

**APOYO A LA ESTRUCTURACIÓN DE LA DIVISIÓN DE ARTICULACIÓN CON
EL ENTORNO DE LA VICERRECTORÍA DE INVESTIGACIONES DE LA
UNIVERSIDAD DEL CAUCA: DOCUMENTO MARCO PARA LA CREACIÓN
DEL CENTRO DE LIDERAZGO PARA EL PACÍFICO Y LA AMAZONÍA**



DIMAS ALEJANDRO STERLING VARONA
CÓDIGO: 25031147

PASANTÍA PARA OPTAR AL TÍTULO DE ADMINISTRADOR DE EMPRESAS

**UNIVERSIDAD DEL CAUCA
FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES, ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
POPAYAN
2013**

**APOYO A LA ESTRUCTURACIÓN DE LA DIVISIÓN DE ARTICULACIÓN CON
EL ENTORNO DE LA VICERRECTORÍA DE INVESTIGACIONES DE LA
UNIVERSIDAD DEL CAUCA: DOCUMENTO MARCO PARA LA CREACIÓN
DEL CENTRO DE LIDERAZGO PARA EL PACÍFICO Y LA AMAZONÍA**



DIMAS ALEJANDRO STERLING VARONA
CÓDIGO: 25031147

ASESOR ACADÉMICO Y EMPRESARIAL
MBA. HÉCTOR ALEJANDRO SÁNCHEZ

UNIVERSIDAD DEL CAUCA
FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES, ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
POPAYAN
2013

Dedicatoria

A Dios, por darme la oportunidad de vivir y por estar conmigo en cada paso que doy, por fortalecer mi corazón e iluminar mi mente y por haber puesto en mi camino a aquellas personas que han sido mi soporte y compañía durante todo el periodo de estudio.

Dimas Alejandro Sterling Varona

AGRADECIMIENTOS

A todos los docentes de la Facultad de Ciencias Contables Económicas y Administrativas programa de la Universidad del Cauca que compartieron sus conocimientos, dentro y fuera de clase, haciendo posible que mi formación profesional se resuma en satisfacciones académicas y personales.

Le agradezco al profesor Héctor Alejandro Sánchez Mg, por manifestarme su interés en dirigir mi pasantía como opción de grado, por su confianza, colaboración y apoyo como asesor académico y empresarial.

TABLA DE CONTENIDO

	Págs.
INTRODUCCIÓN.....	9
CAPÍTULO I. CONTEXTUALIZACIÓN DEL ESTUDIO	10
1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	10
1.1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	10
1.1.2. JUSTIFICACIÓN DEL PROBLEMA	11
1.1.3. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	11
1.2. OBJETIVOS DEL ESTUDIO.....	12
1.2.1. OBJETIVO GENERAL.....	12
1.2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	12
1.3. MARCO TEÓRICO DEL ESTUDIO	12
1.3.1. DESARROLLO ECONÓMICO	12
1.3.2. LIDERAZGO.....	14
1.3.3. DOCUMENTO MARCO.....	15
1.3.4. EJES ESTRATÉGICOS.....	15
1.4. REFERENTES INSTITUCIONALES PARA LA CREACIÓN DEL CENTROS DE LIDERAZGO	16
1.4.1. OBSERVATORIO DEL CARIBE COLOMBIANO	16
1.4.2. FEDESARROLLO	17
1.4.3. CENTRO DE LIDERAZGO PARA EL DESARROLLO, UNIVERSIDAD CATÓLICA SAN PABLO AREQUIPA PERÚ	17
1.5. MARCO REFERENCIAL	18
1.5.1. INFORMACIÓN GENERAL ACERCA DE LA UNIVERSIDAD DEL CAUCA	18
1.5.2. ESCRITURA DE CONSTITUCIÓN	18
1.5.3. SISTEMA DE INVESTIGACIONES DE LA UNIVERSIDAD DEL CAUCA ...	19
1.5.4. NOMBRE DE LA ORGANIZACIÓN	20
1.5.5. ASPECTOS FILOSÓFICOS DE LA ORGANIZACIÓN.....	20
1.5.6. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL	21
CAPÍTULO II. DIAGNÓSTICO DE LAS FORTALEZAS Y DEBILIDADES MÁS IMPORTANTES DE LA REGIÓN PACÍFICA Y AMAZÓNICA	23

2.1.	ESTUDIO OBSERVACIONAL: APLICACIÓN DE LA ENCUESTA.....	26
2.1.1.	FORMATO DE LA ENCUESTA APLICADA.....	26
2.1.2.	NÁLISIS DE LA ENCUESTA A LOS GRUPOS DE INVESTIGACIÓN	27
2.1.3.	CONCLUSIONES DE LA ENCUESTA	29
2.2.	MARCO ANALÍTICO PARA LA FORMULACIÓN DEL DIAGNÓSTICO	29
2.2.1.	ETAPA DE INSUMOS	29
2.2.2.	ETAPA DE LA ADECUACIÓN.....	71
CAPÍTULO III. CARACTERIZACIÓN DEL CENTRO DE LIDERAZGO		73
3.1.	EXPERIENCIAS DECENTROS DE LIDERAZGO.....	73
3.1.1.	CENTRO DE LIDERAZGO COLOMBIANO	73
3.1.2.	CENTRO DE LIDERAZGO, INNOVACIÓN Y COACHING - CLIC	74
3.1.3.	CENTRO DE LIDERAZGO Y GESTIÓN EN COLOMBIA	75
3.2.	CARACTERÍSTICAS DE UN CENTRO DE LIDERAZGO	77
CAPÍTULO IV.DOCUMENTO MARCO PARA LA CREACIÓN DE UN CENTRO DE LIDERAZGO PARA EL PACÍFICO Y LA AMAZONÍA		79
4.1.	CONSTRUCCIÓN DEL DOCUMENTO MARCO	79
4.1.1.	MARCO NORMATIVO DE LA PROPUESTA.....	80
4.1.2.	ANTECEDENTES	82
4.1.3.	MISIÓN	82
4.1.4.	VISIÓN	82
4.1.5.	EJES ESTRATÉGICOS.....	83
4.1.6.	DIMENSIÓN DE LOS EJES ESTRATÉGICOS.....	83
4.1.7.	OBJETIVOS DE ACTUACIÓN.....	84
4.1.8.	DISEÑO DEL LOGOTIPO	84
4.1.9.	RELACIÓN DEL CENTRO DE LIDERAZGO CON SU ENTORNO.....	88
4.2.	DOCUMENTO MARCO PARA LA CREACIÓN DEL CENTRO DE LIDERAZGO PARA EL PACÍFICO Y LA AMAZONÍA.....	89
V.	CONCLUSIONES	113
VI.	RECOMENDACIONES	114
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....		115

LISTA DE FIGURAS

	Págs.
Figura 1. Logotipo de la Universidad del Cauca.....	21
Figura 2. Estructura Organizacional de la Vicerrectoría de Investigaciones.....	22
Figura 3. Región Pacífico y Amazonía en Colombia	25
Figura 4. Departamento del Cauca	30
Figura 5. Departamento del Chocó	35
Figura 6. Composición sectorial del valor agregado departamental	36
Figura 7. Indicadores de Competitividad Territorial	37
Figura 8. Departamento de Nariño.....	41
Figura 9. Necesidades básicas insatisfechas.....	42
Figura 10. Departamento del Putumayo	44
Figura 11. Línea base de la productividad en el Departamento de Putumayo.....	45
Figura 12. Proyecto de conectividad de Putumayo	46
Figura 13. Línea base de conectividad en el departamento de Putumayo	47
Figura 14. Línea base de la educación en el departamento de Putumayo	48
Figura 15. Departamento del Amazonas.....	52
Figura 16. Departamento del Vaupés	57
Figura 17. Departamento del Huila	64
Figura 18. Distribución del PIB Huila por Sectores.....	65
Figura 19. Distribución de la Población del Departamento por edades	68
Figura 20. Modelo Conceptual Centro de Desarrollo del Liderazgo	77
Figura 21. Liderazgo enfocado hacia las organizaciones.....	78
Figura 22. Etapas para la elaboración del Documento Marco.....	79
Figura 23. Planografía logotipo del Centro de Liderazgo para el Pacífico y la Amazonía.	85
Figura 24. Logotipo Final del Centro de Liderazgo para el Pacífico y la Amazonía	87

LISTA DE TABLAS

	Págs.
Tabla 1. ¿El grupo de investigación al que pertenece se encuentra activo?	27
Tabla 2. ¿De dónde surgen las iniciativas de la investigación?.....	28
Tabla 3. Estructura porcentual del PIB CAUCA por ramas de actividad.....	31
Tabla 4. Matriz D-O-F-A para el Departamento del Cauca.....	34
Tabla 5. Matriz D-O-F-A para el Departamento del Chocó.....	39
Tabla 6. Matriz D-O-F-A para el Departamento de Nariño	43
Tabla 7. Matriz DOFA del aspecto productivo en Putumayo	49
Tabla 8. Matriz D-O-F-A de la conectividad en Putumayo.....	50
Tabla 9. Matriz DOFA en educación en el departamento de Putumayo	50
Tabla 10. Matriz DOFA de la biodiversidad en el departamento de Putumayo.....	51
Tabla 11. Matriz D-O-F-A para el Departamento del Amazonas	54
Tabla 12. Aspectos Generales del Departamento.....	56
Tabla 13. Matriz D-O-F-A del Departamento del Vaupés	59
Tabla 14. MATRIZ DOFA INTEGRACION CON OTRAS REGIONES.....	60
Tabla 15. MATRIZ DOFA EDUCACION CIENCIA Y TECNOLOGIA.....	60
Tabla 16. Matriz D-O-F-A de desarrollo Sostenible.....	61
Tabla 17. Matriz D-O-F-A Infraestructura y Conectividad.....	62
Tabla 18. Matriz D-O-F-A Transformación Productiva y Empresarial	63
Tabla 19. Exportaciones del Departamento del Huila	66
Tabla 20. Población Total y en edad escolar.	69
Tabla 21. Matriz D-O-F-A para el Departamento del Huila.....	69
Tabla 22. Matriz descriptiva de adecuación para la elaboración del D-O-F-A	71

INTRODUCCIÓN

El liderazgo se constituye en una herramienta fundamental para generar desarrollo, que implica una relación de influencia particular, que permite mejorar diferentes procesos en los individuos o grupos, como la comunicación, el orden de ideas, la motivación, entre otros, que contribuyen a obtener recursos valiosos en el área o zona donde se desarrolle.

El presente estudio presenta la forma como se analizaron algunos departamentos que conforman la región pacífica y amazónica, los estudios se basan en los Planes Regionales de Competitividad, Planes de desarrollo, e información adicional, con el fin de determinar las características similares y establecer parámetros que faciliten la propuesta del Documento Marco para la creación del Centro de Liderazgo para el Pacífico y la Amazonía de la Universidad del Cauca, de igual manera se practicó una encuesta a los grupos de investigación de la universidad para conocer aspectos relacionados al objeto de estudio y de esta manera poder dar inicio a una iniciativa institucional con perspectiva regional y poder generar una vinculación tanto del sector público como privado que pueda permitir el desarrollo social y económico del Departamento y de la Región aprovechando las fortalezas y oportunidades y minimizando las amenazas y debilidades.

Por tal motivo, se procura que esta propuesta sea la base para el inicio del Centro de liderazgo para el Pacífico y la Amazonia, iniciativa que se basa en el liderazgo como herramienta fundamental para generar cambios sociales y económicos en el departamento y la región.

CAPÍTULO I. CONTEXTUALIZACIÓN DEL ESTUDIO

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

El Departamento del Cauca tiene como actividades principales en la dinámica económica la producción agrícola y ganadera, la explotación forestal, la actividad pesquera y el comercio. Además, se encuentra situado en la zona sur-occidental de Colombia y hace parte de las regiones Andina, Pacífica y Amazónica con una altitud desde el nivel del mar hasta los 5.780 metros, convirtiéndolo en una zona diversa y rica en recursos naturales.

Además, el Cauca cuenta en su población con diversidad étnica, entre ellos: mestizos y blancos que son 764.253(60,2%), los negros o afrocolombianos con 255.839 (20,16%), los llamados amerindios o indígenas con 248.855 (19,7%). El Censo de 2005 en el Departamento del Cauca indicó 1.268.937 habitantes. El 39,87% de la población se ubica en la zona urbana y el 60,13% en la zona rural. El 50,62% son hombres y el 49,37% mujeres.

Sin embargo, en la actualidad el Departamento del Cauca está en una posición de rezago económico, según las últimas estadísticas del DANE, para el año 2005 el Departamento del Cauca tenía un producto interno cercano a los \$5 billones de pesos, lo que representó el 1,74% del producto nacional. Lo que ha representado para el Departamento del Cauca un descenso en el desarrollo de los factores sociales, culturales, económicos y políticos, ocupando la posición número dieciocho (18) entre los departamentos del país, muy lejos de Antioquia, Bogotá o el Valle del Cauca.

Por tal motivo, la Universidad del Cauca pretende desarrollar un Centro de Liderazgo, que aborde y evalúe la problemática actual del Departamento del Cauca en todos los niveles, desarrollando las competencias y habilidades necesarias en sus diferentes grupos de interés, con el fin de superar los problemas y fortalecer la dinámica de desarrollo en la región.

1.1.2. JUSTIFICACIÓN DEL PROBLEMA

El liderazgo se constituye en una herramienta fundamental para generar desarrollo, que implica una relación de influencia particular, que permite mejorar diferentes procesos en los individuos o grupos, como la comunicación, el orden de ideas, la motivación, entre otros, que contribuyen a obtener recursos valiosos en el área o zona donde se desarrolle.

El Departamento del Cauca, requiere líderes que ayuden a superarlos inconvenientes actuales como: el desempleo, desigualdad económica, conflicto entre comunidades, entre otros, que provocan una imagen del departamento de desconfianza e inseguridad, que no permite la inversión y por ende el desarrollo económico y social

El Centro de Liderazgo de la Universidad del Cauca, se dará en todas las áreas, las regiones necesitan de liderazgos adaptativos a las necesidades del entorno y al aprovechamiento de las fortalezas que posee la región, en este sentido encontramos que el Departamento del Cauca posee gran diversidad en la parte ambiental, en la parte étnica y cultural, que se pueden convertir en potencialidades para desarrollar proyectos o ideas que beneficien a las comunidades, también en la identificación y fortalecimiento de líderes en áreas como: deporte, las artes, la ciencia, la política entre otros, por el papel de liderazgo que desempeñan las personas, como dirigentes, administradores de los recursos y actores pensantes, convirtiéndose en modelos o ejemplos a seguir para las generaciones futuras.

Se pretende que el Centro de Liderazgo de la Universidad del Cauca, cuente con la participación del sector público y privado, y conformará un grupo diverso, participativo e interdisciplinario que permita el inicio del cambio para el departamento y que a largo plazo lo pueda ayudar a salir de su actual estado.

1.1.3. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

Siendo el liderazgo una herramienta administrativa y psicológica que influye directamente en los cambios sociales políticos y económicos generando un cambio de mentalidad y perspectivas de afrontar las dinámicas económicas y aprovechar las fortalezas y oportunidades que ostenta el Departamento del Cauca, por lo tanto, surge el interrogante: ¿Es la creación de un Centro de Liderazgo para el Desarrollo una alternativa de solución para la problemática actual del Departamento del Cauca?

1.2. OBJETIVOS DEL ESTUDIO

1.2.1. OBJETIVO GENERAL

Apoyar la estructuración de la división de articulación con el entorno de la Vicerrectoría de Investigaciones de la Universidad del Cauca, mediante la creación de un documento base que permita la constitución del Centro de Liderazgo que permita la aplicación del liderazgo como herramienta para el desarrollo de la región.

1.2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ❖ Establecer un diagnóstico de las fortalezas y debilidades más relevantes en la región.
- ❖ Definir las características básicas de los Centros de Liderazgo.
- ❖ Proponer el documento base para la creación del Centro de Liderazgo para el Pacífico y la Amazonia que permita la aplicación del liderazgo como herramienta clave para dinamizar la región.

1.3. MARCO TEÓRICO DEL ESTUDIO

1.3.1. DESARROLLO ECONÓMICO¹

El desarrollo estudia el crecimiento de un sistema económico en un periodo largo de tiempo, incorporando las transformaciones que en ese horizonte ocurren: se transforma la estructura productiva, las tecnologías, las instituciones, las relaciones sociales y políticas que inciden en la economía, las pautas de distribución del producto. Por tanto, el crecimiento a largo plazo implica el desarrollo, ya que ocurren transformaciones en el sistema. En un periodo largo de tiempo no hay crecimiento sin desarrollo. Se pasa de un estilo de crecimiento o

¹ ZERMEÑO, Felipe. Lecciones de desarrollo económico. Plaza y Valdés Editores. México. 2004. 250 páginas. (Publicación en línea).

<http://books.google.com.co/books?id=lv24eXOtNZ8C&printsec=frontcover&dq=desarrollo+economico&hl=en&sa=X&ei=-uGOUJrzMYvg8ASn7YHIBQ&ved=0CCoQ6AEwAQ#v=onepage&q=desarrollo%20economico&f=false>

modelo de desarrollo a otro, ocurriendo periodos de transición que pueden ser críticos. El crecimiento se detiene si no se transita a otro modelo, aunque la transición signifique costos y retrocesos temporales. Esas transformaciones no se dan de manera uniforme y pareja, más bien se adelanta en ciertos países y regiones y luego se van generalizando de manera dispar y progresiva.

En América Latina, se ha transitado de un modelo primario exportadora la industrialización sustitutiva de importaciones (denominada la “sustitución de importaciones”), y de esta, a una nueva industrialización orientada al mercado interno, la cual entra en crisis a principio de los años ochenta y abre el paso a un modelo secundario exportador y a la inserción nacional y regional en el nuevo proceso de globalización de la economía.

Desde el punto de vista del desarrollo social, estas transformaciones ocurren para bien o para mal como un proceso real. El desarrollo se aplica al interior de la política económica cargado de contenido social y moral. Es el desarrollo como objetivo de un país, de una sociedad, de un colectivo, generalmente significa un avance en el bienestar social. Así, el crecimiento económico solo es desarrollo en función de un mayor bienestar, si es equitativo, si es modernizador y al mismo tiempo impulsor del progreso social, si es susceptible, si finalmente significa desarrollo humano, entendido como un avance hacia la plena realización de todas las personas. Este concepto de desarrollo es que generalmente proponen los gobiernos, los organismos multilaterales dedicados al desarrollo, los organismos no gubernamentales que plantean objetivos de progreso social, los partidos políticos, etcétera.

Distinguimos entonces el desarrollo como un proceso real de cambio de un sistema económico –específicamente el capitalista- que no necesariamente conduce a una mayor equidad o bienestar social y el desarrollo como un objetivo social y político que debe cumplir ciertas normas.

En el primer caso el crecimiento a largo plazo necesariamente implica al desarrollo; en el segundo caso, crecimiento no es igual a desarrollo, para que sea desarrollo tiene que cumplir con ciertos requisitos y normas previamente definidos que pueden ser de sustentabilidad y de equidad y bienestar social.

1.3.2. LIDERAZGO²

Denominamos liderazgo al proceso de dirigir e influir en las actividades laborales de los demás miembros de un grupo. Centrándonos en la raíz lingüística de la palabra inglesa lead o leader, se encuentran múltiples acepciones, tales como conducir, guiar, dirigir, hacia, dirigente. En lenguaje coloquial liderazgo se asocia a carisma vocablo procedente del griego y cuya traducción equivale a 'gracia'; esto implica cierto atractivo y una imagen de confianza y respeto, a raíz de la energía que transmiten determinadas personas.

Algunos autores han dado la impresión de que el liderazgo es sinónimo de dirección, pero no es correcto, pues los líderes se encuentran no solo en la jerarquía de la gerencia, sino también en los grupos informales de trabajo.

Es difícil encontrar una definición consensuada de liderazgo; las definiciones dependen de que aspectos de liderazgo se investiguen, desde que perspectiva disciplinaria y teórica y con qué propósito práctico. Desde una perspectiva de la psicología social, Chemers definió el liderazgo como "un proceso de influencia social a través del cual el individuo recluta y moviliza la ayuda de otros para alcanzar un objetivo colectivo" (Chemers.2001.p.376).

El liderazgo requiere que haya un individuo o una camarilla que influyan en las conductas de otros individuos o grupos de individuos (si hay líderes deben haber seguidores).

Una pregunta acerca de liderazgo es: ¿qué es un "buen" liderazgo? Esta pregunta está mal planteada porque debe desglosarse en dos indos preguntas diferentes: por un lado que son líderes eficaces/ineficaces y por otro lado que son líderes buenos/malos. Un líder eficaz es aquel que tiene éxito en establecer nuevos objetivos e influir en los demás para lograrlo. Aquí la evaluación del liderazgo es en gran parte un asunto objetivo: ¿Cuánta influencia tuvo el líder para establecer nuevos objetivos? ¿Estos se lograron?

Por el contrario, evaluar si el líder es bueno o malo en gran parte es un juicio subjetivo basado en preferencias, perspectivas, y objetivos personales, y si el líder pertenece al propio grupo o a otro grupo. Nosotros evaluamos a los líderes en términos de su carácter (agradables, malos, carismáticos), la ética y la moralidad

² OLTRA COMORERA, Víctor. Et al. Desarrollo del Factor Humano. Economía y Empresa. Eureka Media. Barcelona, España. 2005. Página 249. [Publicación en línea]. <http://books.google.com.ar/books?id=WZhiexkVvecC&pg=PA248&dq=liderazgo+definicion&hl=es&sa=X&ei=c9WPUJCeNYG-9QS-v4DAAQ&ved=0CDkQ6AEwBA#v=onepage&q=liderazgo%20definicion&f=false>

de los medios que utiliza para influir en los demás y alcanzar objetivos, (persuasión, coerción, opresión, decisión democrática), y la naturaleza de los objetivos hacia los que conducen a sus seguidores (preservar el medio ambiente, reducir el hambre y la enfermedad, producir una mercancía, combatir la opresión, participar en un negocio). Aquí los buenos líderes son aquellos que tienen atributos que aplaudimos, utilizan medios que aprobamos y establecen y logran objetivos que valoramos.³

1.3.3. DOCUMENTO MARCO.

Un documento marco representa un documento comodín donde se describen las generalidades de una propuesta, se define específicamente como un formulario.

“El documento marco constituye una base conceptual en el desarrollo de áreas específicas, a la vez que brinda algunos elementos para la profundización de la delimitación y especificidad del campo de la Educación en el contexto. De este modo, se genera un horizonte compartido de significados que contribuyen a elaborar un lenguaje común, habilitando decisiones, estrategias y acciones de acuerdo a este. Ello se traduce en una apuesta por una coherencia interna que podrá sustentar el diseño y la dirección de las políticas”.⁴

1.3.4. EJES ESTRATÉGICOS

“Los ejes estratégicos se conciben como las decisiones fundamentales que se tienen que tomar para asegurar una mayor eficacia de cara al futuro. Tienen algunas características:

- Agrupan un objetivo o varios que tienen un ámbito común, son coherentes con la misión, con la visión y con el resultado del posterior análisis D-O- F-A.

³ Psicología Social. 5 edición. Editorial Médica Panamericana. Madrid, España. 2008. Página 310. (Publicación en línea). <http://books.google.com.ar/books?id=7crhnqbQIR4C&pg=PA310&dq=liderazgo+definicion&hl=es&sa=X&ei=c9WPUJCeNYG-9QS-v4DAAQ&ved=0CDMQ6AEwAg#v=onepage&q=liderazgo%20definicion&f=false>

⁴ Consejo Nacional de Educación No Formal. CONENFOR. “Hacia una base conceptual de la Educación No Formal”. Área de Articulación Coordinación, Evaluación, Investigación, Profesionalización de Educadores. 2009. [Publicación en línea]. http://conenfor.edu.uy/innovaportal/file/32815/1/marco_teorico_conenfor.pdf

- No tienen que abarcar todos los aspectos importantes del centro. Hay que priorizarlos.
- Se recomienda que sean pocos.
- Son líneas básicas dentro de los centros”.⁵

“Otra definición, implica que el Eje Estratégico es el "¡atacaremos por ahí!", es prácticamente la estrategia misma, estableciendo por donde se va empezar, conquistar o consolidar las posiciones, considerando que es la decisión que todos estaban esperando”.⁶

1.4. REFERENTES INSTITUCIONALES PARA LA CREACIÓN DEL CENTROS DE LIDERAZGO

1.4.1. OBSERVATORIO DEL CARIBE COLOMBIANO⁷

Es un centro de pensamiento e investigación que se dedica al estudio, la reflexión y la divulgación del conocimiento sobre la realidad del Caribe colombiano.

Propósitos:

- Ampliar y fortalecer la capacidad regional de estudios y generación de conocimientos en el Caribe colombiano para el análisis de la situación presente y para la formulación de propuestas de desarrollo social y económico, basadas en el uso de la ciencia y la tecnología.
- Generar conocimiento de excelencia. y participar de manera eficaz en la construcción colectiva de una visión de futuro para la región.
- Proponer políticas, estrategias y proyectos para el desarrollo social, económico, cultural y científico del Caribe colombiano a los organismos gubernamentales y no gubernamentales de carácter internacional, nacional y regional.

⁵ Grupo ETSA. Definición de ejes estratégicos. España. [En línea]. <http://www.udc.es/>

⁶ MOLINE, Marcal. El E-libro práctico del anunciante. Asociación Española de Anunciantes. [En línea]. <http://www.moline-consulting.com/>

⁷ Observatorio del Caribe Colombiano. Portal Institucional. (En línea). <http://www.ocaribe.org/>

- Integrarse a la Estrategia de Desarrollo Científico y Tecnológico del Caribe Colombiano y propender por la integración de ésta a la Estrategia Científica y Tecnológica regional y nacional y de la Cuenca del Caribe.

1.4.2. FEDESARROLLO⁸

La Fundación para la Educación Superior y el Desarrollo (FEDESARROLLO) es una entidad privada sin ánimo de lucro. Establecida en 1970, se dedica a la investigación en temas de política económica y social. Su propósito es contribuir al diseño, seguimiento y mejoramiento de las políticas públicas. FEDESARROLLO fomenta, directa o indirectamente, el desarrollo económico y social del país mediante estudios, publicaciones y debates en diferentes áreas de la política pública. Los estudios son financiados por el sector privado, el sector público, entidades multilaterales y fundaciones locales e internacionales. La entidad se esfuerza por mantener un equilibrio entre sus fuentes de financiamiento de manera a preservar su independencia y credibilidad.

1.4.3. CENTRO DE LIDERAZGO PARA EL DESARROLLO, UNIVERSIDAD CATÓLICA SAN PABLO AREQUIPA PERÚ.⁹

Es un centro de la Universidad Católica San Pablo (UCSP) conformado por profesores, instructores, asesores y coaches comprometidos con el desarrollo integral de la persona humana y la sociedad.

El centro se dedica a la investigación, formación, entrenamiento y asesoría en temas de liderazgo, a través de: diplomados, programas, seminarios, conferencias, cursos y talleres. Así mismo desarrolla proyectos que ayuden a la formación de líderes humanamente sólidos, eficientes y solidarios.

⁸ Fundación para la Educación Superior y el Desarrollo. FEDESARROLLO. Centro de Investigación Económica y Social. (Portal en línea). <http://www.fedesarrollo.org.co/nosotros/%C2%BFquienes-somos/>

⁹ Universidad Católica San Pablo. Centro de Liderazgo para el Desarrollo. Arequipa, Perú. (Portal en línea). <http://liderazgo.ucsp.edu.pe/>

1.5. MARCO REFERENCIAL

1.5.1. INFORMACIÓN GENERAL ACERCA DE LA UNIVERSIDAD DEL CAUCA¹⁰

Fue creada el 24 de abril de 1827 mediante decreto dictado por el general Francisco de Paula Santander, para la fundación civil de establecimientos educativos de nivel superior en las principales ciudades de la patria recién liberada del dominio español, para efectos de la formación de los ciudadanos que habrían de fundamentar la vida nacional independiente en todos los órdenes, en distintas esferas y actividades.

Con ello se establece la también la fundación de la Universidad central (actual Universidad Nacional) y la Universidad de Cartagena. Se instaló el 11 de noviembre de 1827, Sus primeros programas fueron Jurisprudencia, Agrimensura, Teología y Medicina, en los cuales se contaban con cerca de 700 estudiantes en los primeros años de funcionamiento. Su nacionalización fue ratificada mediante la Ley 65 de 1964. Desde sus inicios contó con el apoyo del Presidente y Libertador Simón Bolívar y de Francisco de Paula Santander. Varios de los decretos sobre educación superior expedidos por Simón Bolívar, se hicieron en Popayán, en el ámbito de la Universidad del Cauca.

