

**PLAN DE CAPACITACIÓN PARA EL DESARROLLO DE HABILIDADES  
EMPREDEDORAS DIRIGIDO A CIUDADANOS BENEFICIARIOS DEL  
PROYECTO “SUSTITUCIÓN DE VEHÍCULOS DE TRACCIÓN ANIMAL POR  
MOTOCARROS EN LA CIUDAD DE POPAYÁN”**



**DIEGO FELIPE SILVA JIMÉNEZ**

**UNIVERSIDAD DEL CAUCA  
FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES, ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS  
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS  
POPAYÁN, 2019**

**PLAN DE CAPACITACIÓN PARA EL DESARROLLO DE HABILIDADES  
EMPREDEDORAS DIRIGIDO A CIUDADANOS BENEFICIARIOS DEL  
PROYECTO “SUSTITUCIÓN DE VEHÍCULOS DE TRACCIÓN ANIMAL POR  
MOTOCARROS EN LA CIUDAD DE POPAYÁN”**



**DIEGO FELIPE SILVA JIMÉNEZ**

**INFORME FINAL PRÁCTICA PROFESIONAL**

**ASESOR PRACTICA PROFESIONAL  
FRANCISCO JAVIER GONZÁLEZ MEJÍA**

**TUTOR PRÁCTICA ADMINISTRATIVA  
CESAR CARVAJAL SUAREZ**

**UNIVERSIDAD DEL CAUCA  
FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES, ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS  
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS  
POPAYÁN, 2019**

## TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN .....	1
CAPÍTULO 1 .....	3
1. CONTEXTUALIZACIÓN DEL TRABAJO .....	3
1.1. PROBLEMATIZACIÓN .....	3
1.2. JUSTIFICACIÓN .....	5
1.3. OBJETIVOS .....	6
CAPÍTULO 2 .....	7
2. CONTEXTUALIZACIÓN TEÓRICA .....	7
2.1. MARCO TEÓRICO .....	7
2.2. MARCO CONTEXTUAL .....	20
2.3. MARCO LEGAL .....	25
CAPÍTULO 3 .....	32
3. CONTEXTUALIZACIÓN METODOLÓGICA .....	32
3.1. METODOLOGÍA .....	32
CAPÍTULO 4 .....	36
4. DESARROLLO DE LA PRACTICA PROFESIONAL .....	36
4.1. IDENTIFICAR LAS NECESIDADES DE FORMACIÓN Y DISEÑAR LAS ACCIONES Y ACTIVIDADES FORMATIVAS. ....	36
4.1.1. Determinación de la cantidad de participantes del test .....	36
4.1.2. Diseño del test .....	37
4.1.3. Tabulación y análisis del test .....	39
4.1.4. Descripción de los temas que deben orientar los expertos .....	53
4.2. DEFINIR EL PERFIL DE LOS CAPACITADORES .....	58
4.2.1. Determinar la cantidad de capacitadores y los temas que se especializa cada uno. ....	58
4.2.2. Definición del perfil de los capacitadores .....	62
4.2.3. Intensidad horaria de cada capacitador .....	64
4.3. PROPONER EL O LOS PRESTADORES DE SERVICIOS DE FORMACIÓN .....	64
4.3.1. Aliados clave para establecer convenios para la prestación de servicios de capacitación.....	64
4.4. ELABORAR UN PRESUPUESTO DEL PLAN DE FORMACIÓN.....	67
4.4.1. Presupuesto para la implementación del plan de comunicación .....	67
4.5. PROPONER UN MÉTODO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN AL PROGRAMA DE FORMACIÓN.....	68

4.5.1. Método de seguimiento y evaluación 1 .....	69
4.5.2. Método de seguimiento y evaluación 2 .....	70
4.5.3. Método de seguimiento y evaluación 3 .....	72
<b>CAPÍTULO 5 .....</b>	<b>77</b>
<b>5. CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS .....</b>	<b>77</b>
5.1. Conclusiones .....	77
5.2. Sugerencias .....	80
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</b>	<b>81</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>84</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1:Temas por incluir en el Plan de Capacitación.....	56
Tabla 2: plan de capacitación.....	57
Tabla 3: Temas adecuados del plan de capacitación, clasificado para cada capacitador necesario .....	61
Tabla 4: Perfil de los capacitadores .....	63
Tabla 5: Intensidad horaria para los capacitadores.....	64
Tabla 6: Aliados clave para establecer convenios para la prestación de los servicios de capacitación	67
Tabla 7: Presupuesto para la implementación del plan de capacitación .....	68
Tabla 8: Síntesis del plan de comunicación.....	76

## ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1: Fotografía del centro de empleo, emprendimiento y competitividad .....	23
Ilustración 2: Pregunta No. 1 del test a emprendedores .....	39
Ilustración 3: Pregunta No. 2 del test a emprendedores .....	41
Ilustración 4: Pregunta No. 2 del test a emprendedores .....	43
Ilustración 5: Pregunta No. 4 del test a emprendedores .....	44
Ilustración 6: Pregunta No. 5 del test a emprendedores .....	45
Ilustración 7: Pregunta No. 6 del test a emprendedores .....	46
Ilustración 8: Pregunta No. 7 del test a emprendedores .....	48
Ilustración 9: Pregunta No. 8 del test a emprendedores .....	49
Ilustración 10: Pregunta No. 9 del test a emprendedores .....	51
Ilustración 11: Pregunta No. 10 del test a emprendedores .....	52

## INTRODUCCIÓN

El gobierno nacional, regional y local de Colombia ha implementado políticas públicas socioeconómicas y de emprendimiento a fin de brindar las condiciones óptimas para el fortalecimiento de una cultura emprendedora en sus territorios con el objetivo de crear empresa y mejorar la calidad de vida de los habitantes. En el desarrollo de esta transformación se articula el sector público y el sector privado, incrementándose así el apoyo a la creación de unidades productivas mediante diferentes proyectos o mecanismos como viveros empresariales, incubadoras, aceleradoras, entre otros. La educación se transforma en el siglo XXI en una “economía en la que el ‘conocimiento’ ha llegado a ser el verdadero capital y el primer recurso productor de riquezas, plantea a las instituciones educativas nuevas realidades y exigentes demandas de eficacia y responsabilidad sociales, todavía más nuevas y más exigentes (Siliceo, 2006, p. 21).

El emprendimiento no debe generar únicamente empleo e ingresos, sino también un grado elevado de invención creativa; Para ello es necesaria la articulación entre instituciones de educación superior, estado, comunidad y empresa que contribuyan a la generación y fomento de una cultura emprendedora fundamentada en el desarrollo de competencias que cultivan la creatividad e Innovación; Entendido que la promoción del emprendimiento contribuye al desarrollo económico y social de un territorio, los gobiernos han mostrado cada vez un mayor interés en fomentarlo, es el caso de Popayán, la ciudad blanca de Colombia, que desde el año 2014 cuenta con el Centro de Empleo, Emprendimiento y Competitividad inaugurado por el entonces presidente Juan Manuel Santos Calderón. Esta instancia se encarga del fortalecimiento de habilidades emprendedoras de los futuros empresarios payaneses e impulsa la creatividad y el espíritu de innovación como fuente de oportunidades de negocio y solución de problemas, dota a los ciudadanos de conocimientos

y herramientas emprendedoras actualizadas que favorecen la viabilidad de sus proyectos. Actualmente el centro de Empleo, Emprendimiento y Competitividad articulado con la Secretaría de Tránsito y Transporte, la oficina de planeación municipal y el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) promueve el proyecto “sustitución de vehículos de tracción animal por motocarros” que pretende mejorar la calidad de vida de los carreteros beneficiarios, contribuir a la modernización de la movilidad y el transporte, velar por el bienestar de los equinos, fomentar una cultura de emprendimiento, entre otros.

En el presente documento se muestra un plan de capacitación para el desarrollo de habilidades emprendedoras dirigido a ciudadanos beneficiarios del proyecto “sustitución de vehículos de tracción animal por motocarros en la ciudad de Popayán”. El documento se encuentra organizado de la siguiente manera: i) Capítulo 1: aborda la contextualización del trabajo, basado en la descripción y planteamiento del problema, la justificación, y los objetivos esperados del trabajo; ii) Capítulo 2: muestra la contextualización del trabajo, el cual, se encuentra compuesto por: marco teórico, marco contextual y marco legal; iii) Capítulo 3: plasma la contextualización metodológica, donde se despliega la metodología implementada en el proyecto; iv) Capítulo 4: precisa la identificación de las necesidades de formación y el diseño de acciones y actividades formativas; v) Capítulo 5: aborda la definición del perfil de los capacitadores; vi) Capítulo 6: define el o los prestadores de servicios de formación, los cuales, serán necesarios para la implementación del plan de capacitación; vii) Capítulo 7: contiene el presupuesto para el plan de formación, diseñado en los capítulos anteriores; viii) Capítulo 8: establece la elaboración de un método de seguimiento y evaluación al programa de formación de los emprendedores de la ciudad de Popayán; ix) Capítulo 9: especifica las conclusiones, sugerencias y resultados del proyecto.

## **CAPÍTULO 1**

### **1. CONTEXTUALIZACIÓN DEL TRABAJO**

El presente capítulo, comprende la descripción del problema, la justificación y los objetivos del proyecto. En la descripción del problema o problematización se describe la necesidad o situación que se presentan en la organización y se pretende solucionar con el diseño del plan de capacitación; la justificación, refleja los beneficios esperados al realizar este proyecto; por último, se plantea el objetivo general y los objetivos específicos que sirven de guía para el cumplimiento y desarrollo de las actividades.

#### **1.1. PROBLEMATIZACIÓN**

La administración municipal de la ciudad Blanca de Colombia, Popayán, en su plan de gobierno, vive el cambio 2016-2019, contiene; Componente I: Promoción del desarrollo y la competitividad, expone el Programa I: Empleo, Emprendimiento e innovación, a fin de promover condiciones laborales enmarcadas en la política de trabajo decente, que generen un ecosistema de emprendimiento e innovación que asegure oportunidades de empleo con valor agregado, eficiencia, creatividad y competitividad para todos los ciudadanos con inclusión y accesibilidad, además, en el componente III: Gestión Eficiente de la Movilidad y el Transporte expone el programa II: de modernización para la movilidad y el transporte en la ciudad, con el objetivo de generar acciones de prevención, regulación y control que garanticen la fluidez del tránsito y la integridad física de las personas en el sistema de movilidad.

En el marco de estos dos componentes se articulan: El Centro de Empleo, Emprendimiento y competitividad; La Secretaría de Tránsito y Transporte; y La oficina de



planeación municipal. Con el fin de desarrollar el proyecto “Sustitución de vehículos de tracción animal por motocarros en la ciudad de Popayán”, con el objetivo de garantizar un empleo digno a los carreteros de tal manera que mejore la calidad de vida de sus familias, se modernice la movilidad y el transporte de la ciudad y se generen actividades para contribuir al bienestar de los equinos en condición de explotación.

Al inicio de la ejecución de este proyecto, se realizó un test donde se tuvieron en cuenta preguntas relacionadas con las actividades que deben desempeñar los beneficiarios del proyecto “Sustitución de vehículos de tracción animal por motocarros en la ciudad de Popayán”. En donde, se tenían en cuenta aptitudes, conocimientos, inteligencia y capacidad para asesorar a las demás personas en temas específicos, relacionados con el proyecto que fueron favorecidos o para dar inicio con otro plan.

Con los resultados arrojados por el test, se evidencio que los ciudadanos beneficiarios de este proyecto, necesitan fortalecer diversas habilidades emprendedoras y fortalecer el conocimiento en áreas como: marketing, mercadeo, comunicación, planeación, normatividad, contabilidad, financiación, cambio de entorno, además, el consumo de alcohol y sustancias psicoactivas es una problemática que afecta el desarrollo económico y social de los beneficiarios así como el desarrollo adecuado del proyecto.

Los resultados arrojados y analizados llevan a plantear el siguiente cuestionamiento:

¿Cómo fortalecer los conocimientos y habilidades emprendedoras de los beneficiarios del proyecto sustitución de vehículos de tracción animal por motocarros en la ciudad de Popayán?

## 1.2. JUSTIFICACIÓN

La formación y capacitación dirigida a los treinta carreteros (total de la población para analizar) beneficiarios del proyecto “sustitución de vehículos de tracción animal por motocarros en la ciudad de Popayán” es fundamental, para su desarrollo humano y adaptación. Por este motivo, lo más adecuado es el diseño de un plan de capacitación que garantice la generación de nuevos conocimientos y la aplicación de herramientas emprendedoras actualizadas acordes a las necesidades de formación de los ciudadanos. Con el fin de que la sociedad avance y tenga mejor visión. La sustitución de las carretillas por moto cargueros requiere que el beneficiario desarrolle conocimientos y habilidades relacionados con la reestructuración de su proyecto de vida, educación financiera y de contabilidad, formalización empresarial y asociatividad, marketing, cultura de emprendimiento, normatividad de tránsito y transporte, normatividad ambiental, conocimiento técnico-mecánico del motocarro, entre otros.

Por otra parte, en el transcurso de la implementación de un plan de capacitación, cuando se desarrolle el proyecto de la sustitución de vehículos de tracción animal por motocarros, se pretende concientizar a las personas del beneficio que trae al problema ambiental, que se está presentando en el mundo. Además, se pretende que las personas conozcan que se está protegiendo a los animales y la salud de los equinos, de tal forma que, cuando se protege estos factores, se obtiene mayor desarrollo de la sociedad.

Desde otro punto de vista, la formación y la capacitación es la nueva fuente de riqueza. Dado a que los conocimientos se pueden compartir y aplicar. En el presente caso, los conocimientos que adquieran los ciudadanos los podrán aplicar a su mismo proyecto de vida, que es la sustitución de vehículos de tracción animal por motocarros, que en muchas familias es la única fuente de ingreso, donde pueden suplir las necesidades del mínimo vital.

Así mismo, dentro de este plan de capacitación, se debe dar a conocer a los beneficiarios del proyecto “sustitución de vehículos de tracción animal por motocarros en la ciudad de Popayán”, que la implementación de este proyecto tiene beneficios municipales, como la modernización en la movilidad municipal, apoyando el objetivo que se está desarrollando en la Ciudad de Popayán, llamado “movilidad futura”. Según el Banco Mundial, para construir ciudades inclusivas, seguras, resilientes, desarrolladas y sostenibles, y que “funcionen” se necesita un alto nivel de coordinación de las políticas y oportunidades de inversión. Es decir, tener una buena estructura física, vías adecuadas, andenes para peatones y rutas para ciclistas. Por este motivo los vehículos de tracción animal, no se deben de seguir utilizando, dado a que, obstaculizan el flujo vehicular y provocan accidentes de tránsito.

### **1.3. OBJETIVOS**

#### **Objetivo general**

Diseñar un plan de capacitación que contribuya al desarrollo de habilidades emprendedoras dirigido a ciudadanos beneficiarios del proyecto “sustitución de vehículos de tracción animal por motocarros en el municipio de Popayán”.

#### **Objetivos específicos**

- Identificar las necesidades de formación y diseñar las acciones y actividades formativas
- Definir el perfil de los capacitadores
- Proponer el o los prestadores de servicios de formación
- Elaborar un presupuesto del plan de formación
- Proponer un método de seguimiento y evaluación al programa de formación

## **CAPÍTULO 2**

### **2. CONTEXTUALIZACIÓN TEÓRICA**

Este capítulo aporta el conjunto de ideas y de teorías que llevan a dar solución al problema abordado. Comprende la contextualización teórica, conformada por: i) marco teórico, ii) marco contextual, iii) marco legal. Donde se describe aspectos teóricos y metodológicos, relacionados con la investigación que se desarrolla, de igual manera, la normatividad vigente que aplica a este proyecto.

#### **2.1. MARCO TEÓRICO**

Para la ejecución de este proyecto, es clave identificar y utilizar diferentes teorías, conocimientos, herramientas y técnicas, que permitan un diseño idóneo del plan de capacitación.

##### **2.1.1. Diagnóstico**

El diagnóstico organizacional es una herramienta que debe de implementar antes de realizar un proyecto o investigación, para conocer su situación actual y poder determinar a dónde quiero llegar. (Espinoza, 1987: p. 55) señala, que el diagnóstico es una fase que inicia el proceso de la programación y es el punto de partida para formular el proyecto; así "el diagnóstico consiste en reconocer sobre el terreno. Donde se pretende realizar la acción, los síntomas o signos reales y concretos de una situación problemática, lo que supone la elaboración de un inventario de necesidades y recursos".

Por otra parte, el diagnóstico es un proceso de valoración de la organización, en el caso de esta práctica profesional determinar el nivel de conocimiento que se tiene los

ciudadanos en aspectos que inciden en el desarrollo del proyecto de nombre, sustitución de vehículos de tracción animal por motocarros en el municipio de Popayán. “Éste involucra la recolección de información pertinente, su análisis y conclusiones para el cambio potencial, Además, Cummings, aporta que el diagnóstico provee información necesaria para diseñar intervenciones de cambio, esta fase precede a la planeación e implementación” (Cummings, 1993, p.82).

### **2.1.2. Capacitación**

La capacitación es una herramienta que se debe de aplicar en el transcurso de un trabajo o tarea, para que cada día se vayan reforzando conocimientos y adaptación a los cambios que presenta el entorno.

Capacitar es “formar, preparar, implica hacer a alguien apto, habilitarlo para algo”. Por otro lado, Entrenar, “involucra la preparación a la práctica o adiestramiento a personas”. Así mismo, si hablamos de Adiestramiento, “se refiere a hacer diestro, enseñar, instruir a alguien, guiar, encaminar”. Por último, Desarrollo de acuerdo con la RAE, indica que es la “acción o efecto a desarrollarse” (Ahumada, 2010, p.23).

