo puedo decir es que fulano de tal no está cumpliendo con sus funciones a la gerencia yo puedo decir es que fulano de tal no está haciendo esto yo puedo llamar a esa persona y decirle que pasa que no me ha mandado tales informes si porque lo que ellos dejen de hacer afecta mi trabajo pero como aquí no tengo ósea personas que vayan debajo mío no de pronto la niña del call center aunque la jefe de ella es en Bogotá pero ella está sujeta un poco a ciertas cosas a mi decisiones si sin embargo sin embargo la empresa como tal pues si maneja las jerarquías como tal pero siempre lo que cada uno no se ve marcado ese tema de que es el jefe de que yo soy no se ve muy marcado eso a pesar de que hay esas jerarquías.

Qué es lo que más le apasiona de su trabajo?

Cuando me dice que está todo bien o me dicen fantástico le quedo perfecto me gusta, es me gusta mandar mis informes claros que ellos los puedan comprender me gustan manejar los colores esto que sea dinámico, que sea entendible sobre todo porque no es como yo lo entiendo si no como lo que usted va entender cierto de eso de trata entonces me gusta siempre que me dicen super y eso me alegra mucho en mi trabajo igual yo amo mi trabajo amo lo que hago me gusta el trabajo administrativo toda la vida he trabajado en eso y pues me gusta mi lo que hago y creo que uno tiene que enamorarse de eso de lo que hace y todo lo hago con agrado ósea me gusta mi labor.

Desafíos y retos que tenga aquí en el trabajo

Pues digamos que aquí en Bucaramanga no tiene un como para donde ascender si es decir esta la parte de visita médica que es una parte comercial que no me gusta mucho y el siguiente cargo que hay acá de gerente si no hay sino tres cargos acá en la oficina entonces los retos digamos las dificultades es esas no hay un crecimiento acá en esta oficina no hay un crecimiento inmediato fíjese que llevo síes años en el mismo puesto pues con más responsabilidades con cosas interesantes pero no puedo avanzar a más pues porque no hay el gerente la sede no lo permite es una ciudad muy pequeña que de pronto no permite más eso entonces digamos esa es como la dificultad que tengo acá el reto pues es como siempre he demostrado he mis conocimientos pero pues ya el reto son otras ciudades el

crecimiento profesional laborar tiene que ser en otra ciudad que es Bogotá que es en la principal.

Es perseverante cuando da sus ideas y están no han sido acogidas por sus jefes?

No soy tan perseverante porque desde Bogotá se dan unas directrices y mandan esa directriz acá que ya están aprobadas por el departamento de mercadeo las mandan acá a veces las escuchan y le hacen modificaciones, pero yo digo no lucho contra eso porque ya conozco las personas y sé que no están muy de acuerdo con las posiciones que a mí me parece, por ejemplo ellos hacen actividades de mercadeo y de ventas un día 12 donde la gente no tiene plata, yo digo porque no lo hacen un día donde sea quincena la verdad ya conozco a mi jefe y ya no le insisto, porque me desgasto y no se va a ver la intensidad buena que yo tengo, yo propongo y si aceptan bien, yo pongo mi idea.

Cómo maneja las dificultades en su trabajo?

Pues dificultades no es que hallan muchas, más bien lo que se ha presentado son problemas de comunicación, que mi jefe dijo esto y yo entendí otra cosa la verdad no es que se presenten dificultades, no se genera mal ambiente.

Qué estrategias emplea para cumplir sus metas en la parte laboral?

Pues yo siempre dicho que el conocimiento que uno tiene es básico, yo me desempeño muy bien en mi trabajo, conozco muy bien mi trabajo pues ya con casi 6 años en la empresa ya se cómo la empresa maneja los procesos porque maneja ciertos formatos por todas las normas isso que maneja, yo no puedo inventarme algo porque si, entonces ya está como diseñado todo, hay ciertas cosas que uno va proponiendo, pero no es mucho.

Cómo influyen sus jefes para el desarrollo de sus labores?

Bueno, generalmente cada gerente hace unas directrices al gerente de cada distrito para cada producto hay ciertas cosas, y el simplemente las propone casi todo se maneja por medio del correo electrónico, cuando se termine tal actividad envíenle a alba, la información para que saque lo que tenga que sacar el informe y se envía, no es hágalo así preséntelo así, le dicen como algo general, no hay como muchas directrices hay que hacer como una recopilación y se envía, todo es decisión propia el cargo es muy autónomo mejor dicho a mí me dicen hay que hacer esto lo hago, bajo mi criterio como buen asistente que soy y que se proponer las cosas entregarlas, no es que venga le reviso nada ya conocen el trabajo de uno y confían, de pronto cuando hay encuestas porque la empresa maneja un formato, pero el resto no me dicen como debo hacer las cosas.

Qué le aporta su trabajo a la vida personal y familiar?

Primero que todo el conocimiento del sector farmacéutico, segundo en el crecimiento personal las garantías que le ofrece la empresa, hacen que uno se esfuerce más haga un mejor trabajo por querer más el laboratorio que la compañía sienta que uno se ponga la camiseta con la empresa, y pues obviamente el aporte económico es interesante los otros beneficio las bonificaciones, un viaje el apoyo para la universidad a mí me pagan el 40% entonces pues uno siempre quiero estar ahí y uno dice gracias a la empresa yo pude hacer esto y gracia a la empresa pude costear esto, el saber que cuento con una empresa solida un trabajo estable me garantiza estabilidad.

Cuáles considera que son sus cualidades o fortalezas que le han servido para estar en esta empresa?

Primero la recursividad soy una persona muy recursiva no me varo por nada soy muy proactiva no me quedo quieta nunca, me gusta estar alegre en buena actitud en buena vibra hace que las cosas salgan bien, la buena actitud hacer las cosas con amor con gusto.

Considera usted que esas cualidades le hacen tener éxito en su labor?

Sí, porque siempre van a encontrar una buena cara cuando la gente llega a mí, tengo muy buena empatía genero confianza considero que mi forma de hablar es adecuada es agradable aquí hay pacientes que vienen entonces se han recibido buenos aportes en lo que yo he hecho con las personas.

Cuáles son los momentos que más disfruta dentro de la empresa?