La Universidad tiene sus raíces en el Seminario Mayor de Popayán fundado en entre 1609 y 1617, establecimiento educativo de primer orden en los tiempos coloniales que funciona en el claustro de San José donde tuvieron amplio impacto las ideas más novedosas del pensamiento filosófico, político y científico de la Ilustración, en el siglo XVIII, el Siglo de las Luces. El pensamiento en la vida republicana e independiente de Colombia se generó en buena proporción en la Universidad del Cauca, de tal manera que la historia de la independencia de Colombia y sus inicios como república independiente confluye con la historia de la universidad.

1.5.2. ESCRITURA DE CONSTITUCIÓN:

La Universidad del Cauca es un ente universitario autónomo del orden nacional vinculado al Ministerio de Educación, con régimen especial, personería jurídica,

¹⁰ Universidad del Cauca. Portal en Línea. <http://www.unicauca.edu.co>

autonomía académica, administrativa y financiera y patrimonio independiente. Fue creada el 24 de abril de 1827 mediante decreto dictado por el presidente de la República Francisco de Paula Santander, en desarrollo de la Ley del 18 de mayo de 1826. Se instaló el 11 de noviembre de 1827 y su nacionalización fue ratificada mediante la Ley 65 de 1964.

1.5.3. SISTEMA DE INVESTIGACIONES DE LA UNIVERSIDAD DEL CAUCA

Mediante acuerdo No. 031 de 1997, el Consejo Superior crea la Vicerrectoría de Investigaciones, con el objeto de definir, reglamentar y coordinar el Sistema de Investigaciones de la Universidad del Cauca. La Vicerrectoría de investigaciones tiene como misión " Crear condiciones a escala regional para la consolidación y socialización del conocimiento, validando los resultados, asegurando su difusión y propiciando su aplicabilidad". Y como visión "ser el órgano que dinamiza eficazmente la búsqueda del conocimiento científico, tecnológico, humanístico, artístico y socioeconómico en la Universidad del Cauca". Establece como objetivo general el "hacer de la investigación una actividad esencial de la Universidad del Cauca", estableciendo la relación entre la comunidad académica, el Estado, la sociedad y el sector productivo, para el desarrollo de los saberes enunciados anteriormente. A través del acuerdo No. 068 de 1998, el Consejo Superior, previo concepto del Consejo Académico reglamentó el Sistema de Investigaciones de la Universidad del Cauca, el cual es de carácter social y abierto, está constituido por la Vicerrectoría de Investigaciones, como ente rector del sistema. El sistema de investigaciones de la Universidad, provee a los investigadores de los elementos normativos, logísticos y de incentivos necesarios para adelantar el proceso investigativo en condiciones propicias para la obtención de resultados provechosos para el saber científico y tecnológico de la Universidad, la región y el país.

Con el acuerdo 047 del 6 de diciembre de 2011 se reglamenta la creación de la División de articulación con el Entorno en la Vicerrectoría de Investigaciones con el fin de darle priorización a la gestión de propiedad intelectual y acercar más la universidad con el entorno regional y nacional.

1.5.4. NOMBRE DE LA ORGANIZACIÓN

Universidad del Cauca

1.5.5. ASPECTOS FILOSÓFICOS DE LA ORGANIZACIÓN

Misión

La Universidad del Cauca, fiel a su lema "*PosterisLvmenMoritvrvsEdat*" (Quién ha de morir deje su luz a la posteridad), tiene un compromiso histórico, vital y permanente con la construcción de una sociedad equitativa y justa en la formación de un ser humano integral, ético y solidario.

Visión

La Universidad del Cauca es una institución de educación superior pública, autónoma, del orden nacional, creada en los orígenes de la República de Colombia.

La Universidad del Cauca, fundada en su tradición y legado histórico, es un proyecto cultural que tiene un compromiso vital y permanente con el desarrollo social, mediante la educación crítica, responsable y creativa.

La Universidad forma personas con integridad ética, pertinencia e idoneidad profesional, demócratas comprometidos con el bienestar de la sociedad en armonía con el entorno.

La Universidad del Cauca genera y socializa la ciencia, la técnica, la tecnología, el arte y la cultura en la docencia, la investigación y la proyección social.

Política de calidad

La Universidad del Cauca, consciente del compromiso que tiene con el país y con la región en los procesos de mejoramiento de la calidad de la educación en términos de formación en valores, formación para el trabajo y la productividad, el desarrollo del pensamiento, la generación y apropiación de ciencia y tecnología, establece como grandes propósitos institucionales los siguientes:

- ❖ Reafirmar el liderazgo y la proyección de la Universidad en el contexto regional, nacional e internacional.
- ❖ Desarrollar planes, programas y proyectos de formación, investigación e interacción con la comunidad, con pertinencia académica y calidad para la excelencia y el mejoramiento continuo.
- ❖ Generar las condiciones institucionales para la adopción, adecuación y desarrollo de programas de ciencia y tecnología, con el fin de elevar los niveles de competitividad de sus procesos educativos.
- ❖ Consolidar mecanismos de participación democrática en el marco de los principios consagrados por la Constitución Política y la Ley 30 de 1992.
- ❖ Liderar procesos de desarrollo socio-cultural, científico y tecnológico, a través del cumplimiento de sus funciones de investigación, formación y servicio comunitario, procesos encaminados a mejorar las condiciones de vida de la población en la región.

Logo de la Universidad del Cauca

Figura 1. Logotipo de la Universidad del Cauca



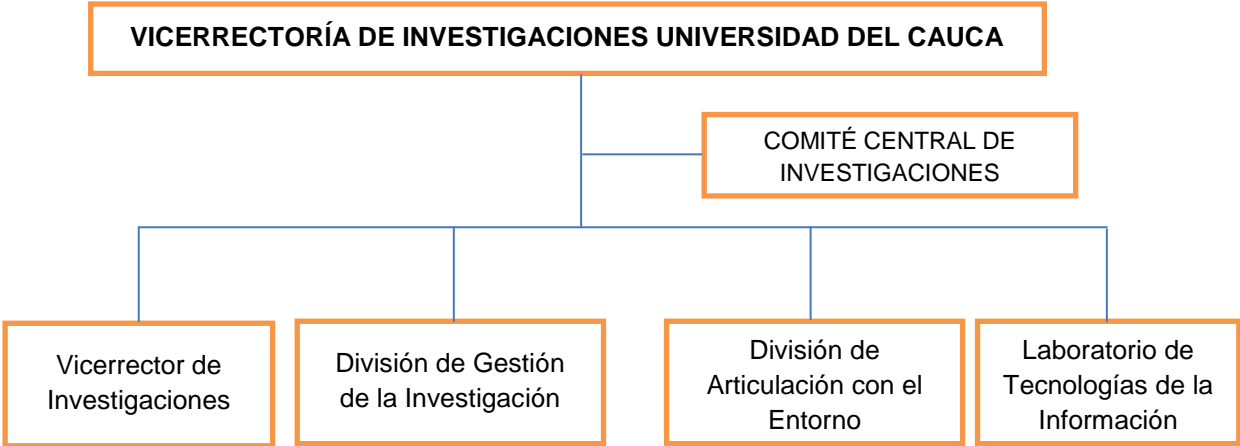
Fuente: Universidad del Cauca

1.5.6. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

La Universidad del Cauca, tiene una estructura directiva conformada por autoridades de Carácter legislativo y ejecutivo. El máximo órgano de dirección es el Consejo Superior, y la Rectoría es la primera autoridad Ejecutiva.

La Estructura Organizacional es complementada por cuatro (4) Vicerrectorías y el Consejo Académico. No obstante, el presente estudio se enfocó y realizó básicamente en la Vicerrectoría de Investigaciones, por tal motivo a continuación se presenta la estructura organizacional de esa dependencia:

Figura 2. Estructura Organizacional de la Vicerrectoría de Investigaciones



Fuente: Vicerrectoría de Investigaciones. Universidad del Cauca

CAPÍTULO II. DIAGNÓSTICO DE LAS FORTALEZAS Y DEBILIDADES MÁS IMPORTANTES DE LA REGIÓN PACÍFICA Y AMAZÓNICA

Un aspecto importante para tener en cuenta es la posición del Departamento del Cauca frente a la región pacífica y amazónica, que se puede destacar dentro de tres contextos importantes:

✓ **Contexto Regional:**

“Los departamentos de Cauca, Caquetá, Huila, Nariño, Putumayo forman la región suroccidental Colombiana, esta región suroccidental se caracteriza por la división de la cordillera de los Andes en tres ramales, la primera ocurre en los Nudos de los Pastos, donde se originan las cordilleras Oriental y Occidental, y más al norte, en el Macizo Colombiano o Nudo de Almaguer, se desprende la cordillera Central de la Oriental.

El complejo sistema orográfico asociado a las condiciones climáticas, edafológicas e hidrográficas contribuye a que el departamento del Cauca presente una importancia ecológica y biogeográfica regional, por encontrarse sobre el espacio diversos ecosistemas, así como diferentes patrones de ocupación humana.

El sistema Nacional Ambiental, SINA, ha dividido el país en 14 regiones, de las cuales tres se localizan parcialmente en el Cauca a través de las siguientes ecorregiones; Sur Andina, Piedemonte Amazónico, Pacífico”.¹¹

✓ **Contexto Nacional**

“Colombia está dividida en cinco regiones naturales continentales y una insular: Andina, Caribe, Pacífica, Orinoquia, Amazonia e Insular. De estas, el territorio del Cauca comparte con cuatro en las siguientes subregiones naturales:

- Pacífica, con la llanura del Pacífico

¹¹ Cauca características geográficas – República de Colombia departamento administrativo nacional de estadísticas – Instituto Geográfico Agustín Codazzi – información geográfica en aspectos biofísicos, sociales, culturales, ambientales y económicos – pag 17

- Andina, con seis subregiones: a) sector sur de las estribaciones occidentales de la cordillera Occidental, b) valle del río Cauca, c) altiplano de Popayán, d) fosa del Patía, e) vertiente magdalenense de la cordillera oriental, f) Macizo Colombiano
- Amazonia, con el piedemonte Amazónico
- Insular, con las islas de Gorgona y Gorgonilla

En consecuencia, el departamento presenta una serie de potencialidades de acuerdo con los diferentes recursos: el agrario lo constituye en gran productor de caña de azúcar, segundo a nivel nacional, el forestal, los bosques naturales como producción de madera y superficie ocupada; el pesquero por la abundancia de atún, camarón y ostras; el minero, con la riqueza de oro, plata, platino, y carbón; el energético, con la central hidroeléctrica La Salvajina; el turístico, principalmente por las áreas de Tierradentro y del Pacífico; y el hidrográfico, por la importancia de la estrella fluvial del Macizo Colombiano, donde nacen cuatro de los ríos más significativos del país: Magdalena, Cauca, Patía y Caquetá”.¹²

✓ Contexto Internacional

“A lo largo de su historia, desde los periodos precolombinos hasta los tiempos actuales, la situación geoestratégica de este territorio ha sido su principal fortaleza como centro generador y receptor de intercambios importantes hacia los espacios del hoy nivel internacional, como también de los regionales e internos.

Aunque su importancia geoestratégica presente no es equivalente a la observada en el transcurso de la historia, si constituye una potencialidad para los intercambios entre Colombia con los países del sur del continente y los orientales de la cuenca del océano Pacífico, especialmente en las dinámicas modernas de globalización”¹³

En estos contextos el diagnóstico establecido consideró la similitud de factores que están presentes en la región pacífica y amazónica de Colombia, destacando que se utilizaron variables de tipo económico, social, demográfico, político, cultural, ambiental y todos aquellos que permitieran dar una visión amplia y real de la actualidad regional con el fin de establecer un alcance hacia la construcción del

¹² Cauca características geográficas – Vid. Ver Nota 11.

¹³ Op. Cit. Página 19

“Documento Marco para la Creación de un Centro de Liderazgo para el Pacífico y la Amazonía”

Figura 3. Región Pacífico y Amazonía en Colombia



**La región demarcada de rojo representa el pacífico y la Amazonía Colombiana.*

Fuente: Elaboración propia del estudio

El diagnóstico abarcó dos fases importantes dentro del estudio, la primera fase de investigación implicó un estudio observacional a través de una encuesta aplicada a los grupos de Investigación de la Universidad del Cauca.

Posteriormente, se realizó un estudio regional denominado Marco Analítico, que involucraba el análisis D-O-F-A de varios Departamentos, el cual contribuyó con la

construcción de la Matriz D-O-F-A regional en la cual se destacan las Debilidades, Oportunidades, Fortalezas y Amenazas más relevantes para el diseño del Documento Marco para la Creación del Centro de Liderazgo para el Pacífico y la Amazonía.

2.1. ESTUDIO OBSERVACIONAL: APLICACIÓN DE LA ENCUESTA

La aplicación de una encuesta ayudó a conocer el grado de percepción de los investigadores hacia la Vicerrectoría y para actualizar la base de datos de los investigadores registrados en la Vicerrectoría de Investigaciones de la Universidad del Cauca.

Como el objetivo de la encuesta era medir el grado de percepción que tienen los investigadores sobre el Sistema de Investigación y la Vicerrectoría de Investigaciones, se definió que se utilizara 2 tipos de preguntas para la recopilación de la información necesaria.

Para realizar este trabajo las preguntas abiertas se utilizaron porque facilitan captar el pensamiento real de los encuestados y cumplir con el objetivo propuesto, aunque el análisis es más complejo, por los disímiles puntos de vista que tienen los investigadores de acuerdo al área de conocimiento en el que se desempeñan.

Y las preguntas cerradas se utilizaron para corroborar alguna información suministrada por los investigadores a la Vicerrectoría de Investigaciones.

2.1.1. FORMATO DE LA ENCUESTA APLICADA

La encuesta aplicada se observa mejor en el Anexo A formato de la encuesta, en esta parte se consideraron las preguntas de vital relevancia para el presente estudio.

2.1.2. NÁLISIS DE LA ENCUESTA A LOS GRUPOS DE INVESTIGACIÓN

De los 203 Investigadores registrados formalmente en el Sistema de Información de la Vicerrectoría de Investigaciones, el cuestionario se aplicó a 166 investigadores, esta dificultad se presentó por que en algunos programas de la Universidad del Cauca se encontraban en el proceso de acreditación, motivo por el cual los docentes no pudieron establecer una cita para la realización de la encuesta, otros investigadores se encontraban por fuera de la ciudad realizando actividades académicas (comisión de estudios, doctorados, año sabático entre otros), por último se encontró que otros docentes son pensionados desde hace varios años. Esta situación dejó dentro del estudio realizado por los funcionarios de la División de Articulación con el Entorno un margen de error de 37 Investigadores, que no participaron en la investigación realizada.

Para el desarrollo del trabajo se tuvieron en cuenta dos preguntas del cuestionario realizo a los grupos de investigación, estas preguntas fueron la número uno y la número dos, los resultados obtenidos se pueden observar en las siguientes tablas:

Tabla 1. ¿El grupo de investigación al que pertenece se encuentra activo?

	Frecuencia	Porcentaje
SI	137	85.5%
NO	29	17.5%
TOTAL	166	

Del total de la muestra objeto de estudio, se encontró que el 82,53% (Aproximadamente 137 investigadores) se encuentran actualmente activos, es decir que están realizando procesos en materia investigativa durante los últimos años.

Por otra parte se encontró que existen 29 (17.46%) Investigadores registrados en el sistema de Información de la Vicerrectoría de Investigaciones de la Universidad del Cauca que manifiestan la Inactividad. Es decir, que en los últimos 5 años no ha realizado ningún desarrollo o producto investigativo formalmente con la Universidad.

Tabla 2. ¿De dónde surgen las iniciativas de la investigación?

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Iniciativa integrantes del grupo	83	43.5%
Necesidades Entorno	50	26.2%
Redes académicas e interinstitucionales	29	15.2%
Por divulgación de convocatorias	8	4.2%
Actualización de conocimiento	19	9.9%
Desarrollo de líneas investigativas con oportunidad de financiación	2	1.0%
TOTAL	166	

Respecto a la pregunta Número 2 que habla sobre la motivación para la creación de los grupos de investigación, se encontró para esta pregunta abierta 191 respuestas en común, que se identifican con los ítems que se delimitaron en el estudio según las respuestas brindadas por los Investigadores. Estas respuestas fueron las siguientes:

- 83 Investigadores de los 166 (43.5%) que participaron en el estudio, manifestaron que las iniciativas para la investigación surgen de ellos mismos, dependiendo del tema en que ellos se desenvuelven.
- Además, 50 Investigadores (26.2%) expresaron que la iniciativa para la investigación surge por el análisis de las necesidades del entorno.
- 29 Investigadores (15.2%), explicaron que las iniciativas para la investigación surgen través de las redes académicas e interinstitucionales.
- Por otra parte, existieron 8 Investigadores quienes dijeron que las iniciativas para la investigación surgen gracias a la divulgación de convocatorias (4.2%).
- 19 Investigadores (9.9%) que fueron encuestados, revelaron que las iniciativas para la investigación surgen de la necesidad de actualizar el conocimiento en el área específica que desarrollaron.
- Por ultimo 2 Investigadores (1.0%), declararon que la iniciativa para la investigación es generada por la motivación del desarrollo de líneas investigativas con oportunidad de financiación.

2.1.3. CONCLUSIONES DE LA ENCUESTA

- El estudio permitió la actualización de la base de datos de los Investigadores adscritos a la Vicerrectoría de Investigaciones frente a la información de contacto de los directores de Investigación y el estado real de actividad de cada uno de ellos.
- De los participantes de la investigación estadística existe una gran mayoría que expresa que las iniciativas para la investigación surgen por dos aspectos, intereses personales, y por la identificación de necesidades del entorno.
- Muchos de los Investigadores están realizando proyectos por fuera del sistema de investigación de la universidad, manifestando la falta de apoyo que les brinda la Vicerrectoría de Investigaciones.

2.2. MARCO ANALÍTICO PARA LA FORMULACIÓN DEL DIAGNÓSTICO

El marco analítico consistió en el análisis de las matrices D-O-F-A de varios Departamentos que conforma la región, para finalmente alcanzar a identificar los aspectos más importantes que identifican e integran al Pacífico y la Amazonía.

Los resultados finales establecidos se basan en estudios previos de los diferentes departamentos seleccionados, estos fueron desarrollados por las autoridades municipales, regionales y nacionales, y permitieron identificar de manera eficaz los principales problemas, no sólo departamentales sino propiamente de la región, considerando que la creación del centro establece al Pacífico y la Amazonía.

2.2.1. ETAPA DE INSUMOS

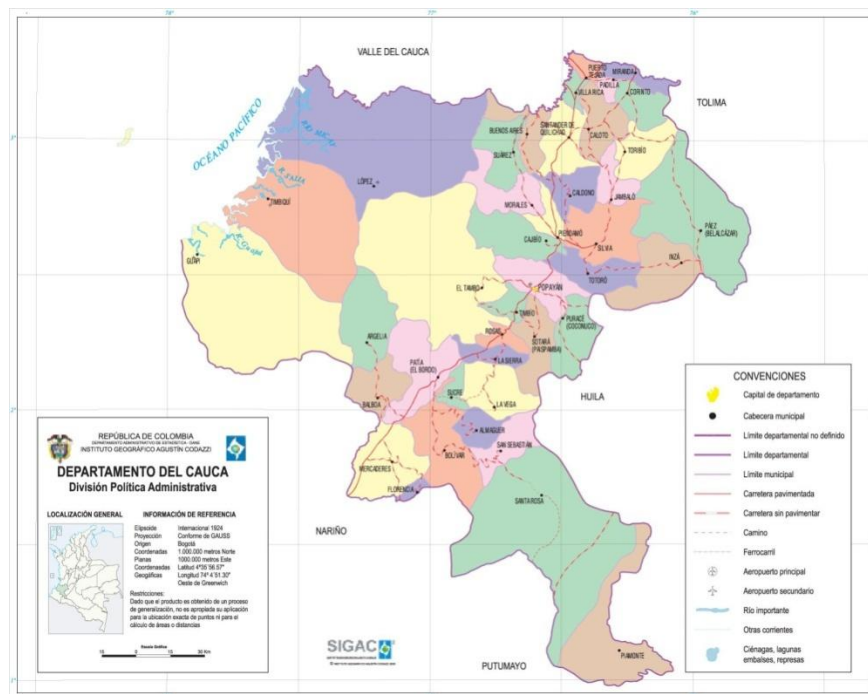
En esta etapa se exploró la información regional, considerando los documentos CONPES, los Planes Regionales de Competitividad (PRC) y los Planes de desarrollo vigentes, los mismos incluyen el establecimiento de la matriz D-O-F-A para cada uno de los diferentes departamentos: Cauca, Putumayo, Nariño, Chocó, Amazonas, Vaupés y Huila.

La información de cada uno de los departamentos se enumera y presenta a continuación:

A. DEPARTAMENTO DEL CAUCA

El Departamento del Cauca está situado al sur-occidente del país, entre las cordilleras central y occidental y los departamentos del Valle del Cauca, Nariño, y Huila, con una porción de 140 Kms, de costa en el Pacífico y fronteras de menor tamaño con Tolima, Caquetá y Putumayo. Dos islas en el Pacífico pertenecen a su territorio: Gorgona y Gorgonilla. Su extensión de 30.169 Kms², equivale al 2,7% del territorio nacional¹⁴. Su capital es Popayán.

Figura 4. Departamento del Cauca



Fuente: Mapas de Colombia. <http://mapas.mapadecolombia.com/co/>

Aspecto productivo

“Su economía está basada principalmente en la producción agrícola, especialmente de fique, caña de azúcar, caña panelera, café, papa, maíz, yuca, frijol, tomate, mora y espárragos. Es también muy importante la ganadería y sus derivaciones de productos cárnicos y lácteos.

¹⁴ ORTEGA NARVÁEZ, Temistocles. Plan de Desarrollo Departamental del Cauca 2012- 2015: Cauca, todas las oportunidades. Gobernación del Cauca. Popayán, Cauca. 15 de enero de 2013

Notable desarrollo ha tenido en los últimos tiempos la piscicultura. En la región del litoral Pacífico se encuentra una de las más grandes reservas forestales del país. En la región del río Naya hay grandes reservas de oro y en la zona caucana yacimientos petrolíferos.

El Cauca también alberga la Universidad del Cauca, importante centro de educación superior pública del suroccidente colombiano que ha tenido relevancia en la historia de la conformación de la república de Colombia”.¹⁵

La estructura de la economía caucana ha decaído, hacia el año 2000 la participación del PIB era del 19%, pasando al 17,6 en 2008 en el sector primario, un leve aumento en el sector secundario de 25,8% y de 59,1% en el sector terciario, considerando el crecimiento del transporte en 3,5%.

Tabla 3. Estructura porcentual del PIB CAUCA por ramas de actividad

ACTIVIDADES	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009p	2010p
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	17,2	18,5	19,2	17	15,8	18,1	17	16,6	16,6	11,9	17,9
Explotación de minas y canteras	1,8	1,8	1,5	1	1,3	0,9	0,9	1	1	1,5	1,1
Industrias manufactureras	17,5	18,1	18,1	17,6	21	18,8	19,7	17,4	18,2	20,7	ND
Suministro de electricidad, gas y agua	2,5	2,4	2,3	2,3	2,8	3,2	3,1	3,1	3,1	3,1	2,9
Construcción	4,1	4	4,8	6	4,7	3,4	4,3	4,5	3,9	4,5	5,7
Comercio y reparación	5	4,8	4,7	4,7	4,2	4,3	4,2	4,1	4,5	4,3	5,6
Restaurantes y hoteles	5,9	5,6	5,3	5,5	5,4	5,4	5,6	5,8	5,8	5,7	5,7
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	5,1	4,9	4,7	5,5	5,3	5,5	6,3	7	7,1	6,7	8,3
Establecimientos financieros, seguros, actividades inmobiliarias	13,9	12,8	14,9	16,3	16,3	17,6	16,1	16,6	17,4	17,1	20,8
Actividades de servicios sociales, comunales y personales	27	27	24,4	24,1	23,1	22,9	22,7	24,1	24,3	24,4	30,5

Fuente: DANE. Cuentas Nacionales Departamentales. Boletín Junio de 2011

¹⁵ Departamento del Cauca. Actividad Económica. Wikipedia: La Enciclopedia Libre. 07 de marzo de 2013. [Publicación en línea]. [http://es.wikipedia.org/wiki/Cauca_\(Colombia\)](http://es.wikipedia.org/wiki/Cauca_(Colombia))

Al considerar un período más amplio para el análisis de la evolución de la economía se observa una pérdida de importancia de las actividades agropecuarias y mineras, sector primario, y un aumento significativo de las actividades terciarias.

En agricultura, los principales cultivos son café, caña de azúcar, plátano, yuca, cacao, cocotero, fique, maíz, frijol, papa, arroz y aguacate. Según el perfil departamental elaborado por el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, oficina de estudios económicos, actualizado a febrero de 2012, a escala nacional el Cauca es el primer productor de fique, el segundo de caña de azúcar, el tercero de maní, el quinto de café y el séptimo de papa; y en actividades pecuarias se ubica como el segundo productor de cuyes, el quinto de conejos y el décimo primero en avicultura no industrial.

Aunque la contribución de la minería al valor agregado departamental se ha visto relegada al 1% del PIB, es necesario analizar sus perspectivas de evolución a mediano y largo plazo, dado el aumento de la importancia concedida en las políticas nacionales a la explotación de recursos naturales, los efectos económicos y sociales asociados al carácter informal e ilegal en el que opera la mayor parte de las explotaciones, la no observancia de procesos de consulta y consentimiento previo en los proyectos ubicados en territorios colectivos indígenas y los impactos que generan y pueden desencadenar sobre los frágiles y estratégicos ecosistemas localizados en el territorio.

En industria se destacan los subsectores de productos alimenticios, manufacturas de papel, productos químicos y farmacéuticos, caucho y plásticos, metálicos, artes gráficas y maquinaria y equipo, muebles y minerales. Estas actividades agrupan 104 establecimientos, generan más de 11.000 empleos y una producción de 3,7 billones.

Existen potencialidades en diversos sectores; en industria, localizados principalmente en el norte y Popayán, destacan los de productos alimenticios, bebidas, lácteos, papel, empaques, transformación de la madera, industria azucarera y elaboración de impresos para la exportación; en minería, oro, plata, platino, azufre, asbesto, caliza, talco, yeso y carbón; en turismo, el cultural e histórico, así como el eco y el etno-turismo. En el norte del Cauca y Popayán, se han instalado los centros de mayor actividad industrial y comercial. Por su parte el sector agrícola ofrece grandes posibilidades a través de la obtención de certificados de origen y reconocimientos asociados a la relevancia social de las organizaciones que los producen.

Aspecto de Comunicación

“La carretera panamericana atraviesa el departamento de norte a sur y la comunica con los departamentos de Valle del Cauca y Nariño, por la carretera Popayán La Plata se comunica con el departamento del Huila. Todos los municipios con excepción de Guapi y Timbiquí se encuentran conectados por carretera entre sí y con Popayán, que a su vez se conecta con las principales ciudades del país. El océano Pacífico permite la navegación de canotaje entre los municipios de Guapi, Timbiquí y López (Micay). Los ríos Guapi, San Juan de Micay, Saija y Timbiquí permiten la navegación en pequeñas embarcaciones; cuenta con 4 aeropuertos que le permiten la comunicación aérea con Bogotá y las principales ciudades del país”.¹⁶

Aspecto Social

“El Cauca es un departamento colombiano con una gran proporción de indígenas. Las dos etnias más numerosas son los Paeces y los Guámbianos. Desde tiempos coloniales han estado en conflicto por la tenencia de tierras. La población está representado por: Mestizos y Blancos (56,31%), Negros o Afrocolombianos (22,19%) y Amerindios o Indígenas (21,5%)”.¹⁷

Las brechas del Departamento frente al resto del país y entre sus municipios son amplias. Aunque están asociadas con su desempeño productivo, también tienen relación con la distribución espacial de la población, con su composición étnica y con la situación de aislamiento y deficiencia de la infraestructura de servicios.

En 2002, la proporción de población en situación de pobreza era de 58,2%, significativamente superior al promedio nacional; en 2010, ese porcentaje había aumentado 6 puntos porcentuales, llegando a 64,3%, lo que significa que cerca de dos (2) de cada tres (3) personas enfrentan este flagelo.

En condiciones de pobreza extrema se encontraba el 24,5% de la población en 2002; para el 2010 se había agudizado ese fenómeno, afectando a un 35,9% de la población total.