Así pues, la capacitación es necesaria cuando existe una brecha que impide o dificulta el cumplimiento de metas, propositos u objetivos, ya sea, en una persona natural o jurídica. En el caso de los proyectos de sustitución de vehículos de tracción animal por motocarros en el municipio en las diferentes ciudades, es tener certeza de que el proyecto se ejecute de la mejor manera, con la mejor calidad en el servicio de transporte y carga. (Dittmer, 2002) menciona que “muchas organizaciones buscan reclutar seleccionar, capacitar y orientar al personal, al mismo tiempo que impiden en la seguridad de este”.

Por este motivo, para que disminuya las contingencias y problemas en el transcurso de la implementación del proyecto, se piensa que lo más adecuado es el diseño del plan de capacitación, proyectando de manera idónea todos los conocimientos que los ciudadanos integrantes del grupo de beneficiarios debe de recibir. Refuta la anterior posición diciendo que la capacitación “consiste en una actividad planeada y basada en las necesidades reales de una organización o empresa y orientada al cambio en los conocimientos, habilidades y aptitudes del colaborador” (Siliceo, 2006, p. 25).

En el Decreto 1567 de 1998 - Art. 4. El Ministerio de educación menciona que la capacitación “es el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal, de acuerdo con lo establecido por la Ley General de Educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral.

### **2.1.3. Plan de capacitación**

Un plan de capacitación “es aquel que, aplicado es capaz de modificar una realidad en el sentido esperado. Contendrá un equilibrio teórico-práctico en función de los intereses de la organización y no en función de satisfacer posiciones externas de quienes influyen en la capacitación”. entonces, dentro del plan de comunicación se tendrán en cuenta varios ítems, como estrategias, objetivos y explicación de temas relacionados directamente con el proyecto” (Rodríguez & Rincón, 2010, p. 6).

Según (Reina, 2001), en respuesta a los cambios organizacionales “debe haber una estrategia que contemple todas aquellas medidas dirigidas a crear las condiciones para que los trabajadores reciban capacitación y entrenamiento orientados a la visión estratégica o nuevos objetivos. Es de vital importancia que la organización considere la formación como factor estratégico integrado con la estrategia general logrando generar mayor desarrollo de los empleados generando mayor ventaja competitiva y potencialización o desarrollo de competencias”.

Este proceso de capacitación, “no solo convoca la atención por su impacto a nivel organizacional, sino obviamente individual ya que hace parte finalmente de la formación integral de la persona, aunque inicialmente dentro de la organización, esta genera cambios personales y/o profesionales creando valor a la persona ya que el conocimiento y la estimulación de nuevas competencias se generan y transforman en cada individuo” (Pardo, 2012, p.19).

#### **2.1.4. Formación ciudadana**

La formación es esencial para cada individuo, como lo afirma Platón, “Educar es “atraer y conducir a los jóvenes a lo que la ley nos muestra como patrimonio de la recta razón”. La atracción y la conducción implican toda una serie de imposiciones que Platón considera como liberadoras y camino obligado a la autodeterminación. Autodeterminación que se va a ejercitar en querer la ley. Popper seguramente criticará esta exaltación de la ley humana pero el educador debe poner el acento en que la ley debe ser el exponente de la razón recta e ilustrada o no es ley. De modo similar a este proceso, en el que Platón conjuga la remoción de los aspectos negativos con el fomento de actitudes positivas para culminar en el desarrollo de la capacidad de generar ideas

generales, Kant abre la introducción de su pequeño Tratado sobre Pedagogía con este párrafo “El hombre es la única criatura que ha de ser educada. Entendiendo por educación los cuidados (sustento, manutención), la disciplina y la instrucción juntamente con la formación”” (Castro, 2009, p. 195).

La formación ciudadana también puede ser entendida como una estrategia que corresponde a la idea de que:

"a medida que una sociedad se hace más ilustrada, comprende que es responsable no solo de transmitir y conservar la totalidad de sus adquisiciones existentes, sino también de hacerlo para la sociedad futura mejor. La escuela es el agente principal para la consecución de este fin" (González & Fernández, 2016)

La educación pública se ha convertido:

“En una actividad fundamental para la dinámica social, por su capacidad de favorecer el bienestar personal y la calidad de vida “particular” de la ciudadanía. Además, de ella se espera que contribuya a formar ciudadanos desde la cohesión social, a través de procesos innovadores, que se pueden formalizar, según plantea el Consejo de Europa y recoge el autor, como materia obligatoria u optativa, como parte integrada de otras materias o bien como eje transversal en todas ellas. Las referencias aportadas ponen de manifiesto que la implementación de estas enseñanzas mediante la fórmula “temas transversales” tiene poca consistencia y terminan difuminándose ante la dificultad de conectarlas con el área o materia en cuestión”. (Bolívar, A. 2007)

### **2.1.5. Emprendimiento**

Por su parte, García, Álvarez y Reyna (2007) señalan que el primero en poner de manifiesto que el emprendedor es un generador de crecimiento económico fue Schumpeter



(1934) y que desde entonces, hasta las fechas más recientes, estudios como los de Johnson y Loveman (1995) contribuyeron a la importancia del desarrollo que a los emprendedores del éxito y que, así como a los demás, a la creación de los nuevos negocios, como principal recurso a la actividad del emprendedor, es lógico que el espíritu Empresa de gestión de empresas.

Todo proceso emprendedor está integrado por tres factores, los cuales se componen de proyecto, capital y emprendedor, por lo tanto, el éxito de ser llevado a cabo es de la adecuada combinación y dirección de estos tres factores. (Linares, 2010, p. 20)

Muchos de los emprendedores no empiezan a generar negocio por falta de ideas innovadoras, sin percibir que para iniciar un buen negocio muchas veces no requiere de una nueva idea, sino, por el contrario de una idea antigua pero mejorada, para esta detección de ideas no hay nada mejor como la interacción del emprendedor con el mercado, para que el mismo se dé cuenta que el secreto no está en la originalidad de su idea sino en lo bien que la ponga a marchar, así a través de una idea puede detectar un producto ya circulante en el mercado y con cierto valor agregado que genere sobre este bien el emprendedor puede producir un nuevo negocio, al respecto se destaca el hecho de la destrucción creadora y su función en la innovación, así:

“la innovación es el hecho sobresaliente en la historia económica de la sociedad capitalista, o en lo que hay de puramente económico de esa historia, y también que es en buena medida responsable de gran parte de lo que a primera vista atribuiríamos a otros factores” (Schumpeter, 2005, p. 65).

Por otra parte, “los individuos deben de tener presente que tienen influencia en los consumidores, en tanto que expresen una demanda. Todo individuo toma parte -en este sentido- en la dirección de la producción, no solamente aquel a quien corresponda el papel de director de un negocio, sino todos, y especialmente el trabajador en su sentido más estrecho” (Ibid, 2011, p. 35).

### **2.1.6. Competitividad**

Una interpretación de los planteamientos de competitividad realizados por Krugman, Porter y Klaus Esser, permite llegar a la siguiente conclusión:

“éstos orientan su discusión hacia la identificación de escenarios estáticos que propician la competitividad en las empresas en un momento dado. Porter, desde el diamante de la competitividad, ubica a la empresa competitiva como el centro de un escenario formado por el mercado, la eficiencia en el proceso productivo, los sectores de apoyo y la estructura consolidada de la empresa. Krugman por su parte relaciona la competitividad con la productividad de las empresas, basadas en las innovaciones tecnológicas, organizacionales e institucionales. Finalmente, Klaus Esser y otros plantean una competitividad a partir de lo sistémico, donde interactúan variables vistas desde los escenarios micro, meso, macro, y metas económicos, que de alguna forma inciden en la capacidad de la empresa para enfrentar los mercados de competencia a nivel nacional e internacional y le permiten converger hacia la obtención del éxito” (Díaz, 2006, p. 110).

Por otra parte, se destaca también la ventaja competitiva la cual:

“ha sido una revolución de la información y de las teorías económicas; sin lugares a dudas ha actuado un cambio fundamental en el concepto que cada gerente de empresa tiene del papel de los sistemas de información. Antes de las teorías de Porter, la información se consideraba un factor entre otros en el proceso que determina los negocios. Ahora, por el contrario, hay un creciente reconocimiento del valor de la información como factor determinante en las dinámicas económicas. Por otra parte, gracias a las teorías de Porter se ha reconocido que la información posee un alto potencial y que por lo general es menospreciada frente a su real valor, así que debe ser tratada como un recurso que cada organización podría y debería utilizar en su rubro de negocio” (Porter, 2008).

Por otro lado, la competitividad es un proceso de creación de ventajas competitivas, donde es importante la capacidad de innovar para obtener saltos tecnológicos, al tener la capacidad de innovar en aspectos tecnológicos y además anticipar las necesidades de los consumidores; se obtiene la capacidad de organización, infraestructura y un marco jurídico. No sólo es un problema de tipo tecnológico y económico, sino involucra una gran variedad de aspectos como: territorio, elementos sociales, ambientales y políticas (Díaz-Bautista, 2006). Por lo tanto, debe de integrar la tecnología, con los aspectos ecológicos, con la finalidad de equilibrar la rentabilidad económica con los objetivos de bienestar social; todo esto basado en el buen uso de los recursos naturales (Cebreros, 1993).

Macías (2000), menciona que un elemento básico de la competitividad es la presencia de ventajas comparativas, que son estáticas y se basan principalmente en la riqueza del territorio; pero para que se sea aún más competitivo las ventajas comparativas se deben de transformar en ventajas competitivas las cuales son dinámicas y permiten innovaciones en los procesos y los productos.

Por su parte Cordero (2003), establece que la sola posesión de ventajas comparativas no es suficiente para garantizar la competitividad, para generarla se debe de desarrollar tecnología, conocimiento y capacidad empresarial.

En el mismo tenor Linares y Gutiérrez, (2002) establecen que la presencia de factores de la producción y ubicación de los recursos naturales no son el factor determinante de la competitividad, ya que estas ventajas se han ido sustituyendo por ventajas competitivas que implican una visión más dinámica y global, este cambio se ha dado por cambios estructurales de los países efecto de la globalización.

#### **2.1.7. Economía social**

La economía social es:

“Un conjunto de agentes que se organizan en forma de asociaciones, fundaciones, mutuales y cooperativas, en las que prima el interés general por sobre el particular y en las que la toma de decisiones se realiza de modo democrático y participativa. En la economía social prevalece el trabajo por sobre el capital, es la parte de la economía que no pertenece al sector público ni al ámbito de la economía capitalista. No existen aún consensos con respecto a los criterios específicos de delimitación, la economía social incluye unidades económicas pertenecientes a todos los sectores y participa en todas las fases del proceso productivo. La economía social es la parte de la economía integrada por empresas privadas que participan en el mercado, pero cuya distribución del beneficio y toma de decisiones no están directamente ligadas con el capital aportado por los miembros o socios. En los agentes pertenecientes a la economía social se sustituye el interés particular por el general, y aparecen otras finalidades distintas de las puramente económicas. Hay quienes denominan a la economía social Tercer Sector”. (Anzil, 2018)

Según, Coraggio (2011), la economía social se refiere a una concepción que pretende superar la opción entre el mercado capitalista y un Estado central planificador y regulador de la economía.

La economía social plantea que:

“el mercado capitalista debe ser superado porque es alienante en sí mismo, máxime por estar dominado por el poder de los grupos monopólicos que manipulan los valores, necesidades y formas de socialización a través de su control de la comunicación social y además ahora tiende a excluir a ingentes mayorías del derecho mismo a ser consumidor y productor. Plantea que el Estado centralizado debe ser superado, porque sustrae poder de la sociedad y asume la representación de un bien común nacional actuando como delegado que, en ausencia de una democracia sustantiva, fácilmente cae en la tentación de obedecer a los intereses de los grupos económicos más concentrados, haciendo “governable” un sistema injusto y socialmente ineficiente. Esa doble superación se lograría evitando la separación entre economía y sociedad que caracteriza al paradigma neoliberal, pero a la vez evitando la intrusión de la política. (Coraggio, 2011)

Según Bournasell, desde una mirada en el campo científico, presenta a la economía social en tres planos cognitivos:

“como realidad social, campo de realidad diferente al de la economía dominante, la pública y la privada capitalista (campo economía social); como disciplina científica que estudia la realidad social, su objeto de estudio se diferenció de los postulados de la ciencia hegemónica, más conocida como pensamiento único, en contraposición la denominaron ciencia de economía social; y como enfoque metodológico en las ciencias sociales, la economía social conforma una realidad inmersa dentro de un determinado sistema socioeconómico global y no constituye “otra economía” independiente, por ello no debe

ser analizada de forma aislada, sino desde una perspectiva holista. Asimismo, el análisis de la Economía Social debe adoptar una perspectiva compleja, holista, interdisciplinaria y dinámica, dada la evolución y transformación de la realidad, en la que se adapta a las exigencias del entorno.” (García, Mutuberría Lazarini, Balcedo, Seminario Repensando la Economía Social, & Centro Cultural de la Cooperación, 2010, p. 12)

### **2.1.8. Bienestar social**

El bienestar social se orientó a la medida de aspectos materiales y no materiales de naturaleza económica y social de manera objetiva. Si bien es el bienestar influyen condiciones subjetivas y psicológicas, tales como emocionales y sensaciones, esta información distorsionaría la pertinente para medir el bienestar social desde una perspectiva objetiva.

Es decir, una persona que se encuentre privada de recursos y realizaciones elementales se puede sentir igual de satisfecha que otra que los consiguiera fácilmente. Ambos pueden estar “acostumbrados” a su situación, pero sin lugar a dudas la segunda persona tendrá una mayor capacidad para elegir un mejor nivel de vida”. (Hatton, 2006, p.11).

(Ander-Egg 1984, p.2) define este concepto como "toda actividad consciente, organizada y dirigida de manera individual o colectiva, que de modo expreso tiene por finalidad actuar sobre el medio social, para mantener una situación, mejorarla o transformarla".

Otras autoras como Montserrat Colomer (1983) entienden que la Acción Social tiene como finalidad “conseguir la mejora de las condiciones de vida de todos los ciudadanos y a la satisfacción de las necesidades básicas de los mismos, para terminar con la injusticia

social”. Así, liga este concepto al Bienestar Social y afirma que en cierta forma entra en oposición con la mera acción benéfica.

De las Heras y Cortajarena (1979) sitúan la Acción Social en el campo de la relación entre el binomio necesidades y recursos; para ellas esa relación se caracteriza por el conflicto por lo que es necesaria una intervención intencionada, que es precisamente, lo que denominan Acción Social.

### **2.1.9. Plan de desarrollo municipal de la ciudad de Popayán**

El plan de desarrollo municipal de la ciudad de Popayán propone es su programa de Empleo, Emprendimiento e Innovación el fortalecimiento de condiciones laborales enmarcadas en la política de trabajo decente, que generen un ecosistema de emprendimiento e innovación que asegure oportunidades de empleo con valor agregado, eficiencia, creatividad y competitividad para todos los ciudadanos con inclusión y accesibilidad. Además, en el Componente III: Gestión Eficiente de la Movilidad y el Transporte, expone el programa II: de modernización para la movilidad y el transporte en la ciudad, con el objetivo de generar acciones de prevención, regulación y control que garanticen la fluidez del tránsito y la integridad física de las personas en el sistema de movilidad. (Plan de desarrollo municipal, Popayán, 2016 – 2019, P144).

En cuanto al desarrollo de la ciudad de Popayán, identificado también como el Desarrollo Local también puede pensarse como la aplicación, del concepto de Desarrollo planteado por Sen, a un determinado territorio es:

Al referirse a un territorio no se está teniendo en cuenta sólo un determinado sitio geográfico, sino también una forma de vida determinada, una cultura establecida, una realidad social y económica específica y un medio ambiente definido (con ciertos recursos naturales y ciertas potencialidades productivas). De aquí surge que, el desarrollo local busca aumentar las capacidades individuales y de la comunidad a partir de lo que el territorio posee, tiene que ver con partir de las cualidades endógenas del lugar e intentar fomentar y potenciar sus aspectos positivos, superando las dificultades y limitaciones que pueda haber en dicho territorio. (Sen, 1999)

#### **2.1.10. Aprendizaje significativo**

El creador de la teoría del aprendizaje significativo, lo considera como “una teoría que ha tenido una gran trascendencia en la enseñanza y en la educación. Es una teoría de aprendizaje que centra la atención en el alumno. Aprendizaje significativo, su constructo esencial, constituye una pieza clave para comprender el constructivismo moderno”. (Ausbel, 2008, p.7)

El aprendizaje significativo se define como:  
“una teoría psicológica porque se ocupa de los procesos mismos que el individuo pone en juego para aprender. Pero desde esa perspectiva no trata temas relativos a la psicología misma ni desde un punto de vista general, ni desde la óptica del desarrollo, sino que pone el énfasis en lo que ocurre en el aula cuando los estudiantes aprenden; en la naturaleza de ese aprendizaje; en las condiciones que se requieren para que éste se produzca; en sus resultados y, consecuentemente, en su evaluación. Es una teoría de aprendizaje porque ésa es su finalidad. La Teoría del Aprendizaje Significativo aborda todos y cada uno de



los elementos, factores, condiciones y tipos que garantizan la adquisición, la asimilación y la retención del contenido que la escuela ofrece al alumnado, de modo que adquiera significado para el mismo.” (Ausbel, 1976)

Sin embargo, Pozo (1989) considera la Teoría del Aprendizaje Significativo, “como una teoría cognitiva de reestructuración; para él, se trata de una teoría psicológica que se construye desde un enfoque organicista del individuo y que se centra en el aprendizaje generado en un contexto escolar. Es una teoría que «se ocupa específicamente de los procesos de aprendizaje/enseñanza de los conceptos científicos a partir de los conceptos previamente formados por el niño en su vida cotidiana.