Aquí se hacen cada 25 días una reunión, es la reunión de ciclo es como por decir el cierre de mes, pero cada 25 días, es donde estamos todos todo el día se hace desayuno, media mañana, almuerzo, media tarde, y todos albita, empiezan que me vas a preparar entonces yo trato de traer empanas, un salpicón con helado, de hacer algo diferente y todos albita que rico, que chévere, el recibir todas esas palabras lindas de ellos a mí me emocionan mucho me gusta mucho porque eso hace que se fortalezca la parte laboral, sí que lo respeten a uno que lo vean a uno no solo como la persona a la que le tienen que pedir y enviar los informes, sino que también soy otro persona relajada que los consiento que les traigo las cositas que les gusta ese momento es importante, cuando tengo que consentir a mis compañeros, la buena relación.

Cuáles son sus proyectos profesionales?

inmediato terminar mi carrera yo siempre he querido ser profesional yo inicie mi carrera porque quería, siempre he trabajaba en la parte administrativa quería como

el cartón para demostrar mis conocimientos, pero a medida que uno dentro al conocimiento que trae el estudio se da cuenta que todo tiene un proceso y uno debe hacer los procesos como deben hacerse, como uno los va aprendiendo a medida que va estudiando mi desarrollo profesional es ser profesional quiero hacer una maestría o una especialización a mí me gusta mucho el estudio, y yo sé que eso también va influir en mi crecimiento laboral.

Cuáles son sus conocimientos y habilidades para el cargo que desempeña tenía algún estudio anterior?

Estudie en el Sena una tecnología en secretaria cuando eso le daban a uno tarjeta profesional me gusta mucho hacer cursos, pero aparte de eso se me facilita el conocimiento no siempre es hacer cursos yo aprendido simplemente viendo, tengo una retentiva aprendo rápido mi mente no se queda quieta y yo mantengo acelerada y quiero hacer una cosa otra, eso hace que uno se vuelva ágil de pensamiento.

Cuál ha sido el aporte que le ha dado estudiar gestión empresarial?

Al principio yo la inicié como para certificar mis conocimientos, pero a través de lo que he estado aprendiendo he fortalecido mi forma de hablar ya es un poco más especializada digamos si uno habla con los gerentes uno habla de cierta manera a como uno habla con los compañeros si uno entrega informes ya es un poco más técnico pues que ha generado seguridad con respecto a mis conocimientos, los procesos como se hacen cada cosa y el hecho de que no solamente es administrativo sino crear una empresa yo también veo como soy si yo fuera la jefe de esta empresa donde estoy trabajando, el hecho de yo aprender muchas cosas me ha servido para decir vamos ahorrar costos en cajas en las cintas porque eso a la empresa le cuesta, en domicilios los domicilios cuestan, hace que uno valla adaptando lo que uno va aprendiendo al trabajo que uno va haciendo, lo que yo pensaba que solo era un título se me volvió un recurso importantísimo para el trabajo y que me ha funcionado para mi proyecto de vida creo yo crear mi propia empresa.

Ha usted le gusta su carrera?

Si a mí me gusta lo que hago, siempre he trabajado en lo mismo administrativo me gusta y creo que hasta el final de mis días será administrativo.

Tiene alguna experiencia o anécdota?

La empresa hace dos años cumplió 25 años y de pronto la empresa nos envió una tarjeta de invitación linda en papel Kimberly algo lindo tenía la celebración en Bogotá, de pronto llegan los tiquetes de avión una logística impresionante que uno dice que me pongo que ropa que llevo para ponerme allá, pues uno dice están los dueños el sed nacional o que viajan por todo el mundo, de pronto nos dicen la

logística es la siguiente allá los recogen los llevan al hotel y tiene que hacer una representación de la zona donde estaba, allá hicimos un baile con disfraz y todo, cuando uno llega allá se da cuenta que las personas no son lo que uno se las imaginaba lo saludan a uno de mano lo conocen a uno así sea de solo nombre le dice venga le vamos a enseñar la empresa, venga siga está en su casa, de pronto llega la gerente nacional dice venga nos tomamos unas fotos luego empieza que un brindis unas champañas carísimas, luego la comida le sirven a uno caviar cuando en la vida pensaba comer un caviar, empiezan a dar los agradecimientos a todos, que la misma empresa quiera compartir con nosotros es agradable, cuando uno siente que la empresa en bien con uno, uno se esfuerza por hacer las cosas bien.

ENTREVISTADO N. 2

Nombre: ÁLVARO TORRES AMADO

Edad: 46 años

Estudiante o egresado: Egresado de tecnología empresarial

Programa académico: Gestión empresarial IX semestre

Nombre de la empresa en la cual labora

Cooperativa santandereana de transportes Copetran

¿Cuál ha sido su trayectoria laboral?

Cuando salí del colegio entre a trabajar en un supermercado de Copetran llamado Mer Copetran, de ahí al otro año pasé a trabajar a Copetran.

¿En el tiempo que lleva en la empresa, qué cargos ha desempeñado?

Comencé en el área de archivo luego pase al área de revisoría fiscal y luego a control interno pase a hacer asistente del auditor interno ahora soy jefe de control interno.

¿Cómo se proyecta dentro de la empresa en 5 años y en 10 años?

En este momento soy el jefe de control interno, e siguiente paso sería ser el auditor interno de la empresa, ese es el mayor logro dentro de la organización.

¿Cuáles considera que son los desafíos empresariales del siglo XXI?

La tecnología es básica y fundamental y la innovación es fundamental para todos los procesos, el parque automotor se tiene que estar innovando y las tecnologías nos ayudan a que los servicios los podamos expandir mas

¿Qué tiempo tiene la empresa en el mercado y a qué sector pertenece?

75 años, sector transportes.

¿Cómo empezó a trabajar en esta empresa y qué lo motivo a quedarse?

La estabilidad es muy importante en cualquier organización, yo no había terminado mis estudios, no podía aspirar a ascender más, me sentía muy cómodo en mi puesto, estaba muy cómodo, estaba en un puesto se puede decir relajado, el trato por parte de los jefes muy bien.

Se puede decir que la ambiente labor es bueno e importante.

¿Qué cargo desempeña usted dentro de la empresa?

Jefe de control interno

¿Cuáles son sus funciones?

Tengo a cargo 26 funcionarios, y las funciones más son coordinar junto con la de mis compañeros el manejo de las 175 oficina que Copetran tiene a nivel nacional tenemos que analizar la parte contable la parte operativa de cada una de las oficinas e informar a la administración de los resultados de cada una de estas día a día

¿Cómo o cuál ha sido su desempeño en la empresa los últimos años?

En los últimos años hemos logrado estructurar un proceso el cual no estaba planteado, que hemos tenido si como todos los procesos hay que volver a empezar y volver a construirlo hasta que se haga como se estableció.

¿Qué propuesta ha realizado dentro de la empresa que lo destaque como intraemprendedor?