¹⁶ Departamento de Cauca. Vías de Comunicación. Toda Colombia: Es mi pasión. Bogotá, Colombia. [Publicación en línea]. <http://www.todacolombia.com/departamentos/cauca.html>

¹⁷ Departamento del Cauca. Etnografía. Wikipedia: La enciclopedia libre. Colombia. 07 de marzo de 2013. [Publicación en línea]. [http://es.wikipedia.org/wiki/Cauca_\(Colombia\)](http://es.wikipedia.org/wiki/Cauca_(Colombia))

El déficit cuantitativo en promedio para el departamento era de 13,18%. El nivel más alto corresponde al del municipio de La Vega, con 25%; mientras el más bajo corresponde al de Silvia, con 3,3%.

El déficit cualitativo promedio afectaba al 43,5% de los hogares; sin embargo, en las áreas rurales era sustancialmente más alto (64%), con el nivel más alto observado en Almaguer (90.9%), revelando una crítica situación en todos los aspectos de la vivienda de la población localizada en esta área.

MATRIZ D-O-F-A PARA EL DEPARTAMENTO DEL CAUCA

Tabla 4. Matriz D-O-F-A para el Departamento del Cauca

FORTALEZAS	DEBILIDADES
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Área estratégica para el departamento del Cauca. ▪ La cercanía con la república de Ecuador para la comercialización de productos. ▪ Gran parte de sus municipios corresponden al macizo colombiano. ▪ Abundante riqueza de recursos hídricos. ▪ La riqueza en recursos mineros y de biodiversidad. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mínima participación en la generación del PIB. ▪ Deficiencia en las condiciones de las vías y la infraestructura en general. ▪ La economía es netamente de subsistencia. ▪ La presencia de los actores armados durante muchos años. ▪ La marcada presencia de los cultivos de uso ilícito.
OPORTUNIDADES	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Es considerada la principal estrella fluvial colombiana. ▪ La diversidad étnica y cultural. ▪ La riqueza de los suelos del valle geográfico del Patía. ▪ Discurre por el centro de su territorio la vía panamericana. ▪ La belleza de paisaje y la diversidad de su clima, lo cual le permite potencializar la actividad turística. ▪ Es una zona ganadera por excelencia. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ El uso inadecuados de sus recursos naturales. ▪ La desertización de parte del área del Valle del Patía. ▪ El orden público por las actividades de narcotráfico y guerrilla. ▪ El deterioro progresivo de los bosques del macizo colombiano para dedicarlos a los cultivos ilícitos. ▪ La falta de agua potable en las cabeceras municipales y los racionamientos continuos en época de sequía.

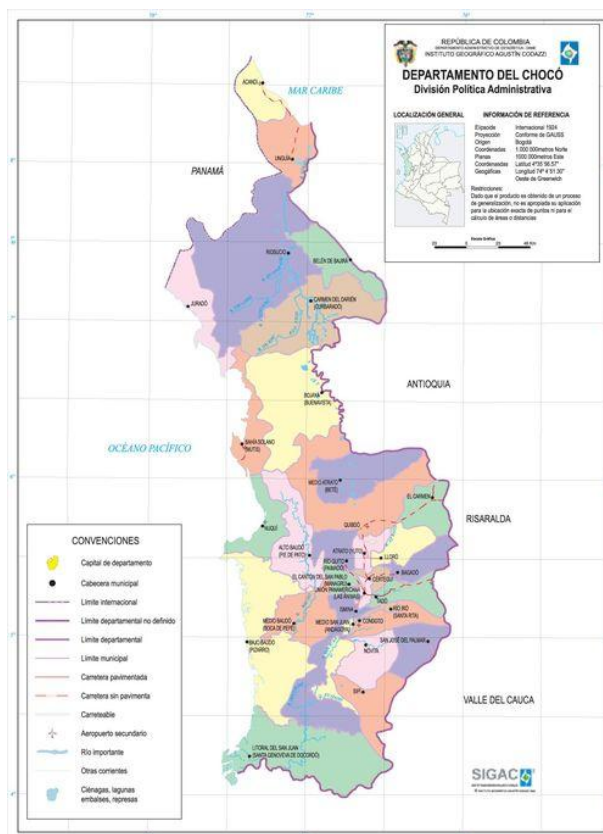
Fuente: Corporación Universitaria Autónoma del Cauca. 2010

B. DEPARTAMENTO DEL CHOCÓ

Chocó se localiza al noroeste de Colombia, en la región del Pacífico colombiano. Comprende las selvas del Darién y las cuencas de los ríos Atrato y San Juan. Su capital es el puerto de Quibdó. Es el único departamento con costas en los océanos Pacífico y Atlántico, y es el único limítrofe con Panamá. Allí se encuentra la ecorregión que probablemente tenga la mayor pluviosidad del planeta.

Los límites del Chocó son: al norte, Antioquia, el Darién (Panamá) y el mar Caribe; al oriente Antioquia, Risaralda; al sur el Valle del Cauca, y al occidente el Darién (Panamá) y el Océano Pacífico, localizado entre los 04°00'50" y 08°41'32" de latitud norte y los 76°02'57" y 77°53'38" de longitud oeste. Tiene una superficie de 44.530 km², similar a la de la República Dominicana.¹⁸

Figura 5. Departamento del Chocó



Fuente: Zonu. <http://www.zonu.com/>

¹⁸ Departamento del Chocó. Generalidades y Geografía. Wikipedia: La Enciclopedia Libre. Colombia. 22 de marzo de 2013. [Publicación en Línea]. <http://es.wikipedia.org/wiki/Choc%C3%B3>

Aspecto productivo

“La economía del departamento del Chocó es frágil, depende de la minería, la explotación forestal, la pesca, la agricultura y la ganadería. La minería se concentra en la extracción de oro, le siguen en menor proporción la plata y el platino, aunque existen yacimientos de caliza, molibdeno y cobre.

La explotación forestal ha sido intensa y representa una amenaza para los ecosistemas locales.

El desarrollo industrial del Chocó es, junto con Sucre y los departamentos de la Orinoquía y la Amazonía, de los más bajos del país, sobresaliendo la manufactura agrupada en productos alimenticios, bebidas y muebles de madera.

Los principales centros poblados y económicos son Quibdó, Istmina, Nóvita; Acandí en la costa del mar Caribe, y Solano en la costa del océano Pacífico. El turismo se ha convertido en una fuente menor de ingresos.”¹⁹

Figura 6. Composición sectorial del valor agregado departamental

	Sector	Participación % sectorial Chocó	Participación % sectorial país
1	Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca.	24,51%	13,41%
2	Educación, salud, servicios comunitarios y servicio doméstico.	19,85%	10,95%
3	Administración pública.	17,25%	8,37%
4	Minería.	12,21%	4,77%
5	Servicios públicos (electricidad, gas, agua, transporte y comunicaciones).	11,23%	11,52%
6	Comercio, hoteles y restaurantes.	5,85%	11,63%
7	Construcción	5,29%	5,78%
8	Intermediación financiera y actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler.	3,17%	18,15%
9	Industria.	0,62%	15,41%
	Total	100%	100%

Fuente: Agenda Interna del Chocó

¹⁹ Departamento de Chocó. Actividades económicas. Toda Colombia: Es mi Pasión. Bogotá, Colombia. [Publicación en línea]: <http://www.todacolombia.com/departamentos/choco.html>

Figura 7. Indicadores de Competitividad Territorial

Indicadores	Chocó	Pais	Posición*
1. Internacionalización de la economía²			
Diversificación de las exportaciones, 2004.	0,00	1	27 (33)
Diversificación de las importaciones, 2004.	0,00	1	31 (33)
2. Sistema financiero			
Captaciones como porcentaje del PIB departamental, 2002.	0,31%	0,48%	25 (33)
Número de oficinas bancarias (por cada 10.000 habitantes).	0,36	0,86	29 (33)
3. Infraestructura			
Cobertura de telefonía (teledensidad), 2005.	15,63%	42,96%	27 (33)
Cobertura de energía, 2005.	50,57%	73,15%	25 (27)
Cobertura de alcantarillado, 2003.	25,26%	64,21%	24 (24)
Cobertura de acueducto, 2003.	37,65%	82,57%	24 (24)
4. Educación y formación técnica			
Tasa de cobertura bruta en primaria, 2004.	135,92%	111,19%	1 (24)
Tasa de cobertura bruta en secundaria, 2004.	79,01%	90,29%	20 (24)
Tasa de cobertura bruta en educación media, 2004.	62,99%	73,65%	22 (24)
Tasa de cobertura bruta educación universitaria, 2004.	18,54%	27,82%	18 (24)
Pruebas Saber (lenguaje) noveno, 2002-2003.	57,02	60,64	32 (33)
Pruebas Saber (matemáticas) noveno, 2002-2003.	54,65	57,23	33 (33)
Capacitación técnica laboral (por cada 10.000 habitantes), 2004.	737,32	670	10 (33)
5. Capacidades en Ciencia, Tecnología e Innovación			
Grupos de investigación (por cada 10.000 habitantes), 2003.	0,32	0,27	12 (27)
Personal con maestría o doctorado en la industria.	2	100	14 (16)
Participación en la inversión total de la industria en actividades de I+D, 2004.	0,00%	100%	(21)
6. Gobierno e instituciones			
Índice de Desempeño Fiscal, 2005.	53,61	63,77	31 (32)
Tasa de homicidio común (por cada 10.000 habitantes), 2004.	2,73	4,52	19 (33)
Delitos contra la libertad individual y otras garantías, 2004 (por cada 10.000 habitantes).	1,52	0,83	7 (33)

Ventajas relativas del departamento.
 Mavores desventajas relativas

Fuente: Agenda Interna de Competitividad del Chocó

Aspecto de Comunicación

“Las carreteras Quibdó-Medellín y Quibdó-Pereira son las principales vías que unen a la capital departamental, Quibdó, con el interior del país. Las principales formas de desplazamiento de víveres y personas se hacen a través de la red fluvial y marítima. El departamento tiene 9 aeropuertos menores.

Como región selvática y de alta pluviosidad, el departamento carece de grandes infraestructuras terrestres. Las principales sin embargo son las siguientes:

- ◆ Quibdó - Tutunendo - El 18 - El 12 - El 7 - El Carmen (Mansa) - Bolívar (Antioquia) - Salgar - Medellín - Bogotá.
- ◆ Quibdó - Yuto - Las Animas - Certegui - Istmina - Condoto - Opogodó - Nóvita - Valencia (Risaralda) - Pereira - Bogotá.
- ◆ Bahía Solano - El Valle y próximamente se conectará con - Jurubidá - Tribugá.

La forma más rápida de acceso al departamento y dentro del mismo es por aire y para ello existen numerosas compañías que prestan este servicio especialmente en avioneta. El Aeropuerto El Caraño en Quibdó es la principal pista y pone en conexión al Departamento con las principales ciudades del país.

La red hidrográfica del Departamento ha probado ser la principal vía de transporte tanto marítima como por los numerosos ríos, entre los cuales los principales son el Atrato y el San Juan”.²⁰

Aspecto Demográfico

“El departamento tiene además una de las menores densidades de población por kilómetro cuadrado del país, (7,27) y un alto porcentaje de población joven por debajo de los 15 años (45%).

En el territorio departamental están presentes las etnias de los pueblos "Chocó", entre las cuales se distinguen como generalidad, los Emberá y *Wonuna* y sus respectivas lenguas. Sin embargo, dicha clasificación es pobre, dada una la gran diversidad lingüística presente en el área.

²⁰ Departamento del Chocó. Transporte y vías de comunicación. Wikipedia: La enciclopedia libre. 22 de marzo de 2013. [Publicación en línea]. <http://es.wikipedia.org/wiki/Chocó>

Entre los Emberá, cuyo pueblo se extiende hasta Panamá, se distinguen los *ribereños*, que prefieren las cuencas fluviales como hábitat, y los "*serranos*", que se extienden en la parte andina del Chocó que limita e incluye el Occidente de Antioquia.

La cultura de los ribereños se ha conservado mucho más, dada la poca atractividad del terreno selvático y cenagoso difícil para el cultivo que atrae usualmente al colono blanco, mientras los serranos se han visto más limitados por el natural expansionismo paisa.

El territorio del Chocó es el espacio natural de las culturas Emberá y Wounaan, los cuales fueron llamados por los conquistadores los Chocoes.

Según el DANE la composición étnica del departamento es: Negros o Afrocolombianos (82,1%) Amerindios o Indígenas (82,1%) y Blancos o Mestizos (5,2%)²¹

Tabla 5. Matriz D-O-F-A para el Departamento del Chocó

FORTALEZAS	OPORTUNIDADES
<ul style="list-style-type: none"> ⊕ Dotación de recursos naturales (hídricos, minero energéticos, forestales, pesqueros, etc.). ⊕ Localización geográfica estratégica. ⊕ Dotación de aproximadamente 600 Kilómetros costa sobre el océano pacifico y potencial de desarrollo portuario de aguas profundas. Dotación de recursos culturales. ⊕ Dotación de diversidad biológica, étnica, cultural y ambiental. ⊕ Conocimiento tradicional en artes y oficios. ⊕ Comunidades negras e indígenas propietarias del 80% del territorio departamental. ⊕ Tradición de amplia participación de las fuerzas vivas en los ejercicios de prospectiva departamental. ⊕ Motivación de la población joven con deseos de tener la oportunidad de contribuir a lo público. ⊕ Condición multicultural y diversidad sub-regional del Chocó. ⊕ Diversidad del potencial económico de las subregiones del Chocó. 	<ul style="list-style-type: none"> ⊕ Interés en el departamento del Chocó por su dotación de recursos naturales y su localización geográfica estratégica. ⊕ Surgimiento de un nuevo liderazgo en lo político, social, económico y académico. ⊕ Aumento del interés de los medios y la opinión pública nacional en el Chocó.. ⊕ Creciente importancia de la aplicación de marcos de desarrollo sostenible, beneficio a comunidades locales y responsabilidad social y ambiental. ⊕ Incremento de la presencia de la fuerza pública. ⊕ Creciente posibilidad de aplicación de esquemas de acción afirmativa para regiones y poblaciones en desventaja. ⊕ Crecimiento de los mercados de venta de bienes y servicios ambientales. ⊕ Posibilidad de gestionar recursos nacionales e internacionales. ⊕ Diversificación de cultivos tradicionales. ⊕ Posibilidad de atracción de inversión nacional y extranjera directa para proyectos estratégicos de desarrollo económico.

²¹ Departamento del Chocó. Etnografía y Demografía. Op. Cit.

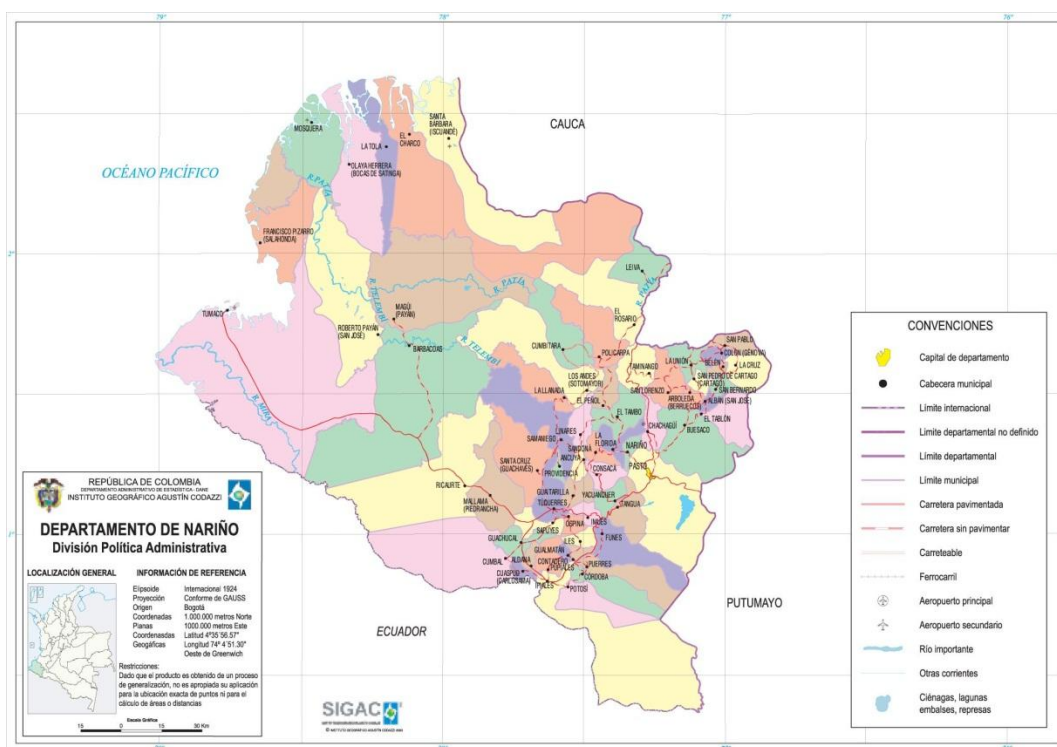
DEBILIDADES	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none"> ⊕ Relativismo moral, laxos estándares de ética pública y consolidación de la cultura soterrada de la ilegalidad. ⊕ Debilidad institucional generalizada. ⊕ Debilidad del liderazgo político, étnico, comunitario y organizativo que propenda por la apropiación e identidad territorial. ⊕ Ausencia de recurso humano capacitado y equipado con las habilidades prácticas apropiadas y con exposición a ambientes competitivos y de alta productividad laboral. ⊕ Falta de modelos pedagógicos y educativos adecuados para las realidades culturales, ambientales, sociales y económicas del Chocó. ⊕ Falta de políticas claras y pertinentes para mejorar la calidad de vida (mejoramiento de vivienda y servicios públicos). ⊕ Formulación e implementación de programas y proyectos no están acordes con las necesidades de la comunidad. ⊕ Ausencia de procesos industriales que generen valor agregado. ⊕ Falta de información estadística confiable para la formulación de políticas públicas e implementación de programas. 	<ul style="list-style-type: none"> ⊕ Presencia del de grupos al margen de la ley y regularidad del conflicto armado en el departamento. ⊕ Presencia y actividad de las temibles mafias del narcotráfico. ⊕ Presencia y actividad de los carteles del embargo que desfalcan el erario público y financian grupos criminales. ⊕ Crítica situación administrativa y fiscal del departamento, los municipios y las entidades autónomas regionales. ⊕ Imposición desde el nivel central nacional de políticas y decisiones públicas. ⊕ Lavado de activos ilegales e ingreso de capitales foráneos ligados a actividades ilícitas de redes criminales nacionales e internacionales. ⊕ Desarrollo de Legislación y normas en contravía de los intereses y aspiraciones de las comunidades. ⊕ Malos indicadores de salud, especialmente las altas tasas de morbi-mortalidad. ⊕ Desastres naturales asociados a desbordamiento de los ríos – Ola invernal. ⊕ Prejuicios de los medios de comunicación Nacional e internacional.

Fuente: Gobernación del Chocó

C. DEPARTAMENTO DE NARIÑO

El Departamento de Nariño es un territorio de 33.268 Km², ubicado en el suroccidente de Colombia, su capital es San Juan de Pasto, limita por el norte con el Departamento del Cauca, por el Este con el Departamento del Putumayo, por el sur con la República del Ecuador y por el Oeste con el Océano Pacífico, está integrado por tres grandes regiones: Llanura del Pacífico, la Región Andina y la vertiente Amazónica al oriente.²²

Figura 8. Departamento de Nariño



Fuente: Mapa de Colombia. <http://www.mapadecolombia.com//>

Aspecto productivo

La economía del departamento de Nariño está sustentada en la prestación de servicios financieros, de salud, transporte, educación, el comercio, la actividad agropecuaria, la agroindustria, las artesanías, industria del cuero y marroquinería,

²² CUENCA MELO, Gerardo Enrique. MENZA VALLEJO, Eduardo Vicente. Plan Regional de Competitividad de Nariño. Cámara de Comercio de Pasto. San Juan de Pasto, Nariño. Departamento Nacional de Planeación –DNP-. 14 de Noviembre de 2009.

madera, turismo. Le siguen las actividades agropecuarias, entre las que se destacan los cultivos de papa, maíz, hortalizas, trigo, frijol, cacao, coco, caña panelera, palma aceitera, frutas y cebada, entre otros; la ganadería vacuna con fines principalmente lecheros, también existe el ganado ovino, porcino y la actividad cuyicula. Además se realiza la explotación forestal, la pesca en el litoral pacífico como la actividad minera.

De acuerdo a las estadísticas del DANE, El bajo nivel de empleo de calidad y de ingresos, se refleja en mayores índices de pobreza, indigencia y Necesidades Básicas Insatisfechas - NBI - de la población de Nariño con relación a la del resto del país.

Figura 9. Necesidades básicas insatisfechas

ENTIDAD	Personas en NBI		
	Cabecera	Resto	Total
	Prop (%)	Prop (%)	Prop (%)
TOTAL NACIONAL	19,64	53,53	27,78
NARIÑO	26,09	59,32	43,79
PASTO	11,07	38,48	16,2
IPIALES	17,67	57,67	30,66
TUMACO	48,74	48,66	48,7

Fuente: DANE

A pesar de esto el Departamento se ubica en el puesto 21 entre 32 departamentos y el Distrito Especial de Bogotá en cuanto a nivel de NBI y está lejos de alcanzar lo propuesto por los Estados del Mundo en la Cumbre del Milenio, en cuanto a los niveles de pobreza e indigencia para el 2015: 28.5% y 8.8%, respectivamente.

Aspecto Social

El Departamento de Nariño pluriétnico y multicultural, tiene una población mestiza, afrodescendiente e indígena de 1.619.464 habitantes; de los cuales, 812.089 son hombres, que representan el 50.15%, y 807.375 mujeres, equivalentes al 49.85%. La mayoría de la población indígena como los Pastos, Inga, Awá, Eperara - Siapidara, Kofán y Quillacingas, se asientan en 67 resguardos que ocupan una extensión de 467.000 hectáreas ubicados en jurisdicción de 24 municipios de Nariño.

Los pueblos indígenas se destacan por su cosmovisión integradora de la naturaleza, la economía, el hábitat y la vida espiritual. La población afrodescendiente habita en la Costa Pacífica y el Pie de Monte Costero; también existen asentamientos en los municipios de Leiva, Cumbitara y Policarpa.

MATRIZ DOFA PARA EL DEPARTAMENTO DE NARIÑO

Tabla 6. Matriz D-O-F-A para el Departamento de Nariño

FORTALEZAS	DEBILIDADES
<ul style="list-style-type: none"> ⊕ Territorio Sensible ⊕ Capital Humano ⊕ Habilidades, destreza y diversidad artesanal ⊕ Despensa agropecuaria ⊕ Diversificación productiva ⊕ Riqueza paisajística ⊕ Riqueza hídrica ⊕ Riqueza de biodiversidad ⊕ Patrimonio arquitectónico, cultural y religioso ⊕ Disponibilidad de cuatro (4) aeropuertos ⊕ Finanzas del Departamento, Pasto e Ipiales. ⊕ Cabildos para la distribución participativa de los recursos en el Departamento de Nariño y Pasto 	<ul style="list-style-type: none"> ⊕ Pertinencia de la educación media, técnica y superior para generación de competencias ⊕ Proyectos financiados por Colciencias, Ley 344, Fondo Emprender y FOMIPYME ⊕ Disponibilidad de personas con maestrías, doctorados y post-doctorado ⊕ Modelo de trabajo público y privado. ⊕ Estructura Empresarial ⊕ Disponibilidad y acceso al crédito ⊕ Deficiente oferta local de servicios de distribución y logística especializada ⊕ Acceso a capital de riesgo y semilla ⊕ Calidad del empleo ⊕ Alta tasa de desempleo ⊕ Débil infraestructura vial. ⊕ Costo y cobertura de la infraestructura de comunicaciones
OPORTUNIDADES	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Calidad de la educación superior-acreditación de varios programas universitarios ▪ Cobertura de educación superior- existencia de Instituciones de Educación Superior de varios municipios del Departamento de Nariño ▪ Declaratoria Carnavales de Pasto como Patrimonio inmaterial ▪ Ubicación geoestratégica de entrada a Suramérica ▪ Conectividad vial al puerto marítimo de Tumaco ▪ Conectividad Vía Marítima ▪ Plan de movilidad de Pasto ▪ Concesión vial- Rumichaca- Pasto- Aeropuerto Antonio Nariño ▪ Reglamentación especial para creación de zonas francas ▪ Instituciones de Salud 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Segundo idioma (bilingüismo) ▪ Incorporación, uso y administración de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación TIC ▪ Presencia de instituciones, centros de investigación, grupos de investigación ▪ Desarticulación Universidad, Empresa y Estado ▪ Escasas empresas con certificación de calidad ▪ Desarrollo de clúster ▪ Conformación de marcas regionales ▪ Débil cultura de emprendimiento empresarial ▪ Disponibilidad, calidad y cobertura de servicios públicos. ▪ Recinto de ferias y convenciones internacional ▪ Disponibilidad de mano de obra calificada, especialmente en las actividades asociadas con las cadenas productivas

OPORTUNIDADES	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Asignación de recursos a través de Documentos CONPES para vías y aeropuertos de Ipiales 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Debilidad organizacional de la cadena turística ▪ Vulnerabilidad ante amenazas naturales

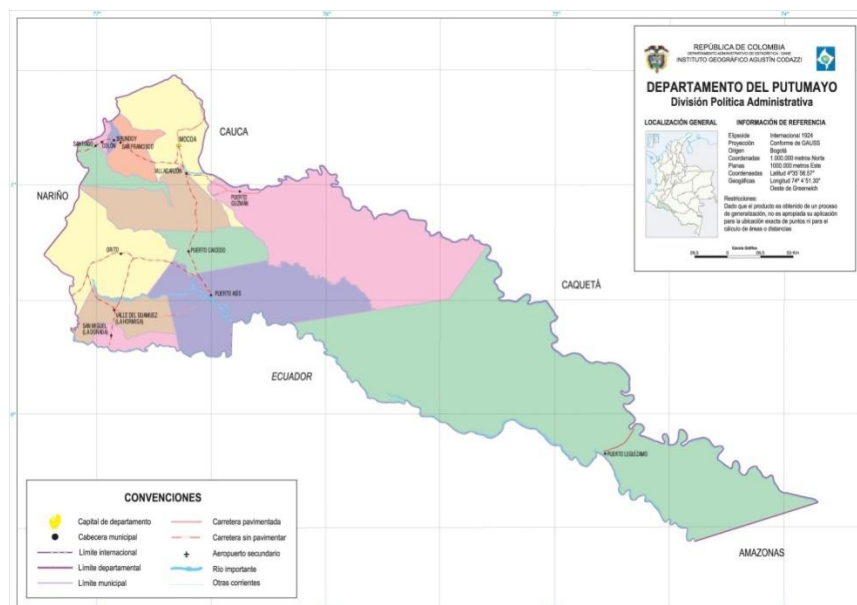
Fuente: Plan Regional de Competitividad Nariño

D. DEPARTAMENTO DEL PUTUMAYO.

El Putumayo se encuentra ubicado al “suroeste de Colombia, al norte de las fronteras con Ecuador y Perú. Al norte se encuentran los departamentos de Cauca y Caquetá, al oeste el departamento de Nariño y al este el departamento del Amazonas.

Hace parte además de la región amazónica colombiana. Tiene una superficie de 24.885 km². Putumayo se encuentra localizado entre 01°26'18" y 00°27'37" de latitud norte, y 73°50'39" y 77°4'58" de longitud oeste. La capital es la ciudad de Mocoa”²³.