Para Novak (1998, p.13), como se dijo, «El aprendizaje significativo subyace a la integración constructiva de pensamiento, sentimiento y acción, lo que conduce al engrandecimiento humano». La preocupación no se centra sólo en el conocimiento (público, compartido), sino también y sobre todo en el aprendizaje (personal e idiosincrásico), articulado en torno a experiencias que comportan pensamiento, sentimiento y acción.

## **2.2. MARCO CONTEXTUAL**

La articulación de instancias e instituciones públicas en el municipio de Popayán aportan al cumplimiento de los objetivos propuestos en el plan de desarrollo nacional, departamental y municipal. El Centro de Empleo, Emprendimiento y competitividad, La Secretaría de Tránsito y Transporte y La Oficina de Planeación municipal orientan su esfuerzo a fin de desarrollar el proyecto “Sustitución de vehículos de tracción animal por motocarros en la ciudad de Popayán” con el objetivo de garantizar un empleo digno a los carreteros de tal manera que se mejore la calidad de vida de sus familias, se modernice la

movilidad y el transporte de la ciudad y se generen actividades para contribuir al bienestar de los equinos en condición de explotación.

La formación y capacitación en habilidades emprendedoras es fundamental para los carreteros beneficiarios del proyecto “Sustitución de vehículos de tracción animal por motocarros en la ciudad de Popayán”. El diseño de un plan de capacitaciones en herramientas emprendedoras orienta el actuar de los carreteros en la prestación del nuevo servicio; La sustitución de carretillas por motocarros para la prestación de servicios de transporte y de carga, trae consigo nuevos retos, entre ellos, formalizar su actividad, constituirse como empresa, asociarse, cambiar de entorno, reconocer la normatividad de tránsito y transporte, entre otros.

El diseño del plan de capacitación, requiere de una metodología clara que permita encontrar las necesidades de formación, para dar solución a la problemática principal. Para dar cumplimiento al objetivo general del presente documento, es primordial seguir un ordenado ritmo en los específicos; a fin de que sean identificadas las falencias de formación y capacitación; se diseñan adecuadamente las acciones y actividades formativas; se defina correctamente el perfil de los capacitadores; se elija el o los mejores prestadores de servicios de formación; se elabore un correcto presupuesto y se defina un método de seguimiento y control al plan de formación.

A cargo de este importante proyecto que tiene por nombre “sustitución de vehículos de tracción animal por motocarros en el municipio de Popayán”, se encuentran cuatro entidades las cuales son:

i) La Secretaría de Tránsito y Transporte: se encarga de garantizar; la fluidez y seguridad del tránsito terrestre tanto de personas como de vehículos y del transporte público y privado mediante la planeación, organización y control del tránsito municipal, la

aplicación de las normas que regulan esta materia, la imposición de sanciones y multas correspondientes a las infracciones y la organización ágil y eficiente del registro de vehículos y conductores, todo de conformidad con las competencias asignadas por la Ley y los reglamentos vigentes para dichas funciones.

ii) La oficina de planeación municipal: tiene como misión orientar la formulación, ejecución y evaluación del Plan Municipal de Desarrollo y coordinar el Sistema Municipal de Planeación, conformado por los sectores institucionales y comunitarios mediante la realización de estudios integrales de la situación municipal con el fin de visualizar orientaciones de carácter estratégico hacia el desarrollo económico, social, ambiental e institucional del municipio mediante la formulación, implementación y evaluación de planes, programas y proyectos con participación comunitaria y articulados a la planeación departamental, regional y nacional.

iii) Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA): está encargado de cumplir la función que le corresponde al Estado de invertir en el desarrollo social y técnico de los trabajadores colombianos, ofreciendo y ejecutando la formación profesional integral, para la incorporación y el desarrollo de las personas en actividades productivas que contribuyan al desarrollo social, económico y tecnológico del país.

iv) El centro de Empleo, Emprendimiento y Competitividad: por último y como entidad encargada se encuentra este centro de empleo, emprendimiento y competitividad, la cual, tiene tres enfoques, el empleo, el emprendimiento y la competitividad. Desde la línea de Emprendimiento, se enfoca en promover la cultura de innovación y emprendimiento en la ciudad de Popayán, mediante herramientas metodológicas que faciliten la creación y fortalecimiento de unidades y proyectos productivos. Además, esta institución asesora a

emprendedores de diferentes proyectos y de 9 comunas de la ciudad, orientándolos con profesionales expertos capacitados para que puedan atender, y fortalecer los pequeños negocios desde cualquier sector de la economía.

La Oficina Asesora de Planeación Municipal lidera la conformación de un Centro para el Empleo y el Emprendimiento en alianza con instituciones públicas y privadas, propuesta que se presentó al ministro del Trabajo.



*Ilustración 1: Fotografía del centro de empleo, emprendimiento y competitividad*

[**Fotografía:** [www.popayan.gov.co](http://www.popayan.gov.co)]. (Centro de empleo, emprendimiento y competitividad). Popayán Cauca

“Todas estas iniciativas que acercan el empleo a la gente son valoradas por el nivel nacional y por el Ministerio del Trabajo. Los centros de empleo son espacios que permiten

eliminar la rigidez que existe en el mercado laboral y es innegable que el emprendimiento en el país comienza a consolidarse como una alternativa, principalmente para los jóvenes y eso debemos valorarlo”, manifestó Miguel Cardozo, director de Generación y Protección del Empleo y Subsidio Familiar del Ministerio del Trabajo.

Las nuevas instalaciones del Centro de Empleo y Emprendimiento se encuentran ubicadas en la casona del Rincón Payanés y están abiertas para todo el público de lunes a viernes de 8:00 a.m. a 12:00 m. y de 2:00 p.m. a 6:00 p.m.

De otra parte, y de manera transversal a esta línea de trabajo, se desarrolla el proceso de empleabilidad, consistente en la asesoría y acompañamiento laboral.

“Las personas registran su hoja de vida en un sistema de información que es compartido con el Servicio Nacional de Aprendizaje-SENA, y a través de un trabajo personalizado se brinda asesoría a en los procesos laborales a través de un equipo de profesionales que orientan a los ciudadanos frente a las vacantes existentes”.

Entre los propósitos del Centro de Empleo, Emprendimiento y Competitividad de Popayán, está el articular acciones internas para favorecer el empleo, el emprendimiento, la innovación, el fortalecimiento, el trabajo en red y la cultura empresarial incluyente, retos que se impulsan desde la Administración Municipal.

### **2.3. MARCO LEGAL**

Las entidades como lo son: El centro de empleo y emprendimiento; la secretaria de tránsito y transporte; la oficina de planeación municipal; y el servicio nacional de aprendizaje SENA. se rigen mediante la siguiente normatividad.

#### **2.3.1. LEY No 1780 2 MAYO 2016**

"POR MEDIO DE LA CUAL SE PROMUEVE EL EMPLEO Y EL EMPRENDIMIENTO JUVENIL, SE GENERAN MEDIDAS PARA SUPERAR BARRERAS DE ACCESO AL MERCADO DE TRABAJO Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES"

**Artículo 1.** Objeto. la presente Ley tiene por objeto impulsar la generación de empleo para los jóvenes entre 18 y 28 años de edad, sentando las bases institucionales para el diseño y ejecución de políticas de empleo, emprendimiento y la creación de nuevas empresas jóvenes, junto con la promoción de mecanismos que impacten positivamente en la vinculación laboral con enfoque diferencial. para este grupo poblacional en Colombia.

**Artículo 2.** Pequeña Empresa Joven. Para los efectos de la presente Ley se entiende por pequeña empresa joven la conformada por personas naturales o jurídicas que cumplan con las condiciones definidas en el numeral primero del artículo 2 de la Ley 1429 de 2010. Tendrán derecho a acogerse a los beneficios establecidos en este artículo las personas naturales que tengan hasta 35 años. En el caso de las personas jurídicas, deben tener participación de uno o varios jóvenes menores de 35 años, que represente como mínimo la mitad más uno de las cuotas, acciones o participaciones en que se divide el capital. Para los efectos de esta Ley, el inicio de la actividad económica principal. debe entenderse en los términos definidos en el numeral segundo del artículo 2 de la Ley 1429 de 2010.

**Artículo 7.** No aporte a Cajas de Compensación Familiar. Los empleadores que vinculen al nuevo personal que al momento del inicio del contrato de trabajo tengan entre 18 a 28 años edad no tendrán que realizar los aportes a Cajas de Compensación Familiar por tales trabajadores afiliados durante el primer año de vinculación. Para acceder al anterior beneficio, el empleador deberá incrementar el número de empleados con relación a los que tenía en la nómina del año anterior; e incrementar el valor total de la nómina del I año gravable inmediatamente anterior en términos constantes al que se va a realizar la correspondiente exención de pago. El Gobierno Nacional reglamentará dentro de los seis (6) meses siguientes a la expedición de la presente ley, las condiciones que deben cumplir las empresas para acceder a los beneficios j contemplados en este artículo.

**Parágrafo 1.** El beneficio de que trata este artículo sólo aplica para nuevo personal, sin que puedan interpretarse como nuevo personal aquel que se vincule luego de la fusión de empresas.

**Parágrafo 2.** En ningún caso, el beneficio previsto se podrá realizar sobre las personas menores 1 de 28 años de edad, que se vinculen para reemplazar personal contratado con anterioridad.

**Parágrafo 3.** Los trabajadores afiliados mediante este mecanismo gozarán de los mismos beneficios en el Sistema de Subsidio Familiar que los trabajadores por los que se realizan aportes regulares.

**Artículo 9.** Promoción del Empleo y el Emprendimiento a través del Mecanismo de Protección al Cesante. El Gobierno Nacional definirá alternativas para el desarrollo de programas de empleo, emprendimiento y/o desarrollo empresarial, en el marco del Mecanismo de Protección al Cesante, los cuales serán financiados con cargo al FOSFEC.

Asimismo, reglamentará en un plazo de seis (6) meses el procedimiento para la aplicación de dichas alternativas.

**Parágrafo 1.** Los recursos destinados para el desarrollo de programas de empleo, emprendimiento y/o desarrollo empresarial, se definirán una vez se aseguren los recursos para las prestaciones económicas de que trata la Ley 1636 de 2013.

**Parágrafo 2.** Con el fin de dinamizar e impulsar el desarrollo económico y social en zonas rurales y de posconflicto, las Cajas de Compensación Familiar podrán destinar recursos del FOSFEC para financiar y operar programas y proyectos relacionados, con la promoción de empleo y el emprendimiento, el desarrollo de obras en los territorios, la generación de ingresos, el impulso y financiamiento de las actividades agropecuarias, la promoción de la asociatividad y el desarrollo de proyectos productivos, entre otros, de acuerdo con la reglamentación que para el efecto expida el Gobierno Nacional, dentro de los seis (6) meses siguientes a la expedición de la presente ley.

### **2.3.2. Ley 1712 de 2014**

**ASUNTO:** Por medio de la cual se crea la ley de transparencia y del derecho de acceso a la información pública nacional y se dictan otras disposiciones.

### **2.3.3. Ley 1780 de 2016**

**ASUNTO:** Por medio de la cual se promueve el empleo y el emprendimiento juvenil, se generan medidas para superar barreras de acceso al mercado de trabajo y se dictan otras disposiciones.



#### **2.3.4. Ley 1438 de 2011**

**ASUNTO:** Por medio de la cual se reforma el Sistema General de Seguridad Social en Salud y se dictan otras disposiciones.

#### **2.3.5. Ley 789 de 2002**

**ASUNTO:** Por la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social y se modifican algunos artículos del Código Sustantivo del Trabajo.

#### **2.3.6. Ley 50 de 1990**

**ASUNTO:** Por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones.

#### **2.3.7. Ley 1753 de 2015**

**ASUNTO:** Por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018 “Todos por un nuevo país”.

#### **2.3.8. Ley 1636 de 2013**

**ASUNTO:** Por medio de la cual se crea el Mecanismo de Protección al Cesante en Colombia.

#### **2.3.9. Decreto único reglamentario del sector trabajo**

**DECRETO 1072 de 2015** - Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo; Arts. 1.2.1.1., 1.2.4.1., 2.2.1.2.3.4., 2.2.6.1.2.15., 2.2.6.1.2.30., 2.2.6.1.2.31., 2.2.6.1.2.32., 2.2.6.1.4.5., 2.2.6.1.4.6., 2.2.6.1.4.7., 2.2.6.1.4.9., 2.2.6.1.4.10., 2.2.6.2.1.5

### **2.3.10. Constitución política de la república de Colombia de 1991**

**Artículo 27.** El Estado garantiza las libertades de enseñanza, aprendizaje, investigación y cátedra.

**Artículo 67.** La educación es un derecho de la persona y un servicio público que tiene una función social; con ella se busca el acceso al conocimiento, a la ciencia, a la técnica, y a los demás bienes y valores de la cultura. La educación formará al colombiano en el respeto a los derechos humanos, a la paz y a la democracia; y en la práctica del trabajo y la recreación, para el mejoramiento cultural, científico, tecnológico y para la protección del ambiente.

### **2.3.11. Norma internacional:**

ISO 9004:2000. Sistemas de gestión de la calidad — Directrices para la mejora del desempeño

### **2.3.12. Plan de Desarrollo "Cauca:**

- Territorio de Paz" 2016-2019
- Plan de Desarrollo “Vive el Cambio” 2016-2019

### **2.3.13. La Ley 769 del 6 de agosto de 2002:**

“Código Nacional de Tránsito Terrestre” el cual rige en todo el territorio nacional, que expone en su capítulo VI denominado “Tránsito de otros vehículos y de animales” y orienta el actuar para el desarrollo del proyecto.

**Art. 97. *Movilización de animales.*** No deben dejarse animales sueltos en las vías públicas, o con libre acceso a éstas. Las autoridades tomarán las medidas necesarias para despejar las vías de animales abandonados, que serán conducidos al coso1 o se entregarán a asociaciones sin ánimo de lucro encargados de su cuidado.

**Art. 98. *Erradicación de los vehículos de tracción animal.*** En un término de un (1) año, contado a partir de la iniciación de la vigencia de la presente ley, se prohíbe el tránsito urbano en los municipios de Categoría Especial y en los municipios de primera categoría del país, de vehículos de tracción animal. A partir de esa fecha las autoridades de tránsito procederán a retirar los vehículos de tracción animal.

**Parágrafo 1°.** Quedan exceptuados de la anterior medida los vehículos de tracción animal utilizados para fines turísticos, de acuerdo a las normas que expedirá al respecto el Ministerio de Transporte.

**Parágrafo 2°.** Las alcaldías municipales y distritales en asocio con el SENA tendrán que promover actividades alternativas y sustitutivas para los conductores de los vehículos de tracción animal.

Sobre esta ley se dictaron tres sentencias de la Corte Constitucional (C-355/03, C-481/03 y C-475/03), donde se definió en la principal de ellas, la C-355/03: Segundo: Declarar INEXEQUIBLES las siguientes expresiones del artículo 98 de la Ley 769 de 2002: “Erradicación de los”; “contado a partir de la iniciación de la vigencia de la presente ley”, y “A partir de esa fecha las autoridades de tránsito procederán a retirar los vehículos de tracción animal.” Tercero: Declarar EXEQUIBLE el resto del artículo 98 de la Ley 769 de 2002, bajo el entendido de que la prohibición a que se contrae la norma se debe concretar, por las autoridades municipales o distritales competentes, a determinadas vías y por motivos de seguridad vial, y que la misma sólo entrará a regir siempre que real y efectivamente se

hayan adoptado las medidas alternativas y sustitutivas previstas en el parágrafo 2° del artículo 98 de la ley antes citada, en el respectivo distrito o municipio. Es por ello que desde esta normatividad se sustenta una intervención con la población de cocheros, teniendo especial cuidado en que no se trata de erradicación, sino de sustitución de esta actividad económica y sobre todo de regulación y control de la movilidad, el trato animal y la generación de normas locales en este tema.

#### **2.3.14. La ley 84/89:**

“Por la cual se adopta el Estatuto Nacional de Protección de los Animales y se crean unas contravenciones y se regula lo referente a su procedimiento y competencia”. Esta ley a pesar de ser anterior a la ley 769, se convierte en una norma de fundamental, pues es aquí donde se ve la importancia de tener presente el tema del animal, sus derechos, los deberes de los hombres para con ellos y un llamado frente a la no crueldad con los animales.

#### **2.3.15. Ley 1014 De 2006:**

Por la cual se dictan normas para el fomento a la cultura de emprendimiento empresarial en Colombia. CORTE CONSTITUCIONAL DE COLOMBIA.

## **CAPÍTULO 3**

### **3. CONTEXTUALIZACIÓN METODOLÓGICA**

En el presente capítulo muestra el planteamiento metodológico, es decir, técnicas y métodos a utilizar para el diseño del plan de capacitación que contribuye al desarrollo del proyecto sustitución de vehículos de tracción animal por motocarros en la ciudad de Popayán.

#### **3.1. METODOLOGÍA.**

La metodología a utilizar para el diseño del plan de capacitación para el proyecto “sustitución de vehículos de tracción animal por motocarros en el municipio de Popayán”, tiene un enfoque cualitativo, con el fin de “proporcionar una metodología de investigación que permita comprender el complejo mundo de la experiencia vivida desde el punto de vista de las personas que la viven” (Taylor & Bogdan, 1984). Otra de las razones de utilizar el método cualitativo, es la población a la cual se dirige, donde el contenido de la herramienta utilizada debe de ser fácil de comprender. Por otra parte, mediante la investigación cualitativa se comprende lo que la gente dice, debe de ser sencilla, fácil y cómoda.