Las propuestas de control, las propuestas de control son muy importantes para los procesos, en Copetran si los controles no tienen disciplina esto no se puede, yo creo que uno de los logros que he alcanzado es hacer que los funcionarios tengan los procesos establecidos y lo sigan como se les indica.

¿Qué necesidades ha solucionado usted dentro de la empresa?

Evitar los robos, en los procesos que hemos establecido hemos evitado que a Copetran le roben, cuando yo llegue se robaron en promedio \$600.000.000, proceso establecido redujo los índices al punto que este año está el robo en \$100.000.000.

¿Qué ha sido lo más creativo que ha hecho dentro de su trabajo?

Para que la gente trabaje como uno quiere es entenderla y estar en un proceso de continua retroalimentación, si en un proceso no se está retroalimentando al personal este se desvía por eso hay que estar constantemente encima de él, es importante la retroalimentación

¿Cómo enfrenta los cambios del mercado actual en lo relacionado a innovación y transformaciones?

La empresa está muy de acorde con las tic, está muy al tanto de las expectativas Copetran no solamente mira a nivel nacional también se proyecta a nivel

internacional fluvialmente está pensando es eso por el río Magdalena, también la vía férrea el transporte férreo también ha estado tocando eso, para no quedarnos atrás frente lo que se viene en el país para no quedarnos atrás proyectándose a más mercado, a nivel internacional si nos salen las cosas como son podemos avanzar con una empresa, en Venezuela se tiene establecida la empresa Copeven, pero por la problemática aquí hay con ese país está estancado esperando. Esta con Ecuador y con Perú por ahora solo transporte de pasajero a nivel internacional

¿Cuál es su relación frente al cambio y frente a la innovación?

Hay que asumirlos con naturalidad hay procesos de innovación o de tecnología que uno cree que no son necesarios, si son necesarios por eso uno tiene que capacitarse tiene que afrontarlos y conocerlos a fondo para poderlos aplicar

¿Qué oportunidades tiene en estos momentos para desarrollar sus propuestas?

La gerencia general es muy abierta a las ideas que cada funcionario propone, en este momento yo tengo la capacidad de organizar en mi área lo que yo crea conveniente para la organización y esto aceptara sin tener en cuenta el límite económico para que ello se realice. La empresa apoya ampliamente el intraemprendimiento, a través de las ideas de los empleados

¿Cuenta con personal a cargo? ¿De ser afirmativa su respuesta como es su relación con ellos?

Sí, con las personas que están a cargo tiene que haber un ambiente acogedor ya que el día a día tiene que ser así y como nos estamos viendo el trato igual tiene que ser así, las situaciones a veces son adversas estos tienen que manejar esos ambientes hay cosas que se tornan un poco toscas por las decisiones que se toman, pero eso es saberles dar manejo.

La brecha de jefe a auxiliar trato de que no se vea tan marcada. No creo en crear una barrera yo creo que la confianza es importante

¿Cómo es la relación con sus compañeros de trabajo?

Es buena siempre porque estamos trabajando para un solo norte no cada uno por su lado estamos trabajando para una organización, no mezclo lo personal con lo empresarial eso lo tengo muy claro

¿Qué le apasiona de su trabajo?

Lo que me apasiona de mi trabajo es cumplir los logros, es lo que más me gusta proponer proyectos y que estos se lleven a cabo y que yo vea que estos influyeron dentro de la organización.

¿Qué retos y desafíos asume en su trabajo?

Los retos y los desafíos lo asumo todo los días porque yo tengo que estar pendiente de todas las oficinas cada vez que se cierra un mes y no hubo ninguna incidencia que marcara un descalabro económico dentro de la organización eso para mí es un logro es un desafío lograr mes a mes que de las 172 oficinas no tuvimos ninguna incidencia que nos afectara económicamente manteniendo los indicadores, de robo de hurto de ventas y de rotación de personal, que el personal tenga sus procesos bien definidos eso es muy bueno que no se afecte por que los procesos no estén establecidos

¿Ha sido perseverante cuando ha dado sus ideas y estas no han sido acogidas por sus jefes?

Sí he sido perseverante, siempre he insistido en ciertos procesos peor también a la ves tengo que aceptar las críticas que se hacen, pero siempre he sido persistente siempre me he mantenido

¿Cómo maneja las dificultades en su trabajo?

Las dificultades hay que manejarlas con sentido común, calma y mucho análisis

¿Qué estrategias emplea para cumplir sus metas?

La base fundamental es la capacitación, que la persona empiece desde abajo, no me sirve un profesional que tengo un máster o una especialización, no porque no conoce el proceso, si la persona no conoce los procesos no va a rendir.

¿Cómo influye su jefe en el desarrollo de sus labores?

La influencia de los jefes en nuestra labor es muy importante, en Copetran el jefe influye y da las directrices o nos ayuda a que nosotros terminemos es una retroalimentación necesaria en la organización.

¿Qué le aporta a su vida personal y familiar la labor que usted desempeña en su empresa?

lo que me ha aportado Copetran para mí es muy grande ya que gracias a él he obtenido cosas materiales, me he podido mantener, he podido ayudar a mi familia y ahora me ayuda a terminar la carrera que estoy estudiando

¿Cuáles son las cualidades o fortalezas que le permiten destacarse como una persona de éxito?

La disciplina es muy importante ya que si no se tiene disciplina no se puede salir adelante esa es mi mayor fortaleza

¿Cuáles son los momentos que más disfruta dentro de la empresa?

Cuando veo que los proyectos que yo realizo alcanzan y cumplen sus objetivos logran adaptarse a la organización y estos son aprobados por ellos.

¿Cuáles son sus proyectos profesionales?

Terminar mi carrera de gestión empresarial y seguir una especialización en logística y transporte.

¿Cuáles son sus conocimientos y habilidades para el cargo que desempeña?

Los conocimientos los he adquirido en la universidad, la uis me ha aportado mucho y con esta he podido desempeñar en mi puesto de trabajo.

¿Cuenta con otros estudios?

No

¿Cuál ha sido el aporte del programa de gestión empresarial para su desarrollo laboral y profesional?

Contar con profesores de calidad que nos indican, nos guían, por decirlo así nos abren los ojos “muchachos el mundo está abierto para ustedes, den ideas, propongan” yo creo que ese ha sido el mayor aporte que ha hecho la carrera de gestión empresarial por mí. tecnificar y profesionalizar los conocimientos.

¿Cuéntenos una anécdota especial que haya sucedido dentro de la empresa?