Figura 10. Departamento del Putumayo



Fuente: Mapa de Colombia. <http://mapas.mapadecolombia.com.co/>

²³ Departamento del Putumayo. Aspectos generales. Wikipedia: La enciclopedia libre. 09 de marzo de 2013. Colombia. [publicación en línea]. [http://es.wikipedia.org/wiki/Putumayo_\(Colombia\)](http://es.wikipedia.org/wiki/Putumayo_(Colombia))

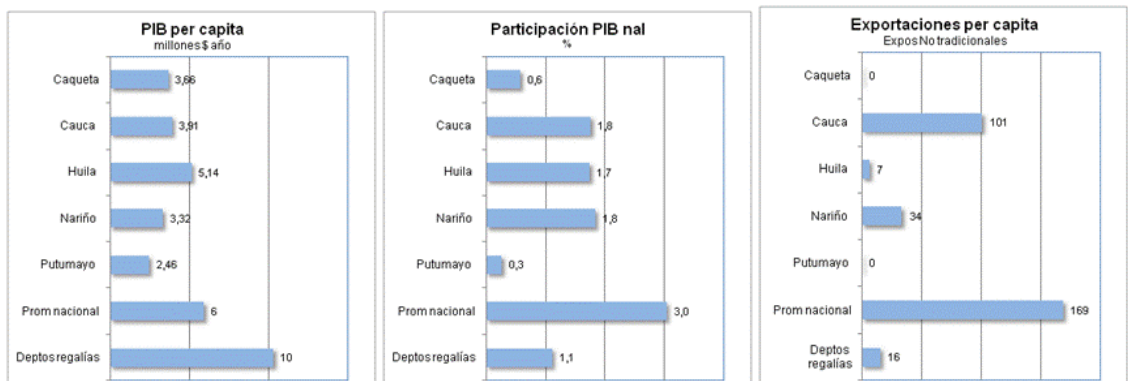
Aspecto productivo

“La economía del Putumayo se basa en actividades agropecuarias y la explotación petrolífera en la región de Orito - Puerto Colón. Dicha actividad ha atraído colonos del interior del país. Pero también es importante la producción artesanal”.²⁴

“Los sectores de mayor peso económico son: servicios y el agropecuario; el sector minero tiene una gran importancia: la extracción de petróleo se constituye en la actividad que más ingresos aporta. Sin embargo, la producción agrícola es de auto subsistencia y en ganadería no alcanza a suplir la demanda interna, con baja productividad y los productos se comercializan casi sin transformación. Carecen de canales de acopio y de redes de comercialización favorables.

El Putumayo tiene fortalezas económicas, cifradas en costos, mediante la gasolina con subsidio y el bajo costo relativo de la tierra. Algunas empresas del departamento han desarrollado habilidades para prestar servicios: electricidad, soldadura, transporte. Hay experiencia acumulada en la conformación de organizaciones cooperativas. Las mayores amenazas provienen de la competencia permanente que origina una zona de frontera. Las importaciones por el río y por carretera, provenientes de Ecuador y Brasil son un reto para los productores y comerciantes locales. La principal debilidad está en la capacidad económica para generar suficiente producción y transformarla en forma productiva para mercados más sofisticados”²⁵

Figura 11. Línea base de la productividad en el Departamento de Putumayo



Fuente: Plan Regional de Competitividad

²⁴ Departamento de Putumayo. Toda Colombia: Es mi Pasión. Bogotá, Colombia. 2011. [Publicación en línea]. <http://www.todacolombia.com/departamentos/putumayo.html>

²⁵ COMISIÓN REGIONAL DE COMPETITIVIDAD DE PUTUMAYO. Plan Regional de Competitividad del Putumayo. 2013. Mocoa, Putumayo, Colombia. 69 páginas.

Aspecto de Comunicación

El departamento cuenta con una carretera que une a Puerto Asís con Mocoa pasando por Puerto Caicedo y Villa Garzón. Desde Mocoa hay dos carreteras una en muy buenas condiciones que une Mocoa con Pitalito (Huila), sacando al departamento del aislamiento que estuvo sumado durante años y es el eje de desarrollo del Putumayo que une con Bogotá y el interior del país y otra que une Mocoa con San Juan de Pasto, y la cual está en muy malas condiciones. Esta carretera hace parte del Corredor Intermodal que uniría a Brasil con el Océano Pacífico, iniciando en Belém do Pará pasando por Puerto Asís y llegando al aeropuerto en Tumaco. El otro tramo de la misma carretera une a Puerto Asís con Orito, Valle del Guamez y San Miguel llegando hasta el puente internacional en la frontera con Ecuador.

Debido a que los caseríos se ubican en los márgenes de los ríos, el transporte fluvial es primordial para la vida cotidiana del Putumayo; además, la comunicación interdepartamental y con Ecuador, Perú y Brasil, también se desarrolla a través de los ríos. Los principales puertos sobre el río Putumayo son Puerto Asís y Puerto Leguízamo. En el departamento se ubican dos aeropuertos: el 03 de mayo en Puerto Asís y otro en Orito. También hay pistas de aterrizaje en Villa Garzón y Puerto Leguízamo. Son primordiales para el transporte de carga y de personas hacia el interior del país.²⁶

En el entorno físico, el manejo de información y de datos es tan fluido como en cualquier ciudad importante, gracias a la disponibilidad de conexiones celulares y el acceso a internet de banda ancha en los centros urbanos. La salida de los productos hacia Pasto, Popayán y Cali aun es restringida. En el plan nacional de inversión (PNI) están previstas dos inversiones, la vía Pasto-Mocoa, y la conexión Santana - San Miguel, que es clave para las relaciones de frontera.

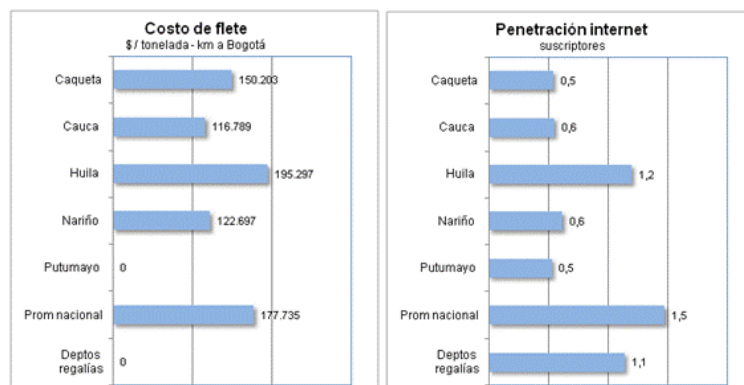
Figura 12. Proyecto de conectividad de Putumayo



Fuente DNP - PNI

²⁶ Departamento del Putumayo. Vías de Comunicación. Wikipedia: La enciclopedia libre. 09 de marzo de 2013. Colombia. [publicación en línea]. [http://es.wikipedia.org/wiki/Putumayo_\(Colombia\)](http://es.wikipedia.org/wiki/Putumayo_(Colombia))

Figura 13. Línea base de conectividad en el departamento de Putumayo



Fuente: Plan Regional de Competitividad

Aspecto Demográfico

“Las características demográficas se destaca la mezcla entre una cultura tradicional, de raigambre indígena, con la lógica de los colonos y migrantes que han llegado, por ser zona de paso fronterizo o atraídos por las bonanzas.

Desde el punto de vista socio cultural, se observa que el interés común aun no es la prioridad, al igual que en muchas otras regiones. Esta característica tiene origen en múltiples factores, entre ellos el individualismo propio del colono, que deriva también en baja identidad con el departamento y en baja cohesión social. Lo que se podría resumir en que no hay ciudadanía consolidada.

La competitividad es un medio para crear más y mejores oportunidades para las personas. La cantidad y la calidad del empleo son dos indicadores centrales, donde la tasa nacional de desempleo oscila alrededor del 11%.

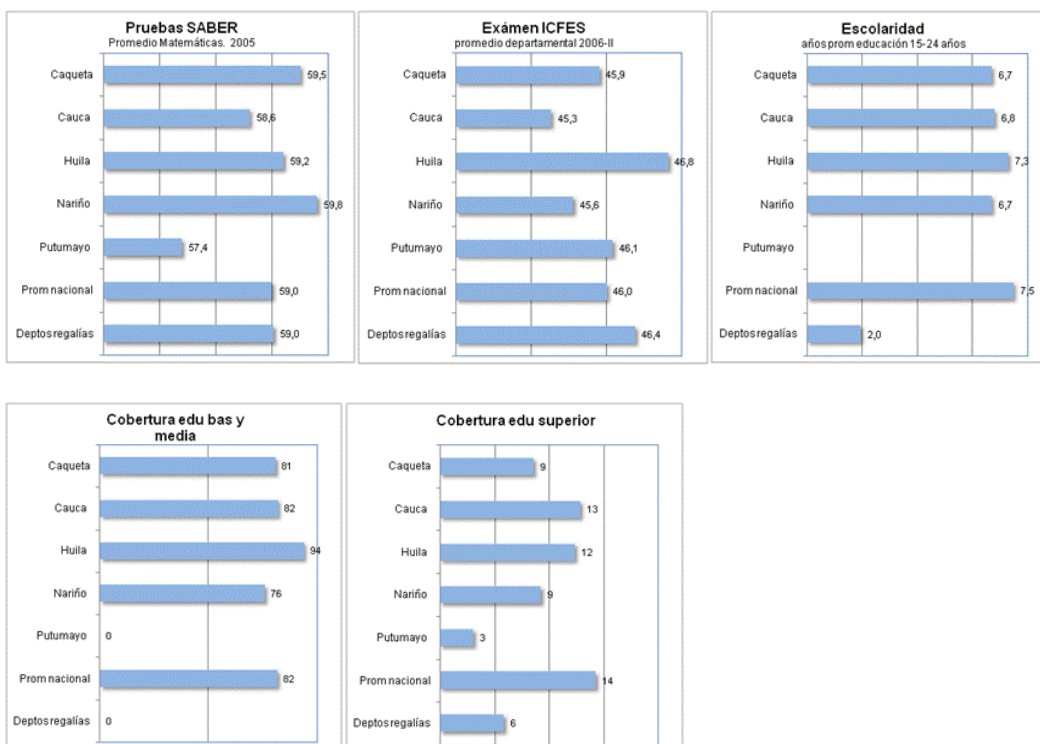
Pese a la baja disponibilidad de personal calificado, hay una base de significativa de técnicos y tecnólogos, como los electricistas, unida a una tendencia creciente en los profesionales, caso ingenieros ambientales.

Las mayores fortalezas en formación de talento humano están centradas en el Sena, los diez programas de educación tecnológica con registro que ofrece el ITP y el Ceres en Puerto Asís. Es destacable el avance en las políticas que promueve el Ministerio de Educación MEN y que se refieren a la articulación con la educación media y pertinencia del sector productivo por parte del Sena y del Instituto tecnológico del Putumayo.

Las competencias y las destrezas laborales son las principales fuentes de competitividad para una región. En las pruebas SABER y en el ICFES, los estudiantes de Putumayo obtienen un resultado inferior al de departamentos vecinos.

La emigración de personas que salen para estudiar es una de las mayores amenazas para Putumayo, por cuanto los jóvenes viajan a Pasto, Popayán e incluso Cali y Bogotá, pero muchos no regresan.

Figura 14. Línea base de la educación en el departamento de Putumayo



Fuente: Plan Regional de Competitividad

En materia de medio ambiente, el gran activo de *biodiversidad* del Putumayo, está afectado por el desarrollo desordenado, que se expresa especialmente en la sobreexplotación de tierras, por ejemplo para ganadería extensiva y en el crecimiento urbano informal (por invasiones)²⁷

²⁷ COMISIÓN REGIONAL DE COMPETITIVIDAD DE PUTUMAYO. Plan Regional de Competitividad del Putumayo. 2013. Mocoa, Putumayo, Colombia. 69 páginas.

Matriz D-O-F-A para el Departamento del Putumayo

Tabla 7. Matriz DOFA del aspecto productivo en Putumayo

DEBILIDADES	FORTALEZAS
<p>En producción</p> <ul style="list-style-type: none"> • Productos de consumo local • Bajo volumen de producción • <i>Suelos</i> frágiles • <i>Ganadería</i> poco extensiva • Alto costo de <i>insumos</i> <p>En transformación</p> <ul style="list-style-type: none"> • No hay redes de acopio • No se agrega valor • No hay acompañamiento técnico <p>En comercialización</p> <ul style="list-style-type: none"> • Alto costo de <i>fletes</i> • Falta consolidar carga de retorno 	<p>En Costos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Gasolina</i> con subsidio • Bajo costo de la <i>tierra</i> (\$2 a 3 millones Ha) <p>En proveedores:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Programa de proveedores locales de Ecopetrol • Contratistas locales de petroleras • Empresas de transporte y de equipos pesados <p>En inversión:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ONG's interesadas en proyectos productivos • Presencia de potenciales inversionistas. • <i>Capital</i> mínimo personal: una moto <p>En gestión:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cajas de compensación • Empresa forestal en Villa Garzón • 80 empresas relacionadas con bio-comercio • Organización piscícola Asopez • Planta procesadora en Orito
AMENAZAS	OPORTUNIDADES
<p>Competencia</p> <ul style="list-style-type: none"> • Importación de productos locales. • Productos de Ecuador. <p>Percepción:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Estigma de inseguridad (“zona roja”, grupos armados, cultivos ilícitos) 	<p>En Mercados:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Acceso a redes de comercialización. • Autoabastecimiento. • Compradores de volumen presentes: 11 petroleras, ejército, policía, ONG's. • Cercanía con el centro petrolero de Ecuador, Lago Agrio • Crecimiento del biocomercio, mercados verdes y actividades conexas • Recordación: Putumayo records (world class brand) <p>En Productos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Producir bienestarina a partir de plátano verde (hoy de Ecuador) • Proveer a Bavaria cocona para el sabor de lulo (hoy de Ecuador) • Palma: norma sobre mezcla de bio-combustible

Fuente: Plan Regional de Competitividad

Tabla 8. Matriz D-O-F-A de la conectividad en Putumayo

DEBILIDADES	FORTALEZAS
<ul style="list-style-type: none"> • Trámites: uso de suelo: 3 meses, licencia de construcción: 10 días • Justicia: Tribunal en Pasto • Municipios en Ley 550 (ej. Puerto Asís) • Servicios públicos: cortes en fluido eléctrico, bajas coberturas, disposición final de basuras. Ej. agua aljibes • Desarrollo urbano desordenado e informal, POTs, titulación e invasión • Déficit de espacio urbano y vivienda (precios). Ej. Puerto Asís 	<ul style="list-style-type: none"> • Telefonía celular, desde hace 4 años • Internet de banda ancha • Cobertura de entidades financieras: 3 en Mocoa, 2 en Puerto Asís, 1 en La Hormiga y agencias de giros • Interconexión eléctrica: 2, Empresas de energía. 3 • Conexión aérea diaria, 2 aerolíneas, 5 aeropuertos • Vía a la Frontera (puente San Miguel) • Vía Pitalito – Mocoa (Bajó de 8 a 2 horas) • Vía Puerto Asís - Mocoa (Bajó a 3 horas) • Vía Pasto – Mocoa • Vías rurales (Plan 2500)
AMENAZAS	OPORTUNIDADES
<ul style="list-style-type: none"> • Falta un rumbo para el desarrollo regional, la visión es desde afuera, • Inmediatismo: se planea a máximo a cuatro años, • Atomización: no hay concentración de objetivos y esfuerzos. Ej. presupuestos públicos • Desarticulación institucional. Ej. Nación – región, municipio - municipio • Procesos frágiles, todo son experimentos • Desincentivo a lo lícito • Limitada rendición pública de cuentas • Seguridad prima sobre hospitalidad. Ej. pasajeros del aeropuerto 	<ul style="list-style-type: none"> • Cuenca poco explorada, expectativa creciente en petróleo • Posible aumento de las regalías • La vía Mocoa a Bogotá es plana, mejor que ir por el Valle del Cauca • Alta presencia institucional nacional • Marca región: Amazonía esencia de vida

Fuente: Plan Regional de Competitividad

Tabla 9. Matriz DOFA en educación en el departamento de Putumayo

DEBILIDADES	FORTALEZAS
<ul style="list-style-type: none"> • La mayoría de profesionales son de “afuera” • Baja calificación de la mano de obra • Muy bajo ingreso a la universidad, 3 de cada 100 • Resultados en pruebas Saber e Icfes 	<ul style="list-style-type: none"> • Diez programas de educación tecnológica con registro • Ceres en Puerto Asís • Ingenieros ambientales • Técnicos electricistas
AMENAZAS	OPORTUNIDADES
<ul style="list-style-type: none"> • Cultura de dinero rápido (no necesariamente fácil) • Bajo índice de lectura • Estudiar no es valorado 	<ul style="list-style-type: none"> • Formación por competencias • Experiencia en conformación de asociaciones • Cultura de “proyecto” • Tradición de comerciantes • Cultura de negocios de palabra

Fuente: Plan Regional de Competitividad

Tabla 10. Matriz DOFA de la biodiversidad en el departamento de Putumayo

DEBILIDADES	FORTALEZAS
<ul style="list-style-type: none"> • Tradición de marginalidad • Desplazamiento forzado • Atropello al campesino • Territorio explotado (800 mil Ha abiertas de 2, 5 millones) • Deterioro de tierras por químicos • Recursos naturales no renovados. Ej. bosque, agua • Accidentalidad, sin casco, ni seguro 	<ul style="list-style-type: none"> • 3 Subregiones • Sistema hídrico • Experiencia en proyectos con componente social • Patrimonio cultural indígena • Programa de guardabosques • Erradicación voluntaria en Carmen Pinuña 660 Ha
AMENAZAS	OPORTUNIDADES
<ul style="list-style-type: none"> • Despreocupación por el interés común • Individualismo, recelo • Baja identidad con el departamento • Baja cohesión social • No hay ciudadanía consolidada • La cooperación: • No se institucionaliza: genera dependencia relativa, tiene limitada capacidad de irradiar y es poco sostenible • Descoordinación: agencias se pisan, las personas le juegan a las agencias • Cultivos donde no hay sustitución. Ej. Flores 	<ul style="list-style-type: none"> • Biodiversidad, “zoológico natural” • Medios de comunicación: emisoras, canal televisión, página internet, periódicos • Consejo departamental de cooperación

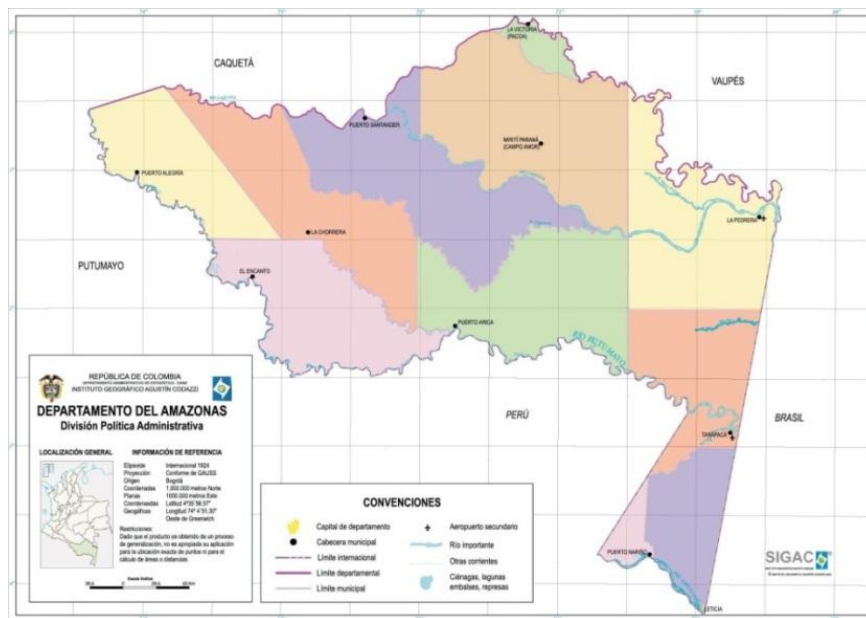
Fuente: Plan Regional de Competitividad

E. DEPARTAMENTO DEL AMAZONAS

“Amazonas se ubica en la parte sur de Colombia, en gran parte al sur de la línea ecuatorial. Es el departamento colombiano más grande en cuanto a extensión territorial y se compone en su totalidad de territorio de la Selva Amazónica. Al norte limita con los departamentos de Caquetá y Vaupés y al noroeste con el departamento del Putumayo. El resto de su territorio es de frontera internacional: al este con Brasil y al sur y sureste con el Perú. Amazonas es el departamento con mayor longitud en límites internacionales del país.

La porción meridional del departamento, al sur del río Putumayo, se denomina "Trapezio amazónico", el cual incluye la triple frontera de Colombia, Perú y Brasil, el acceso colombiano al río Amazonas—su límite sur—, y la capital del departamento, la ciudad de Leticia”²⁸

Figura 15. Departamento del Amazonas



Fuente: Mapas de Colombia. <http://mapas.mapadecolombia.com.co/>

²⁸ Departamento del Amazonas. Generalidades. Wikipedia: La Enciclopedia Libre. Colombia. 09 de marzo de 2013. [Publicación en línea]. [http://es.wikipedia.org/wiki/Amazonas_\(Colombia\)](http://es.wikipedia.org/wiki/Amazonas_(Colombia))

Aspecto productivo

“La economía del departamento se fundamenta en la extracción de maderas, caucho y chicle, la caza, la pesca, la agricultura (maíz, plátano, arroz, yuca) y el turismo ecológico.”²⁹

Aspecto de Comunicación

“Dada las condiciones selváticas del Departamento, el acceso al mismo desde el interior del país se da por aire y el transporte dentro del Departamento se da por vías fluviales. El principal aeropuerto del departamento es el Aeropuerto Internacional Alfredo Vásquez Cobo localizado en la capital departamental”.³⁰

Aspecto Social

La población del Amazonas se distribuye de la siguiente forma: Mestizos & Blancos (55,16%); Amerindios o Indígenas (42,84%); y Negros o Afrocolombianos (2,01%).

“Posee una gran riqueza étnica, especialmente de las culturas amerindias que resistieron los tiempos de conquista y colonización. Según fuentes de la Gobernación del Amazonas, existen 26 etnias entre las cuales los más numerosos son: Ticunas, Huitotos, Yaguas, Cocamas, Yucunas, Mirañas, Matapíes, Boras, Muinanes”³¹

²⁹ Departamento del Amazonas. Economía. Op. Cit.

³⁰ Departamento del Amazonas. Transporte. Víd. Nota 24.

³¹ Departamento del Amazonas. Etnografía. Víd Nota 24.

MATRIZ D-O-F-A PARA EL DEPARTAMENTO DEL AMAZONAS

Tabla 11. Matriz D-O-F-A para el Departamento del Amazonas

FORTALEZAS	DEBILIDADES
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Servicios ambientales, ecoturismo, recursos genéticos, productos certificados de la selva-maderables y no maderables-,diversidad ictica, conocimiento de las poblaciones tradicionales, minería ▪ Marca Amazonía/Amazonas, reconocida a nivel internacional. ▪ Diversidad: étnica, biológica, cultural, ecológica, social e infinidad de escenarios de interés turístico en sus tres cuencas. (Amazonas, Putumayo y Caquetá). ▪ Red fluvial amplia: superior a 5.000Km.devíasnavegables ▪ Relevancia global y valoración política de lo ambiental: la Amazonía contiene 1/3 de la biodiversidad, 1/5 delaguadulce,y2/5 delas selvas tropicales remanentes del planeta. ▪ Capital humano científico y académico e infraestructura para la investigación de la amazonia. ▪ Atracción a la opinión pública mundial, por su aporte al equilibrio climático ambiental ▪ Apetecido destino científico nacional e internacional ▪ Pertenece a un área de influencia de corte internacional, posee experiencia en comercio exterior y logística de transporte y esta cobijado por acuerdos multilaterales y binacionales. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Restringida visión de la cuenca: influencia de grupos de interés y ausencia de una visión compartida e integrada hacia un desarrollo sostenible. ▪ Problemas con la percepción de las autoridades centrales respecto al desarrollo y las estrategias a implementar. ▪ Infraestructura portuaria poco desarrollada, inexistente en el interior. ▪ Mercados inexpresivos y dispersión de los pequeños y escasos puntos de acopio. ▪ Enorme heterogeneidad y realidades muy diferentes de producción, mercados y servicios de infraestructura. ▪ Explotación forestal, pesquera y minera desordenada. ▪ Dificultades para establecer en la práctica un paradigma de desarrollo sostenible. ▪ Bajo nivel de capacitación y poco contenido tecnológico. ▪ Costos elevados de abastecimiento, mercadeo y logística. ▪ Los subsidios e incentivos afectan la propensión a emprender ▪ Poca integración económica, aislamiento y pobreza, con dificultades en aspectos sociales, sanitarios y ambientales. ▪ Débil sentido de pertenecía regional ▪ Injerencia indígena en la toma de decisiones públicas restringidas. ▪ Ausencia de una Legislación Especial para el Departamento

OPORTUNIDADES	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Existe una identidad amazónica común a las tres zonas fronterizas colindantes (Colombia, Brasil y Perú), base propicia para el desarrollo de actividades innovadoras con foco en el mercado de servicios y productos amazónicos sostenibles. ▪ Conocimiento genético, ecoturismo, productos de la madera y otros no maderables con certificación de origen, en negocios y actividades que deberían desarrollarse bajo la forma de cadenas productivas transnacionales y redes de información y comunicación local ▪ Existe una alta riqueza en biodiversidad, agro-forestería, recursos hidro-biológicos y acuicultura y agro-industria, entre otros. ▪ Recursos maderables y no maderables ▪ Fuentes de energía alternativa: Hidráulica, solar y biológica. ▪ Educación no formal y tecnológica con grandes posibilidades de desarrollo. ▪ Población joven en edad productiva. ▪ Posibilidad de convertir a Leticia en un importante centro logístico ante la probable implementación de la hidrovía del río Amazonas uniendo el Atlántico al Pacífico ▪ Conocimiento acumulado sobre la realidad ambiental, social, cultural y económica del departamento ▪ Presencia de entidades de ciencia y tecnología, universidades y formación tecnológica 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Corrupción en la gestión pública, muy arraigada ▪ Ingovernabilidad ▪ Baja calidad en la educación. ▪ Falta de continuidad en procesos y proyectos. ▪ Desempleo y sub-empleo. ▪ Presencia de narcotráfico y guerrilla ▪ Descomposición social ▪ Ausencia de alternativas económicas viables ▪ Explotación indiscriminada de los RRNN que generan cambio climático

Fuente: GÓMEZ, Álvaro. CONFECÁMARAS.

F. DEPARTAMENTO DE VAUPES

El departamento del Vaupés se encuentra situado al suroriente del país y al nororiente de la región amazónica. Limita al norte con los departamentos de Guaviare y Guainía, al oriente con Brasil, al sur con el departamento de Amazonas y al oeste con los departamentos de Caquetá, Amazonas y Guaviare. Lo atraviesa dos ríos importantes que son el Vaupés que va de este a oeste y lo comunica con Miraflores(Guaviare) y Brasil el río Apaporis que le sirve de frontera natural con el departamento del Amazonas.

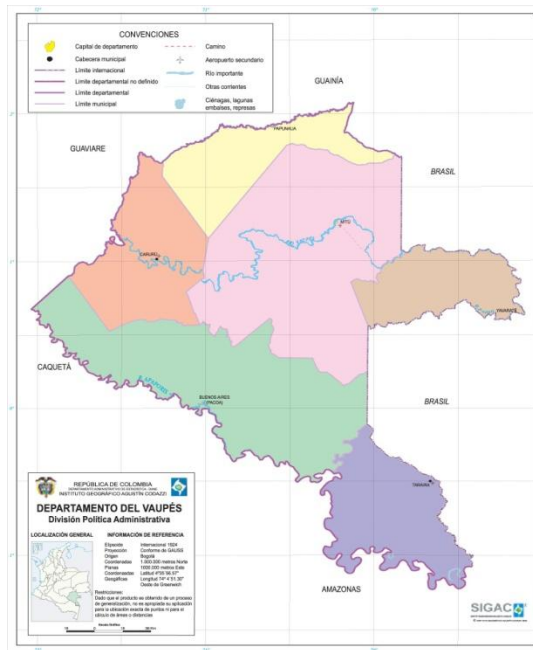
Tabla 12. Aspectos Generales del Departamento

VARIABLESINDICADORES	NACI	VAU
Extensión territorial(km ²)	1.141.7	65.268
Participación territorial en el total nacional	100%	5.72%
Número de municipio	1.100	3
PoblaciónCensoDANE205	42.888.	9.279
Tasa de crecimiento población(estimada1999-2015)	1.79%	1.96%
Participación población en total nacional2005	0.09%	100%
%población urbana	74.35%	35.3%
%población rural	25.65%	64.67%
Participación PIB departamental en el PIB nacional2005	0.05%	100%
Crecimiento promedio PIB(1990-2005	3,16%	2,93%
PIB per cápita (\$corrientes2005)	3.903.8	5.395
Poblacióncon NBI2005	54.86%	27.63%
Densidad población habitantes /km ²	0.6	37.6

Fuente:DANE,Instituto geográficoAgustínCodazzi,DNP

El departamento del Vaupés se caracteriza por tener una participación importante de población indígena representada en un 58% y la baja densidad poblacional (menos de un habitante por kilómetro cuadrado) y la condición que predomina en el uso y ocupación del territorio como reserva natural y de resguardos indígenas, señalan que se trata de una subregión en que prevalece la vocación de protección y conservación de la naturaleza, el medio ambiente, la biodiversidad y la cultura indígena.

Figura 16. Departamento del Vaupés



Fuente: PRC Vaupés

Aspecto Productivo³²

La actividad de la ganadería que ha tenido éxito y se sostiene, está en aproximadamente en un 80% en manos de los colonos quienes han traído al Departamento los modelos productivos propios de sus diferentes regiones de origen.