En el presente escrito se presenta una investigación descriptiva, debido a que, se narra la situación que se presenta en el centro de empleo, emprendimiento y competitividad, donde se analiza el conocimiento y formación de los beneficiarios del proyecto “sustitución de vehículos de tracción animal por motocarros en el municipio de Popayán”, con base a eso, se describe la importancia del plan de capacitación para implementarse en el grupo y

los temas a abordar. Dentro de este sondeo, se utiliza el método descriptivo porque, “es un tipo de investigación que se utiliza para estudiar a fenómenos o sujetos de forma cualitativa, además, es usado en ciencia para describir las características del fenómeno, sujeto o población a estudiar” (Martínez, 2008).

La población objetivo son todas las personas beneficiarias del proyecto “sustitución de vehículos de tracción animal por motocarros en el municipio de Popayán”, el cual, cuenta con treinta (30) personas que lo integran, consideradas la población objetivo de esta investigación.

Dentro del proceso, se utilizó como herramienta un test, que permitió conocer información mucho más detallada y tener un enfoque directo al objetivo que se pretende alcanzar, en este caso, el nivel de formación de los ciudadanos. Luego, se realiza un análisis cualitativo, tomando como base los resultados del test; cualitativo en la manera en que se toman como indicadores las respuestas, de donde se determina cuáles son los temas por reforzar en los ciudadanos y, por ende, los que deberían de ir en el plan de capacitación. En este test no se realizó una muestra, sino, un censo, debido a que se tomó a todos los beneficiarios del proyecto “sustitución de vehículos de tracción animal por motocarros en el municipio de Popayán”, para obtener una información más detallada y precisa.

Luego, se realiza un análisis de la información recolectada en el test y las herramientas utilizadas fueron las siguientes: inicialmente en la implementación del test se hizo en físico, para que fuere más fácil responder para el encuestado; luego, la información se introdujo en una herramienta que arroja graficas e indicadores como porcentajes, que se encuentra en Drive, llamada Formularios de Google, la cual, ayuda a tener mejor percepción

de la situación del grupo encuestado, con base en eso se realizó el análisis, teniendo en cuenta que cada pregunta quería analizar el nivel de educación en una área.

De manera más precisa se ha clasificado la metodología por fases que se muestran a continuación:

- i)** Primera fase: para la fase inicial se diseñó un test con una estructura y contenido simple, debido a las características de las personas que iban a resolverlo. Entonces, se aplicó un test valorativo, donde las preguntas realizadas en él, permitieran recolectar la información necesaria mediante fuentes primarias, que en este caso serán las personas beneficiadas del proyecto. Este cuestionario se le practico al total de la población (30 personas), este proceso se refiere a un censo, con el fin de encontrar información más certera y completa. Dicho test, se llevó a cabo en el centro de empleo y emprendimiento el 10 de diciembre de 2018.
  
- ii)** Segunda fase: luego, se realiza el análisis de la información recolectada tras la aplicación test. Esta observación tendrá como *enfoque*, que consta de un análisis cualitativo, teniendo en cuenta las respuestas de cada pregunta realizada en el test, se hace un análisis de la formación y capacitación que se requiere brindar a los ciudadanos, los cuales, deben de estar inmersos en el plan de comunicación.
  
- iii)** Tercera fase: una vez se realice la anterior fase, se puntualizó el perfil de los capacitadores del proyecto de estudio, los cuales, van a contribuir con la generación de nuevos conocimientos y herramientas emprendedoras. Este perfil, abarca diferentes variables que debe de contener cada persona, como: la profesión o formación, la experiencia, habilidades y aptitudes.

- iv)** Cuarta fase: enseguida, se precisó las entidades encargadas de suministrar el servicio de formación y capacitación. Donde se tiene en cuenta los diferentes tipos de convenios, que tiene el centro de empleo y emprendimiento o la alcaldía municipal de Popayán, dichas entidades deben de contar con personal idóneo y capacitado para dictar estos talleres de formación para los ciudadanos.
- v)** Quinta fase: posteriormente se desarrolla la elaboración de un presupuesto para la implementación del plan de capacitación. En esta etapa, se debe de analizar los beneficios y los gastos a los que se implica, por lo tanto, se deben de tener en cuenta variables necesarias como; convenios, personal idóneo, materiales, maquinaria, instrumentos de papelería, entre otros.
- vi)** Sexta fase: por último, se desarrolla un método de seguimiento y evaluación del plan de capacitación planteado, para determinar si el plan de capacitación que se desarrolla, es el adecuado y está cumpliendo con los objetivos que se pretende alcanzar y lo más importante si está cumpliendo con las necesidades y expectativas de la comunidad implicada.



## **CAPÍTULO 4**

### **4. DESARROLLO DE LA PRACTICA PROFESIONAL**

En el actual capitulo, se muestra el desarrollo de la práctica profesional realizada en el centro de empleo, emprendimiento y competitividad, donde; se realiza el desarrollo de cada objetivo específico, para dar cumplimiento al objetivo general, que trata del diseño de un plan de capacitación para el proyecto “Sustitución de vehículos de tracción animal por motocarros en la ciudad de Popayán”.

#### **4.1. IDENTIFICAR LAS NECESIDADES DE FORMACIÓN Y DISEÑAR LAS ACCIONES Y ACTIVIDADES FORMATIVAS.**

El análisis de las necesidades de formación, se realiza para que se tome como insumo para el diseño de acciones y actividades formativas. Dentro de esta observación, se encuentra un test valorativo aplicado a treinta carreteros involucrados en el proyecto “Sustitución de vehículos de tracción animal por motocarros en la ciudad de Popayán”.

##### **4.1.1. Determinación de la cantidad de participantes del test**

En la presente investigación no se realiza un muestreo, dado a que el test se le realiza a toda la población, lo que se conoce también como censo, es decir, las preguntas se les aplica a todos los beneficiarios del proyecto de “Sustitución de vehículos de tracción animal por motocarros en la ciudad de Popayán”, los cuales son treinta (30) personas.

Se realizó el test a toda la población, porque, se consideró que, al obtener respuestas de todas las personas favorecidas, se tendrían datos certeros, los cuales, permitieron obtener el nivel de formación y capacitación en habilidades emprendedoras de los participantes.

Al realizar, el sondeo a toda la población se habla de que las respuestas y medidas que se tomaron después, tendrían un margen de error de un 0%, y un nivel de confianza del 100%, dado a que, todas las personas estarían participando y dando a conocer su nivel de conocimiento, tomándolo como insumo para determinar las mejores estrategias y actividades para la estructuración de las actividades formativas.

#### **4.1.2. Diseño del test**

El diseño del test que se les practicó a los carreteros en el centro de empleo, emprendimiento y competitividad, se puede observar en el ANEXO A, el cual, fue diseñado, para la recolección de datos e información para la identificación de las necesidades formativas, es decir, fue una herramienta que permite observar, según la percepción de estas personas qué tan dispuestas y que tanto necesitan la formación para el desarrollo del nuevo proyecto.

El test o las preguntas deben de estar presentes en toda actividad que sea educativa. Por este motivo, se decidió a optar por esta herramienta, en donde se tomó un diseño simple, dado a que las personas que lo realizarían, no tiene un nivel educativo avanzado, y la idea es que la persona que plantea el test no incida en la persona encuestada, sino, que sea esta la que entienda y sepa de acuerdo a su percepción, la respuesta adecuada. Este formulario, contiene solamente preguntas cerradas, en donde, las personas que lo responden, tienen la posibilidad de brindar una sola respuesta por pregunta, con el fin de tener información más

exacta y para que las personas en el momento de resolver el test, no tengan que acudir a una teoría o modelo para mostrar su criterio. Por este motivo, en el diseño de este cuestionario se presentan ejemplos y casos de la vida real, que los ciudadanos pudieran enfrentarse en un día de trabajo de ellos normal.

Una teoría o criterio que se tomó en cuenta para el diseño del interrogatorio, fue el aprendizaje significativo, que, según el estadounidense David Ausubel, Ausubel plantea: “que el aprendizaje del alumno depende de la estructura cognitiva previa que se relaciona con la nueva información, debe entenderse por "estructura cognitiva", al conjunto de conceptos, ideas que un individuo posee en un determinado campo del conocimiento, así como su organización. En el proceso de orientación del aprendizaje, es de vital importancia conocer la estructura cognitiva del alumno; no sólo se trata de saber la cantidad de información que posee, sino cuales son los conceptos y proposiciones que maneja, así como de su grado de estabilidad. Los principios de aprendizaje propuestos por Ausubel, ofrecen el marco para el diseño de herramientas metacognitivas que permiten conocer la organización de la estructura cognitiva del educando, lo cual permitirá una mejor orientación de la labor educativa, ésta ya no se verá como una labor que deba desarrollarse con "mentes en blanco" o que el aprendizaje de los alumnos comience de "cero", pues no es así, sino que, los educandos tienen una serie de experiencias y conocimientos que afectan su aprendizaje y pueden ser aprovechados para su beneficio.” («Teoría del aprendizaje significativo de David Ausubel.pdf», s. f., p. 2)

Cabe resaltar que para el diseño de este test y para evaluar el área en el que se tenía falencias, se tuvo en cuenta un plan de capacitación ya existente y utilizado para los demás programas que tiene el Centro de Empleo, Emprendimiento y Competitividad. Por lo tanto,

la idea era perfeccionarlo y que se acople adecuadamente a la población que se pretende formar.

#### 4.1.3. Tabulación y análisis del test

A continuación, se muestra cada pregunta con sus respectivas respuestas, para efecto de este análisis se opta por trabajar con la moda, es decir, en la encuesta o test se tuvo preguntas cerradas, de donde se tomó de cada pregunta la respuesta que más la hayan escogido, dado a que, tiene mayor incidencia en los resultados, por lo que fue útil trabajar con el uso de la moda. Según Miguel Ángel Cabezón Ochoa, “La moda muestra hacia qué valor tienden los datos a agruparse”, es decir, es la modalidad de una variable con mayor frecuencia.

Entonces, en seguida se realiza un análisis de cada pregunta, representada en cada gráfica.

#### **PREGUNTA No. 1:**

1-Juan, un ciudadano carretero de Popayán utiliza hace mas de 10 años la carretilla de tracción animal, su famili...ambiar de trabajo. Si usted fuera Juan:

30 respuestas

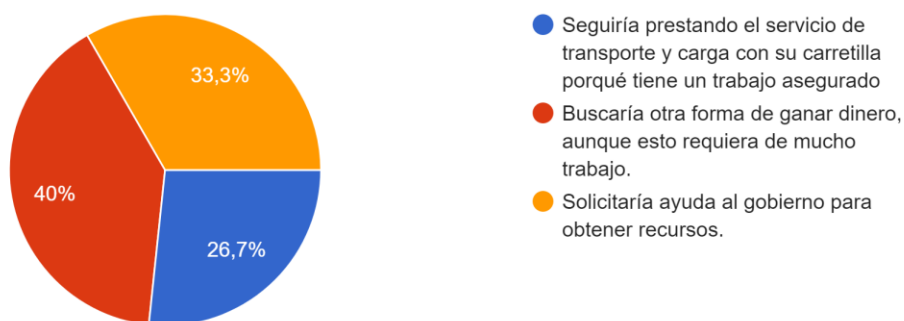


Ilustración 2: Pregunta No. 1 del test a emprendedores

**Análisis:**

Dentro de la pregunta No. 1, se pretende analizar las habilidades de emprendedoras, como, la gestión de negocios y de la toma de iniciativa para un negocio, donde, se encuentran muy dispersas las respuestas de los carretilleros. Ahora, como se mencionó anteriormente, la herramienta en que se fundamenta este análisis es la moda, dado a que la respuesta que tiene más incidencia es la que tenga mayor porcentaje de selección, dado a que las respuestas están muy dispersas.

Entonces, de acuerdo a la pregunta: que si una persona lleva más de 10 años trabajando en la carretilla de tracción animal y su familia y amigos le dicen que por qué no cambia de trabajo. La respuesta que más personas seleccionaron fue, según el 40% de los encuestados, buscarían otra forma de ganar dinero, aunque eso requiera de mayor trabajo. Por otra parte, el 33,3% solicitaría ayuda al gobierno para obtener recursos y tener un nuevo empleo. En cambio, el 26,7 % de las personas encuestadas seguirían prestando el servicio de transporte y carga con su carretilla, porque, tienen un trabajo asegurado.

En síntesis, la mayoría de estos carretilleros, si tuvieran una oportunidad de abandonar el trabajo de transporte y carga, lo harían, en referencia de la respuesta con más peso. En cuanto a la suma de los otros dos porcentajes, no abandonan el trabajo y en un caso piden ayuda al gobierno y en el otro siguen con el mismo empleo, así éste les genere discrepancias con su familia y amigos.

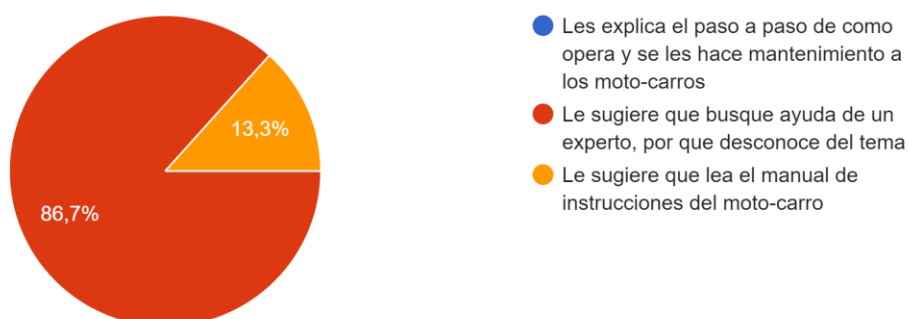
Las anteriores respuestas, conllevan a la conclusión, de que los ciudadanos beneficiarios del proyecto, no tienen una idea clara de emprendimiento y de las variables que se deben de implementar, para que haya una sostenibilidad y sustentabilidad, en el

empleo que ellos tienen o, por otra parte, los que, si se animan a abandonar el trabajo, no saben cómo obtener recursos propios o en el peor de los casos seguirían en el mismo empleo. Por lo tanto, este grupo de personas que se entrevistaron se deben de formar y capacitar en destrezas de emprendimiento y las áreas que lo complementan, como: gestión de negocios, obtención de coraje, competitividad, motivación, toma de decisiones, capacidad de adaptación, entre otros.

### **PREGUNTA No. 2:**

2- Un grupo de carreteros de la ciudad de Popayán van a sustituir la carretilla por moto-carros. Estos dese... moto-carros, ¿usted que respondería?

30 respuestas



*Ilustración 3: Pregunta No. 2 del test a emprendedores*

### **Análisis:**

En la pregunta No. 2, se pretenden analizar variables del cuidado, mantenimiento y mecánica automotor. Por este motivo, se realiza la pregunta de si un grupo de carreteros de la ciudad de Popayán fueran a sustituir la carretilla por moto-carros y desearan saber sobre el mantenimiento y operación de la maquinaria. Donde se obtuvo que, el 86,7% de los encuestados, le sugerirían que buscara ayuda de un experto, porque desconoce el tema, es decir, si estas personas adquieren una máquina similar no tendrían el suficiente

conocimiento para desarrollar un buen trabajo, en cuanto al cuidado, mantenimiento, reparación o mecánica del automotor, es decir, para la mayoría de los ciudadanos, la mejor alternativa es buscar un experto en el tema y que les ayude a solucionar cualquier contingencia.

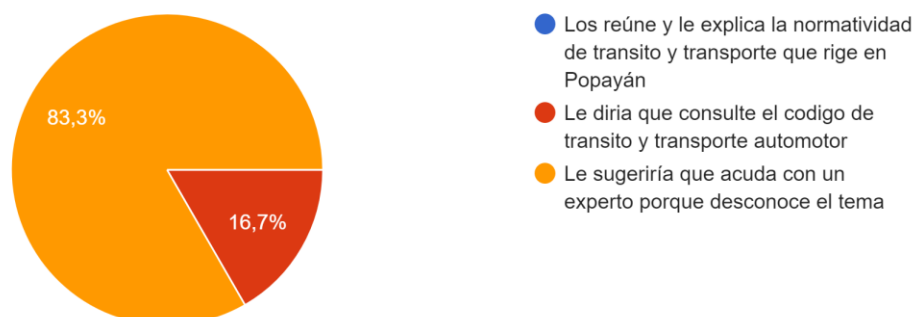
En seguida, se puede observar que el 13,3% le sugeriría a una persona que, si no puede tener una buena manipulación de la máquina, lea el manual de instrucciones del mueble, lo que tiene una similitud con la anterior respuesta, dado a que en las dos, la persona testeada desconoce de la operación y mantenimiento del motocarro. Y en el peor de los casos no hay una sola persona que pueda asesorar a alguien que presente este problema o que cuente con este conocimiento para desarrollar sus propias actividades.

Muchas de las personas que están involucrados en el proyecto de “Sustitución de vehículos de tracción animal por motocarros en la ciudad de Popayán”, no tienen una formación avanzada, lo que puede ser una causa de no tener los conocimientos especificados en la presente pregunta. Por este motivo, las personas beneficiarias del proyecto, en donde recibirán un motocarro, requieren capacitación en cuanto a conocimientos de la operación, mantenimiento, trato y utilización del motocarro.

**PREGUNTA No. 3:**

3- El grupo de carreteros que ahora cuentan con moto-carros frecuentemente cometen infracciones ...yudaría a superar esta problemática?