La anécdota que más recuerdo cuando presenté un proyecto por el cual me felicitaron, no pensé, me dijeron que así era que todos los proyectos debían presentarse así, tuve el reconocimiento de los Jefes.

ENTREVISTADO N. 3

Nombre: Jorge Eliecer Villamizar Díaz

Edad: 35 años

Estudiante o egresado: Estudiante

Programa académico: Gestión empresarial, 2 semestres

Nombre de la empresa en la cual labora

Codisel s.a

Cuál ha sido su trayectoria laboral

Arranque como asesor del departamento de ahorro o cheviplan era bastante externo luego pase a ser asesor de vehículos livianos, pero ya me encargaba del departamento financiero obviamente en prospectar en empezar a estructurar perfiles de las personas interesadas en adquirir vehículo nuevo cero kilómetros y de 6 a 7 meses me pasaron al departamento de buses y camiones o vehículo pesado y productivo.

Mi trayectoria personal vengo de una familia muy humilde arranque pues vendiendo empanaditas y chuzos con mi mamá no me da pena decirlo, pero mi mamá me sacó adelante planchando y lavando dentro del proceso he sido una persona muy sencilla, empecé en canal de venta masiva canal t a t (tienda a tienda), en diferentes empresas de distribución como Ibáñez castilla, districomer, pastor julio, luego tuve la oportunidad de iniciar de trabajar como vendedor viajero en su momento conocí el departamento de Arauca sur del Cesar sur de Bolívar atendí Boyacá también, luego después trabajé en una empresa de alimentos tuve la oportunidad de ser supervisor con un equipo de ventas de cuatro mercaderistas, luego trabajé 2 años como supervisor en una empresa de telecomunicaciones tele Bucaramanga en el canal de fuerza externa p a p (puerta a puerta), y luego inicié trabajando como vendedor en Chevrolet - Codiesel.

Cómo se proyecta dentro de la empresa en 5 o 10 años?

Me estoy preparando adquiriendo experiencia adquiriendo conocimientos desarrollándome a nivel profesional y personal para en algún momento poder ser responsable de un concesionario completo como director comercial.

Cuales considera que son los desafíos empresariales del siglo actual obviamente el mercado es muy cambiante el mercado automotriz es muy dinámico y obviamente los clientes y el departamento comercial se apoya en la tecnología entonces los vehículos obviamente cumplen unos estándares de exigencia muy diferentes.

el producto se vuelve más exigente y el comprador también se vuelve más exigente entonces es un mercado cambiante que exige una inversión de tiempo, de esfuerzo y de capital bastante robusto para estar trabajando en una marca numero 1 a nivel nacional.

Entonces normalmente la gente piensa que cuando se habla de una marca automotriz se habla solamente de vehículo pequeño particular, pero es muy importante el cliente que ve su vehículo como un negocio entonces mi gestión es construir un negocio al cliente para que si el cliente toma la decisión conmigo o con mi marca sea una decisión inteligente para eso me tengo que preparar mucho prepararme, porque el producto más económico que yo vendo es de \$ 24.000.000 y el más costoso es de \$ 280.000.000, tengo que estar preparado si el cliente me quiere comprar un vehículo de \$ 24 o de \$ 280 tengo que estar preparado en normativa en el tema de empresas transporte logística el manejo que le dan las empresas a la compra que me van a hacer, entonces lo bonito también es conocer el dinamismo de las empresas, es más bonita la venta de los carros grandes por la robustez de conocimientos que se adquiere hay que conocer todos los gremios las actividades que realizan como funcionan.

Cómo inicio a trabajar en la empresa y que lo motivo a quedarse?

Primero que todo a mí siempre me ha gustado el crecer profesionalmente conozco personas que duran 8, 10, 12 años trabajando de vendedores tienda a tienda que no salen de los mismo, no soy una persona desagradecida, pero soy una persona que no se conforma, las experiencias me han marcado para crecer, entonces es la búsqueda de querer crecer manejar un producto más robusto más costoso, al principio me daba miedo porque las personas deben confiar en mí, yo vengo un carro y debo crear esa conexión para que en 5 años vuelva y me busquen a mí para una nueva compra, es poder construir una relación a largo plazo he aprendido muchas técnicas de venta.

Qué propuestas a realizado dentro de la empresa que lo destaque como intraemprendedor?

Primero hay un tema concreto una aplicación en el tema de repuestos y mantenimiento esta aplicación la escucho en su momento gm, y esa aplicación es una idea muy buena, pero como usted entenderá apenas voy en 2 semestre para estructurar mi idea emprendedora, el aporte que yo hice en el tema de aplicación de mantenimiento, servicio y repuesto gm lo está aplicando a nivel interno es una de esas ideas que uno muchas veces aporta esa idea la coge la empresa y lo tiene presente a uno para darle un protagonismo y ya.

Cuenta con personas a cargo?

No.

Cómo es la relación con sus compañeros de trabajo?

Bastante competitiva, cuando uno gana un protagonismo existe un poco de celo profesional, pero eso yo lo manejo debo ser profesional y no hacer caso a las circunstancias humanas.

Qué le apasiona de su trabajo?

Que todos los negocios no son iguales, los temperamentos de los clientes son diferentes, como hay clientes muy respetuosos hay otros más exigentes, uno se vuelve muy tolerante a ciertas situaciones, pero al fin me gusta el tema porque gano bien pues esa plata es bien ganada debo trabajarla duro estar hay para los clientes.

Ha sido perseverante cuando ha dado sus ideas

Sí cuando hay una oportunidad de protagonismo útil, claro que si

Cómo maneja las dificultades de mi trabajo?

Yo no me las se todas yo me tengo que apoyar mucho con mis jefes, me apoyo mucho en los profesionales de cada área, trato en lo posible por mantener una relación cordialmente con todos para cuando necesite un apoyo estén dispuestos para apoyarme.

Qué estrategias emplea para cumplir sus metas?

El secreto más grande es la prospección, analizando el mercado o los diferentes nichos de mercado, me explico están los clientes individuales y una manera de prospectar estos clientes es visitar a los diferentes clientes, como el mercado es dinámico hay meses buenos y malos, entonces lo que se hace es visitar empresas por sector económico.

Lo más importante es no ser conforme no quedarse quieto, en el proceso uno va abriendo puertas todos los negocios no salen de la noche a la mañana.

Cómo influye su jefe en el desarrollo de su trabajo?

La tengo clarísima mi jefe necesita de mi como yo de él, el necesita de mi para resultados como yo de el para apoyarme para que los resultados se den, es una alianza estratégica.