El primer indicativo que se podría tener en cuenta es el estado nutricional de los niños menores de 14 años de edad, donde según las cifras oficiales pareciera que la tendencia fuera la de haber aumentado en los últimos cuatro años en los índices de desnutrición infantil, lo cual es indudablemente una lamentable fotocopia de la baja productividad del campo y adicional, lo poco que se produce es desde el punto de vista nutricional un aporte de harinas y una carente fuente de proteínas. Lógicamente que este indicativo de desnutrición infantil no solo involucra la baja productividad, sino que enmarca características de índole social tales como terreno cultivado por familia, número de hijos por familia y otros más que no son el

³² Plan Regional de Competitividad del Departamento del Vaupés. –PRC- Comisión Regional de Competitividad. [En línea]. http://www.vaupes.gov.co/apc-aa-files/37396262636135383031636463303737/PLAN_REGIONAL_DE_COMPETITIVIDAD.pdf

objeto de este diagnóstico pero que indudablemente si entran a formar parte del cuadro general que analizaría que estamos sembrando y en qué cantidad. Como lo dije anteriormente este dato aportado por bienestar familiar es el reflejo de una situación que involucra muchas facetas tanto productivas como sociales, ancestrales y culturales.

Otro indicativo igual de preocupante al anterior y ese si relacionado totalmente a los índices de productividad departamentales la gran cantidad de pescado y carne que entran al Departamento por vía aérea provenientes de ciudades como Bogotá, Villavicencio, San José del Guaviare y Yopal. Esta entrada masiva de carne y pescado muestran que se tiene un mercado abierto a estos productos pero que lamentablemente no se está siendo capaz de suplir esta necesidad en los volúmenes requeridos. Una de las grandes limitantes para cumplir con los volúmenes que pide el mercado es que la producción no es continua durante el año causando fenómenos de desabastecimiento el cual tiene que ser suplido por los comerciantes de la ciudad, lo que en términos de economía simple es la entrada de más intermediarios entre el productor y el consumidor que el único resultado final valioso es el encarecimiento del producto final.

En el departamento del Vaupés se encuentra una gran diversidad de especies promisorias, entre palmas, lianas o bejucos y plantas de porte bajo, donde sus frutos pueden ser utilizados para la extracción de aceites, pulpa de frutas como elaboración de jugos y con gran contenido proteínico

Aspecto de Comunicación

Vías de acceso: El acceso al municipio de Taraira es básicamente aéreo desde Villavicencio, La Pedrera y Mitú. Se posee un pista de aproximadamente 1200m. Por vía fluvial con La Pedrera (río Caquetá) y caminos de trocha entre los principales centros de explotación aurífera y La Pista (cabecera municipal), igualmente una trocha desde la Cabecera Municipal hasta la comunidad de Jotabeyá. La comunicación entre las comunidades del Apaporis es fundamentalmente fluvial.

Radiocomunicaciones: La comunicación con la zona rural, está garantizada a través del sector salud a través del sistema de radiofonía que se posee con las diferentes comunidades, pues su ubicación geográfica demanda este tipo de mecanismos que ofrezcan el acceso necesario con la cabecera municipal y la

atención de necesidades y emergencias que se presentan, actualmente se posee un cubrimiento de casi el 90% de las comunidades.

Tabla 13. Matriz D-O-F-A del Departamento del Vaupés

DEBILIDADES	OPORTUNIDADES
<ul style="list-style-type: none"> ⊕ Baja motivación del talento humano adscrito a las entidades públicas del departamento del Vaupés. ⊕ Poca o nula capacitación. ⊕ Mayor cantidad de servidores públicos en cargos temporales generalmente por contrato. ⊕ Falta de sistematización del trabajo. ⊕ Bajo emprendimiento y toma de decisiones por parte de los funcionarios públicos. ⊕ Manejo de software integrado muy deficiente en las instituciones estatales. 	<ul style="list-style-type: none"> ⊕ Apoyo permanente de las universidades públicas como la ESAP. ⊕ El apoyo del SENA en la gestión de calidad del talento humano que egresa
FORTALEZAS	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none"> ⊕ Alto compromiso de los servidores públicos. ⊕ La priorización de la necesidad de fortalecer la capacidad del talento humano. ⊕ La entrada en auge del MECI en todas las instituciones públicas del departamento. ⊕ Infraestructura de equipos y tecnología informática adecuada. 	<ul style="list-style-type: none"> ⊕ Proceso de reestructuración del estado. ⊕ Legislación no ajustada al territorio

Fuente: Plan de Competitividad del Vaupés

Tabla 14. MATRIZ DOFA INTEGRACION CON OTRAS REGIONES

DEBILIDADES	OPORTUNIDADES
<p>Bajos recursos para inversión en infraestructura para conectividad con las regiones.</p> <p>Baja participación propositiva y de planeación estratégica en las mesas de integración regional.</p> <p>No contar con un plan departamental de integración regional y definición de metas de participación económica regional</p>	<p>Permanente apoyo de la comisión técnica de AMAZORINOQUIA.</p> <p>Apoyo indiscutible del MCIT.</p> <p>Documentación abundante sobre el tema de integración regional.</p> <p>Tratado de integración regional Suramericana</p>
FORTALEZAS	AMENAZAS
<p>Prioridad de integración regional definida dentro del plan de desarrollo departamental.</p> <p>Participación permanente en la mesa de integración regional de la Orinoquia AMAZORINOQUIA.</p> <p>Establecimiento de acuerdos de integración regional con los departamentos vecinos.</p>	<p>Orden público impide los procesos de integración regional.</p> <p>Crisis económica mundial.</p>

Fuente: Plan de Competitividad Vaupés

Tabla 15. MATRIZ DOFA EDUCACION CIENCIA Y TECNOLOGIA

DEBILIDADES	OPORTUNIDADES
<ul style="list-style-type: none"> ⊕ Baja disponibilidad de recurso humano calificado y consentimiento de pertenencia. ⊕ Muy pocos centros de investigación y desarrollo. ⊕ Falta de presupuesto para inversión en Educación, Ciencia y Tecnología. ⊕ Bajo nivel de innovación frente al mercado. ⊕ Falta de seguimiento a los procesos. ⊕ Falta de Institutos de biotecnología. 	<ul style="list-style-type: none"> ⊕ Alta biodiversidad en flora y fauna por estudiar. ⊕ Boom mundial por lo exótico y mercados verdes. ⊕ Recursos mundiales para proyectos de conservación. ⊕ Apoyo a ideas innovadoras que involucren componentes de ciencia y tecnología en entidades como el SENA.

FORTALEZAS	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none"> ⊕ Implementación de metodología para desarrollo del PRC, por parte de la CRC. ⊕ Concientización de la población frente a sus necesidades como educación y alimentación. ⊕ Inicio de formación superior SENA- CERES y ESAP. ⊕ Conocimiento tradicional de la cultura indígena en el entorno. 	<ul style="list-style-type: none"> ⊕ Recorte presupuestal. ⊕ Planes cortoplacistas. ⊕ Inversión en programas no acordes a la vocación. ⊕ Mal enfoque de los programas.

Fuente: Plan Regional de Competitividad Vaupés

Tabla 16. Matriz D-O-F-A de desarrollo Sostenible

DEBILIDADES	OPORTUNIDADES
<ul style="list-style-type: none"> ⊕ Escasos medios de transporte. ⊕ Altos costos de transporte. ⊕ Pérdida de los conocimientos tradicionales. ⊕ Nula interacción fronteriza. ⊕ Débil coordinación y articulación interinstitucional. ⊕ Débil armonización de instrumentos de planificación regional. ⊕ Débil articulación y planificación de acciones trazadas por las organizaciones indígenas. ⊕ Baja capacidad de gestión de las zonas organizativas (Indígenas, productivas etc.) ⊕ Divergencia de visiones de desarrollo por los diferentes actores 	<ul style="list-style-type: none"> ⊕ Existencia de nuevas políticas ambientales. ⊕ Existencia de programas internacionales que apoyan territorios ubicados sobre la cuenca amazónica. ⊕ Interés de organizaciones internacionales en la conservación y protección de la región amazónica
FORTALEZAS	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none"> ⊕ Presencia de entidades ambientales que promuevan el desarrollo sostenible y la investigación en el departamento. ⊕ Territorio poco intervenido. ⊕ Alta diversidad cultural y biodiversidad. ⊕ Presencia de iniciativas semilla productivas (artesanías, ají, caucho natural, abejas nativas) ⊕ Conocimiento tradicional. ⊕ Riqueza minera del dpto. ⊕ Riqueza hídrica de paisajes o belleza escénica. ⊕ Interés institucional en apoyar el desarrollo indígena. ⊕ Fortalecimiento de instrumentos de planificación local. 	<ul style="list-style-type: none"> ⊕ Grupos al margen de la ley. ⊕ Baja voluntad política. ⊕ Corrupción política. ⊕ Políticas nacionales productivas y empresariales no acordes al contexto departamental. ⊕ Extracción ilegal de conocimiento tradicional ancestral y la cultura material por agentes externos.

Fuente: Plan Regional de Competitividad

Tabla 17. Matriz D-O-F-A Infraestructura y Conectividad

DEBILIDADES	OPORTUNIDADES
<ul style="list-style-type: none"> ⊕ No existe infraestructura vial. ⊕ Insuficiente infraestructura de telefonía y telecomunicaciones. ⊕ Baja o nula infraestructura energética. ⊕ Condiciones de saneamiento básico no adecuadas. ⊕ Inadecuado equipamiento municipal. ⊕ Maquinaria en mal estado. ⊕ Pocos recursos para inversión en infraestructura y conectividad. 	<p>Prioridad de algunos proyectos en el Plan Nacional de Desarrollo PND y en el plan vial regional.</p> <p>Fuerte respaldo a Planes regionales de competitividad y productividad.</p>
FORTALEZAS	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none"> ⊕ Empeño del gobierno departamental para hacer gestión de recursos y proyectos de infraestructura vial. ⊕ Prioridad de la infraestructura y la conectividad en el plan de desarrollo departamental. ⊕ MCH en ejecución y con recursos aprobados para su culminación. ⊕ Telefonía celular en expansión por las principales zonas del departamento. ⊕ Inicio de la discusión de la necesidad de la conectividad del departamento y su importancia de ser competitivo. ⊕ proyecto vital para los proyectos productivos y la industria local. 	<ul style="list-style-type: none"> ⊕ Falta de apoyo del gobierno central en la asignación de recursos para proyectos de infraestructura y conectividad en el departamento del Vaupés. ⊕ El orden público y el estigma creado alrededor de la presencia insurgente en algunas zonas seguras de Mitú.

Fuente: Plan Regional de Competitividad Vaupés

Tabla 18. Matriz D-O-F-A Transformación Productiva y Empresarial

DEBILIDADES	OPORTUNIDADES
<ul style="list-style-type: none"> ⊕ Poca formación empresarial(tributaria, contable y comercial) ⊕ Capitales insuficientes. ⊕ No se realizan estudios de mercado. ⊕ Desconocimiento sobre entidades que apoyen la creación de empresas. ⊕ Altas exigencias para el acceso al crédito. ⊕ Altos costos de transporte y combustible. ⊕ Inexistencia de tecnología para la utilización de los recursos naturales. ⊕ Políticas económicas de estado inadecuadas a la realidad amazónica. ⊕ Volúmenes inadecuados de producción primaria de recursos para procesos de transformación. ⊕ Falta de políticas departamentales a largo plazo con respecto a competitividad y productividad. 	<ul style="list-style-type: none"> ⊕ Cursos de emprendimiento empresarial dictados por el SENA. ⊕ Biodiversidad ⊕ Apoyo y fortalecimiento a procesos sostenibles de biocomercio
FORTALEZAS	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none"> ⊕ Pluriétnicidad y diversidad de culturas y saberes. ⊕ Generación de valor agregado por la transformación de recursos naturales de la región. ⊕ Potenciar el desarrollo biotecnológico. ⊕ Alta facilidad de manejo de especies en zootecnia acompañamiento empresarial que incluye aspectos como tributaria, contable y comercial. ⊕ Reconocer las potencialidades de la biodiversidad del departamento como posibles alternativas para la creación de empresas basadas en la sostenibilidad. ⊕ Apoyar el emprendimiento en mercados verdes y zootecnia 	<ul style="list-style-type: none"> ⊕ Valor del transporte aéreo que encarece los productos. ⊕ Falta de energía eléctrica permanente. ⊕ Orden público en algunas zonas del departamento. ⊕ Desarticulación de las políticas públicas de emprendimiento a nivel nacional de acuerdo con la realidad del departamento.

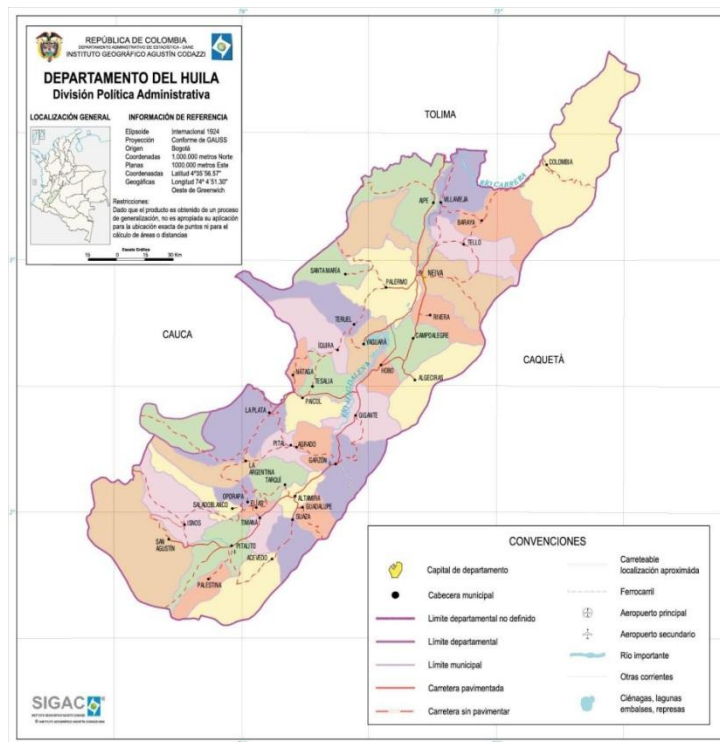
Fuente: Plan regional de Competitividad

G. DEPARTAMENTO DEL HUILA

“El departamento del Huila está localizado al suroccidente de Colombia, entre los 3°55’12” y 1°30’04” de latitud norte (entre el nacimiento del río Riachón, municipio de Colombia y el pico de la Fragua, municipio de Acevedo), y los 74°25’24” y 76°35’16” de longitud al oeste del meridiano de Greenwich (entre el Alto de Las Oseras, municipio de Colombia y el páramo de Las Papas, municipio de San Agustín)

Según el Instituto Geográfico Agustín Codazzi, la superficie del Huila comprende 19.890 Km² que corresponde tan solo a un 1.8% de la superficie total del país. Comparada con la superficie de los demás departamentos, ocupa el 17° lugar, por encima de Caldas, Atlántico, Quindío, Risaralda y Sucre”.³³

Figura 17. Departamento del Huila



Fuente: Mapa de Colombia. <http://mapas.mapadecolombia.com.co/>

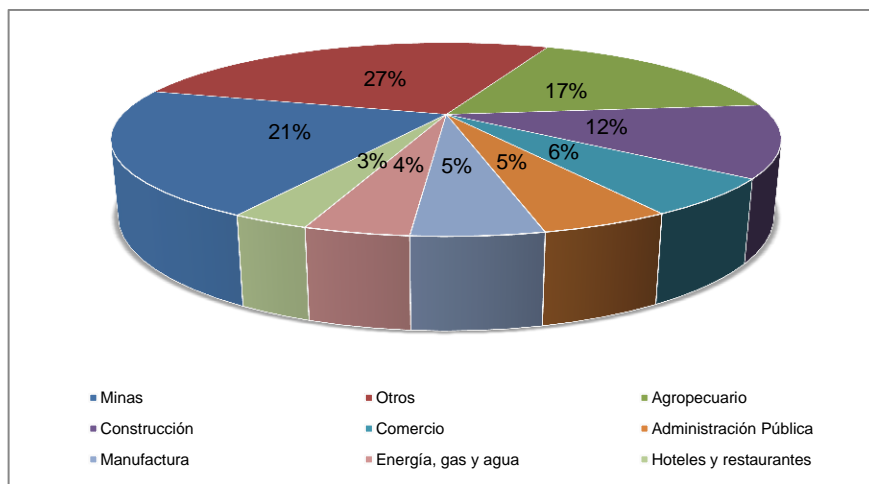
³³ Departamento del Huila. Aspectos Generales. Wikipedia: La enciclopedia libre. 20 de marzo de 2013. [Publicación en línea]: <http://es.wikipedia.org/wiki/Huila>

Aspecto productivo

La economía departamental se soporta principalmente en el sector agropecuario, el sector del comercio-hoteles-restaurantes, explotación petrolera y el sector de transporte y comunicaciones, que en promedio representa el 74% del total del Producto Interno Departamental. Además es una de las regiones denominadas “económicamente expulsoras de capital”, esto se puede observar en la depuración de producciones sectoriales.³⁴

“El PIB del Huila es aproximadamente de \$8 billones, que equivalen al 1,8% del total del PIB Nacional, ocupando el puesto 17 dentro del total de departamentos del país.

Figura 18. Distribución del PIB Huila por Sectores



Fuente: Mapa de Oportunidades del Huila

Se observa que el 21% corresponde a explotación de minas, básicamente de petróleo, 17% al sector agropecuario donde se destaca la producción de café, frutas y actividades de pesca, en especial tilapia; 12% construcción de obras civiles y residenciales, 6% comercio, 5% en manufactura, 5% administración pública y el saldo corresponde a otros sectores.

El comercio exterior del Huila es pequeño comparado con el total del país. Según datos del Banco de la República, las exportaciones fueron de US\$ 738,8 millones,

³⁴ Departamento del Huila. Economía. Op. Cit.

de los cuales 98,4% corresponde a tradicionales representadas en el café y petróleo, y las no tradicionales el 1,6%. El principal destino es Estados Unidos con el 69,8% y Japón con el 12,8%. En las exportaciones no tradicionales del sector agropecuario sobresalen las frutas y el cacao.

Tabla 19. Exportaciones del Departamento del Huila

EXPORTACIONES	MILES DE DÓLARES FOB	PARTICIPACIÓN %
Tradicionales	726.887	98,4%
Café	323.747	43,8%
Petróleo, derivados y otros	403.140	54,6%
No tradicionales	11.980	1,6%
Sector agropecuario	1.790	0,2%
Sector industrial		0,0%
Productos alimenticios, bebidas y tabaco	9.514	1,3%
Fabricación Sustancias Químicas	162	0,0%
Industria Madera	116	0,0%
Minerales No Metálicos	104	0,0%
Metálicas Básicas	97	0,0%
Textiles, prendas de vestir	86	0,0%
Maquinaria y equipo	54	0,0%
Fabricación de papel y sus productos	24	0,0%
Otras	33	0,0%
Totales	738.867	10,0%

Fuente: <http://www.banrep.gov.co/>

La Cámara de Comercio de Neiva con PROEXPORT, establecen que la producción de alimentos, bebidas y tabaco de US\$ 9.514.000 pero que su valor es superior, cercano a los US\$ 20.000.000 debido a que en el momento de la declaración, los empresarios lo hacen por medio de la ciudad domicilio Bogotá, distorsionando la cifra.

Por otro lado, las importaciones son aproximadamente US\$ 47,74 millones, el 75% son del sector industrial y el 24% al sector agropecuario. Se destaca la alta participación de importaciones de maquinaria y equipo con el 43% del total. Así mismo, el 40,2% de las importaciones vienen de Estados Unidos, el 22,5% de Argentina y el 19,6% de Canadá³⁵.

³⁵ Mapa de Oportunidades del Huila. 2011. Superintendencia de Sociedades. 08 de Julio de 2011. Neiva, Huila. 84 páginas.

Aspecto de Comunicación

“El departamento del Huila cuenta con una buena infraestructura vial; la carretera troncal atraviesa el territorio y lo comunica con el departamento del Caquetá. Todos los municipios se encuentran conectados por carretera entre sí y con Neiva, la cual a su vez se conecta con las principales ciudades del país. A nivel fluvial, el río Magdalena permite la navegación de pequeñas embarcaciones, siendo Neiva y Aipe los principales puertos. Neiva dispone de servicio aéreo con Bogotá y otras ciudades del sur del país; Garzón y Pitalito también tienen servicio aéreo”.³⁶

Sin embargo, se requiere mejoramiento en la infraestructura vial primaria, con la terminación de las vías primarias y redes de transporte masivo se conecta al Huila y la Región Surcolombiana con los mercados nacionales e internacionales. Ya que al presentar un atraso significativo de su conexión vial con los mercados nacionales e internacionales, genera costos elevados de transporte para sus mercancías. La única conexión importantes es con Bogotá.

En este sentido se requiere la conclusión de la transversal que comunica con el Pacífico, la terminación de la Troncal del Magdalena, las transversales con la Amazonia y los Llanos Orientales y la definición de la vía férrea que integrará el puerto multimodal del Magdalena Medio.

Aspecto Demográfico

“El Huila, es un departamento multiracial que tiene una población de 1.011.418 habitantes de los cuales, un 601.429 personas habitan en cabeceras municipales y 409.989 en el resto del territorio Huilense. La población está asentada en el valle del Magdalena, con epicentros en Neiva y Garzón por la economía agrícola de tipo comercial, la explotación petrolera, la mejor dotación de servicios y los ejes viales conectados al eje central que bordea el Magdalena. El resto de poblaciones se ubica sobre el cinturón cafetero (Pitalito y La Plata), la Subregión Norte presenta una disminución en su población rural.

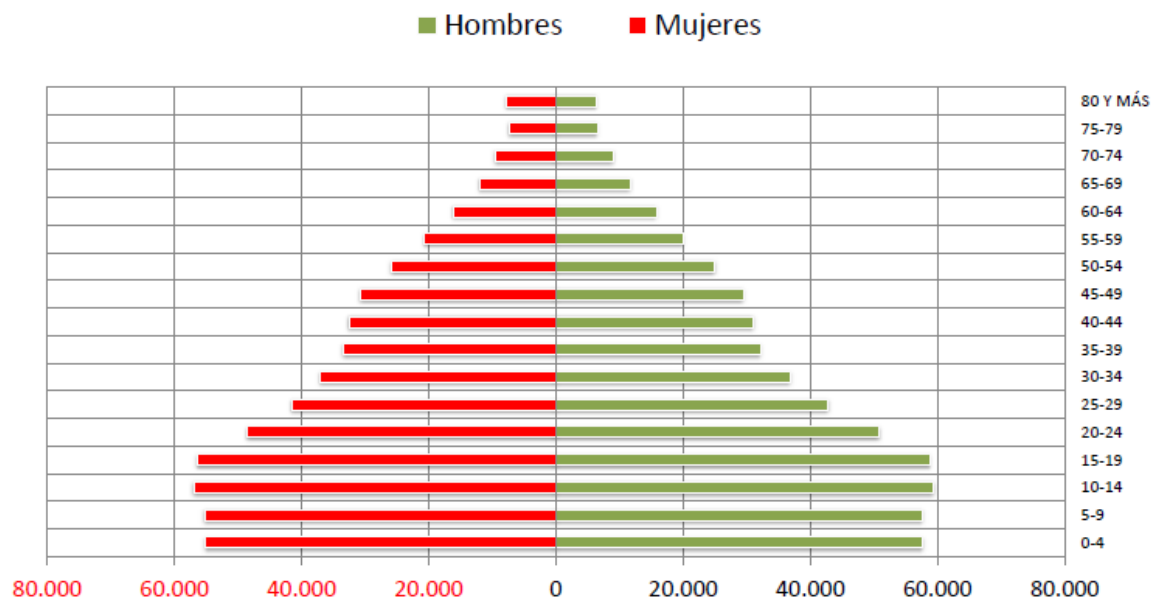
La composición racial según el DANE es: Mestizos & Blancos (97,78%); Negros o Afrocolombianos (1,17%) y Amerindios o Indígenas (1,05%).

³⁶ Departamento del Huila. Vías de Comunicación. Toda Colombia: Es mi pasión. Bogotá, Colombia. [Publicación en línea]. <http://www.todacolombia.com/departamentos/huila.html>

El 1,2 % de la población residente se auto reconoce como Negro, mulato, afrocolombiano o afrodescendiente”.³⁷

Se exhibe un importante segmento poblacional joven que es dependiente económicamente, no obstante, dicha estructura podría representar una importante disponibilidad de fuerza laboral en el futuro.³⁸

Figura 19. Distribución de la Población del Departamento por edades



Fuente: Agenda de Competitividad del Huila 2012- 2015

La población objetivo del sistema educativo supera los 390.000 niños y jóvenes de 5 a 23 años de edad, con un 71% de ellos entre 5 a 17 años.

³⁷ Departamento del Huila. Demografía y Etnografía. Wikipedia: La enciclopedia libre. 20 de marzo de 2013. [Publicación en línea]: <http://es.wikipedia.org/wiki/Huila>

³⁸ Agenda de Competitividad del Huila 2012- 2015. Comisión regional de competitividad de Huila. 11 de mayo de 2012. Neiva, Huila. 41 páginas

Tabla 20. Población Total y en edad escolar.

ENTE TERRITORIAL	NEIVA	RESTO DPTO	HUILA
Población Total 2004	367.811	614.452	982.263
% del Total de Pobl Dpto	37%	63%	100%
Población Urbana	344.544	270.087	614.631
% de Población Urbana	94%	44%	63%
Pobl. 5 a 17 años 2004	98.521	183.090	281.611
% Pob 5 a 17 años	27%	30%	29%
Pobl. 18 a 23 años 2004	44.100	68.438	112.538
% Pob 18 a 23 años	12%	11%	11%
Pobl. 5 a 17 años 2003	97.038	183.423	280.461
Pobl. 18 a 23 años 2003	42.941	67.762	110.703
Incremento Pob 5 a 17	1.483	-333	1.150
Incremento Pob 18 a 23	1.159	676	1.835

Fuente: Perfil del Sector Educativo del Huila. Ministerio de Educación Nacional

MATRIZ D-O-F-A PARA EL DEPARTAMENTO DEL HUILA

Tabla 21. Matriz D-O-F-A para el Departamento del Huila

FORTALEZAS	DEBILIDADES
<ul style="list-style-type: none"> ◆ Capacidad de trabajo del Huilense ◆ Ubicación estratégica del Huila con respecto al Sur del país ◆ Existencia de algunas experiencias en emprendimiento ◆ Disponibilidad de una Agenda de competitividad para el Huila ◆ Reconocimiento nacional en la producción de frutas, mojarra, café especial y mármol ◆ Existencia de Fondos de cofinanciación departamental ◆ Existencia de entidades de apoyo SENA, Universidades, Fundaciones, Incubadora ◆ Bajo costo de mano de obra ◆ Interés en la necesidad de implementar programas de desarrollo empresarial ◆ Experiencia de las instituciones ◆ Vocación agropecuaria y forestal del Huila ◆ Voluntad política de los gobiernos departamental y municipal para realizar programas conjuntamente ◆ Riqueza cultural, turística y de biodiversidad 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Inexistencia de programas de formación en emprendimiento desde el grado cero hasta el nivel educativo superior en las instituciones educativas ◆ Las instituciones de apoyo a microempresarios trabajan aisladas ◆ Escasos recursos económicos para promover el emprendimiento ◆ Limitado apoyo entre las instituciones ◆ Poca cultura de asociatividad, emprendimiento y empresarismo ◆ Desarticulación interinstitucional para la construcción de una cultura del emprendimiento y empresarismo ◆ Escasas políticas gubernamentales para el fomento del emprendimiento y el empresarismo ◆ Deficiente compromiso de las universidades en emprendimiento y empresarismo ◆ Infraestructura de servicios públicos, vial y de telecomunicaciones deficiente ◆ Conocimientos deficientes en la formulación de proyectos, planes de negocio y gestión empresarial.