30 respuestas



*Ilustración 4: Pregunta No. 2 del test a emprendedores*

**Análisis:**

En la pregunta No. 3, se pretende analizar el conocimiento que poseen los ciudadanos en cuanto a variables normatividad, responsabilidades contractuales ya adquiridas y conservación del bien recibido. Por lo tanto, se hace la pregunta, que si un grupo de carreteros que ahora cuentan con moto-carros, frecuentemente cometieran infracciones de tránsito, lo que les generaría multas y en ocasiones ponen en riesgo su vida, ¿cómo podría ayudar a superar la problemática? Como resultados se obtuvo, que el 83,3% de las personas encuestadas, les sugiere que acuda a un experto porque desconoce el tema, es decir, no tienen conocimiento de la normatividad que implica tener una máquina de este estilo. Por otro lado, el 16,7% atribuye a que le diría que lea el código de tránsito y transporte automotor, en otras palabras, que este grupo de personas también desconocen de estos parámetros.

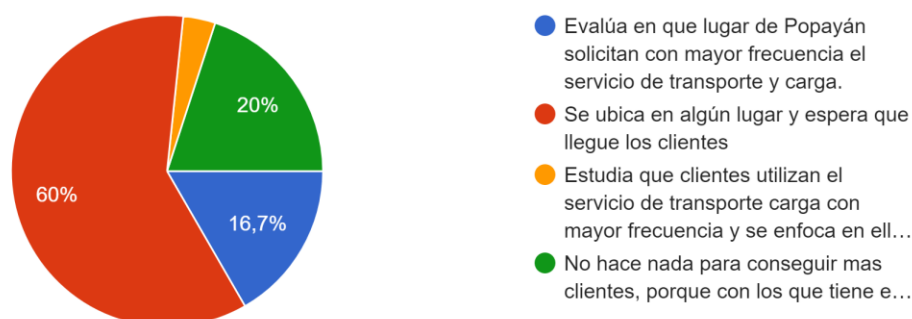


Con los anteriores indicadores, se puede asegurar que ninguna de estas personas tiene pleno conocimiento para poder tener una manipulación de un motocarro o de tenerlo en su poder, porque, pueden acudir a multas o a lo que es peor, atender con su propia vida, por lo tanto, la decisión correcta es que todo este grupo de emprendedores, sean capacitados en normas de tránsito y seguridad vial.

#### **PREGUNTA No. 4:**

#### 4- Que hace usted para buscar clientes que necesitan el servicio de transporte y carga

30 respuestas



*Ilustración 5: Pregunta No. 4 del test a emprendedores*

#### **Análisis:**

Con el diseño de la pregunta No. 4, se quiere medir el conocimiento en cuanto a los campos de marketing y mercadeo, la búsqueda de nuevos clientes y la comunicación de nuevos prospectos de clientes. Por esta razón, se realiza esta pregunta: ¿Qué hace usted para buscar clientes que necesitan el servicio de transporte y carga? De donde se obtuvo las siguientes respuestas, según el 60% de los encuestados señalan que se ubican en un lugar y espera que los clientes adquieran el servicio, en efecto, no tienen clientes fijos ni altas posibilidades de encontrar nuevos clientes. Por otro lado, un 20% de estas personas, no

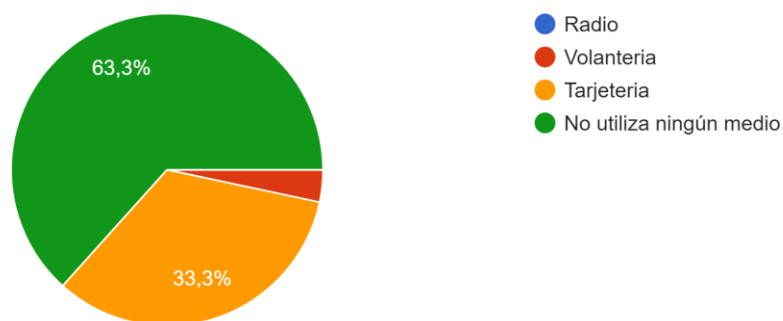
buscan nuevos clientes, dado a que, piensan que los que tienen son suficientes, sucede algo similar que en la anterior respuesta. No obstante, un 16,7% de los encuestados señalan que ellos se evalúan en qué lugar de Popayán solicitan servicios de transporte y carga. Por último, un 3,3% de las personas evaluadas consideran que la mejor opción es estudiar qué clientes utilizan el servicio.

Lo anterior conlleva a percibir que las personas beneficiadas del proyecto “Sustitución de vehículos de tracción animal por motocarros en la ciudad de Popayán” necesitan formarse y capacitarse en temas relacionados con el mercadeo y marketing como: búsqueda de clientes potenciales, identificación de clientes influencers, enseñanza de publicidad, promociones y estrategias de captación de clientes. Con la finalidad de hacer llegar la información adecuada a la persona indicada de la manera más rápida y efectiva.

### **PREGUNTA No. 5:**

5- Qué medio de comunicación utiliza para dar a conocer el servicio de transporte y carga

30 respuestas



*Ilustración 6: Pregunta No. 5 del test a emprendedores*

### **Análisis:**

La pregunta No. 5, tuvo como finalidad encontrar las falencias en las personas evaluadas, en el conocimiento e implementación de los medios de comunicación. En consecuencia, se realizó la pregunta: ¿Qué medio de comunicación utiliza para dar a conocer el servicio de transporte y carga? Donde, el 63,3% menciona que no utiliza algún medio de comunicación para llegar hasta donde el cliente. Aunque, un 33% tienen el medio de comunicación de tarjetería, los cuales se las dan a las personas que adquieran el servicio para que dicha persona cuente con su número telefónico, por si necesita otro servicio. Por otro lado, el 3,3% utiliza volantes para llegar a nuevos clientes del servicio de transporte y carga.

Como se ha mostrado, la mayor parte de este grupo de emprendedores no utilizan un medio de comunicación y las personas que utilizan un medio, no tiene un mayor conocimiento en esta área, por lo tanto, se sugiere tratar temas en la formación de medios de comunicación como: televisión, radio, prensa, la web, entre otros.

### **PREGUNTA No. 6:**

6- Un compañero de trabajo le hace la siguiente pregunta ¿Quiero saber si las ganancias que recibo por la prestac...po y dinero que invierto? Usted diría:

30 respuestas



*Ilustración 7: Pregunta No. 6 del test a emprendedores*

**Análisis:**

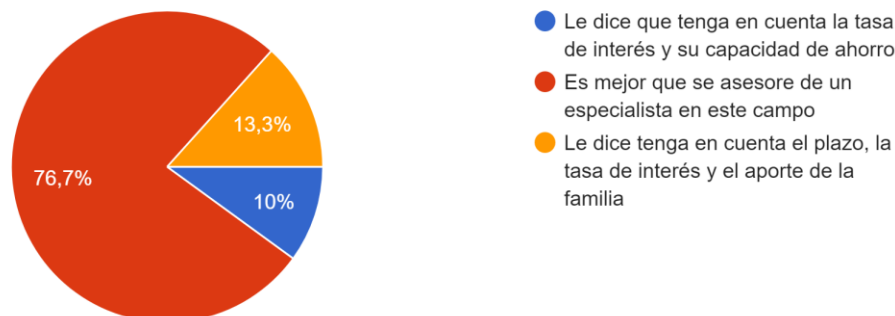
Con la pregunta No. 6, se proyecta recolectar información en cuanto a los conocimientos contables como: costes de cada servicio, precios de venta de servicio, rentabilidad del negocio, ganancias obtenidas en un lapso de tiempo, margen de utilidad. Por esta razón, se añadió al cuestionario practicado la pregunta: si un compañero de trabajo le hace la siguiente pregunta ¿Quiero saber si las ganancias que recibo por la prestación del servicio de transporte y carga son las correctas, teniendo en cuenta el tiempo y dinero que invierto? ¿Usted diría? Según el 83,3% de las personas responderían que se dirija a un experto que lo asesore sobre temas contables. Por otro lado, el 10% consideran que él debe de analizar los costos de operación y los ingresos para saber la ganancia. Por último, el 6,7%, le compartiría una estrategia para maximizar las ganancias.

Para sintetizar, la mayoría de las personas integrantes del test que se practicó, no cuentan con un conocimiento avanzado, en cuanto a manejo de costos, determinación de la utilidad y análisis de la factibilidad de su empleo, por este motivo, dentro del plan de capacitación, deben de estar inmersas estas variables planteadas como son: costes de cada servicio, precios de venta de servicio, rentabilidad del negocio, ganancias obtenidas en un lapso de tiempo, margen de utilidad.

**PREGUNTA No. 7:**

7- Un colega desea solicitar un crédito para conseguir recursos para iniciar un nuevo negocio. Le pregunta a usted q...edir el crédito, usted le respondería:

30 respuestas



*Ilustración 8: Pregunta No. 7 del test a emprendedores*

**Análisis:**

Con la implementación de la pregunta No. 7, se pretende analizar y evaluar el nivel de conocimiento de los ciudadanos en temas como: tasas de interés, capacidad de ahorro, tipos de financiación, valor futuro del dinero, valor presente del dinero, tablas de amortización, interés simple, interés compuesto. Por consiguiente, la pregunta que indaga sobre los temas propuestos anteriormente sería: Un colega desea solicitar un crédito para conseguir recursos para iniciar un nuevo negocio. Le pregunta a usted que tiene que tener en cuenta al momento de pedir el crédito, ¿usted le respondería? En los resultados del test, se encontró, que según el 76,7% de las personas evaluadas, no tendrían una respuesta certera, por lo tanto, dirían que es mejor acercarse ante un especialista en este campo para que le brinde asesoría. Por otra parte, el 13,3% aseguran que su respuesta sería que tenga en

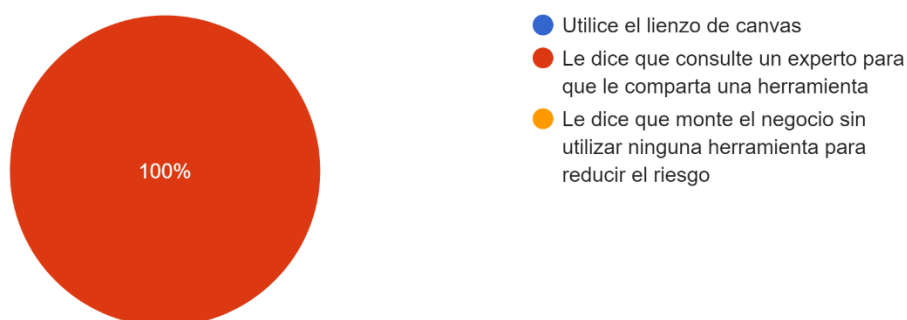
cuenta el plazo, la tasa de interés y el aporte de la familia. Por último, el 10% de los encuestados respondieron que tenga en cuenta la tasa de interés y su capacidad de ahorro.

En resumen, las personas que hagan parte del proyecto “Sustitución de vehículos de tracción animal por motocarros en la ciudad de Popayán”, necesitan formación financiera, para que sepan llevar casos de la vida cotidiana y escoger la mejor opción para un crédito. Por lo tanto, dentro del plan de capacitación deben de estar inmersas variables como las que se mencionan al principio de este análisis.

### **PREGUNTA No. 8:**

8- Un colega desea montar un negocio y no sabe por donde arrancar. El quiere saber si su idea cuenta con tod...ionara su empresa. Usted respondería:

30 respuestas



*Ilustración 9: Pregunta No. 8 del test a emprendedores*

### **Análisis:**

La pregunta No. 8, se elaboró con el fin de determinar el conocimiento que tiene el grupo de encuestados, en las diferentes herramientas y metodologías para determinar la

factibilidad de un nuevo proyecto, donde se conozca sus aliados clave, sus canales de distribución, su segmento de mercado, fuentes de ingreso, sus costes, que le permita verificar la viabilidad económica del proyecto que tiene en mente. Para evaluar dichas variables se realiza la siguiente pregunta: Un colega desea montar un negocio y no sabe por dónde arrancar. Él quiere saber si su idea cuenta con todo lo necesario para poder obtener ganancias y perdurar en tiempo. Él le pregunta si sabe de algún método para hacerse una idea de cómo funcionara su empresa. ¿Usted respondería?

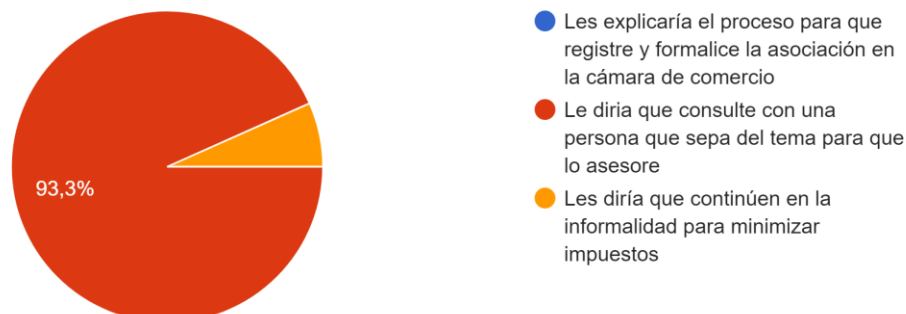
Dentro de las respuestas de esta pregunta se encuentra que todo el grupo encuestado no conoce la herramienta CANVAS, ni alguna herramienta que facilite determinar la rentabilidad y factibilidad de un emprendimiento, al contrario, el 100% de la población, les sugeriría a otras personas, que consulten un experto para que le comparta una herramienta y así determinar si el proyecto que tiene en mente tiene probabilidad de perdurar en el tiempo.

En conclusión, se sugiere que a todo el grupo del proyecto “Sustitución de vehículos de tracción animal por motocarros en la ciudad de Popayán”, se le capacite en cuanto a emprendimiento y a herramientas que faciliten identificar los buenos emprendimientos, es decir, sostenibles y sustentables, es decir, formación en las variables por las cuales se creó esta pregunta.

**PREGUNTA No. 9:**

9- Un grupo de carreteros de la ciudad de Popayán cambiaron su forma de prestar el servicio de transporte y car...amigo y colega del grupo de asociados:

30 respuestas



*Ilustración 10: Pregunta No. 9 del test a emprendedores*

**Análisis:**

La pregunta No. 9, se creó con el fin de descifrar las falencias que presentan las personas testeadas en conocimientos de índole: adaptación al cambio, identificación de nuevas oportunidades y formalización de empresa. Por eso, se realizó la siguiente interrogación: si en un grupo de carreteros de la ciudad de Popayán, cambiaron su forma de prestar el servicio de transporte y carga. Antes lo hacían con carretilla de tracción animal, ahora lo hacen con moto-carros, ellos se asociaron para así poder atender mejor a sus clientes y obtener más ingresos. Es necesario que ellos formalicen su actividad en la cámara de comercio, usted como amigo y colega del grupo de asociados ¿Qué diría?

Dentro de las respuestas del grupo evaluado, se encuentra que el 93,3% no conocen el procedimiento de formalización de empresa en cámara y comercio, por lo tanto, optaría por la opción de consultar a una persona que sepa del tema para que lo asesore. Mientras que, el 6,7% de estas personas, consideran que es mejor seguir en la informalidad y evadir



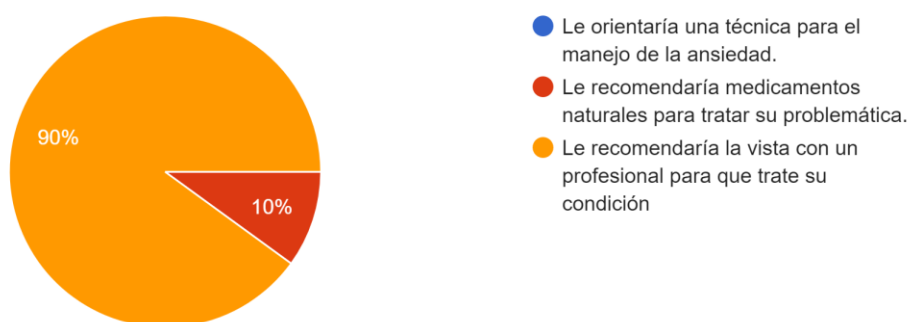
impuestos. Ninguno de estas personas, tiene el pleno conocimiento de los trámites que se deben de llevar para la inscripción en cámara y comercio ni tienen el conocimiento para explicarle a los demás en estos temas.

En síntesis, todo el grupo que conforma el desarrollo del proyecto “Sustitución de vehículos de tracción animal por motocarros en la ciudad de Popayán”, necesitan una capacitación y formación en cuanto a constitución de empresa y formalización de la misma. Con el fin de que todas estas personas tengan como visión incorporarse en la economía formal, obtener las licencias legales por parte de las autoridades nacionales, provinciales y/o municipales.

**PREGUNTA No. 10:**

10- Algunos ciudadanos de Popayán recibirán moto-carros para sustituir las carretillas de tracción animal, alguno...as, usted como colega le recomendaría:

30 respuestas



*Ilustración 11: Pregunta No. 10 del test a emprendedores*

**Análisis:**

La pregunta No. 10, se creó con la finalidad de determinar las problemáticas de drogadicción (alcoholismo, sustancias psicoactivas) que se presentan en este grupo de emprendedores y el conocimiento a las herramientas para solución de estos problemas. En consecuencia, se realizó la pregunta: si algunos ciudadanos de Popayán recibirán motocarros para sustituir las carretillas de tracción animal, algunos de ellos consumen en su jornada laboral alcohol y/o algunas sustancias psicoactivas, usted como colega le ¿Qué le recomendaría?

Del grupo de beneficiados del proyecto “Sustitución de vehículos de tracción animal por motocarros en la ciudad de Popayán”, con respecto a la presente pregunta, el 90% le recomendarían que visite a un profesional para que empiece un tratamiento y mejore su condición. Por otro lado, solo el 10% le sugeriría a la persona que tiene este problema, que consuma medicamentos naturales para tratar su problemática. Por el contrario, ninguno de ellos conoce de una técnica para el manejo de ansiedad.