Que le aporta su vida personal y familiar a la labor que desempeña en la empresa

Hay un tema muy concreto yo en estos momentos vivo con mi mama, mi mama puede disfrutar de poderle yo programar un viaje de decirle mama montemos un negocio usted ya trabajo mucho permítame retribuirle, no dispongo de mucho tiempo para compartir con ellos, el vendedor no tiene horario ni fecha en el calendario, si un cliente me dice lo necesito el domingo allí estaré para presentarle mi portafolio.

Cuáles son las cualidades o fortalezas que le permiten destacarse como una persona de éxito

Soy una persona muy curiosa me gusta hablar bastante, me gusta indagar bastante, considero que soy una persona competitiva, agresiva comercialmente, me gusta hablar bastante y eso me ayudado a construir herramientas verbales, para perder miedos tontos como charlas con personas como si las conocieran.

Cuáles son los momentos que más disfruta dentro de la empresa.

Una felicitación es el resultado de lo bueno que se hace, todos mis momentos laborales.

Cuenta con otros estudios

He hecho unos semestres en la unab, pero como había a distancia y mi trabajo no me da un tiempo fijo disponible, no pude continuar, he hecho cursos en el Sena y ahorita en la uis.

Cuál ha sido su aporte del programa de gestión empresarial para su desarrollo profesional y laboral

He tenido dos percepciones una la que nos da la universidad de ser emprendedor y también la que percepción que me ha dado la empresa de ser empresario, son dos conceptos similares, pero no iguales a nosotros nos venden el chip de que hay que ser emprendedor, pero un emprendedor también es la persona que emprende y crece dentro de la empresa, en esos procesos se tienen que tomar decisiones para poder innovar para poder surgir en una empresa.

hay dos opciones el tema de empresario como autodidacta, pero también está el intraempresarial que puede crecer dentro de la misma empresa, eso permite que la empresa también crezca y genere más empleo.

Cuénteme una anécdota que le haya pasado dentro de la empresa.

El departamento de Arauca habita los Lemos y farianos, allá si uno va con la camiseta de la empresa y tengo un negocio voy y no me demoro, hay un desarrollo comercial importante, empresas arroceras, pero desafortunadamente la violencia no deja hacer empresa dialogando con la gente me comentan... me permite solo trabajar llevando plátano tengo tantas tierras tantas fincas, pero la guerrilla no deja hay personas que desean crecer, pero no se los permiten.

ENTREVISTADO N. 4

Nombre: NORMA AMPARO TARAZONA ESTRADA

Edad: No

Estudiante o egresado: Estudiante

Programa académico: Gestora empresarial ix semestre

Nombre de la empresa en la cual labora

Construmar - consorcio maipo re

¿Cuál ha sido su trayectoria laboral?

La empresa es una constructora la cual rota el personal de acuerdo con los proyectos que ellos tienen.

Inicialmente empecé con la empresa contramarca y luego pasé con un consorcio que se llama vías girón estaba como jefe de talento humano, consorcio interventores parque lineal san Jorge como inspectora siso actualmente estoy con el consorcio maipore estoy como inspectora hseq.

Dentro de la misma empresa, a través de los diferentes consorcios ha desempeñado en diferentes cargos.

¿En el tiempo que lleva en la empresa, qué cargos ha desempeñado?

Empecé como auxiliar de calidad 6 meses luego fui jefe de talento humano y actualmente estoy en proyecto como inspectora de hseq.

¿Cómo se proyecta dentro de la empresa en 5 años y en 10 años?

Como especialista en salud ocupacional realizando visitas técnicas

¿Cuáles considera que son los desafíos empresariales del siglo XXI?

Como apuntarle a la tecnología a la innovación en todos los procesos, por lo menos en mi caso que son procesos constructivos tienen que ver con la tecnología, por ejemplo que sean materiales más livianos que sean materiales más livianos porque si no puede mantenerse

¿Qué tiempo tiene la empresa en el mercado y a qué sector pertenece?

Desde el año 2014, tiene 14 años en el mercado pertenece al sector de la construcción.

¿Cómo empezó a trabajar en esta empresa y qué lo motivo a quedarse?

Empecé a trabajar allá por una persona conocida pase la hoja de vida y me llamaron y me motivo a quedarme porque me gusta como aprender y cada día es un aprendizaje continuo

¿Qué cargo desempeña usted dentro de la empresa?

Inspectora HSEQ

¿Cuáles son sus funciones?

Manejar toda la parte de seguridad y salud en el trabajo realizar informes inspecciones todo lo referente a bienestar de los trabajadores salud y seguridad en el trabajo del bienestar de los trabajadores

¿Cómo o cuál ha sido su desempeño en la empresa los últimos años?

El desempeño ha sido bueno porque siento que he aprendido muchas cosas que me han permitido evolucionar, porque es un aprendizaje diario, en campo he aprendido muchas cosas

¿Qué propuesta ha realizado dentro de la empresa que lo destaque como intraemprendedor?

Cuando estuve en la parte de talento humano le recalqué bastante a los jefes porque ellos no le dan importancia a eso por ellos no le dan importancia a esa parte de la empresa, ellos creen que cualquiera lo puede ejercer, entonces yo si les recalqué que no cualquiera lo puede hacer ese cargo y lo importante que es recurso humano en las empresas. su aporte ha sido en el recurso humano.

¿Qué necesidades ha solucionado usted dentro de la empresa?

Organizar toda la parte documental de la parte de gestión humana por que la empresa tiene varios consorcios entonces que pasaba la gente salía de un consorcio y la cambiaban la cambiaban, pero resulta que no la liquidaban no existía una trazabilidad de la persona en que proyecto había estado. eso fue lo que yo le aporte a la empresa organizar la parte documental, también a legalizar las liquidaciones al personal no los estaban liquidando cuando se realizaban los cambios de consorcios, acumulaban y acumulaban las liquidaciones, les decían el por qué se debían liquidar porque si una persona no se liquida lo tenían que liquidar con el último salario que tiene.

¿Qué ha sido lo más creativo que ha hecho dentro de su trabajo?

No he hecho ningún aporte creativo en mi trabajo

¿Cómo enfrenta los cambios del mercado actual en lo relacionado a innovación y transformaciones?

me gusta me gusta aceptar los cambios porque uno mira por lo menos con la parte de innovación y todo que es un mundo tan cambiante como que uno optimiza el tiempo y se optimizan muchos procesos.

¿Cuál es su relación frente al cambio y frente a la innovación?

Me gusta me gusta, aunque es, aunque le da a uno como susto, pero me gusta asumir retos.

¿Qué oportunidades tiene en estos momentos para desarrollar sus propuestas?