FORTALEZAS	DEBILIDADES
<ul style="list-style-type: none"> ◆ Existencia de un diagnóstico sobre la capacidad productiva del departamento ◆ Potencialidad en fuentes alternas de energía ◆ Disponibilidad de gas natural para empresas de transformación ◆ Diversidad de climas y suelos 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Bajo nivel de apoyo empresarial ◆ Falta de interés, conocimiento y liderazgo de directivos de las instituciones en emprendimiento ◆ Carencia de recursos para la investigación y el desarrollo tecnológico ◆ Escaso sentido de pertenencia con la región. ◆ Poca credibilidad en el talento humano de la región y en los procesos empresariales. ◆ Visión local de los mercados y de corto plazo. ◆ Poca formación en el dominio de un segundo idioma. ◆ Baja actitud para el trabajo en equipo. ◆ Incipiente desarrollo de la industria manufacturera. ◆ Índices de pobreza en aumento. ◆ Alteración del orden público en el nivel regional ◆ Escasa inversión en proyectos investigación y desarrollo tecnológico.
OPORTUNIDADES	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Existencia de la Ley de fomento del emprendimiento (Ley 1014/2006) ▪ Requerimiento de productos agropecuarios en los mercados internacionales ▪ Incrementos en el precio del petróleo ▪ Facilidad de acceso a la tecnología e información ▪ Existencia de fondos de cofinanciación a nivel nacional e internacional ▪ Aperturas de las vías Suaza-Florencia y Pitalito-Mocoa ▪ Apoyo en el nivel nacional a las cadenas productivas ▪ Existencia de recursos del Ministerio de Agricultura para proyectos agropecuarios ▪ Experiencias nacionales exitosas de referencia para el Huila ▪ Mercado creciente de productos agropecuarios orgánicos ▪ Presencia en la región de instituciones que pueden facilitar creación de la red de emprendimiento ▪ Alto interés de las instituciones educativas por el tema del emprendimiento 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Alteración del orden público en el nivel nacional ▪ Limitada articulación del gobierno nacional con el departamento ▪ Cambios frecuentes en las políticas económicas nacionales ▪ Retorno cíclico de la revaluación del peso ▪ Efectos negativos del TLC en sectores agropecuarios sensibles ▪ Limitada presencia de inversión externa en la región ▪ Corrupción en entidades estatales ▪ Cambios climatológicos fuertes ▪ Alta dependencia en los ingresos de las regalías petroleras ▪ Cambio en el régimen de distribución de regalías ▪ Disminución gradual del recurso hídrico ▪ Aumento del desempleo y la informalidad ▪ Alta incidencia de la política en la definición de cargos directivos ▪ Aumento frecuente de precio en los combustibles

Fuente: Plan Estratégico de Emprendimiento del Departamento del Huila.

2.2.2. ETAPA DE LA ADECUACIÓN

Consistió en organizar la información relacionada con las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas, alineándolas con el problema objeto de estudio de esta investigación.

Se debe hacer la aclaración que el marco analítico permitió identificar el estado actual, que según las autoridades departamentales, presenta cada uno de los departamentos estudiados, para esta parte del estudio, la adecuación consiste en encontrar en las variables más importantes de cada Departamento y que precisamente son el punto en común o guardan alguna similitud con el Departamento del Cauca como el eje central de la integración del Pacífico y la Amazonía.

Tabla 22. Matriz descriptiva de adecuación para la elaboración del D-O-F-A

FORTALEZAS	
F-01	Localización geográfica estratégica para el comercio, kilómetros sobre el océano pacifico y frontera con países como Perú, Brasil y Ecuador
F-02	Abundante riqueza de recursos hídricos, minero energéticos, forestales y pesqueros
F-03	Dotación de diversidad biológica étnica cultural y ambiental
F-04	Conocimiento tradicional en artes y oficios
F-05	Presencia de entidades que promueven la conservación del medio ambiente
F-06	Población motivada con deseo de tener la oportunidad de contribuir a lo público
DEBILIDADES	
D-01	Poca o mínima participación en el PIB
D-02	Costo y cobertura de la infraestructura vial y de comunicaciones
D-03	Economía de subsistencia
D-04	Costos elevados de transporte e insumos para el desarrollo de actividades
D-05	Presencia de actores armados
D-06	Desplazamiento forzado
D-07	Pocos centros de investigación y desarrollo
OPORTUNIDADES	
O-01	Posibilidad de atracción de inversión nacional y extranjera directa para proyectos estratégicos de desarrollo económico en cuanto a la explotación de recursos naturales, minero energéticos
O-02	Fuente de posible generación de energías alternativas: Hidráulica, Solar, Biológica
O-03	Crecimiento de los mercados de ventas de bienes y servicios ambientales, boom mundial por lo exótico y mercados verdes
O-04	Posibilidad de gestionar recursos nacionales y extranjeros
O-05	Apoyo a ideas innovadoras que involucren componentes de ciencia y tecnología

OPORTUNIDADES	
O-01	Posibilidad de atracción de inversión nacional y extranjera directa para proyectos estratégicos de desarrollo económico encuaneto a la explotación de recursos naturales, minero energéticos
O-06	Desarrollo de proyectos de ecoturismo y etno turismo
AMENAZAS	
A-01	Marcada presencia de cultivos de uso ilícito
A-02	Explotación forestal, pesquera y minera desordenada
A-03	El orden público y el estigma creado por las actividades de narcotráfico y la presencia de grupos armados
A-04	Desastres naturales asociados a los desbordamientos de los ríos y a la actividad sísmica de la región
A-05	Posible corrupción en la gestión publica

Fuente: Elaboración propia del estudio

Los resultados del diagnóstico permiten concluir que hay dos tipos de variables en común en la región, las variables controlables y las no controlables:

- ⊕ Las Variables Controlables hacen referencia a la base general del Centro de Liderazgo y que deben ser la prioridad en la creación del mismo. Tales variables son: la falta de acciones y/o proyectos enfocados en la equidad y la construcción de valores que impliquen trabajo comunitario y progreso regional; el potencial en recursos físicos, humanos y ambientales; los problemas de comunicación e interconexión entre los habitantes.
- ⊕ Las Variables No Controlables, son variables de tipo macro, y que hacen parte de la dinámica o política nacional manejadas por entes gubernamentales de alcance nacional, por ejemplo los problemas de grupos armados ilegales o de narcotráfico regional. Las cuales el centro puede aportar soluciones pero su ejecución está supeditada a otras entidades u organismos nacionales (incluso internacionales).

De esta forma la Matriz Descriptiva D-O-F-A, es el comienzo en el establecimiento e identificación de las bases generales para la caracterización y construcción preliminar de las generalidades de un Centro de Liderazgo para el Pacífico y la Amazonía, concebido desde la Universidad del Cauca.

CAPÍTULO III. CARACTERIZACIÓN DEL CENTRO DE LIDERAZGO

Este capítulo incluye las experiencias de algunos centros de Liderazgo y de Desarrollo, que sumado al diagnóstico desarrollado en el capítulo II de este estudio, permitieron establecer las características básicas de un Centro de Liderazgo para la Región.

3.1. EXPERIENCIAS DE CENTROS DE LIDERAZGO

3.1.1. CENTRO DE LIDERAZGO COLOMBIANO

“El Centro Colombiano de Liderazgo es la organización por excelencia en el país que brinda de manera exclusiva a importantes dirigentes políticos, académicos y empresariales la oportunidad de tener una visión internacional de sus campos de acción, aprendiendo de sus fortalezas, debilidades, manejos de crisis, networking, construcción de acuerdos y relaciones internacionales, adquiriendo nuevas y creativas ideas, repotencializando liderazgos fuertes e influyentes”.³⁹

“El Centro Colombiano de Liderazgo cuenta el reconocimiento y prestigio en la realización de intercambios internacionales a diferentes partes del mundo. Los lugares destino han sido por excelencia Estados Unidos, México, Brasil, Argentina y Europa Central y Occidental. Los beneficiarios de estos intercambios son grupos selectos que de acuerdo con el perfil del lugar destino son seleccionados luego de convocatorias realizadas por el CCL en asocio con su organización aliada en el país en el que se va a ejecutar el Intercambio.

Estos Intercambios le permiten al beneficiario aparte de involucrarse con la cultura, la gastronomía y el turismo, salirse de la exclusiva teoría a conocer en profundidad la política del país escogido, relacionándose directamente con quienes la practican, viviendo los escenarios reales en lo que se desarrolla, aprendiendo de sus debilidades y fortalezas, estrategias de forma y fondo, e intercambiando diálogos privados con los más importantes dirigentes políticos, sociales y económicos del país.

De los principales objetivos de los Programas de Intercambio es el de experimentar los modelos y proyectos exitosos aplicados en el exterior para poder ser aplicados por los beneficiarios en sus respectivos campos de acción.

³⁹ Centro Colombiano de Liderazgo. Programa de liderazgo. Bogotá D.C., Colombia- México D.F., México. 2013. [Portal en línea]. <http://www.centrocolombianodeliderazgo.com/quienessomos.php>

Los programas de Intercambio, cuentan con una regularidad anual, no se visita el mismo país en un mismo año y las convocatorias cuentan con meses de anticipación. Los cupos son limitados y luego de haber sido seleccionado puede perder su cupo si no da cumplimiento al proceso y desarrollo de todo el programa”.⁴⁰

Los campos de acción son:

- ⊕ Gobernabilidad y Democracia
- ⊕ Corporaciones Públicas
- ⊕ Partidos Políticos
- ⊕ Movilidad ciudadana
- ⊕ Desarrollo Económico y Social
- ⊕ Economía y Finanzas
- ⊕ Género y Juventud
- ⊕ Medio Ambiente y Cambio Climático
- ⊕ Red de Empresarios
- ⊕ Investigación y Estudios Académicos
- ⊕ Educación y oportunidades de progreso académico.

3.1.2. CENTRO DE LIDERAZGO, INNOVACIÓN Y COACHING - CLIC ⁴¹

“El Centro de Liderazgo, Innovación y Coaching (CLIC) ha sido creado por la Universidad Europea Miguel de Cervantes con la misión de acompañar a las organizaciones y a las personas que forman parte de ellas en el proceso de transformación al que se enfrentan.

CLIC es abierto, colaborativo, multidisciplinar y defiende la diversidad como forma de creación de valor. Las tres áreas principales de trabajo de CLIC son el liderazgo, la innovación y el coaching.

El centro presta apoyo a todo tipo de organizaciones e individuos en su proceso de cambio, ayudándoles a:

⁴⁰ Centro Colombiano de Liderazgo. Programa de liderazgo. VÍD Nota 28.

⁴¹ Universidad Europea Miguel de Cervantes. UEMC. Centro de Liderazgo, Innovación y Coaching- CLIC-. Valladolid, España. [Portal en línea]. <http://www.uemc.es/es/Empresas/Paginas/clic.aspx>

- Analizar y comprender la situación actual que viven organizaciones y personas.
- Comprender la dinámica de la innovación en las organizaciones.
- Potenciar el papel que juega el liderazgo para la transformación de organizaciones e individuos.
- Difundir y promover el coaching como modelo de acompañamiento en los procesos de cambio y aprendizaje”.

3.1.3. CENTRO DE LIDERAZGO Y GESTIÓN EN COLOMBIA ⁴²

“En enero de 2007, un grupo de destacados empresarios colombianos, que se congregaron en torno al objetivo de hacer una contribución imperecedera para el futuro de Colombia, adoptaron la decisión de unirse en calidad de socios a Gold Service International, empresa que se había consolidado durante más de una década como la pionera en la formación de capital intelectual con los más altos estándares de servicio y mercadeo a nivel mundial.

Nació así el Centro de Liderazgo y Gestión, que se constituyó como una especie de “ActionTank” para establecer un espacio de reflexión y acción sobre el liderazgo empresarial, político y social y para promover, de este modo, una inaplazable evolución y una positiva transformación en el sector privado, en la Administración Pública y en la sociedad en general.

El Centro de Liderazgo y Gestión, a través de sus diversas actividades como foros y consultorías y de la Escuela de Liderazgo, continúa fomentando la gestión eficiente, transparente y sostenible de las organizaciones públicas y privadas de Latinoamérica, y sigue fiel al compromiso de su fundador, Gustavo Mutis, de generar espacios de reflexión, de difusión del conocimiento y de ejecución de acuerdos que faciliten a los líderes de la región cumplir en forma tangible con sus responsabilidades en materia de prosperidad colectiva y desarrollo sostenible.

Gestionamos el Programa TransformativeBusinessLeadership (TBL), dirigido cada año a 30 Presidentes y Gerentes de empresas líderes de la Región Andina,

⁴² Centro de Liderazgo y Gestión -CLG-. Bogotá D.C., Colombia. 2013. [Portal en línea]. <http://www.liderazgoygestion.com/>

quienes asisten a módulos realizados en Harvard, Wharton, Instituto de Empresa de Madrid, Universidad Adolfo Ibáñez de Chile, y algunos en Colombia. El programa está centrado en la transformación y la gestión estratégica de dichas empresas.

Nuestra actividad está centrada en el desarrollo del liderazgo, la inteligencia colectiva, y la capacidad de gestión que deben ejercer todos los miembros de una comunidad que quiera transformarse y evolucionar.

Desarrollamos procesos pedagógicos de reflexión, formación y transformación, para que los líderes de nuestra región puedan ejercer en forma más efectiva su responsabilidad como dirigentes empresariales y sociales.

Contribuimos de manera significativa con la formación de líderes integrales comprometidos con el crecimiento armónico de sí mismo, sus empresas, y la sociedad en general.

Tenemos alianzas con importantes y reconocidas instituciones a nivel internacional como Cambridge Leadership Associates, Instituto de Empresa de Madrid y Universidad Adolfo Ibáñez de Chile, entre otros.

En la Escuela de Liderazgo generamos espacios de formación centrados en la gestión del Liderazgo, desarrollando nuevas competencias a través del diálogo interdisciplinario, contribuyendo con el crecimiento y desarrollo empresarial, humano y social de los participantes.

Impulsamos un liderazgo transformador que conduzca a la Prosperidad Colectiva en Colombia.

Nos focalizamos en el desarrollo de estudios especializados y programas académicos –no formales-

Hacemos énfasis en el concepto de Liderazgo Colectivo, entendido este como la capacidad de gestión que ejercen los empresarios, el gobierno, los educadores y los demás líderes de la sociedad civil, para juntos transformar una sociedad.

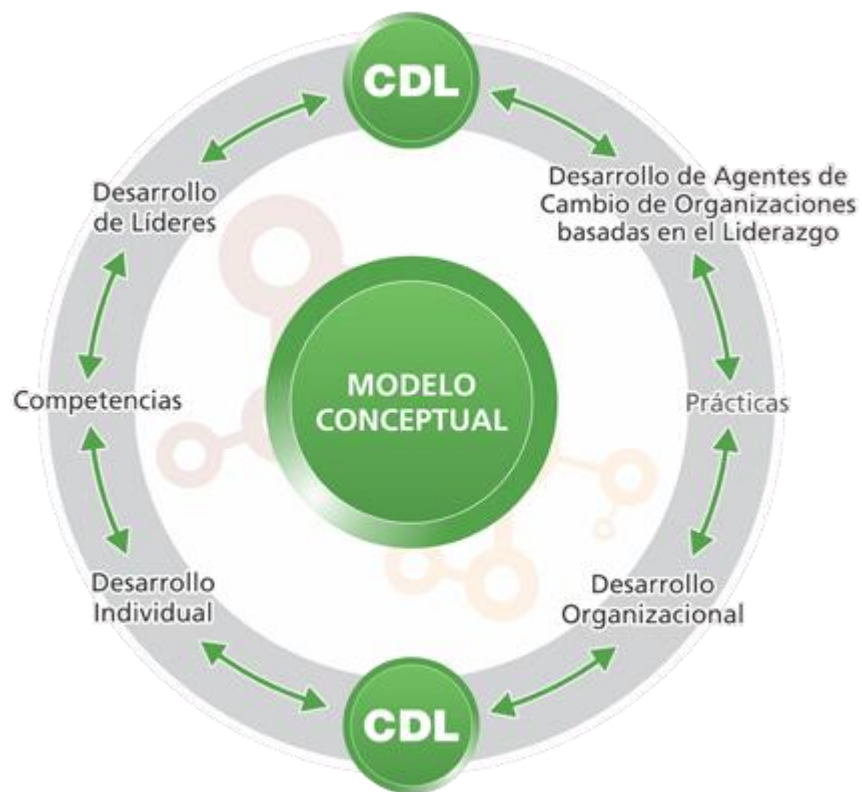
Ofrecemos un pensum focalizado en temas de Liderazgo, Dirección y Gestión con programas de educación integral avanzada no formal para dirigentes, empresarios, académicos, ejecutivos, etc.”

3.2. CARACTERÍSTICAS DE UN CENTRO DE LIDERAZGO

Formar personas líderes y emprendedoras con visión global que serán agentes de la transformación social y empresarial que sean competentes, desarrollen un pensamiento crítico, trabajen con innovación y creatividad, tengan inteligencia emocional y sean íntegros.

Son espacios, o lugares, donde se pretende desarrollar y fortalecer las habilidades de cada individuo, basados en el liderazgo, para generar un cambio en la forma de enfrentar la problemática que presenta una región, organización sin importar de qué tipo sea, teniendo como base las problemáticas de cada una de ellas, incorporando modelos y adaptándolos al momento que se vive, con el objeto que permitan la solución de los problemas de la mejor manera posible, lo primordial no es importar teorías, ideas, o modelos que fueron creados para otras regiones, lo trascendental es adaptarlos a nuestro contexto cultural empresarial y social.

Figura 20. Modelo Conceptual Centro de Desarrollo del Liderazgo



Fuente: Instituto Tecnológico de Buenos Aires. 2013

El centro presta apoyo a todo tipo de organizaciones e individuos en su proceso de cambio, ayudándoles a analizar y comprender la situación actual que viven las organizaciones y personas, comprender la dinámica de las organizaciones y las regiones, esto potencia el papel que juega el liderazgo para la transformación de las organizaciones e individuos.

Los centros de liderazgo no tienen un formato particular de creación, pero si consideran el reconocimiento general de problemas identificados en la población o lugar objeto de estudio de la investigación.

Figura 21. Liderazgo enfocado hacia las organizaciones



Fuente: Pilar- Contacto Humano. <http://pilar-contactohumano.blogspot.com/>

Finalmente, la base de los centros permite que estos sean innovadores y que puedan romper paradigmas, porque su propósito es el cambio y la generación de soluciones más que nuevos problemas e inconvenientes en su entorno, de esta forma a continuación se presenta la construcción y formato final del Documento Marco para la Creación de un Centro de Liderazgo para el Pacífico y la Amazonía.

CAPÍTULO IV. DOCUMENTO MARCO PARA LA CREACIÓN DE UN CENTRO DE LIDERAZGO PARA EL PACÍFICO Y LA AMAZONÍA

Este capítulo presenta los lineamientos generales para la construcción del Documento Marco para la Creación de un Centro de Liderazgo para el Pacífico y la Amazonía.

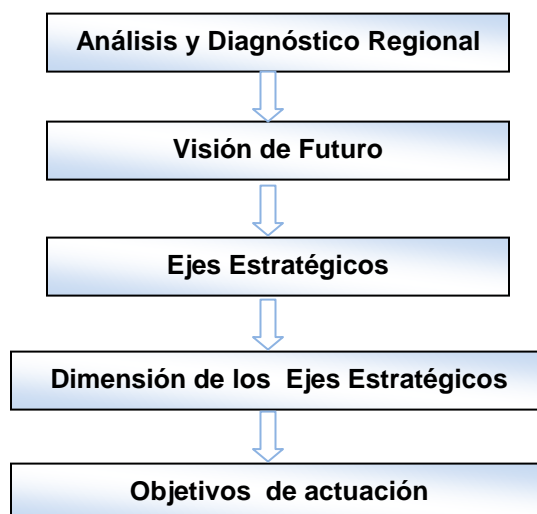
4.1. CONSTRUCCIÓN DEL DOCUMENTO MARCO

El documento nace por la necesidad de establecer una temática de solución a la problemática social, económica, ambiental y política que afecta, la región.

Desde la Universidad del Cauca como una entidad que desarrolla conocimientos en diferentes áreas, y como una institución que puede y debe contribuir al desarrollo regional, ha decidido establecer un Centro de liderazgo (Centro de Liderazgo para el Pacífico y la Amazonia), con el fin de potencializar las habilidades de su gente y aprovechar los recursos existentes para fomentar el desarrollo regional.

El proceso desarrollado para fomentar la creación del Centro está representado por las siguientes etapas:

Figura 22. Etapas para la elaboración del Documento Marco



Fuente: Elaboración propia de la Investigación

La etapa de análisis y diagnóstico regional, presente en este informe de investigación, concluyó con la construcción del documento marco, ya que era importante realizar un estudio regional, comprender y conocer el Pacífico y la Amazonía y quienes confluyen en esta zona geográfica, para identificar los principales problemas en diferentes niveles y priorizar los mismos, con el fin de encontrar los ejes estratégicos claves que permitan encontrar soluciones a estos problemas.

La Visión Futuro, se estableció para dar a entender el alcance de la propuesta, la misma se fundamenta en el establecimiento de cinco (5) ejes estratégicos que agrupan a su vez: las dimensiones, objetivos y criterios de actuación necesarios para el cumplimiento de la misión y visión del Centro de Liderazgo para el Pacífico y la Amazonía.

4.1.1. MARCO NORMATIVO DE LA PROPUESTA

Las normas vigentes para la elaboración del documento marco se establecen de acuerdo al orden nacional, departamental, municipal e institucional, con el fin de mantener lineamientos que estén de acuerdo a la visión de desarrollo para Colombia:

Acuerdo N° 105 de 1993⁴³

Correspondiente al Estatuto General de la Universidad del Cauca, el cual fue emitido por el Consejo Superior se destacan para cumplir con la creación del Centro de Liderazgo los siguientes artículos:

- **Artículo 13:** Funciones del Consejo Superior
- **Artículo 23:** Funciones del Rector
- **Artículo 48:** Definiciones. Entiéndase por Escuela el ente de una Facultad que administra programas orientados a la formación en ocupaciones técnicas o tecnológicas.

⁴³ CASTELLANOS VIVAS, Laura Ismenia. Acuerdo No. 0105 de 1993. Estatuto General de la Universidad del Cauca. 18 de diciembre de 1993. Universidad del Cauca. Popayán, Colombia. 2013. [Publicación en línea]. <http://portal.unicauca.edu.co/versionP/documentos/acuerdos/acuerdo-n%C2%BA-105-de-1993>

Entiéndase por Centro la unidad interdisciplinaria que se dedica prioritariamente a la investigación científica, a la extensión o servicios.

TÉRMINOS Y POLÍTICAS DE PUBLICACIÓN EN EL SITIO WEB UNIVERSITARIO DE LA UNIVERSIDAD DEL CAUCA⁴⁴

Se recogen de estos términos los siguientes artículos para tener en cuenta:

Artículo 36. Características de los sitios web institucionales. Los Sitios Web que conformen el Portal Web Institucional, diferentes a los de las Dependencias, las Facultades, los Departamentos y las Facultades, tendrán plena autonomía en cuanto a su arquitectura, diseño y desarrollo, pero deberán cumplir con las siguientes características establecidas en el “Manual de estilo visual para el diseño de sitios, portales, aplicativos, interfaces, sistemas de información, blogs y todos los servicios web de la Universidad del Cauca”:

Artículo 37. Uso y Administración de los sitios web. Cuando el Sitio Web se encuentre funcionando dentro del Portal Web Institucional, la División de Tecnologías de la Información y la Comunicación entregará a quien lo haya solicitado el usuario y la clave para su administración. Ninguna Dependencia podrá registrar y/o crear dominios a nombre propio de la Universidad del Cauca por fuera de la División de Tecnologías de la Información y la Comunicación. De presentarse este hecho la responsabilidad sobre lo publicado será únicamente de la persona, agrupación o institución encargada de su creación y administración exonerando a la Alma Máter de toda culpa por su manejo indebido

PLAN NACIONAL DE DESARROLLO 2012- 2014⁴⁵

Denominado “Prosperidad para todos”, representa el plan de Gobierno de la actual administración del ejecutivo, en la cabeza del señor Presidente de la República de Colombia Juan Manuel Santos.

⁴⁴ División de Tecnologías de la Información y la Comunicación: Términos y Políticas de publicación en el Sitio Web universitario. Universidad del Cauca. Popayán, Colombia. 2013. [Publicación en línea]. <http://portal.unicauca.edu.co/versionP/terminos-y-politicas>

⁴⁵ Plan Nacional de Desarrollo 2010 2014. “Prosperidad para Todos”. Plan de Gobierno Nacional de Colombia. Resumen Ejecutivo. 12 de mayo de 2011. 51 páginas.

El contexto del plan representa un cambio frente a otros planes, porque a través de este se pretende aprovechar las potencialidades del país y una imagen exterior fortalecida.

El plan se resume en ocho grandes pilares: Convergencia y desarrollo regional, crecimiento y competitividad, igualdad de oportunidades, consolidación de la paz, innovación, sostenibilidad ambiental, buen gobierno y relevancia internacional.

4.1.2. ANTECEDENTES

La creación del Centro de Liderazgo para el Pacífico y la Amazonía nace como una apuesta interinstitucional de carácter académico, basada en la interacción de la tríada sector privado, sector público y academia.

La propuesta del Centro es la iniciativa que desde la Universidad del Cauca, se lanza para encontrar soluciones a la problemática regional, considerando que existe un potencial alto para dinamizar los procesos sociales, económicos, ambientales, políticos y todos aquellos factores que involucran el desarrollo para una región.

Además, el Centro es una herramienta que permite facilitar la cooperación regional (al considerar la región pacífico y amazonia), proveer asistencia técnica y liderazgo, colaborar y coordinar la capacitación, investigación y desarrollo de estrategias necesarias para el mejoramiento, facilitar la comunicación regional con los entes nacionales.

4.1.3. MISIÓN

La misión propuesta para el Centro de Liderazgo para el Pacífico y la Amazonía mantiene los lineamientos establecidos por la Misión de la Universidad del Cauca. La misma aparece en el Documento Marco de este trabajo.

4.1.4. VISIÓN

La visión propuesta para el Centro de Liderazgo para el Pacífico y la Amazonía mantiene los lineamientos establecidos por la Visión de la Universidad del Cauca. La misma aparece en el Documento Marco de este trabajo.

4.1.5. EJES ESTRATÉGICOS

Los ejes estratégicos en los que se fundamentará la propuesta son:

- A. Liderazgo:** Por la necesidad de formación de personas integrales, que sean generadoras y desarrolladoras de procesos que conlleven a la innovación, rompimiento de paradigmas y creación de desarrollo regional.
- B. Emprendimiento:** Orientado a la búsqueda, comprensión, interpretación y aplicación de los conocimientos del mercado regional, potencializando a la consecución de ideas de negocios de tipo productivo y social, generando una dinámica económica proactiva en la región.
- C. Educación:** Es la actividad que permite sistematizar y crear conocimiento. Pretende renovar la capacidad de descubrir, comprender, describir, analizar, sintetizar y evaluar las diferentes relaciones regionales con el fin de desarrollar principios, conceptos, leyes y soluciones a la problemática de la región.
- D. Desarrollo:** Relacionado con la generación de valor y Potencialización de los recursos propio de la región, aplicación de políticas de aprovechamiento de los recursos con sistemas de protección y adecuación óptimos a la necesidades pero que protejan el medio ambiente (desarrollo sustentable).
- E. Bienestar:** Políticas de mejoramiento social, modernos y sustentables, innovadoras y transparentes, para la unificación y cohesión social en el progreso, modernización y desarrollo regional.

4.1.6. DIMENSIÓN DE LOS EJES ESTRATÉGICOS

Los Ejes Estratégicos se definen como los resultados generales y de largo plazo, que el Centro plantea como esencia en su visión. Los Ejes Estratégicos definidos se enmarcan en las necesidades establecidas en la Matriz D-O-F-A regional y en aquellos aspectos relacionados de tal forma que:

- ❖ **Liderazgo.** Enmarca el cambio de la visión de un verdadero líder, visto no con la concepción errada de una posición jerárquica y más como una posición de acción. Este aspecto plantea las opciones de convertir el denominado anti-líder en verdaderos líderes para la región.

- ❖ **Emprendimiento.** El alcance debe ser hacia la creación final de una cultura del emprendimiento, donde se oriente a la región hacia la creación de riqueza, a través del aprovechamiento de oportunidades, del desarrollo de una visión global y de un liderazgo equilibrado.
- ❖ **Educación.** Por la participación de la Universidad del Cauca en el proceso de creación del Centro, se debe definir la búsqueda constante de conocimiento en los aspectos regionales involucrados, promoviendo el análisis, la investigación, y la generación de nuevas teorías que generan valor agregado a toda la propuesta.
- ❖ **Desarrollo.** Debido a la necesidad primordial de mejorar los procesos regionales, en todos los aspectos: Sociales, económicos, educativos, ambientales, políticos, etc.
- ❖ **Bienestar:** La convivencia y desarrollo social importantes para la población de la región. La integración y unificación deben ser la base del desarrollo

4.1.7. OBJETIVOS DE ACTUACIÓN

Los objetivos de actuación representan las metas que contribuyen al desarrollo de los ejes estratégicos, incluyendo la presentación de algunas actividades que fortalecerán la creación del Centro de Liderazgo para el Pacífico y la Amazonía.