En síntesis, el grupo beneficiario de este proyecto, necesita capacitación en cuanto a resiliencia, alcoholismo y sustancias psicoactivas, con el fin de ayudar psicológicamente con un problema que presente la persona en cuanto a resiliencia, también, se debe de implementar la capacitación en cuanto a control de ansiedad y el abandono al alcoholismo y drogadicción, dado a que, son factores que afectan la salud.

**4.1.4. Descripción de los temas que deben orientar los expertos**

Según el censo practicado a treinta (30) personas, que se realizó: mediante un test con estructura simple; con preguntas cerradas en su contenido; ejecutado de manera escrita

y presencial; por último, analizada mediante la herramienta de formularios de Google; se obtiene la siguiente información:

- Con respecto a la pregunta 1, se obtiene que, las personas no cuentan con un conocimiento de emprendimiento claro, lo cual, hace que su empleo sea muy inestable. En varias ocasiones las personas quisieran cambiar de empleo, pero la falta de conocimiento hace a que se lleven estáticos en su trabajo que posiblemente no les genera satisfacción ni seguridad personal. Por lo tanto, se necesita, una persona especializada en ello.
- La pregunta 2, arroja que las personas encuestadas carecen de un conocimiento del mantenimiento y operación de maquinaria como los motocarros. Por ende, se requiere a un experto en dichas áreas.
- Según, los resultados del test practicado, la pregunta 3, proyecta que el grupo de emprendedores beneficiados del proyecto “sustitución de vehículos de tracción animal por motocarros en la ciudad de Popayán”, necesitan formación de la normatividad de tránsito y el código de tránsito y transporte automotor. Por este motivo, se requiere una persona especializada en ello para que brinde la información necesaria.
- Del mismo modo, los resultados de las preguntas 4 y 5, fueron que las personas necesitan capacitación en temas de mercadeo y marketing. De modo que, es ideal contar con una persona experta en estos temas para que dicte el plan de formación.
- De acuerdo a la pregunta 6, las personas encargadas del servicio de transporte y carga, no cuentan con el conocimiento para determinar qué tan rentable es su empleo y no

saben determinar las ganancias que obtienen, según el tiempo y la inversión que han realizado. De manera que, es ideal que haya una persona especialista que dicte este tema a los emprendedores.

- Considerando la pregunta 7, los emprendedores pueden tener diversas ideas creativas, innovadoras que las puede aceptar el mercado, sin embargo, por falta de conocimiento, por ejemplo, en el área de financiación no pueden competir en igualdad con su competencia o no pueden poner en marcha la idea que tienen. Por consiguiente, es necesario agregar una persona con este perfil.
- Según la pregunta 8, las personas del grupo testado, consideran que no tienen comprensión, acerca de las herramientas que se deben de implementar para dar inicio a un emprendimiento y determinar la rentabilidad y factibilidad del mismo. Por eso, se requiere una persona experta en este tema para que brinde su conocimiento a las personas que lo necesitan.
- La pregunta 9, arroja como resultado que, dentro de las problemáticas encontradas, se presentan que los individuos no cuentan con el conocimiento de los pasos y diligencias que se debe de ejecutar para poder formalizar un emprendimiento. En consecuencia, se requiere una persona que cuente con este perfil e el plan de capacitación.

En síntesis, las temáticas que se deben incluir en el cronograma según el test realizado, son las que se indican en la Tabla 1.

<b>TEMATICAS A INCLUIR IDENTIFICADAS MEDIANTE EL TEST</b>
EJE AMBIENTAL DESDE EL EMPRENDIMIENTO
IDENTIFICAR LAS OPORTUNIDADES QUE EL CAMBIO TRAE A NUESTRAS VIDAS.
MECÁNICA, NORMATIVIDAD Y CUIDADO DEL AUTOMOTOR
MARKETING DIGITAL
MARKETING 4P
REDES SOCIALES
MARCA
EDUCACIÓN FINANCIERA
CONTABILIDAD
GASTOS, VENTAS Y COSTOS
ESTADO DE RESULTADOS Y BALANCE GENERAL

*Tabla 1:Temas por incluir en el Plan de Capacitación*

Teniendo en cuenta las problemáticas y necesidades mencionadas en la Tabla 1, se muestran las temáticas de capacitación para el proyecto “sustitución de vehículos de tracción animal por motocarros en la ciudad de Popayán”, identificado en la Tabla 2, el cual, logra dar solución a la falta de comprensión en algunos temas, necesarios para el desarrollo y progreso de la comunidad y sus emprendimientos, además, se tuvieron en cuenta algunos temas especificados en un plan de capacitación existente y que fueron considerados importantes para que fueran incluidos en el plan de capacitación del proyecto que se trabajó.

		<b>ALCALDÍA DE POPAYÁN</b>		 Centro de Empleo y Emprendimiento
		<b>PLAN DE CAPACITACIÓN PARA EL PROYECTO          “SUSTITUCIÓN DE VEHÍCULOS DE TRACCIÓN ANIMAL          POR MOTOCARROS EN LA CIUDAD DE POPAYÁN”</b>		
<b>Módulo I. COMPONENTE PSICOLÓGICO</b>				
<b>1</b>	<b>1. RELACIONES EN EL HOGAR</b>			
<b>1.1</b>	<b>2. ANÁLISIS DEL NÚCLEO FAMILIAR</b>			
<b>1.2</b>	<b>3. PROYECTO DE VIDA FAMILIAR</b>			
<b>1.3</b>	<b>4. HABILIDADES BLANDAS Y DURAS</b>			
<b>Módulo II. CAMBIO DE ENTORNO</b>				
<b>2.1</b>	<b>1. MEJORAR LA CAPACIDAD PARA ADAPTARSE AL CAMBIO</b>			
<b>2.2</b>	<b>2. IDENTIFICAR LAS OPORTUNIDADES QUE EL CAMBIO TRAE A NUESTRAS VIDAS.</b>			
<b>2.3</b>	<b>3. FORTALECER SU FUERZA DE TRABAJO Y DARLES LAS HERRAMIENTAS QUE NECESITAN PARA HACER FRENTE A Y PROSPERAR DURANTE LOS PERÍODOS DE CAMBIO.</b>			
<b>2.4</b>	<b>4. ASEGÚRESE QUE LOS MOTO-TRABAJADORES VEAN EL PROCESO DE CAMBIO PERSONAL COMO UNA OPORTUNIDAD DE MEJORA TANTO PERSONAL, FAMILIAR Y ECONÓMICO.</b>			
<b>Módulo III. CLAUSULAS DE FUNCIONAMIENTO</b>				
<b>3.1</b>	<b>1. RESPONSABILIDADES CONTRACTUALES</b>			
<b>3.2</b>	<b>2. RESPONSABILIDADES ADQUIRIDAS</b>			
<b>3.3</b>	<b>3. CONSERVACIÓN DEL BIEN RECIBIDO</b>			
<b>3.4</b>	<b>4. MECÁNICA Y CUIDADO DEL AUTOMOTOR</b>			
<b>Módulo IV. ECONOMÍA FAMILIAR</b>				
<b>3.1</b>	<b>1. EDUCACIÓN FINANCIERA</b>			
<b>3.2</b>	<b>2. CONTABILIDAD</b>			
<b>3.3</b>	<b>3. GASTOS, VENTAS Y COSTOS</b>			
<b>3.4</b>	<b>4. ESTADO DE RESULTADOS Y BALANCE GENERAL</b>			
<b>3.5</b>	<b>5. EJE AMBIENTAL DESDE EL EMPRENDIMIENTO</b>			
<b>Módulo V. MARKETING</b>				
<b>3.1</b>	<b>1. MARKETING DIGITAL</b>			
<b>3.2</b>	<b>2. MARKETING 4P</b>			
<b>3.3</b>	<b>3. REDES SOCIALES</b>			
<b>3.4</b>	<b>4. MARCA</b>			
<b>3.5</b>	<b>5. BASE DE DATOS DE LOS CLIENTES</b>			

*Tabla 2: plan de capacitación*

## **4.2. DEFINIR EL PERFIL DE LOS CAPACITADORES**

Para el cumplimiento del objetivo específico 2, se realiza una agrupación de los temas que dictara cada capacitador, luego con dicha información se define el perfil de los capacitadores, de igual manera se observa el número exacto de capacitadores que son necesarios para la implementación de plan de capacitación.

### **4.2.1. Determinar la cantidad de capacitadores y los temas que se especializa cada uno.**

Según, la segmentación realizada, con los temas relacionados identificada en la Tabla 2, se describen en ocho (8) grupos, por lo tanto, de cada uno de ellos será encargado un capacitador. Lo anterior se describe a continuación:

- i) **Capacitador 1:** relaciones en el hogar; análisis del núcleo familiar;
- ii) **Capacitador 2:** proyecto de vida familiar; habilidades blandas y duras.
- iii) **Capacitador 3:** mejorar la capacidad para adaptarse al cambio, identificar las oportunidades que el cambio trae a nuestras vidas.
- iv) **Capacitador 4:** fortalecer su fuerza de trabajo y darles las herramientas que necesitan para hacer frente a y prosperar durante los períodos de cambio; asegúrese que los moto-trabajadores vean el proceso de cambio personal como una oportunidad de mejora tanto personal, familiar y económico.
- v) **Capacitador 5:** responsabilidades contractuales; responsabilidades adquiridas.

- vi) **Capitador 6:** conservación del bien recibido; mecánica y cuidado del automotor.
  
- vii) **Capitador 7:** educación financiera; contabilidad; gastos, ventas y costos; estado de resultados y balance general; eje ambiental desde el emprendimiento.
  
- viii) **Capitador 8:** marketing digital; marketing 4p; redes sociales; marca; base de datos de los clientes.

La clasificación que se menciona anteriormente se puede observar en la Tabla 2, de acuerdo al plan de comunicación planteado, para la capacitación y formación de los beneficiarios del proyecto.



		<b>ALCALDÍA DE POPAYÁN</b>		 Centro de Empleo y Emprendimiento
		<b>CRONOGRAMA DEL PLAN DE CAPACITACIÓN PARA EL          PROYECTO “SUSTITUCIÓN DE VEHÍCULOS DE          TRACCIÓN ANIMAL POR MOTOCARROS EN LA CIUDAD          DE POPAYÁN”</b>		
<b>Modulo I. COMPONENTE PSICOLÓGICO</b>				
1.1	<b>1. RELACIONES EN EL HOGAR</b>			<b>Capacitador 1</b>
1.2	<b>2. ANÁLISIS DEL NÚCLEO FAMILIAR</b>			
1.3	<b>3. PROYECTO DE VIDA FAMILIAR</b>			<b>Capacitador 2</b>
1.4	<b>4. HABILIDADES BLANDAS Y DURAS</b>			
<b>Módulo II. CAMBIO DE ENTORNO</b>				
2.1	<b>1. MEJORAR LA CAPACIDAD PARA ADAPTARSE AL CAMBIO</b>			<b>Capacitador 3</b>
2.2	<b>2. IDENTIFICAR LAS OPORTUNIDADES QUE EL CAMBIO TRAE A NUESTRAS VIDAS.</b>			
2.3	<b>3. FORTALECER SU FUERZA DE TRABAJO Y DARLES LAS HERRAMIENTAS QUE NECESITAN PARA HACER FRENTE A Y PROSPERAR DURANTE LOS PERÍODOS DE CAMBIO.</b>			<b>Capacitador 4</b>
2.4	<b>4. ASEGÚRESE QUE LOS MOTO-TRABAJADORES VEAN EL PROCESO DE CAMBIO PERSONAL COMO UNA OPORTUNIDAD DE MEJORA TANTO PERSONAL, FAMILIAR Y ECONÓMICO.</b>			

<b>Módulo III. CLAUSULAS DE FUNCIONAMIENTO</b>		
3.1	<b>1. RESPONSABILIDADES CONTRACTUALES</b>	<b>Capacitador 5</b>
3.2	<b>2. RESPONSABILIDADES ADQUIRIDAS</b>	
3.3	<b>3. CONSERVACIÓN DEL BIEN RECIBIDO</b>	<b>Capacitador 6</b>
3.4	<b>4. MECÁNICA Y CUIDADO DEL AUTOMOTOR</b>	
<b>Módulo IV. ECONOMÍA FAMILIAR</b>		
3.1	<b>1. EDUCACIÓN FINANCIERA</b>	<b>Capacitador 7</b>
3.2	<b>2. CONTABILIDAD</b>	
3.3	<b>3. GASTOS, VENTAS Y COSTOS</b>	
3.4	<b>4. ESTADO DE RESULTADOS Y BALANCE GENERAL</b>	
3.5	<b>5. EJE AMBIENTAL DESDE EL EMPRENDIMIENTO</b>	
<b>Modulo V. MARKETING</b>		
3.1	<b>1. MARKETING DIGITAL</b>	<b>Capacitador 8</b>
3.2	<b>2. MARKETING 4P</b>	
3.3	<b>3. REDES SOCIALES</b>	
3.4	<b>4. MARCA</b>	
3.5	<b>5. BASE DE DATOS DE LOS CLIENTES</b>	

*Tabla 3: Temas adecuados del plan de capacitación, clasificado para cada capacitador necesario*

#### 4.2.2. Definición del perfil de los capacitadores

De acuerdo al plan de capacitación, detallado en la Tabla No. 1, se dividen los temas que pueden ser unificados y dictados por un mismo capacitador, como se observa en la Tabla 2. Luego, se definen los perfiles de los capacitadores, que consta de: formación, experiencia y habilidades. Como se muestra en la Tabla No. 3.

CAPACITADOR	TEMAS PARA DICTAR	FORMACIÓN	EXPERIENCIA	HABILIDADES
1	<b>RELACIONES EN EL HOGAR - ANÁLISIS DEL NÚCLEO FAMILIAR.</b>	Psicólogo con orientación al conocimiento social y familiar. Preferiblemente especialista en Psicología Educativa o infantil, adolescente y familia o psicología social.	2 años	Líder, paciente, capacidad de escucha, empatía, habilidad pedagógica.
2	<b>PROYECTO DE VIDA FAMILIAR - HABILIDADES BLANDAS Y DURAS</b>	Psicólogo de apoyo que ayudan a las personas a mejorar su sensación de bienestar, a resolver las crisis y aumentar su capacidad para la resolución de problemas. Preferiblemente especialista en Psicología Educativa o infantil, adolescente y familia o psicología social.	2 años	Responsable, empatía, amable, comprensivo, trabajo en equipo, actitud positiva, habilidad pedagógica.
3	<b>MEJORAR LA CAPACIDAD PARA ADAPTARSE AL CAMBIO- IDENTIFICAR LAS OPORTUNIDADES QUE EL CAMBIO TRAE A NUESTRAS VIDAS.</b>	Profesional en áreas como Administración de empresas, psicología, administración pública, economía. Preferiblemente especialista en gerencia del talento humano o gestión pública.	2 años	Proactivo, autónomo, paciente, perseverante, tolerante, trabajo en equipo, habilidad pedagógica.

4	<b>FORTALECER SU FUERZA DE TRABAJO Y DARLES LAS HERRAMIENTAS QUE NECESITAN PARA HACER FRENTE A Y PROSPERAR DURANTE LOS PERÍODOS DE CAMBIO - ASEGÚRESE QUE LOS MOTOTRABAJADORES VEAN EL PROCESO DE CAMBIO PERSONAL COMO UNA OPORTUNIDAD DE MEJORA TANTO PERSONAL, FAMILIAR Y ECONÓMICO.</b>	Profesional en áreas como Administración de empresas, psicología, administración pública, economía. Preferiblemente especialista en gerencia del talento humano o gestión pública o finanzas.	2 años	Proactivo, tolerante, trabaja en equipo, metódico, observador, empatía, flexible, dinámico, habilidad pedagógica.
5	<b>RESPONSABILIDADES CONTRACTUALES - RESPONSABILIDADES ADQUIRIDAS</b>	Profesional en áreas como Administración de empresas, psicología, administración pública, economía, finanzas y negocios internacionales. Preferiblemente especialista en gerencia del talento humano o gestión pública.	2 años	Empatía, confianza, trabaja en equipo, capacidad de resolver problemas, habilidades comunicativas, adaptabilidad, habilidad pedagógica.
6	<b>CONSERVACIÓN DEL BIEN RECIBIDO - MECÁNICA Y CUIDADO DEL AUTOMOTOR</b>	Profesional en áreas como Administración de empresas, psicología, administración pública, ingeniero automático y carreras afines. Preferiblemente especialista en ingeniería automotriz.	2 años	Creativo, paciente, relaciones interpersonales, actitud positiva, dedicación, trabaja en equipo, sentido de pertenencia, habilidad pedagógica.
7	<b>EDUCACIÓN FINANCIERA – CONTABILIDAD - GASTOS, VENTAS Y COSTOS - ESTADO DE RESULTADOS Y BALANCE GENERAL - EJE AMBIENTAL DESDE EL EMPRENDIMIENTO</b>	Profesional en áreas como Administración de empresas, economía y contaduría pública. Preferiblemente especialista en finanzas o mercado de capitales.	2 años	Iniciativa, responsable, trabaja en equipo, líder, empatía, alto potencias de conocimiento, habilidad pedagógica.
8	<b>MARKETING DIGITAL - MARKETING 4P - REDES SOCIALES – MARCA - BASE DE DATOS DE LOS CLIENTES</b>	Profesional en áreas como Administración de empresas, comunicación social y periodismo. En lo posible con especialización en marketing. Preferiblemente especialista en mercadeo.	2 años	Proactivo, alto potencial de conocimiento, dedicación, paciencia, actitud positiva, creativo, habilidad pedagógica.

Tabla 4: Perfil de los capacitadores

### 4.2.3. Intensidad horaria de cada capacitador

De acuerdo un análisis, en cuanto a la intensidad y el contenido de los temas, los tiempos adecuados para cada capacitador se muestran en la Tabla No. 4. Este tiempo se determinó teniendo en cuenta también en un plan de capacitación ya existente en el Centro de Empleo, Emprendimiento y Competitividad, donde se relacionó los temas y se dio un tiempo similar.