En este momento como pocas oportunidades, porque estoy empezando en otro proyecto y es un proceso limitado es un proyecto nuevo.

¿Cuenta con personal a cargo? ¿De ser afirmativa su respuesta como es su relación con ellos?

No.

¿Cómo es la relación con sus compañeros de trabajo?

Buena

¿Qué le apasiona de su trabajo?

Que cada día uno aprende muchas cosas, ósea yo antes estaba en oficina ahora trabajo en campo como tal ósea aprende uno muchas cosas, me gusta estar en campo aprender esas cosas de las obras.

lo que le apasiona es está en constante evolución y aprendizaje.

¿Qué retos y desafíos asume en su trabajo?

Los retos son como cada día ser mejor hacer las cosas bien los retos es digamos terminar un proyecto en el tiempo que es y que haya cero accidentes y eso porque es la parte en la que me desempeño ahorita

¿Ha sido perseverante cuando ha dado sus ideas y estas no han sido acogidas por sus jefes?

Sí, les recalaba bastante los pros y los contras por lo menos de tener un archivo documental de pagarle las liquidaciones a la gente porque eso les genera sobre costos y les daba los puntos de vista para lograr que ellos cedieran.

¿Cómo maneja las dificultades en su trabajo?

Tanto de pensar y mirar las opciones para escoger las más convenientes miro y analizo

¿Qué estrategias emplea para cumplir sus metas?

Cómo hacer un plan de trabajo como mirar prioridades definir prioridades dentro del trabajo

¿Cómo influye su jefe en el desarrollo de sus labores?

Ellos influyen bastante porque ellos en si son los que tiene los parámetros de la empresa como que es lo que se puede y que no

¿Qué le aporta a su vida personal y familiar la labor que usted desempeña en su empresa?

Como el trabajo en equipo y como aceptar que uno no siempre tiene la razón como aceptar que hay varios puntos de vista y que uno también se puede equivocar

¿Cuáles son las cualidades o fortalezas que le permiten destacarse como una persona de éxito?

Soy una persona muy analítica cualidad o defecto soy muy organizada, me gusta mucho el orden y todo me gusta que este organizado ósea que el día que yo no esté en la empresa la gente llegue encuentre la información, ósea que haya una trazabilidad no que yo me voy y yo me lleve la información no. me gusta el trabajo en equipo

¿Cuáles son los momentos que más disfruta dentro de la empresa?

Cuando se hacen cosas de bienestar de los trabajadores el compartir porque es como una fraternidad como que todos trabajamos para el mismo equipo por lo menos cuando se hace celebraciones de navidad en la celebración de amor y amistades porque se ve que somos como una familia.

Los momentos que más le gusta es compartir con sus compañeros

¿Cuáles son sus proyectos profesionales?

Ser especialista en salud y seguridad ocupacional y oyes ya trabajar en la misma empresa, pero no de tiempo completo sino haciendo consultorías visitas, mejorar mis condiciones económicas

¿Cuáles son sus conocimientos y habilidades para el cargo que desempeña?

Aparte de lo que he aprendido en la universidad en la materia de seguridad y salud en el trabajo también lo he practicado creo que conozco bastante del tema

¿Cuenta con otros estudios?

Soy tecnóloga de sistemas y también tecnóloga empresarial

¿Cuál ha sido el aporte del programa de gestión empresarial para su desarrollo laboral y profesional?

Yo creo que el aporte más importante es visualizar las cosas desde diferentes puntos de vista ósea como mirar que todo es un conjunto no solamente lo que yo piense o yo crea que es así por lo menos si es un negocio tener en cuenta realmente en que sector me voy a mover digamos como las expectativas que tienen los clientes tener la oportunidad de mirar que hay varios caminos para llegar a la meta.

ENTREVISTADO N. ° 5

Nombre: SERGIO ANDRES COTE ROMERO

Edad: No

Estudiante o egresado: Estudiante

Programa académico: Gestora empresarial I semestre

¿Cómo se llama la empresa donde usted trabaja?

Transportes duarte

¿Cómo ha sido su trayectoria laboral?

En qué sentido

¿Cómo se ha desarrollado usted laboralmente, como ha crecido y evolucionado laboralmente?

Empecé como asistente en la empresa y pase hacer administrador de carga tengo a cargo 18 vehículos que son mulas todas son tarro tanques que transportan derivados del petróleo son diversos hay 11 líquidos diferentes y de acuerdo a eso se carga los vehículos por todo el territorio nacional se le hace auditoria, se cuadra las cuentas con los conductores se hace revisiones mecánicas y se les ayuda con los soportes de cobro, cobrar los fletes de los viajes y pues también se maneja la parte de ellos el recurso humano de los conductores estar pendiente que estén afiliados a la eps, que tengan todas sus prestaciones y todo eso es como tal y pues mi evolución es esa pase hacer administrador y soy el único administrador de todos los vehículos y la siguiente persona es el propietario que pues él no hace nada en cuanto a vehículos pero es la persona que figura en las tarjetas de propiedad y el que firma los contratos pero el resto todo es a cargo mío

¿Usted ya había trabajado en ese negocio ósea no en esa empresa si no en ese medio?

No señora, primera vez y pues llevo 4 años y con esa sola empresa, ahí aprendí y ahí he aprendido lo que se.

¿En el tiempo que ha trabajado que cargos a desempeñado?

Empecé como auxiliar de supervisión, como secretario digámoslo así porque eso ahí se veía de todo se hacían vueltas de pagar cosas y pasé hacer el administrador.

¿Usted se proyecta dentro de la empresa, se ve proyectado dentro de la empresa en 5 años o 10 años?

Pues realmente me gustaría seguir en la empresa porque realmente la empresa es buena económicamente, el mercado es grande, pero pues no sabría decirle si verme proyectado por que ahí pues más arriba no hay más, me gustaría si adquirir un carro ósea comprar un vehículo para mí y pues que sea medio de un ingreso ósea hacerme socio aparte de ser administrador, comprar un vehículo.

¿Su proyección en la empresa es mas a la parte como socio?

Sí correcto

¿Cuál considera usted que son los desafíos empresariales del siglo XXI?

Pues ahorita se ha visto en mi trabajo como por ejemplo tecnológicamente porque pues todo se hace yo manejo desde aquí desde mi oficina todos los vehículos a nivel nacional como le decía pueden ir al llano, a la guajira, a la costa a donde sea y yo sé todo pues según a la evolución del siglo xxi que es la tecnología se ve reflejada en mi trabajo y pues yo creo que van a seguir evolucionando y abran muchas más cosas que nos podrán aportar a nuestro trabajo.