Se pretende en la propuesta desarrollada que los objetivos planteados se fundamenten en el alcance preliminar, no obstante, las mismas pueden variar de acuerdo a estudios complementarios que se adelanten en el establecimiento del Centro de Liderazgo para el Pacífico y la Amazonía.

4.1.8. DISEÑO DEL LOGOTIPO

El logotipo del centro de liderazgo para el pacífico y la amazonia pretende incluir las características de la región, es por esto que se utilizan los colores, azul, verde, amarillo. El propósito de crear la imagen es darle posicionamiento y visibilización a nivel local y regional, el proceso de creación se realizó con la ayuda del monitor de

diseño grafico adscrito a la División de Articulación con el Entorno, de la Vicerrectoría de investigaciones

Figura 23. Planografía del logotipo del Centro de Liderazgo para el Pacífico y la Amazonía



Fuente: División de Articulación con el Entorno. Universidad del Cauca



Fuente: División de Articulación con el Entorno. Universidad del Cauca

COLORES CORPORATIVOS		TIPOGRAFIA CORPORATIVA	
	C:100 M:53 Y:37 K:34		C:100 M:53 Y:0 K:0
	C:0 M:36 Y:100 K:10		C:0 M:24 Y:100 K:0
	DEGRADADO Azul Tipo Lineal Angulo -180 Ubicación Color 88% - 77% - 65% - 52% 30% Ubicación difuminado: 48% - 48% - 40% - 60%		DEGRADADO figura Tipo Lineal Angulo - 63 Ubicación 100% - 40% - 3% Ubicación difuminado: 63% - 20%
		<p>Pro: Nombre Myriad Pro: Complementaria para escritura de párrafos e información de contacto</p>	<p>Centro de Liderazgo para el Pacífico y la Amazonía</p> <p>D.G Andrey Muñoz PALETA CROMATICA - TIPOGRAFIA CORPORATIVA logotipo: Centro de Liderazgo para el Pacífico y la Amazonía</p>

Fuente: División de Articulación con el Entorno. Universidad del Cauca

Figura 24. Logotipo Final del Centro de Liderazgo para el Pacífico y la Amazonía



Su tipología indica diferentes factores como son:

Sus colores representan:

- ⊕ El Azul: El azul es el color del cielo y del mar, el cual representa el Océano Pacífico y la riqueza hídrica de la región, de igual manera representa la estabilidad, lealtad, confianza, verdad, integridad, conocimiento, características del centro de liderazgo y que se enmarcan en los aspectos filosóficos del mismo.
- ⊕ Amarillo: El amarillo simboliza la luz del sol. Representa la alegría, la felicidad, la inteligencia y la energía, muestra el horizonte, marca la ruta que el centro de liderazgo pretende recorrer.
- ⊕ Blanco: El blanco se asocia a la luz, la bondad, la inocencia, la pureza y Se le considera el color de la perfección.
- ⊕ Verde: El verde es el color de la naturaleza por excelencia. Representa armonía, crecimiento, frescura y toda la fauna y flora que posee la región que se pretende integrar como lo es el Pacífico y la Amazonia

La figura representa al guía, que es el Centro de Liderazgo de la Universidad del Cauca, el cual acompaña cada uno de los procesos y actividades encaminadas al desarrollo económico y social de la región y de cada una de las personas, empresas, entidades que la integran.

4.1.9. RELACIÓN DEL CENTRO DE LIDERAZGO CON SU ENTORNO

Como un enfoque preliminar de promoción y comunicación se establece la necesidad para el Centro de Liderazgo, de aprovechar el acceso a los recursos web, ya que esta herramienta le permite mantener un contacto directo, en cualquier lugar y momento y principalmente con los actores del centro u actores secundarios o potenciales.

La definición del alcance se establece a través de unos objetivos básicos y teniendo en cuenta las consideraciones de uso de una plataforma web con la normativa tecnológica en Colombia, y considerando la normativa institucional para la creación de sitios web.

OBJETIVOS DEL WEB SITE

- ❖ Promoción de los recursos, productos y servicios del Centro
- ❖ Creación de vías de contacto e información con los usuarios
- ❖ Acceso en tiempo real a los recursos del Centro.
- ❖ Agilidad y eficacia en los servicios suministrados

ASPECTOS IMPORTANTES A CONSIDERAR

- ❖ Atractiva presentación con una estructura de contenidos informativos, claros y sencillos.
- ❖ Definir qué contenidos deben ser utilizados para asegurar el cumplimiento de los objetivos del sitio Web.
- ❖ Determinar el contenido y funcionalidad del sitio.
- ❖ Diseño de los servicios que se prestarán.

- ❖ Mecanismos para la actualización sistemática de la información;
- ❖ Control de contenidos.

4.2. DOCUMENTO MARCO PARA LA CREACIÓN DEL CENTRO DE LIDERAZGO PARA EL PACÍFICO Y LA AMAZONÍA

La construcción del documento marco se presenta en diferentes aspectos de vital importancia para considerar:

- ✚ La presentación preliminar del Centro de Liderazgo.
- ✚ La explicación del Centro de Liderazgo.
- ✚ Los Ejes Estratégicos en que se fundamenta el Centro de Liderazgo.
- ✚ La Dimensión que abarcan los ejes estratégicos propuestos.
- ✚ Los objetivos que delimitan cada uno de los ejes estratégicos.
- ✚ La relación del Centro de Liderazgo con su entorno.

2013

Documento Marco para la Creación del Centro de Liderazgo para el Pacífico y la Amazonia



Centro de Liderazgo
para el Pacífico y la Amazonía

Popayán, Cauca, Colombia

2013

VRI

**VICERRECTORÍA
DE INVESTIGACIONES**



Universidad
del Cauca



HACIA LA CONSTRUCCIÓN DEL CENTRO DE LIDERAZGO PARA EL PACIFICO Y LA AMAZONIA

La creación y construcción de un centro de liderazgo que pueda integrar y ayudar al Departamento del Cauca con la Región Pacífica y Amazónica es una tarea que implica un conjunto de acciones que involucra a un amplio grupo tanto de personas como de organizaciones interesadas y preocupadas por el desarrollo económico y social de la región.

El rol del Centro de Liderazgo consiste en introducir los alumnos, empresario y personas del común en un modelo que tiene como herramienta fundamental el liderazgo que les otorgue, potencialice o desarrolle en cada uno de ellos las habilidades necesarias que les permitan enfrentar la realidad que los rodea y que enfrenta el departamento del cauca junto con la región Pacífico y Amazonia, convirtiéndolos en sujetos activos y propositivos de cambio.

El objetivo de este trabajo es disponer de un documento que establezca la identidad y la razón de ser del Centro de Liderazgo Para el Pacífico y la Amazonia, con la finalidad de que sean conocidas y comprendidas por las personas que trabajen o se vinculen a éste.

Este documento recoge la misión, filosofía, actividades y recursos físicos, humanos y tecnológicos para planear, crear y conducir adecuadamente uno de estos Centros de liderazgo. Además, traza horizontes hacia los cuales se considera posible y necesario avanzar, en un contexto de realidad y mediante una práctica organizada.





I. ¿QUÉ ES EL CENTRO DE LIDERAZGO PARA EL PACÍFICO Y LA AMAZONÍA?

El Centro de Liderazgo para el Pacífico y la Amazonía –CLPA- es una apuesta interinstitucional de carácter académico, basada en la interacción de la triada: Sector Privado, Sector Público y Academia, que busca fortalecer las capacidades para el desarrollo de la Región, mediante el potenciamiento de las habilidades de liderazgo del talento humano glocal⁴⁶, y la promoción de iniciativas de alto impacto social basadas en acciones de cooperación.

El CLPA, funciona como una plataforma colaborativa que facilita la cooperación y la interacción de los actores glociales, buscando sinergias a partir de sus fortalezas y potencialidades.

Se ingresa mediante adhesión voluntaria, a partir de una invitación del CLPA.

MISIÓN DEL CENTRO DE LIDERAZGO PARA EL PACÍFICO Y LA AMAZONÍA DE LA UNIVERSIDAD DEL CAUCA

“Impulsamos el liderazgo del Pacífico y la Amazonía, mediante la promoción del talento humano y la investigación de las potencialidades de desarrollo regional con una perspectiva glocal”.

“VISIÓN DEL CENTRO DE LIDERAZGO PARA EL PACIFICO Y AMAZONIA DE LA UNIVERSIDAD DEL CAUCA”

“En el futuro seremos el referente de pensamiento para el desarrollo de la Región Pacífica y la Amazonía, basados en acciones de colaboración entre actores regionales”.

PRINCIPIOS DEL CENTRO DE LIDERAZGO PARA EL PACIFICO Y LA AMAZONIA

⁴⁶Glocal: Como término económico se refiere a la persona, grupo, división, unidad, organización o comunidad que está dispuesta y es capaz de "pensar globalmente y actuar localmente". El concepto implica que la empresa se adapte a las peculiaridades de cada entorno, diferenciando sus producciones en función de las demandas locales.



CENTRO DE LIDERAZGO PARA EL PACÍFICO Y LA AMAZONÍA

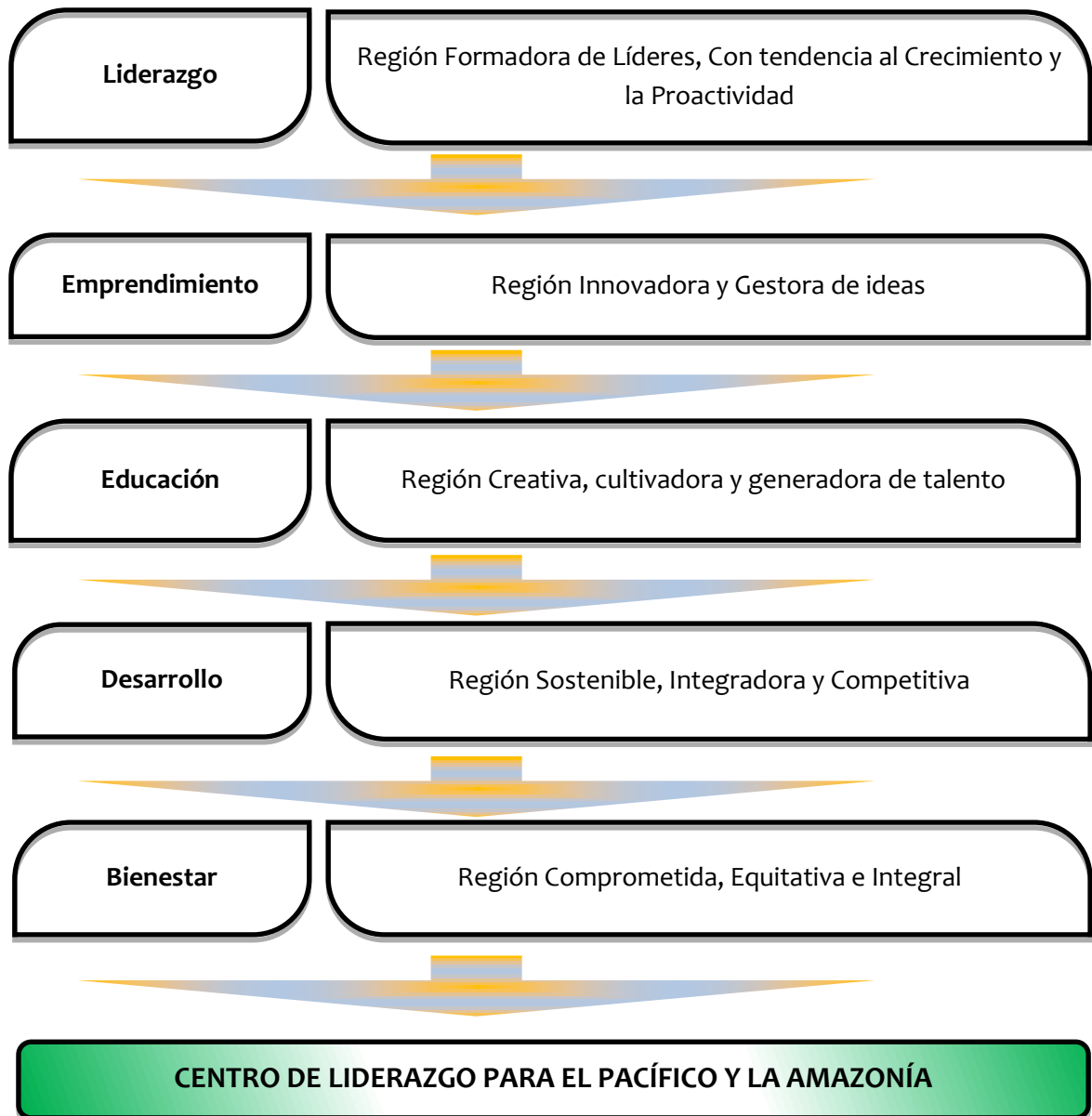
- ✚ La Convivencia y la Tolerancia, necesarios para la consecución de la paz nacional.
- ✚ La Honestidad y la Responsabilidad, dentro de la pluralidad ideológica y el respeto a los derechos individuales y sociales.
- ✚ La Valoración Integral del Ser Humano, superando toda forma de discriminación e inequidad.
- ✚ La Libertad y la Autonomía, principios esenciales para formar personas capaces de decidir en libertad y con responsabilidad.
- ✚ La Democracia y la Participación, en el marco de un Estado Social de Derecho que garantice el pleno desarrollo individual y social.





II. EJES ESTRATÉGICOS DEL CENTRO DE LIDERAZGO PARA EL PACÍFICO Y LA AMAZONÍA –CLPA-

Los ejes estratégicos en los que se fundamentará la propuesta son:





III. DIMENSIÓN DE LOS EJES ESTRATÉGICOS DEL CENTRO DE LIDERAZGO PARA EL PACÍFICO Y LA AMAZONÍA



El Liderazgo no tiene que ver con la posición jerárquica, sino que se trata de la habilidad para guiar a otros, de la capacidad de ver, ir y orientar más allá.

“El liderazgo es fácil de explicar, no es fácil de ejercer. El liderazgo trata, en primer lugar, de comportamiento, y en segundo, habilidades.

Los buenos líderes son seguidos principalmente porque la gente cree en ellos y los respeta, no por sus habilidades.

El liderazgo es distinto a la gerencia. La gerencia depende más de la planificación, y de las habilidades organizacionales y de comunicación. El liderazgo depende de las habilidades gerenciales también, pero más de cualidades como integridad, honestidad, humildad, valentía, compromiso, sinceridad, pasión, confianza, positividad, genio, determinación, compasión y sensibilidad.

Algunas personas nacen con mayor naturaleza de líder que otras. La mayoría de las personas no buscan ser líderes. Aquellos que quieren serlo, pueden desarrollar sus habilidades de liderazgo”.⁴⁷

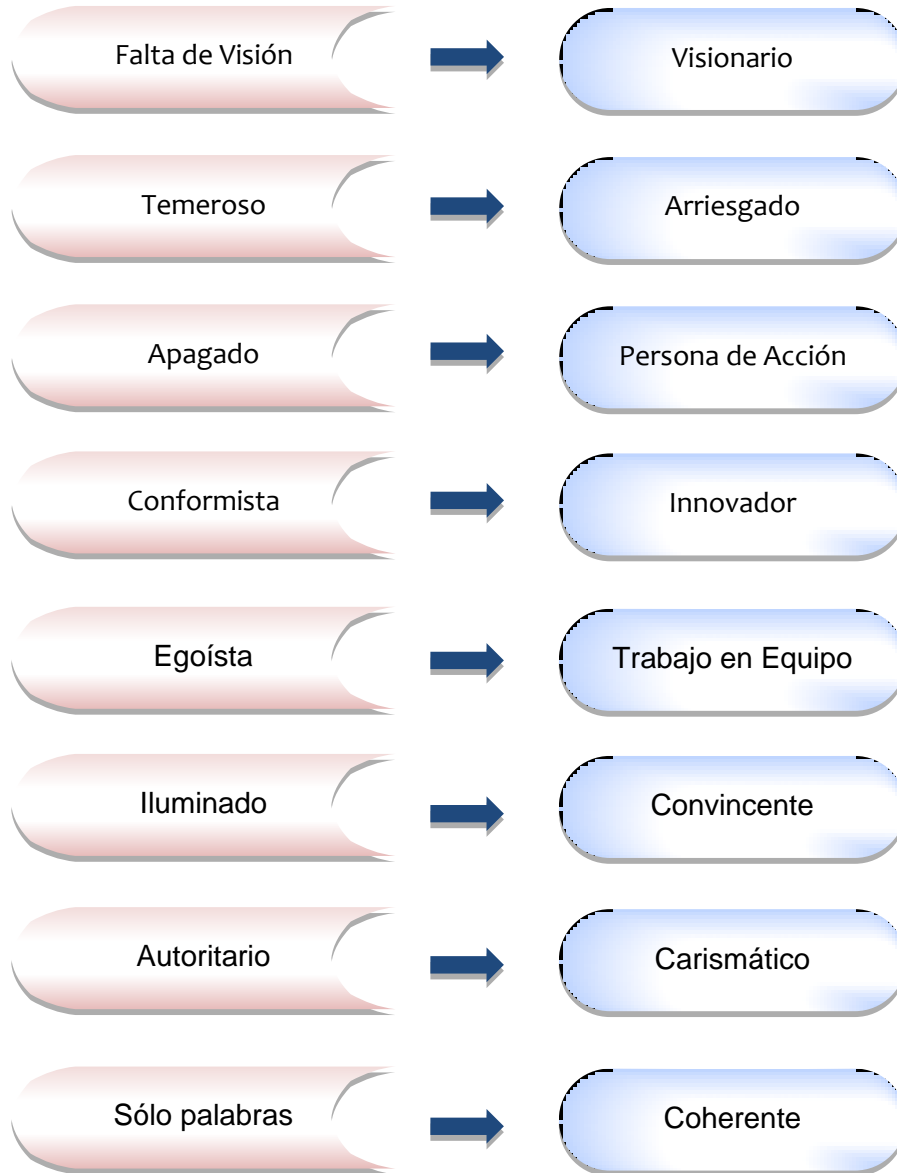
El liderazgo como parte de la formación invita a los participantes a reconocer su ANTES, para consolidar la formación de un DESPUÉS:

⁴⁷ CHAPMAN, Alan. Deerencia.com. Gerencia y Negocios en Hispanoamérica. Consejos para el desarrollo del Liderazgo. [Publicación en línea]. http://www.deerencia.com/articulo/consejos_para_el_desarrollo_del_liderazgo. [Web del autor]. <http://www.deerencia.com/achapman>



ANTES

DESPUÉS





Emprendimiento

Región Innovadora y Gestora de ideas

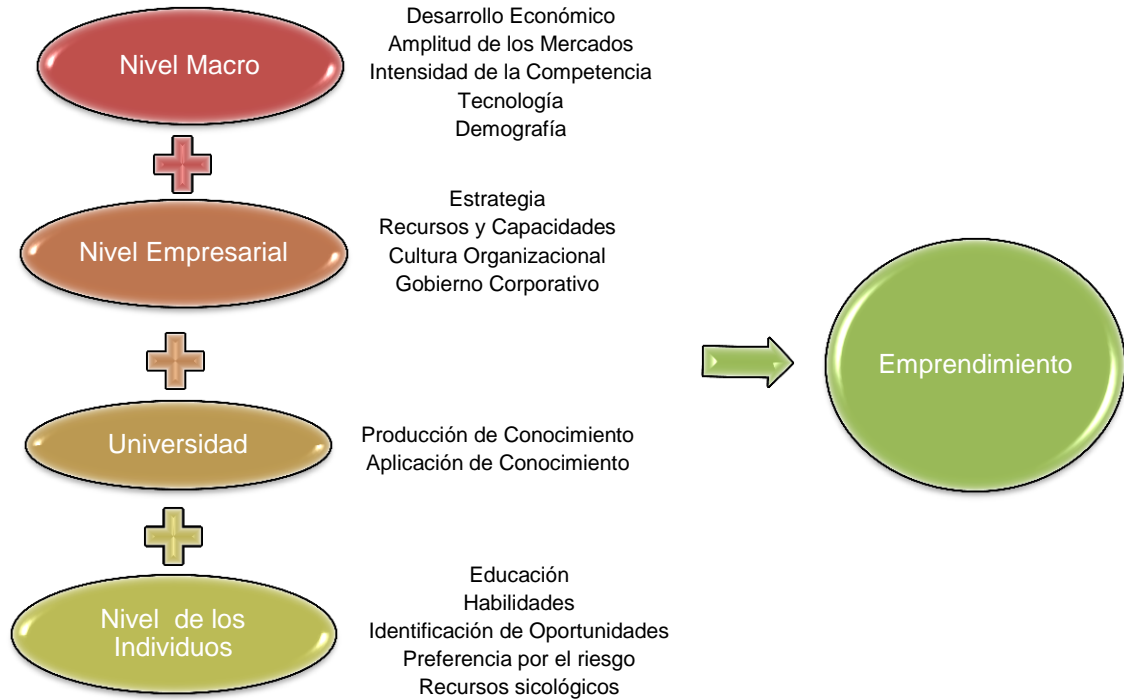
La mentalidad empresarial no sólo abarca a los empresarios. Sino que involucra diferentes y variadas partes interesadas, con la disposición de cooperar, integrarse y fortalecer esfuerzos que contribuyan a la dinámica regional.

A través del emprendimiento se desarrollan políticas para fortalecer el espíritu emprendedor en la comunidad de la región.

No obstante el fortalecimiento del emprendimiento es una carrera de obstáculos, que involucra que niños, jóvenes, adultos, desde la escuela, colegio y Universidad se involucren constantemente en la importancia de generar empresa y contribuir con el desarrollo armónico de la economía regional desde sus diferentes ámbitos.

El emprendimiento desde el centro establece la premisa de: **Generar empleo más no ocupar empleo** y todo dentro del ámbito de la legalidad y cumplimiento de las normas que ello implica.

Para el desarrollo del emprendimiento en el Centro de Liderazgo para el Pacífico y la Amazonía se establecen los niveles que deben tenerse en cuenta para lograrlo:



*Modelo de Emprendimiento e innovación de un país⁴⁸

⁴⁸ VESGA, Rafael. Emprendimiento e Innovación en Colombia: ¿Qué nos está haciendo falta? Facultad de Administración. Universidad de los Andes. Bogotá D.C. Colombia. [Publicación en línea]. <http://web.unillanos.edu.co/>
Preliminar



Educación

Región Creativa, cultivadora y generadora de talento

Dentro del marco normativo colombiano a saber: la Constitución Política de 1991 y la Ley General de Educación – 115 de 1994 – han establecido la política educativa en función del ideal de ciudadano y ciudadana que esas mismas normas proyectan a través de los derechos y deberes que les atribuyen.

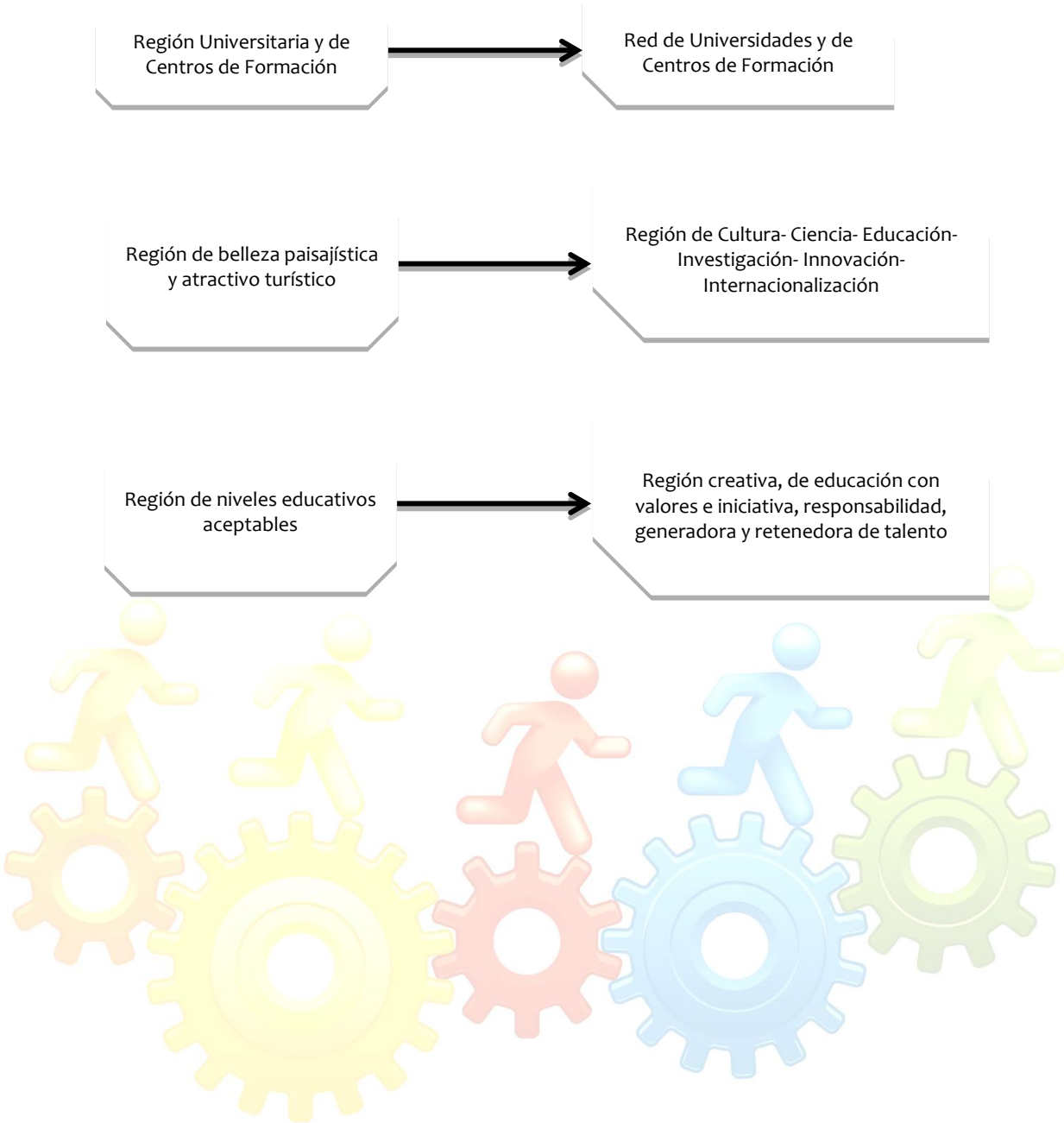
Es decir, que el servicio educativo actual comprende además de normatividad jurídica; programas curriculares establecidos; educación en diferentes niveles; educación formal, no formal e informal; las instituciones sociales (estatales o privadas) con funciones educativas, culturales y recreativas; los recursos humanos tecnológicos, metodológicos, materiales, administrativos y financieros; articulados en procesos de estructuras para alcanzar los objetivos de la educación.⁴⁹

Sin embargo, el objetivo del centro es mejorar y fortalecer el campo educativo de la región a través de estrategias bien diferenciadas, de tal forma que:

⁴⁹ Ministerio de Educación Nacional MEN. República de Colombia. Informe Nacional sobre el desarrollo de la educación en Colombia. 46ª Conferencia Internacional de Educación (CIE). Ginebra, Suiza Septiembre de 2001. Bogotá D.C., Colombia. [Publicación en línea]. <http://www.ibe.unesco.org/International/ICE/natrap/Colombia.pdf>
Preliminar



CENTRO DE LIDERAZGO PARA EL PACÍFICO Y LA AMAZONÍA





Desarrollo

Región Sostenible, Integradora y Competitiva

“Se entiende como desarrollo, la condición de vida de una sociedad en la cual las necesidades auténticas de los grupos y/o individuos se satisfacen mediante la utilización racional, es decir sostenida, de los recursos y los sistemas naturales. Para ello se utilizarían tecnologías que no se encuentran en contradicción con los elementos culturales de los grupos involucrados.

Un sentido con mayor aplicabilidad y concreción en la definición de desarrollo establecería que el mismo está caracterizado por condiciones en las cuales los bienes y servicios se encuentran crecientemente al alcance de los grupos sociales que conforman la sociedad.

Esta característica implicaría una mayor integración social y económica dentro de las sociedades, y por ello se disminuiría la existencia de grupos viviendo en condiciones de marginalidad.