<b>INTENSIDAD HORARIA PARA LOS CAPACITADORES</b>	
<b>CAPACITADOR</b>	<b>HORAS PARA CAPACITAR</b>
CAPACITADOR 1	16
CAPACITADOR 2	20
CAPACITADOR 3	12
CAPACITADOR 4	20
CAPACITADOR 5	12
CAPACITADOR 6	28
CAPACITADOR 7	28
CAPACITADOR 8	28

*Tabla 5: Intensidad horaria para los capacitadores*

### 4.3. PROPONER EL O LOS PRESTADORES DE SERVICIOS DE FORMACIÓN

Luego, como objetivo específico 3, se describen los prestadores de servicios de formación.

#### 4.3.1. Aliados clave para establecer convenios para la prestación de servicios de capacitación

Luego, de que ya se ha determinado: los temas del plan de capacitación, el número de capacitadores y la intensidad horaria para dictar cada tema; se realiza un análisis de los

aliados clave, donde se pueden gestionar las diferentes personas con los perfiles especificados, el cual se observa en la Tabla No. 5.

<b>ALIADOS CLAVE PARA ESTABLECER CONVENIOS PARA LA PRESTACIÓN DE LOS SERVICIOS DE CAPACITACIÓN</b>		
<b>ALIADO CLAVE</b>	<b>SOLICITUD DE SERVICIOS DE CAPACITACIÓN</b>	<b>JUSTIFICACIÓN</b>
Universidad del Cauca	Estudiantes de último semestre o profesionales de los programas: Administración de empresas, contaduría pública.	Esta entidad se encuentra en permanente transformación académica, con el propósito de mantener una institución con altos estándares de calidad académica y con compromiso regional y nacional. Además, los estudiantes serán cuasi profesionales en las áreas. Así mismo esta institución, cuenta con personas con integridad ética, pertinencia e idoneidad profesional, demócratas comprometidos con el bienestar de la sociedad en armonía con el entorno. Igualmente genera y socializa la ciencia, la técnica, la tecnología, el arte, la investigación y la proyección social.
Servicio Nacional de Aprendizaje SENA	Técnicos y tecnólogos en el área administrativa y contable, que se adecuen al perfil estipulado anteriormente.	Es institución pública que cuenta con personas capacitadas de manera profesional e integral con elementos de formación profesionales, integrales, incluyendo aspectos sociales, tecnológicos y culturales, con metodologías de aprendizaje, con herramientas innovadoras. Esta entidad, está encargada de cumplir la función de invertir en el desarrollo social y técnico de los trabajadores colombianos, ofreciendo y ejecutando la formación profesional integral, para la incorporación y el desarrollo de las personas en actividades productivas que contribuyan al desarrollo social, económico y tecnológico del país.
Universidad Autónoma del Cauca	Estudiantes de últimos semestres o profesionales en programas como: Finanzas y negocios internacionales; administración de empresas; y contaduría pública.	Educamos con calidad académica para formar líderes con espíritu emprendedor, que, a través de la innovación, el pensamiento crítico, la sensibilidad social, la investigación y la responsabilidad ambiental, transformen de manera positiva su entorno. Esta Institución orienta su propuesta académica fundamentada en la investigación, innovación, emprendimiento y extensión

		primordialmente hacia el desarrollo integral y sustentable de su entorno socioeconómico.
Universidad Cooperativa de Colombia	Estudiantes de último semestre o profesionales en programas como: economía, administración y contaduría.	Es una universidad multicampus de propiedad social, y cuenta con estudiantes educados con las competencias necesarias para responder a las dinámicas del mundo, que contribuyen a la construcción y difusión del conocimiento, apoyan el desarrollo competitivo del y busca el mejoramiento de la calidad de vida de las comunidades, influidos por la economía solidaria que dio origen a la organización.
Fundación Universitaria de Popayán	Estudiantes de último semestre o profesionales en programas como: Psicología, administración de empresas, contaduría pública, trabajo social, comunicación social y periodismo.	Esta institución contribuye a la formación integral de personas que comprometan sus esfuerzos en el desarrollo sostenible de la región y del país; sobre la base de una idoneidad profesional, de la adquisición y práctica de valores morales y de la ética. Se proyecta en acciones institucionales que coadyuven en la identificación y solución de problemas regionales. Su objetivo es convertirse en una organización líder a nivel nacional e internacional por sus logros y reconocimientos en los campos de la docencia, la investigación y la proyección social.
Secretaría de Tránsito y Transporte Automotor	Personas que tengan el conocimiento suficiente para dictar taller acerca de la normatividad del tránsito.	Esta institución brinda conocimientos acerca de la seguridad del tránsito terrestre de personas y vehículos y del transporte público y privado mediante la planeación, organización y control del tránsito municipal, la aplicación de las normas que regulan esta materia, la imposición de sanciones y multas correspondientes a las infracciones y la organización ágil y eficiente del registro de vehículos y conductores de conformidad con las competencias asignadas por la ley y los reglamentos.
Centro de Empleo Emprendimiento y Competitividad	Profesionales que cumplan con los perfiles estipulados anteriormente, en la Tabla No. 2.	Esta entidad tiene profesionales en áreas de empleo emprendimiento y la competitividad. Con el fin de asesorar, capacitar y dar acompañamiento a los emprendedores y a personas que estén por dar inicio con un emprendimiento.

Cámara de Comercio del Cauca	Profesionales que cumplan con los perfiles estipulados anteriormente, en la Tabla No. 2.	Es una entidad sin ánimo de lucro que trabaja por el desarrollo regional a partir de servicios que apoyan las capacidades empresariales, orienta los recursos y esfuerzos de todo su equipo de trabajo para el mejoramiento de la productividad, la competitividad, el emprendimiento y la articulación institucional de la región.
Escuela Superior de Administración pública	Solicitud de estudiantes de último semestre o profesionales en Administración Pública.	Formar ciudadanos y ciudadanas en los conocimientos, valores y competencias del saber administrativo público, para el desarrollo de la sociedad, el Estado y el fortalecimiento de la capacidad de gestión de las entidades y organizaciones prestadoras de servicio público, en los diferentes niveles de educación superior, educación para el trabajo y el desarrollo humano, la investigación y asistencia técnica en el ámbito territorial, nacional y global.

*Tabla 6: Aliados clave para establecer convenios para la prestación de los servicios de capacitación*

#### **4.4. ELABORAR UN PRESUPUESTO DEL PLAN DE FORMACIÓN**

En seguida, se plasma el presupuesto necesario para implementar el plan de capacitación, donde se toman los instructores internos y externos, papelería, maquinaria y equipos, que se utilizan en el desarrollo de este proceso.

##### **4.4.1. Presupuesto para la implementación del plan de comunicación**

En la Tabla No. 6, se lista las cosas necesarias para el desarrollo de todo el proceso del plan de capacitación, además, en las siguientes columnas se discrimina la cantidad de cada recurso necesario, junto con su precio unitario y por supuesto el valor total del presupuesto.

Para determinar el costo de cada capacitador se tiene en cuenta un salario aproximado para cada uno, de \$200.000 por cada hora de capacitación, dado a que las exigencias son que preferiblemente cuenten con una especialización.



<b>PRESUPUESTO PLAN DE CAPACITACIÓN (Precios en pesos colombianos a 2019)</b>			
<b>RECURSO</b>	<b>Cantidad</b>	<b>VALOR UNITARIO</b>	<b>VALOR TOTAL</b>
LÍDER (Persona)	1	\$ 4.000.000	\$ 4.000.000
CAPACITADOR 1 (horas)	16	\$ 200.000	\$ 3.200.000
CAPACITADOR 2 (horas)	20	\$ 200.000	\$ 4.000.000
CAPACITADOR 3 (horas)	12	\$ 200.000	\$ 2.400.000
CAPACITADOR 4 (horas)	20	\$ 200.000	\$ 4.000.000
CAPACITADOR 5 (horas)	12	\$ 200.000	\$ 2.400.000
CAPACITADOR 6 (horas)	28	\$ 200.000	\$ 5.600.000
CAPACITADOR 7 (horas)	28	\$ 200.000	\$ 5.600.000
CAPACITADOR 8 (horas)	28	\$ 200.000	\$ 5.600.000
Viáticos Líder	30	\$ 5.000	\$ 150.000
Viáticos Capacitadores	60	\$ 5.000	\$ 300.000
Colores (Cajas)	10	\$ 12.000	\$ 120.000
Block hoja carta	30	\$ 3.000	\$ 90.000
Carpeta	30	\$ 1.000	\$ 30.000
RESMA DE PAPEL (horas)	5	\$ 10.000	\$ 50.000
IMPRESORA (Unidad)	1	\$ 200.000	\$ 200.000
TINTA IMPRESORA	1	\$ 40.000	\$ 40.000
COMPUTADOR (Unidad)	1	\$ 1.000.000	\$ 1.000.000
VIDEOBEAM (Unidad)	1	\$ 250.000	\$ 250.000
ARRENDAMIENTO SALÓN	1	\$ 200.000	\$ 200.000
MARCADORES (Unidad)	2	\$ 2.000	\$ 4.000
CELULAR (Unidad)	1	\$ 70.000	\$ 70.000
PLAN CELULAR (Unidad)	1	\$ 24.000	\$ 24.000
TRANSPORTE CAPACITADORES	8	\$ 10.000	\$ 80.000
<b>TOTAL</b>			<b>\$ 39.408.000</b>

Tabla 7: Presupuesto para la implementación del plan de capacitación

#### **4.5. PROPONER UN MÉTODO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN AL PROGRAMA DE FORMACIÓN**

Prontamente, se presentan tres métodos de seguimiento y evaluación para el plan de capacitación, con el fin de determinar si se cumplió el objetivo inicial, además, el control y seguimiento ayuda a optimizar los recursos y determinar si hubo falencias, para poder desarrollar en un futuro un plan de mejoramiento.

El control y el seguimiento tanto en organizaciones como en los avances de proyectos, ayudan a determinar con mayor exactitud la información relevante y certera del avance del proyecto, además, se puede tener información permanente, lo que permite adelantarse muchas veces a las contingencias que se pueden presentar en su desarrollo.

En referencia a esta práctica profesional, se pretende hacer un control y seguimiento al plan de capacitación, con respecto a su efectividad y eficacia, en donde, se proponen tres métodos de seguimiento, evaluación y control, para que sea el capacitador quien tome la decisión de cual aplicar.

#### **4.5.1. Método de seguimiento y evaluación 1**

Uno de los métodos sugeridos para que se lleve un control y evaluación en el plan de capacitación es: realizar exámenes a los ciudadanos asistentes a los talleres de formación al final de cada jornada dictada, es decir, cada día que ellos tengan una capacitación se les aplique un test de conocimiento de lo aprendido en cada clase. En donde se arroje como resultado la comprensión del tema de la persona capacitada o las sugerencias de cambio o adición de actividades o herramientas para añadir y corregir.

Cada persona estará alertada de que al final de cada módulo será evaluada, por lo tanto, tiene la obligación de estar más atenta a la clase que se le está brindando, con tal de que, adquiera los conocimientos necesarios.

Esta evaluación será diseñada por el capacitador, de acuerdo al plan de formación que el presente. Donde sea él, el que elija el tipo de formato de las preguntas de examen, entre los más comunes se encuentran los de opción múltiple, dicotomías de Falso-verdadero,

respuestas breves, caneavá, correlación de columnas, todos con una intención diferente de evaluar los conocimientos.

El capacitador evaluara al ciudadano en un rango de cero (0) a cinco (5), donde 0 es que la persona no ha recibido o percibido el suficiente conocimiento y 5 es que la persona que, si ha adquirido el conocimiento necesario, para poder recibir los beneficios del proyecto “sustitución de vehículos de tracción animal por motocarros en la ciudad de Popayán”. Ahora, el capacitador, tendrá un promedio de todas las evaluaciones que se le practique a los ciudadanos, en donde, si un ciudadano tiene más de tres (3) puntos aprobara el curso de formación y capacitación.

Esta herramienta se aplica de manera individual, donde cada persona podrá demostrar sus habilidades y conocimientos. Este método tiene como ventaja que se realiza durante todo el proceso, por lo tanto, si se observan falencias o que haga falta el refuerzo de un tema, para darlo con más profundidad o para aclarar dudas presentadas.

#### **4.5.2. Método de seguimiento y evaluación 2**

Teniendo en cuenta que una de las herramientas principales que se ha tenido en cuenta para desarrollar este proyecto, se determina que un método de seguimiento y evaluación por proponer es el sistema de gestión de aprendizaje (LMS). Que sin duda en una capacitación presencial se tendrá muchos beneficios al implementar el instrumento de LMS. No solo para consolidar en un mismo registro todas las modalidades de capacitación, sino que facilita la impartición de cursos, encuestas, exámenes, videocapitaciones, documentar diplomas o constancias, en definitiva, concentrar todas las estrategias anteriores. Una LMS nos permitirá un registro meticuloso del tiempo de estudio, de los materiales que tiene disponible

un colaborador, las calificaciones obtenidas en cada curso. Ispring Suite en conjunto con un LMS, hacen una sinergia que potenciará su capacitación a distancia.

Usando un LMS, los empleados aún pueden ser evaluados antes, durante y al final de los módulos, a través de una variedad de métodos que incluyen preguntas de opción múltiple, verdadero / falso, respuesta corta, coincidencia y relleno en blanco, con algunas diferencias notables:

- Las técnicas de bifurcación para la capacitación de recuperación y enriquecida forman parte del módulo para personalizar mejor la capacitación de cada empleado.
- El progreso a través de los módulos se realiza un seguimiento a medida que se completan.
- se realiza un seguimiento del número de evaluaciones interactivas realizadas
- los resultados son rastreados automáticamente

El contenido interactivo se puede crear utilizando una herramienta de creación, como iSpring Suite. Aunque iSpring Suite es compatible con la mayoría de los LMS, es ideal cuando se combina con su LMS complementario, iSpring Learn. iSpring Learn tiene una serie de características integradas que lo hacen ideal para realizar un seguimiento de la capacitación de los empleados, como realizar un seguimiento de las estadísticas de las pruebas y las puntuaciones de los usuarios en informes detallados. Cuando se combinan, iSpring Suite e iSpring Learn forman una fuente de poder para la capacitación y el seguimiento de los empleados, ideal para respaldar una mayor productividad en la fuerza laboral.

**Fuente:**(Src='https://Secure.gravatar.com/Avatar/Cc910b55116f5d96939d705fdc50db40?s=60, #038;d=mm, Srcset='https://Secure.gravatar.com/Avatar/Cc910b55116f5d96939d705fdc50db40?s=120, #038;d=mm, & says, 2016)



### **4.5.3. Método de seguimiento y evaluación 3**

El último método de seguimiento y evaluación propuesto, es de método de encuestas, las cuales se practicarán al finalizar todo el plan de capacitación, donde en el diseño de la encuesta se encuentren las herramientas para obtener información acerca de los conocimientos percibidos de cada usuario que asistió a todo el proceso, además, de que se muestre las observación y sugerencias del curso.

Dentro del método de la encuesta, existen diferentes instrumentos para aplicar en ella, uno de ellos es el Ispring Suite que permiten hacer encuestas de sondeos o de satisfacción de un curso.

Del mismo modo, será el capacitador que elija el instrumento y el diseño de la encuesta que va a aplicar, también, la metodología de análisis de la información que se recolecta en el control o evaluación del plan de capacitación.

En la Tabla 8, se observa una síntesis del plan de capacitación, donde se menciona el tema de capacitación, el capacitador, el costo y el aliado clave que proveerá la persona para que dicte el programa de formación.