¿Qué tiempo tiene la empresa en el sector en el mercado?

Ellos llevan aproximadamente de 8 a 9 años más o menos

¿La empresa solo es de transporte cierto?

Sí solamente de transportes de líquidos

¿Cómo empezó usted a trabajar en esa empresa ósea como llego usted ahí?

Estudie mi bachillerato con el hijo del dueño de todos los vehículos entonces pues le presente mi hoja de vida y con la ayuda de él que me ayudo a contactar con el señor con el papa pues me dieron la oportunidad de empezar ahí como auxiliar y pues ya siendo administrador.

¿Que lo motiva a quedarse?

Me gusta me gusta el medio de transporte me parece algo pues bonito también el pago es bueno y pues que uno aprende muchas cosas en muchos sentidos y también a conocer a nuestro país en cuanto a pueblos y cosas así que a veces muy de vez en cuando pero también hago trabajo de campo que me toca salir me parece muy bonito visitar diferentes partes del país

¿Cuáles son sus funciones?

Mis funciones es mirar día por medio del GPS que es el que tecnológicamente me ayuda muchísimo en donde están los carros el carro va en kilometro tal x vía a tal ciudad va cargado o no va cargado donde cargo porque empresa, cuantos litros o cuantos galones cargo de que material si puede ser acpm, petróleo puro, nafta, base de palma, y de acuerdo a eso es el valor del viaje entonces es como auditar los conductores que cargaron para donde, cuánto vale el viaje, cuantos son los gastos del vehículo en acpm, peajes por si se varan hotel alimentación y de ahí también me corresponde cobrar los saldos a las empresas, entonces llamar entregar las guías que ya se entregó el viaje y llamar a cobrar que cuando nos pagan que retenciones nos van hacer, y ya pedir los saldos

¿Qué propuestas ha realizado usted dentro de la empresa que le destaque como intraemprendedor?

Pues desde que llegue varias de pronto unas no muy relevantes como otras pero si estaban como muy atrasados en muchos sentidos entonces pues el GPS logre que mi jefe nos hiciéramos a uno más sofisticado que nos dicen más cosas como a que kilometraje van donde paro si la mula esta prendida o apagada eso es muy importante para el consumo de acpm y cosas pequeñas como hacer una lista llevar unas tablas como hacer más medición más control sobre los vehículos y sobre los conductores y pues en esas cosas creo que he aportado a mi empresas esas tips o esas cosas que creo que lo han ayudado a seguir adelante.

Se podría decir como vigilancia operativa

Sí correcto

Que necesidades ha solucionado usted dentro de la empresa

Necesidades muchas por q pues por ejemplo ellos a mitad de camino se pueden varar entonces ay que gestionarles que taller es más cercano que vaya hasta ya el mecánico si es necesario llevarle respuestas en un caso dado comprar repuestos pagarlo aquí para que el mecánico lo lleve hasta allá para que el mecánico lo instale hay me toca como dicen de todo sin importar la hora que sea y he ayudado también a eso a solucionar problemas inmediatamente.

¿Qué ha sido lo más creativo que usted ha hecho en su trabajo?

Lo más creativo...

¿Si lo más chévere que usted haya aportado a su trabajo?

De pronto a cuanto control eso cambiar el sistema satelital y a la hora de cuadrar cuentas como incentivarlos porque ellos casi no vienen a cuadrar cuentas se demoran entonces incentivarlos a que vengan en cuanto a bonos de acpm o darles cosas así para que ellos vengan hasta acá, aunque le quedan lejos vengan hasta la oficina y cuadren cuentas conmigo entonces yo creo que eso es lo que se ha visto bastante mejoría.

Ósea pudiéramos decir que sus implementaciones han sido tecnológicas y también en cuestión de recurso humano

Sí correcto

¿Cuál es su relación y su posición frente al cambio y frente a la innovación?

pues la mejor porque debemos cambiar debemos innovar en cuanto tecnología y en cuanto a todo recurso que se nos preste para facilitar nuestras labores diarias o los procesos que llevemos si hay forma de hacerlo con más control o de pronto más fácil hay que acogernos a esas ayudas a esas mejoras que se van dando.

¿Tiene oportunidades en estos momentos para desarrollar sus propuestas?

Sí señora mi jefe es muy abierto a la escucha y pues me apoya también las ideas que tenía y por eso también pienso que hemos mejorado en esas cosas como somos pocos la verdad en la empresa donde yo trabajo son los conductores afuera y en la planta interna somos 3 personas entonces pues es buena la escucha porque somos poquitos entonces las ideas se llevan a cabo casi siempre.

ósea por lo que es pequeña favorece la comunicación y favorece los aportes?
sí correcto.

¿Cuántas personas tiene a cargo?

18 conductores y 1 mecánico

¿Su relación con ellos como es?

Muy buena es con calma hay que saberlos llevar los conductores son un poco complicados son toscos de pronto por el medio en que se mueven son un poco vulgares pero bien hay que llevarlos en la buena onda para que ellos funcionen bien como son tan difíciles de controlar porque están muy lejos entonces me toca llevarlos como se dicen bien para que me den la información correcta el viaje correcto porque se presta para cosas indebidas ese trabajo entonces hay que llevarlos bien auditados bien alineados y pues con una buena relación.

Como es la relación con sus compañeros de trabajo

Bien también, si señora bien, es mi jefe que es la persona más alta en el rango y la otra persona que es el mecánico bien me colabora bastante haciendo control.

Que retos o desafíos asume usted dentro de su trabajo

Retos los que vengan, cada día se presentan nuevos retos, cada día suceder algo diferente y cada día se presentan situaciones diferentes, entonces cada reto hay que asumirlo con mejor disposición y responsabilidad para el pro de la empresa.

Algo que usted tenga en mente que usted quisiera que se implemente algo puntual y un caso que recuerdo es digitalizando los documentos del vehículo, cada uno del vehículo para poder cargar debe presentar 38 documentos desde soat, permisos etc. cómo se llevan derivados del petróleo es algo muy riesgoso entonces llevan mucho papeleo algo como eso digitalizando documento a documento y pues actualizando porque los documentos se van venciendo, cuando salga una licitación a una empresa tener los documentos digitalizados poderlos enviar tener todo al día eso ya se hizo y se ha venido implementando.