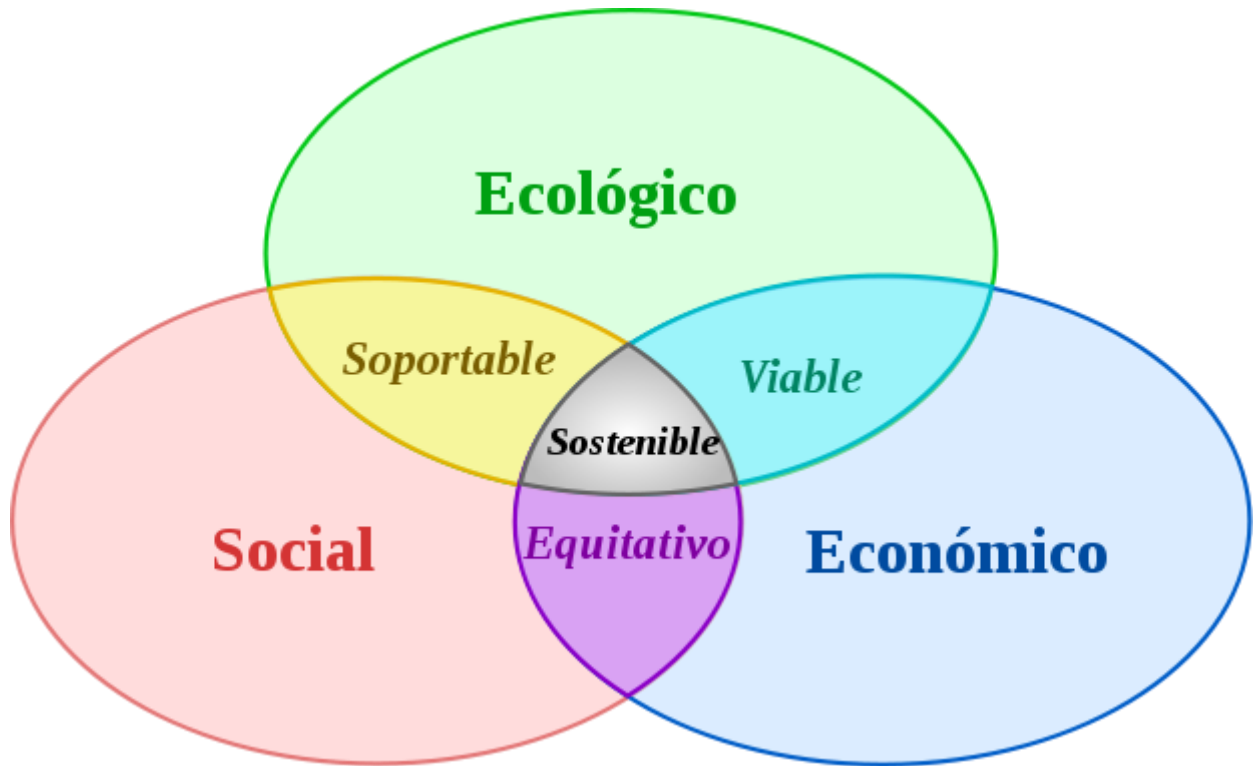
Por otra parte el desarrollo establecería una condición de acceso a los servicios sociales y a la participación social activa. En el primero de los casos se hace referencia a los sistemas de educación, y a la satisfacción de las necesidades de sobrevivencia en términos de alimento, vivienda, vestido, salud y seguridad. En el caso de la participación social activa se refiere a la capacidad del individuo y de las instituciones sociales a garantizar que las agrupaciones de poder sean instancias de intermediación entre los sujetos y actores en la toma de decisiones.

Básicamente un proceso de vida que permite contar con alternativas u opciones de selección para las personas. Las aspiraciones de las personas pueden ser muchas, pero fundamentalmente se refieren a tres: (a) la búsqueda de conocimientos; (b) la posibilidad de tener una vida prolongada y saludable; y (c) tener acceso a los recursos que permitan un aceptable nivel de vida. Es a partir de estas tres finalidades que se derivan muchas otras”.⁵⁰

⁵⁰ REYES, Giovanni E. Comercio y Desarrollo: Bases Conceptuales y Enfoque para América Latina y el Caribe. Zona Económica. [En línea]. <http://www.zonaeconomica.com/concepto-desarrollo>



Frente a este aspecto el Centro pretende integrar el nivel ecológico (Ambiental), el nivel Social y el nivel Económico⁵¹:



⁵¹ ¿Cuál es la diferencia entre desarrollo sostenible y Sostenibilidad?. Desarrollo Sustentable. Huella de Carbono. Argentina. 02 de febrero de 2013. [portal en línea]. <http://huelladecarbon.com.ar/2013/02/cual-es-la-diferencia-entre-desarrollo-sostenible-sostenibilidad/>
Preliminar



Bienestar

Región Comprometida, Equitativa e Integral

La noción de **bienestar** hace referencia al conjunto de aquellas cosas que se necesitan para **vivir bien**.

Es de importancia para el Centro de Liderazgo para el Pacífico y la Amazonía identificar las necesidades en la región, ya que estas necesidades muchas veces no son fáciles de percibir y si fácilmente confundidas, tal es el caso, del desarrollo económico, si se habla de la industrialización de la región hay que identificar que la región pacífica y amazónica, representan zonas ambientales de vital importancia nacional e internacional, además su economía se basa en la agricultura y la pesca, para lo cual se debe identificar qué tipo de industria se debe establecer para esta región particular de Colombia.

“Concebir el bienestar de una manera incorrecta y poco precisa es tan peligroso como común a nuestra especie, y sólo a través de la aceptación de nuestros límites y equivocaciones podemos librarnos de esta forma tan peculiar de encarcelamiento.

En otro sentido, se conoce como **Estado de bienestar** al sistema social que busca eliminar las injusticias de la economía capitalista mediante la redistribución de la renta y la prestación de servicios sociales estatales para las clases sociales bajas.

La **economía de bienestar** es aquélla cuyo principal objetivo es llevar los servicios y medios imprescindibles para una vida digna a todos los sectores de la **sociedad**”.⁵²

⁵² Definición de Bienestar. Definición de. [Portal en línea]. <http://definicion.de/bienestar/>
Preliminar





IV. OBJETIVOS DE ACTUACIÓN PARA EL CENTRO DE LIDERAZGO PARA EL PACÍFICO Y LA AMAZONÍA

LIDERAZGO
OBJETIVOS
⊕ Promover en los participantes, técnicas y métodos que permitan ser más eficiente en la toma de decisiones.
⊕ Reconocer las necesidades de cambio en los estilos de dirección regional, con el fin de alcanzar mayores niveles de efectividad en el proceso de gestión.
⊕ Identificar y Generar habilidades de liderazgo en las personas vinculadas a las actividades del (CLPA)
⊕ Implantar la herramienta del liderazgo como opción transformadora de la región.
⊕ Potencializar modelos de líderes en las distintas áreas del conocimiento, en las artes, la cultura y el deporte, que motiven el crecimiento regional
⊕ Integrar a los diferentes entes y organizaciones de la región entorno al fortalecimiento de sus capacidades y habilidades que permitan el trabajo en equipo



EMPRENDIMIENTO	
OBJETIVOS	
⊕	Lograr el desarrollo de personas integrales en sus aspectos personales, cívicos, sociales y como seres productivos
⊕	Contribuir al mejoramiento de las capacidades, habilidades y destrezas en las personas, que les permitan emprender iniciativas para la generación de ingresos por cuenta propia;
⊕	Promover el espíritu del emprendedor dentro de las instituciones educativas de la region
⊕	Promover alternativas que permitan el acercamiento de las instituciones educativas al mundo productivo
⊕	Aprender a optimizar y buscar los distintos tipos de recursos que necesita el emprendimiento



EDUCACIÓN	
OBJETIVOS	
⊕	Incentivar el proceso de estructuración del pensamiento, de la imaginación creadora, las formas de expresión y de comunicación.
⊕	Estimular hábitos de integración social, de convivencia grupal, de solidaridad y cooperación y de conservación del medio ambiente.
⊕	Prevenir y atender las desigualdades originadas en diferencias de orden biológico, nutricional, familiar y ambiental mediante programas especiales y acciones articuladas con otras instituciones.
⊕	Promover la cultura de proyecto de vida, como medio proactivo hacia una mejor calidad de existencia, teniendo como ejemplo el desarrollo, académico, social, tecnológico, económico y político.
Promover y fortalecer el desarrollo institucional a través de la capacitación al recurso humano; implementación con nuevas tecnologías y procedimientos institucionales.	



DESARROLLO
OBJETIVO
Promover el fortalecimiento de la democracia, la gestión pública y el Liderazgo, para la gobernabilidad en la región.
Promover la generación de valor agregado y la transformación Industrial a los productos exportables de la Región, propiciando la Competitividad en el mercado regional, nacional e internacional.
Promover y proporcionar servicios de comunicación e Infraestructura Vial con medios de transporte eficientes y seguros, para los ejes económicos establecidos, a fin de tener articulación social, económica y territorial.
⊕ Impulsar e implementar el desarrollo articulado de zonas de frontera
Promover la conservación y preservación de la biodiversidad y el potencial genético de la flora y fauna.



BIENESTAR
OBJETIVOS
⊕ Contribuir al mejoramiento de las condiciones de desarrollo de la sociedad, en especial la más vulnerable.
⊕ Impulsar el desarrollo social de la región, promoviendo y apoyando la autogestión, ejecución de proyectos técnicos y económicos
⊕ Promover el desarrollo sostenible el crecimiento ambiental, político, social, económico, cultural, histórico, turístico y científico en todo el territorio para el bienestar y equilibrio de las comunidades.
Fomentar el respeto al medio ambiente y el uso sostenible de los recursos naturales

V. RELACIÓN DEL CENTRO DE LIDERAZGO PARA EL PACÍFICO Y LA AMAZONÍA CON SU ENTORNO

La relación del Centro de Liderazgo para el Pacífico y la Amazonía se sustenta en la necesidad de promover la formación y servicios a la Región del Pacífico y la Amazonía, de tal forma que el papel en el que se fundamenta es importante para ser una herramienta activa de participación en el entorno y además su proceso de comunicación que incluya una página Web, implica la disposición abierta y centrada hacia el público de los productos, servicios, información y en general los recursos para cumplir el objetivo de su creación.

PAPEL DEL CENTRO DE LIDERAZGO

El Centro de Liderazgo para el Pacífico y la Amazonía como parte de una Institución Universitaria como lo es la Universidad del Cauca, juega un papel importante en el ámbito académico, dada su relación en la formación de líderes y desarrollador de procesos en la dinámica social y económica de la región:

- ✚ Formación y gestor de líderes regionales.
- ✚ Cooperación en la capacitación y perfeccionamiento de las habilidades y competencias de sus participantes.
- ✚ Difusión de información de interés regional en diferentes campo.
- ✚ Contribución a la educación formal e informal, en sus diferentes niveles.

EL CENTRO DE LIDERAZGO PARA EL PACÍFICO Y LA AMAZONÍA VIRTUAL

La conexión virtual a través de las páginas Web constituye un mecanismo importante y eficiente para cualquier Centro de Formación.

El uso de un Web Site permite la presencia permanente del Centro de Liderazgo para el Pacífico y la Amazonía.

Su fácil acceso y uso permite compartir e intercambiar información con los actores directos e indirectos del proceso integración, además de la facilidad y disponibilidad de recursos que permitirán la actualización constante de los datos para funcionar.

Un sitio web representa un vehículo de información y comunicación entre la institución y la comunidad representada por los sectores públicos y privados, considerando las posibilidades internacionales que representa.

V. CONCLUSIONES

La recopilación de la información necesaria para realizar el análisis de los departamentos y poder obtener las características similares fue complicada para el departamento del Cauca.

Los departamentos de Guainía Guaviare y Caquetá ya que no cuentan con los Planes Regionales de competitividad o son incompletos, por lo tanto se trabajó con aquellos departamentos que si tenían los PCR actualizados ya que se necesitaba la matriz DOFA para agilidad del trabajo

El documento marco para la creación del Centro de Liderazgo para el Pacífico y la Amazonia de la Universidad de Cauca el punto de partida para crear y puntualizar en el futuro las actividades a desarrollar, este define sus ejes estratégicos del resultado de la matriz DOFA que presenta las características similares de los departamentos

Es importante reconocer en el estudio que la región del Pacífico y la Amazonía presentan un desarrollo regional bastante similar, y desafortunadamente representa un desarrollo decreciente con respecto a otras regiones, de allí la necesidad de continuar este estudio.

La creación de un Documento Marco contribuye a desarrollar la etapa inicial de la creación del Centro de Liderazgo, los ejes estratégicos representan el componente en un largo proceso para la Universidad del Cauca.

VI. RECOMENDACIONES

Es importante iniciar los trámites necesarios ante los entes universitarios correspondientes que permitan la creación formal por medio de acuerdo o resolución del Centro de liderazgo para el Pacífico y la Amazonia.

Es importante generar vínculos con los grupos de investigación de la universidad del Cauca ya que se puede a través de ellos encontrar solución a los distintos problemas y aprovechamiento de las oportunidades del departamento y la región.

El documento marco que se propone para la creación del Centro de Liderazgo para el Pacífico y la Amazonia puede estar sujeta a modificaciones y alimentarse con información adicional pertinente.

Se hace necesario la creación de un plan de comunicaciones que permita el posicionamiento del Centro de Liderazgo para el Pacífico y la Amazonia a nivel Local, Regional y Nacional

Es importante continuar los estudios regionales, con el fin de que el Centro se fortalezca tanto en el manejo de la información como en la retroalimentación de las investigaciones.

Se debe informar de la creación del Centro de Liderazgo para el Pacífico y la Amazonía a diferentes actores y sectores que estén dentro de los lineamientos básicos establecidos por la Universidad y aquellos que se identifiquen posterior a este u otros estudios y considerando el avance de la problemática y soluciones que vayan apareciendo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ❖ Agenda de Competitividad del Huila 2012- 2015. Comisión regional de competitividad de Huila. 11 de mayo de 2012. Neiva, Huila. 41 páginas
- ❖ CASTELLANOS VIVAS, Laura Ismenia. Acuerdo No. 0105 de 1993. Estatuto General. Universidad del Cauca. Popayán, Colombia. 2013. [En línea]. <http://portal.unicauca.edu.co/versionP/documentos/acuerdos/acuerdo-n%C2%BA-105-de-1993>
- ❖ Centro Colombiano de Liderazgo. Programa de liderazgo. Bogotá D.C., Colombia- México D.F., México. 2013. [Portal en línea]. <http://www.centrocolombianodeliderazgo.com/>
- ❖ Centro de Liderazgo y Gestión -CLG-. Bogotá D.C., Colombia. 2013. [Portal en línea]. <http://www.liderazgoygestion.com/>
- ❖ COMISIÓN REGIONAL DE COMPETITIVIDAD DE PUTUMAYO. Plan Regional de Competitividad del Putumayo. 2013. Mocoa, Putumayo, Colombia. 69 páginas.
- ❖ CUENCA MELO, Gerardo Enrique. MENZA VALLEJO, Eduardo Vicente. Plan Regional de Competitividad de Nariño. Cámara de Comercio de Pasto. San Juan de Pasto, Nariño. Departamento Nacional de Planeación –DNP-. 14 de Noviembre de 2009.
- ❖ Departamento del Cauca. Vías de Comunicación. Toda Colombia: Es mi pasión. Bogotá, Colombia. [Publicación en línea]. <http://www.todacolombia.com/departamentos/cauca.html>
- ❖ Departamento de Chocó. Actividades económicas. Toda Colombia: Es mi Pasión. Bogotá, Colombia. [Publicación en línea]: <http://www.todacolombia.com/departamentos/choco.html>
- ❖ Departamento de Putumayo. Toda Colombia: Es mi Pasión. Bogotá, Colombia. 2011. [En línea]. <http://www.todacolombia.com/departamentos/putumayo.html>

- ❖ Departamento del Amazonas. Generalidades. Wikipedia: La Enciclopedia Libre. Colombia. 09 de marzo de 2013. [Publicación en línea]. [http://es.wikipedia.org/wiki/Amazonas_\(Colombia\)](http://es.wikipedia.org/wiki/Amazonas_(Colombia))
- ❖ Departamento del Cauca. Actividad Económica. Wikipedia: La Enciclopedia Libre. 07 de marzo de 2013. [Publicación en línea]. [http://es.wikipedia.org/wiki/Cauca_\(Colombia\)](http://es.wikipedia.org/wiki/Cauca_(Colombia))
- ❖ Departamento del Cauca. Etnografía. Wikipedia: La enciclopedia libre. Colombia. 07 de marzo de 2013. [En línea]. <http://es.wikipedia.org/wiki/>
- ❖ Departamento del Chocó. Generalidades y Geografía. Wikipedia: La Enciclopedia Libre. Colombia. 22 de marzo de 2013. [Publicación en Línea]. <http://es.wikipedia.org/>
- ❖ Departamento del Chocó. Transporte y vías de comunicación. Wikipedia: La enciclopedia libre. 22 de marzo de 2013. [Publicación en línea]. <http://es.wikipedia.org/wiki/Chocó>
- ❖ Departamento del Huila. Aspectos Generales. Wikipedia: La enciclopedia libre. 20 de marzo de 2013. [Publicación en línea]: <http://es.wikipedia.org/wiki/Huila>
- ❖ Departamento del Huila. Demografía y Etnografía. Wikipedia: La enciclopedia libre. 20 de marzo de 2013. [Publicación en línea]: <http://es.wikipedia.org/>
- ❖ Departamento del Huila. Vías de Comunicación. Toda Colombia. Bogotá, Colombia. [En línea]. <http://www.todacolombia.com/departamentos/huila.html>
- ❖ Departamento del Putumayo. Aspectos generales. Wikipedia: La enciclopedia libre. 09 de marzo de 2013. Colombia. [publicación en línea]. [http://es.wikipedia.org/wiki/Putumayo_\(Colombia\)](http://es.wikipedia.org/wiki/Putumayo_(Colombia))
- ❖ Departamento del Putumayo. Vías de Comunicación. Wikipedia: La enciclopedia libre. 09 de marzo de 2013. Colombia. [publicación en línea]. [http://es.wikipedia.org/wiki/Putumayo_\(Colombia\)](http://es.wikipedia.org/wiki/Putumayo_(Colombia))
- ❖ División de Tecnologías de la Información y la Comunicación: Términos y Políticas de publicación en el Sitio Web universitario. Universidad del Cauca.

Popayán, Colombia. 2013. [Publicación en línea].
<http://portal.unicauca.edu.co/versionP/terminos-y-politicas>

- ❖ Fundación para la Educación Superior y el Desarrollo. FEDESARROLLO. Centro de Investigación. (En línea). <http://www.fedesarrollo.org.co/>
- ❖ Mapa de Oportunidades del Huila. 2011. Superintendencia de Sociedades. 08 de Julio de 2011. Neiva, Huila. 84 páginas.
- ❖ Observatorio del Caribe Colombiano. (En línea). <http://www.ocaribe.org/>
- ❖ OLTRA COMORERA, Víctor. Desarrollo del Factor Humano. Economía y Empresa. Eureka Media. Barcelona, España. 2005. Página 249. (en línea). <http://books.google.com.ar/>
- ❖ ORTEGA NARVÁEZ, Temistocles. Plan de Desarrollo Departamental del Cauca 2012- 2015: Cauca, todas las oportunidades. Gobernación del Cauca. Popayán, Cauca. 15 de enero de 2013
- ❖ Psicología Social. 5 edición. Editorial Médica Panamericana. Madrid, España. 2008. Página 310. (Publicación en línea). <http://books.google.com.ar/>
- ❖ Universidad Católica San Pablo. Centro de Liderazgo para el Desarrollo. Arequipa, Perú. (Portal en línea). <http://liderazgo.ucsp.edu.pe/>
- ❖ Universidad del Cauca. Portal en Línea. <http://www.unicauca.edu.co>
- ❖ Universidad Europea Miguel de Cervantes. UEMC. Centro de Liderazgo, Innovación y Coaching- CLIC-. Valladolid, España. [Portal en línea]. <http://www.uemc.es/es/Empresas/Paginas/clic.aspx>
- ❖ ZERMEÑO, Felipe. Lecciones de desarrollo económico. Plaza y Valdés Editores. México. 2004. 250 páginas. (Publicación en línea). <http://books.google.com.co/>

ANEXOS

ANEXO A. ENCUESTA APLICADA



División de Articulación con el Entorno

Identificación de necesidades de apoyo en los grupos de investigación de la Universidad del Cauca

El objetivo de esta encuesta es obtener información sobre cómo percibe la comunidad de investigadores de la Universidad del Cauca, el papel que desempeña la Vicerrectoría de Investigaciones.

Nombre del Grupo: _____

Director del grupo: _____

Correo electrónico: _____ Teléfono: _____

Campo en que se desempeña: _____

Facultad: _____

Encuestado: _____

1. ¿El grupo de investigación al que pertenece se encuentra activo?

✓ Si _____

✓ No _____

✓ Porqué _____

2. ¿De dónde surgen las iniciativas de la Investigación?

3. ¿Según su conocimiento, qué actividades desarrolla la Vicerrectoría de Investigaciones de la Universidad del Cauca?

✓ No Sabe ___

¿Por qué? _____

4. ¿Cuántos proyectos ha realizado a través del sistema de investigación de la universidad?

5. ¿Cuál cree usted que son las fortalezas de la Vicerrectoría para la promoción de la investigación?

6. ¿Cuáles son las principales dificultades que ha encontrado para el desempeño de sus actividades como investigador?

✓ Tramites: _____

✓ Falta de estímulos financieros: _____

✓ Tiempo: _____

✓ Canales de comunicación: _____

✓ Otros: _____

7. ¿Ha recibido algún tipo de información o capacitación de la Vicerrectoría relacionada con la gestión de la propiedad intelectual?

✓ Si: _____

✓ No: _____

8. ¿Tiene conocimiento acerca de cómo se gestiona la propiedad intelectual de un producto, resultado de un proceso de investigación?

✓ Si: _____

✓ No: _____

9. ¿Usted ha desarrollado alguna investigación cuyo producto sea susceptible de ser protegido por los derechos de propiedad intelectual?

✓ Si: _____

¿Qué tipo de Protección?

✓ No: _____

10. ¿Qué percepción tiene sobre el Concejo Central de Investigaciones?

11. ¿Qué opinión le merecen los estímulos que ofrece la VRI a los investigadores?

12. ¿Qué recomendaciones haría para mejorar el sistema de investigaciones de la Universidad del Cauca?

Anexo B. Grupos de Investigación inherentes al proceso de investigación

Facultad	Nombre Grupo
Facultad de Ciencias Naturales, Exactas y de la Educación	ESTUDIOS AMBIENTALES
Facultad de Ciencias Naturales, Exactas y de la Educación	AGROQUÍMICA
Facultad de Ciencias Naturales, Exactas y de la Educación	COMUNICACIÓN Y ETNOEDUCACION AFROCOLOMBIANA
Facultad de Ciencias Naturales, Exactas y de la Educación	ESTUDIOS EN RECURSOS HIDROBIOLÓGICOS CONTINENTALES
Facultad de Ciencias Naturales, Exactas y de la Educación	GRUPO DE ESTUDIOS EN GEOLOGÍA, ECOLOGÍA Y CONSERVACIÓN-GECO
Facultad de Ciencias Naturales, Exactas y de la Educación	GRUPO DE INVESTIGACIÓN EN ENSEÑANZA DE LAS CIENCIAS Y CONTEXTOS CULTURALES - GEC
Facultad de Ciencias Naturales, Exactas y de la Educación	URDIMBRE
Facultad de Ciencias Naturales, Exactas y de la Educación	BIOLOGIA MOLECULAR Y AMBIENTAL DEL CANCER
Facultad de Ciencias Naturales, Exactas y de la Educación	INVESTIGACIONES HERPETOLOGICAS Y TOXINOLOGICAS
Facultad de Ciencias Naturales, Exactas y de la Educación	MATERIALES Y NANOTECNOLOGIA
Facultad de Ciencias Naturales, Exactas y de la Educación	OPTICA LASER
Facultad de Ciencias Naturales, Exactas y de la Educación	QUIMICA DE PRODUCTOS NATURALES - QPN
Facultad de Ciencias Naturales, Exactas y de la Educación	FORMACIÓN CIUDADANA Y COMUNITARIA
Facultad de Ciencias Naturales, Exactas y de la Educación	GRUPO DE ESTUDIOS EN BIODIVERSIDAD ANFIBIOS Y REPTILES NEOTROPICALES - REMPHIBIA

Facultad	Nombre Grupo
Facultad de Ciencias Naturales, Exactas y de la Educación	Estudios en educación Indígena y multicultural - GEIM -
Facultad de Ciencias Naturales, Exactas y de la Educación	Estudios en manejo de vida Silvestre y Conservación - GEMAVIC
Facultad de Ciencias Naturales, Exactas y de la Educación	Grupo "MAYRAS" de Educación, Genero y Desarrollo
Facultad de Ciencias Naturales, Exactas y de la Educación	grupo de educación popular y comunitaria
Facultad de Ciencias Naturales, Exactas y de la Educación	Grupo latinoamericano de Etnobotánicas Gela Colombia

Facultad de Ingeniería Civil	Ingeniería de Transito
Facultad de Ingeniería Civil	Investigación en Ingeniería Ambiental

Facultad de Derecho y Ciencias Políticas	Grupo de Investigación y Estudios en Comunicación
Facultad de Derecho y Ciencias Políticas	Territorio y Conflicto
Facultad de Derecho y Ciencias Políticas	Teoría Política, Resolución de Conflictos y Relaciones inter étnicas
Facultad de Derecho y Ciencias Políticas	Grupo de estudios en multiculturalismo, pluralismo y formación jurídica
Facultad de Derecho y Ciencias Políticas	Derecho médico, Derechos humanos y bioética
Facultad de Derecho y Ciencias Políticas	Derecho, Constitución y Democracia
Facultad de Derecho y Ciencias Políticas	Grupo de estudios históricos, sociales y políticos regionales
Facultad de Derecho y Ciencias Políticas	Problemas regionales y derechos humanos

Facultad de Derecho y Ciencias Políticas	Estudios sociopolíticos regionales, cofa de mesana
--	--

Facultad de Ciencias Humanas y Sociales	Antropos
Facultad de Ciencias Humanas y Sociales	Antropacífico
Facultad de Ciencias Humanas y Sociales	Estudios lingüísticos pedagógicos y socio culturales del suroccidente colombiano
Facultad de Ciencias Humanas y Sociales	Estudios sociales comparativos: andes, amazonia, costa pacífica
Facultad de Ciencias Humanas y Sociales	Estudios interculturales
Facultad de Ciencias Humanas y Sociales	Grupo de estudio en sistemas de información geográfica GESIG
Facultad de Ciencias Humanas y Sociales	Gatrimonio gastronómico del departamento del cauca
Facultad de Ciencias Humanas y Sociales	Cultura y politica
Facultad de Ciencias Humanas y Sociales	Estudios arqueologicos regionales
Facultad de Ciencias Humanas y Sociales	Grupo de investigación en ética, filosofía política y jurídica
Facultad de Ciencias Humanas y Sociales	Grupo de investigación en problemas políticos latinoamericanos
Facultad de Ciencias Humanas y Sociales	Sociedad, género y nación - sogena

Facultad de Ciencias Agropecuarias	Aprovechamiento de subproductos, residuos y desechos agroindustriales - asubagroin -
Facultad de Ciencias Agropecuarias	Ciencia y tecnología de biomoléculas de interés

	Agroindustrial – cytbia
Facultad de Ciencias Agropecuarias	Nutrición Agropecuaria
Facultad de Ciencias Agropecuarias	investigación en diseño, proceso y energía
Facultad de Ciencias Agropecuarias	investigación en innovaciones agroindustriales con proyección social
Facultad de Ciencias Agropecuarias	Sistemas integrados de producción agropecuaria, forestal y acuícola, sisimpro
Facultad de Ciencias Agropecuarias	Calidad y competitividad en sistemas agroindustriales
Facultad de Ciencias Agropecuarias	Desarrollo y transformación de materiales agrobiológicos
Facultad de Ciencias Agropecuarias	TULL, grupo de investigaciones para el desarrollo rural.

Facultad de Ciencias Contables Económicas y Administrativas	Contabilidad, sociedad y desarrollo
Facultad de Ciencias Contables Económicas y Administrativas	Investigaciones contables, económicas y administrativas (GICEA)
Facultad de Ciencias Contables Económicas y Administrativas	Desarrollo turístico y regional
Facultad de Ciencias Contables Económicas y Administrativas	METANOIA : grupo para la investigación transdisciplinaria
Facultad de Ciencias Contables Económicas y Administrativas	pensamiento económico, sociedad y cultura