Es perseverante cuando propone sus ideas y estas no son acogidas por su jefe

Sí pues de pronto a veces él no pone mucha atención, porque él se mueve en otros medios, ganadería tiene muchos otros negocios, y cuando yo digo algo si no me pone atención si no está concentrado en lo que le estoy diciendo busco la forma de repetírselo de nuevo o recordárselo y me ponga la atención o le pongo algún ejemplo para que vea que si va a dar buen resultado la propuesta mía, eso es lo que yo hago insistirle o demostrarle que si se puede hacer y que si es bueno lo que yo propongo.

Como maneja las dificultades en su trabajo

Bueno de acuerdo con la dificultad porque se presentan varias buscar la persona de acuerdo a la dificultad presentada si es algo legal pues buscar al abogado si es algo contable busco a la contadora y si es algo que yo pueda solucionar sin necesitar de buscar a otra persona lo hago yo mismo dentro de mis cabales o las cosas que tengo asignadas dentro del permiso que yo tenga para tomar las decisiones que yo tome hacerlo yo mismo para darle la solución más pronta y más adecuada.

Estas dificultades lo afectan a usted, lo desestabilizan lo estresan

Sí mucho me toca empezar a llamar si es un repuesto rápido consigne a la empresa para que lo lleven si es un problema legal como le dije de pronto cargaron un viaje y el viaje es de contrabando, busco a la persona que me pueda ayudar de pronto a

la abogada o la persona pertinente en este caso para apoyarme en ella y poder solucionar de la mejor manera el inconveniente.

Que estrategias emplea para cumplir sus metas

Las estrategias mías pues primero demostrar que lo que yo digo o propongo antes estar seguro de que va a funcionar y segundo insistir para que me apoyen la idea y si es necesario demostrar con ejemplos y hechos de que esas propuestas se van a llevar a cabo entonces esa es la ideología que yo manejo para ser escuchado.

Su estrategia es cerciorarse de lo que va a proponer

Sí estar seguro de lo que yo proponga si se va a dar y no quedar mal y poder ganar confiabilidad y credibilidad y poder seguir evolucionando en ese sentido.

cómo influye su jefe en el desarrollo de sus labores bien influye bastante pues las decisiones grandes las toma el, con el permiso de él es que se hacen las cosas, hay mucha libertad en cuanto el a mí ya hay un nivel de confianza bastante grande que me he ganado me siento bien trabajando me siento cómodo no me siento presionado ni nada de eso como él ya me tiene confianza porque él ya sabe que yo sé hacer las cosas entonces influye bastante trabajo bien trabajo cómodo.

Hay una buena relación jefe empleado

Sí bastante buena

Que le aporta su vida familiar y personal a labor que usted desempeña en su empresa

Aprender a contralar y administrar gastos, así como lo hago en mi empresa lo hago en mi hogar con mi esposa con mis padres ya que eso es lo que hago administrar eso influye mucho pues económicamente también pues gracias a mi trabajo tengo estabilidad en mi hogar tengo las cosas necesarias eso influye bastante sobre todo la administración, así como administro en mi trabajo aprendí a administrar mi vida personal mi hogar.

Cuáles son sus cualidades o fortalezas que le permiten destacarse como una persona exitosa

La organización me parece algo primordial en cualquier negocio o en cualquier empresa porque si uno mismo forma unos parámetros a seguir y si los sigue creo que todo va a funcionar bien hay una sincronización en eso me baso para hacer las cosa bien y obtener buenos resultados.

Yo me considero fuerte en x cosa y eso me ha permitido estar donde estoy aparte de la organización la responsabilidad asumir retos como ese que asumí y ser responsable en las cosas que uno hace y más si se dan un nivel de confianza grande entonces hay que responder de igual manera y ser muy responsable en sus labores.

Cuáles son los momentos que más disfruta dentro de su empresa

La verdad aprendí a disfrutarlos todos, como lo dije es un poco extenuante pero hay que disfrutarlos para hacer las cosa bien para sentirme a gusto entonces eso me ha enseñado a disfrutar las cosas y pues también cuando cuadro cuentas con los conductores que tengo interacción con ellos por fin frente a frente no solo por teléfono entonces también charlamos mucho cosas distintas vivencias de ellos problemas que se presentan entonces ese pedacito me gusta porque hay ese contacto humano hacia las personas que yo dirijo así puedo conocer sus problemas sus dificultades que está pasando en la familia que necesito un permiso por tal cosa entonces ese momento es muy chévere muy agradable con ellos porque los puedo conocer un poco más.

Cuáles son sus proyectos profesionales

Ahorita asumí este reto con la uis, que sé que me van a aportar muchísimo a mi vida laboral profesional aplicarlo a la empresa la idea es que la empresa sea mía si tener la forma la posibilidad de emprender empresa, como decimos con mi esposa sería rico madrugar a trabajar en lo de uno mas no ir a trabajarle a alguien hay proyectos ese es el objetivo.

Usted se proyecta más como independiente que como empleado

Correcto si señora

Cuáles son sus conocimientos y habilidades para el cargo que desempeña

Bueno los conocimientos los obtuve hay mismo laborando cuando estuve como asistente me fui empapando más del tema cuando pase en administración y las habilidades las va dando uno mismo uno mismo va aprendiendo cosas va conociendo más y va teniendo las habilidades necesarias para poder desempeñar todo lo que uno necesita entonces creo que las habilidades y el conocimiento lo aprendí hay.

Usted antes de trabajar hay trabajo en otro cargo

Trabaje toda mi vida en sector salud soy visitador médico no tuve la oportunidad de desempeñarlo o ejercerlo trabaje siempre en clínica me des encarrile de ese tema de salud, se me dio la oportunidad de este cargo me ha ido muy bien y hay voy cada día aprendiendo más.

Tiene algún otro estudiado

Soy visitador médico tengo un diplomado como visitador médico, y estoy que estoy ejerciendo aquí en la uis primer semestre.

Cuáles son sus expectativas del programa

Espero mucho y según veo y lo pensé bastante para iniciarlo es un programa que abarca todo lo que necesito para hacer empresa por eso tome la decisión de hacerlo y espero muchas enseñanzas muchas vivencias aprender bastante para poderlo aplicar a mi vida diaria cotidiana y profesional.

Tiene una anécdota sobre su trabajo

Al inicio cuando no conocía de la parte mecánica todo tiene nombre los repuestos nombres raros o coloquiales eso es lo que más me acuerdo y me causa risa porque me equivocaba mucho, pero con el tiempo he ido conociendo y ya conozco más.

Le gusta su trabajo

Me gusta bastante si señora

La razón para salir de la empresa en la cual labora

Sería un negocio más rentable, realmente uno trabaja por dinero, entonces si hay forma de hacer otra cosa que tenga más ingresos lo haría asumiría el reto de incursionar en otro medio.