		ALCALDÍA DE POPAYÁN			 Centro de Empleo y Emprendimiento	
		SÍNTESIS DEL PLAN DE CAPACITACIÓN PARA EL PROYECTO “SUSTITUCIÓN DE VEHÍCULOS DE TRACCIÓN ANIMAL POR MOTOCARROS EN LA CIUDAD DE POPAYÁN”				
TEMAS DE CAPACITACIÓN		CAPACITADOR	HORAS	COSTO CAPACITADOR	PERFIL CAPACITADOR	CONVENIO
Modulo I. COMPONENTE PSICOLÓGICO	1	RELACIONES EN EL HOGAR	1	\$ 3.200.000	Psicólogo con orientación al conocimiento social y familiar. Preferiblemente especialista en Psicología Educativa o infantil, adolescente y familia o psicología social.	Fundación Universitaria de Popayán - Centro de Empleo Emprendimiento y Competitividad.
	1.1	ANÁLISIS DEL NÚCLEO FAMILIAR				
	1.2	PROYECTO DE VIDA FAMILIAR				
	1.3	RESILIENCIA, ALCOHOLISMO Y SUSTANCIAS PSICOACTIVAS.	2	\$ 4.000.000	Psicólogo de apoyo que ayudan a las personas a mejorar su sensación de bienestar, a resolver las crisis y aumentar su capacidad para la resolución de problemas. Preferiblemente especialista en Psicología Educativa o infantil, adolescente y familia o psicología social.	Fundación Universitaria de Popayán - Centro de Empleo Emprendimiento y Competitividad.
1.4	HABILIDADES BLANDAS Y DURAS					
Módulo II. CAMBIO DE ENTORNO	2.1	MEJORAR LA CAPACIDAD PARA ADAPTARSE AL CAMBIO	3	\$ 2.400.000	Profesional en áreas como Administración de empresas, psicología, administración pública, economía. Preferiblemente	Universidad del Cauca - Servicio Nacional de Aprendizaje SENA - Universidad Autónoma del Cauca

	2.2	<b>IDENTIFICAR LAS OPORTUNIDADES QUE EL CAMBIO TRAE A NUESTRAS VIDAS.</b>				especialista en gerencia del talento humano o gestión pública.	- Universidad Cooperativa de Colombia - Fundación Universitaria de Popayán - Escuela Superior de Administración pública
	2.3	<b>FORTALECER SU FUERZA DE TRABAJO Y DARLES LAS HERRAMIENTAS QUE NECESITAN PARA HACER FRENTE A Y PROSPERAR DURANTE LOS PERÍODOS DE CAMBIO.</b>				Profesional en áreas como Administración de empresas, psicología, administración pública, economía. Preferiblemente especialista en gerencia del talento humano o gestión pública o finanzas.	Universidad del Cauca - Servicio Nacional de Aprendizaje SENA - Universidad Autónoma del Cauca - Universidad Cooperativa de Colombia - Fundación Universitaria de Popayán - Escuela Superior de Administración pública
	2.4	<b>ASEGÚRESE QUE LOS MOTOTRABAJADORES VEAN EL PROCESO DE CAMBIO PERSONAL COMO UNA OPORTUNIDAD DE MEJORA TANTO PERSONAL, FAMILIAR Y ECONÓMICO.</b>	4	20	\$ 4.000.000		
Módulo III. CLAUSULAS DE FUNCIONAMIENTO	3.1	<b>RESPONSABILIDADES CONTRACTUALES</b>				Profesional en áreas como Administración de empresas, psicología, administración pública, economía, finanzas y negocios internacionales. Preferiblemente especialista en gerencia del talento humano o gestión pública.	Universidad del Cauca - Servicio Nacional de Aprendizaje SENA - Universidad Autónoma del Cauca - Universidad Cooperativa de Colombia - Fundación Universitaria de Popayán - Escuela Superior de Administración pública
	3.2	<b>RESPONSABILIDADES ADQUIRIDAS</b>	5	12	\$ 2.400.000		

	3.3	<b>CONSERVACIÓN DEL BIEN RECIBIDO</b>	6	28	\$ 5.600.000	Profesional en áreas como Administración de empresas, psicología, administración pública, ingeniero automático y carreras afines. Preferiblemente especialista en ingeniería automotriz.	Universidad del Cauca - Servicio Nacional de Aprendizaje SENA - Universidad Autónoma del Cauca - Universidad Cooperativa de Colombia - Fundación Universitaria de Popayán - Escuela Superior de Administración pública
	3.4	<b>MECÁNICA Y CUIDADO DEL AUTOMOTOR</b>					
Módulo IV. ECONOMÍA FAMILIAR	3.1	<b>EDUCACIÓN FINANCIERA</b>	7	28	\$ 5.600.000	Profesional en áreas como Administración de empresas, economía y contaduría pública. Preferiblemente especialista en finanzas o mercado de capitales.	Universidad del Cauca - Servicio Nacional de Aprendizaje SENA - Universidad Autónoma del Cauca - Universidad Cooperativa de Colombia - Fundación Universitaria de Popayán - Escuela Superior de Administración pública
	3.2	<b>CONTABILIDAD</b>					
	3.3	<b>GASTOS, VENTAS Y COSTOS</b>					
	3.4	<b>ESTADO DE RESULTADOS Y BALANCE GENERAL</b>					
	3.5	<b>EJE AMBIENTAL DESDE EL EMPRENDIMIENTO</b>					



Modulo V. MARKETING	3.1	<b>MARKETING DIGITAL</b>	8	28	\$ 5.600.000	Profesional en áreas como Administración de empresas, comunicación social y periodismo. En lo posible con especialización en marketing. Preferiblemente especialista en mercadeo.	Universidad del Cauca - Servicio Nacional de Aprendizaje SENA - Universidad Autónoma del Cauca - Universidad Cooperativa de Colombia - Fundación Universitaria de Popayán - Escuela Superior de Administración pública
	3.2	<b>MARKETING 4P</b>					
	3.3	<b>REDES SOCIALES</b>					
	3.4	<b>MARCA</b>					
	3.5	<b>BASE DE DATOS DE LOS CLIENTES</b>					

*Tabla 8: Síntesis del plan de comunicación*

## CAPÍTULO 5

### 5. CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS

En el presente capítulo se desarrollan las conclusiones, que pueden ser una serie de acontecimientos relevantes en la investigación. Por otra parte, se abordan, las sugerencias que se refiere a una serie de recomendaciones cuando se dé la implementación del plan de capacitación.

#### 5.1. Conclusiones

- El centro de Empleo, Emprendimiento y Competitividad, es un área que pertenece a la alcaldía municipal de Popayán, la cual, tiene tres enfoques, el empleo, el emprendimiento y la competitividad. Desde la línea de Emprendimiento, se enfoca en promover la cultura de innovación y emprendimiento en la ciudad de Popayán, mediante herramientas metodológicas que faciliten la creación y fortalecimiento de unidades y proyectos productivos. Además, esta institución asesora a emprendedores de diferentes proyectos y de 9 comunas de la ciudad, orientándolos con profesionales expertos capacitados para que puedan atender, y fortalecer los pequeños negocios desde cualquier sector de la economía.
- La escasa formación académica del grupo de beneficiarios del proyecto sustitución de vehículos de tracción animal por motocarros en la ciudad de Popayán, conlleva a utilizar técnicas adecuadas para su condición, a fin de garantizar la comprensión de las diferentes temáticas desarrolladas.

- Para la identificación de las necesidades de formación y capacitación de los carreteros beneficiarios del proyecto sustitución de vehículos de tracción animal por motocarros en la ciudad de Popayán se utilizó un test con una estructura simple enmarcada en la técnica del aprendizaje significativo de David Ausubel.
- Para el análisis de las respuestas se trabajó con la moda, es decir, que el resultado con más porcentaje es el que tiene más incidencia en la toma de decisiones para definir la temática necesaria en el plan de capacitación. La herramienta para la tabulación y análisis de la información utilizada fue Google Forms. En síntesis, las temáticas de formación que necesitan reforzar los ciudadanos son en las áreas de: emprendimiento; mantenimiento y operación de maquinaria; normatividad de tránsito y transporte automotor; mercadeo y marketing; herramientas para la elaboración de planes de negocio; financiación; contabilidad; rentabilidad; resiliencia.
- Para el desarrollo del plan de capacitación planteado, se concluye que son necesarios ocho capacitadores, los cuales tienen unas características específicas, y un perfil estipulado. Estas personas, serán gestionadas en las diferentes organizaciones con los cuales el Centro de Empleo, Emprendimiento y Competitividad tiene convenios, tales como: Universidad del Cauca, Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, Universidad Autónoma del Cauca, Universidad Cooperativa de Colombia, Fundación Universitaria de Popayán, Secretaria de tránsito y transporte automotor, Cámara de Comercio del Cauca, Escuela Superior de Administración Pública.
- Se definió el perfil idóneo de los capacitadores que desarrollarán el plan de capacitación tomando como referencia la información arrojada por el test. Los aspectos fundamentales para la definición del perfil son la formación académica, tanto de

pregrado como de posgrado, la experiencia en trabajo con comunidades, habilidades, actitudes y aptitudes.

- Se elaboró un presupuesto para la implementación del plan de capacitación el cual arrojó un monto total de \$ 39.408.000, teniendo en cuenta que todos los capacitadores serán brindados por los convenios, además, el Centro de Empleo, Emprendimiento y Competitividad cuenta con los espacios y algunas de las herramientas tecnológicas necesarias para el desarrollo de las actividades.
- Se proponen tres métodos de seguimiento y control, los cuales son: aplicación de exámenes a los ciudadanos en cada módulo; sistema de gestión del aprendizaje (LMS); por último, aplicación de encuestas. Donde será el capacitador quien decida el modelo y el diseño del contenido y el análisis de resultados.
- El plan de capacitación diseñado se rige al componente I: Promoción del desarrollo y la competitividad, donde se expone el Programa I: Empleo, Emprendimiento e innovación, a fin de promover condiciones laborales enmarcadas en la política de trabajo decente donde se genere un ecosistema de emprendimiento e innovación que asegure oportunidades de empleo con valor agregado, eficiencia, creatividad y competitividad para todos los ciudadanos beneficiarios del proyecto.
- El desarrollo del proyecto sustitución de vehículos de tracción animal por motocarros contribuye a la modernización, prevención, regulación y control de la movilidad, además garantiza una fluidez del tránsito y la integridad física de las personas en el sistema de movilidad y el transporte en la ciudad de Popayán.

## 5.2. Sugerencias

- Se sugiere la aplicación del Plan de capacitación para el desarrollo de habilidades emprendedoras dirigido a ciudadanos beneficiarios del proyecto “sustitución de vehículos de tracción animal por motocarros en la ciudad de Popayán”.
- Se le sugiere al Centro de Empleo, Emprendimiento y Competitividad gestionar el talento humano en los diferentes convenios.
- Es necesario aplicar los métodos de seguimiento y control diseñados o los propuestos por los capacitadores, a fin de garantizar la calidad del plan de formación y capacitación
- Se le sugiere al centro de Empleo, Emprendimiento y Competitividad, que se implemente todos los ítems del plan de capacitación, especificados en este documento, dado que el diseño está fundamentado en la identificación de las necesidades de formación y capacitación de los beneficiarios de proyecto.
- Se sugiere un acompañamiento continuo a los carreteros posterior a la sustitución de los vehículos de tracción animal por motocarros, con el fin de solucionar contingencias que se les presente al inicio del cambio de su herramienta de trabajo.
- Se sugiere a cada capacitador utilizar metodologías idóneas para la condición social y académica de los beneficiarios.
- El consumo de alcohol y sustancias psicoactivas es una problemática visible en los beneficiarios del proyecto, se sugiere al Centro de Empleo, Emprendimiento y Competitividad hacer énfasis en esta problemática a fin de garantizar el adecuado desarrollo del proyecto.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- [www.popayan.gov.co](http://www.popayan.gov.co)
- [www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co)
2. PRINCIPALES APORTES TEÓRICOS SOBRE EMPRENDIMIENTO. (s. f.), 42.
- 5 Formas de dar seguimiento a la Capacitación corporativa e-learning. (2016, junio 9).  
Recuperado 7 de marzo de 2019, de <http://www.crec.mx/ispring/2016/06/09/5-formas-dar-seguimiento-a-la-capacitacion-corporativa/>
- Bienestar Social. (s. f.). Recuperado 7 de marzo de 2019, de <http://www.eumed.net/tesis-doctorales/2010/prc/Bienestar%20Social.htm>
- Bienestar social: un análisis teórico y metodológico como base para la medición de la dinámica histórica en la Argentina. (s. f.), 29.
- Castro, F. G. D. (s. f.). El Concepto de Formación General en Giner, 14.
- Castro, M. A. A. B., García, M. L. S., & Adame, M. E. C. (2015). Hacia una comprensión de los conceptos de emprendedores y empresarios. *Suma de Negocios*, 6(13), 98-107.  
<https://doi.org/10.1016/j.sumneg.2015.08.009>
- Competitividad. (s. f.). Recuperado 7 de marzo de 2019, de <http://www.eumed.net/tesis-doctorales/2010/eea/Competitividad.htm>
- Díaz, L. F. R. (s. f.). La competitividad... ¿a qué se refiere?, 11.
- Economía Social | ZonaEconómica. (s. f.). Recuperado 21 de febrero de 2019, de <https://www.zonaeconomica.com/economia-social>
- Esneyder, L. P. (s. f.). Diseño de un modelo de capacitación basado en competencias para el personal Directivo, 58.
- García, A. T., Mutuberría Lazarini, V., Balcedo, P., Seminario Repensando la Economía Social, & Centro Cultural de la Cooperación (Eds.). (2010). *Repensando la economía*

*social: [Seminario «Repensando la Economía Social» auspiciado por el Departamento de Economía Política y Sistema Municipal ... en abril 2007 (1. ed). Buenos Aires: Ediciones del CCC.*

González-Valencia, G. A., & Santisteban-Fernández, A. (2016). La formación ciudadana en la educación obligatoria en Colombia: entre la tradición y la transformación.

*Educación y Educadores*, 19(1). Recuperado de

<http://educacionyeducadores.unisabana.edu.co/index.php/eye/article/view/5533>

INSTITUTO POLITÉCNICO NACIONAL TESIS - PDF. (s. f.). Recuperado 21 de febrero de 2019, de <https://docplayer.es/5154988-Instituto-politecnico-nacional-tesis.html>

La teoría del aprendizaje significativo en la perspectiva de la psicología cognitiva. (, uuuu). Editorial Octaedro.

La Ventaja Competitiva según Michael Porter. (s. f.), 6.

Linares, H. P. (s. f.). MONOGRAFÍA DE EMPRENDIMIENTO BASADA EN LA OBRA DE JOSEPH ALOIS SCHUMPETER Y DAVID C. McCLELLAND, 106.

plan-de-capacitacion-2018.pdf. (s. f.). Recuperado de

<https://portal.icetex.gov.co/Portal/docs/default-source/talento-humano/planes/plan-de-capacitacion-2018.pdf?sfvrsn=2>

Rodríguez, L. J. M., & Rincón, M. (s. f.). Plan de capacitación para el personal de la Biblioteca “Aguiles Nazoa” del NURR, 5.

Siliceo, A. (2006). *Capacitación y desarrollo de personal*. Editorial Limusa.

Src='https://Secure.gravatar.com/Avatar/Cc910b55116f5d96939d705fdc50db40?s=60, <img Alt='', #038;d=mm, Srcset='https://Secure.gravatar.com/Avatar/Cc910b55116f5d96939d705fdc50db40?s=120, #038;r=g', #038;d=mm, & says, #038;r=g 2x' class='avatar avatar-60 thumbnail photo' height='60' width='60' /> Guardtek\_Trackforce. (2016, enero 28).

5 Best Ways to Track Employee Training. Recuperado 7 de marzo de 2019, de  
<https://www.ispringsolutions.com/blog/5-best-ways-to-track-employee-training>

Teoría del aprendizaje significativo de David Ausubel.pdf. (s. f.). Recuperado de  
<http://ww2.educarchile.cl/UserFiles/P0001/File/Teor%C3%ADa%20del%20aprendizaje%20significativo%20de%20David%20Ausubel.pdf>



## ANEXOS

### ANEXO 1= Test para emprendedores

Diligencie las siguientes preguntas de acuerdo a las instrucciones del aplicador:

1. Juan, un ciudadano carretero de Popayán utiliza hace más de 10 años la carretilla de tracción animal, su familia y amigos le dicen que por qué no cambia de trabajo, Juan dice que así está bien y que no desea cambiar de trabajo.

Si usted fuera Juan:

- A. Seguiría prestando el servicio de transporte y carga con su carretilla por qué tiene un trabajo asegurado
- B. Buscaría otra forma de ganar dinero, aunque esto requiera de mucho trabajo
- C. Solicitaría ayuda al gobierno para obtener recursos

2. Un grupo de carreteros de la ciudad de Popayán van a sustituir la carretilla por motocarros. Estos desean saber sobre el mantenimiento y operación de la maquinaria. Le consultan a usted cómo se opera y se les hace mantenimiento a los motocarros, ¿usted qué respondería?

- A. Les explica el paso a paso de cómo opera y se les hace mantenimiento a los motocarros
- B. Le sugiere que busque ayuda de un experto, porque desconoce del tema
- C. Le sugiere que lea el manual de instrucciones del motocarro

3. El grupo de carreteros que ahora cuentan con motocarros frecuentemente cometen infracciones de tránsito, lo que les genera multas y en ocasiones ponen en riesgo su vida. ¿Usted cómo les ayudaría a superar esta problemática?

- A. Los reúne y Le explica la normatividad de tránsito y transporte que rige en Popayán
- B. Le diría que consulte el código de tránsito y transporte automotor
- C. Le sugeriría que acuda con un experto porque desconoce del tema

4. Qué hace usted para buscar clientes que necesiten el servicio de transporte y carga

- A. Evalúa en qué lugar de Popayán solicitan con mayor frecuencia el servicio de transporte y carga.
- B. Se ubica en algún lugar y espera que lleguen los clientes
- C. Estudia que clientes utilizan el servicio de transporte carga con mayor frecuencia y se enfoca en ellos para prestarles un mejor servicio.
- D. No hace nada para conseguir más clientes, porque con los que tiene es suficiente.

5. Qué medio de comunicación utiliza para dar conocer el servicio de transporte y carga

- A. Radio
- B. Volantería
- C. Tarjetería
- D. No utiliza ningún medio

6. Un compañero de trabajo le hace la siguiente pregunta ¿Quiero saber si las ganancias que recibo por la prestación del servicio de transporte y carga son las correctas, teniendo en cuenta el tiempo y dinero que invierto? Usted le diría:

- A. Que analice los costos de operación y los ingresos para saber la ganancia
- B. Le diría que acuda a un experto que lo asesore sobre temas contables
- C. Le comparte una estrategia para maximizar las ganancias.

7. Un colega desea solicitar un crédito para conseguir recursos para iniciar un nuevo negocio. Le pregunta a usted que tiene que tener en cuenta al momento de pedir el crédito, usted le respondería:

- A. Le dice que tenga en cuenta la tasa de interés y su capacidad de ahorro
- B. Es mejor que se asesore de un especialista en este campo
- C. Le dice tenga en cuenta el plazo, la tasa de interés y el aporte de la familia

8. Un colega desea montar un negocio y no sabe por dónde arrancar. Él quiere saber si su idea cuenta con todo lo necesario para poder obtener ganancias y perdurar en tiempo. Él le pregunta

si sabe de algún método para hacerse una idea de cómo funcionará su empresa. Usted le respondería

A. Utilice el lienzo de CANVAS

B. Le diría que consulte un experto para que le comparta una herramienta

C. Le dice que monte el negocio sin utilizar ninguna herramienta para reducir el riesgo

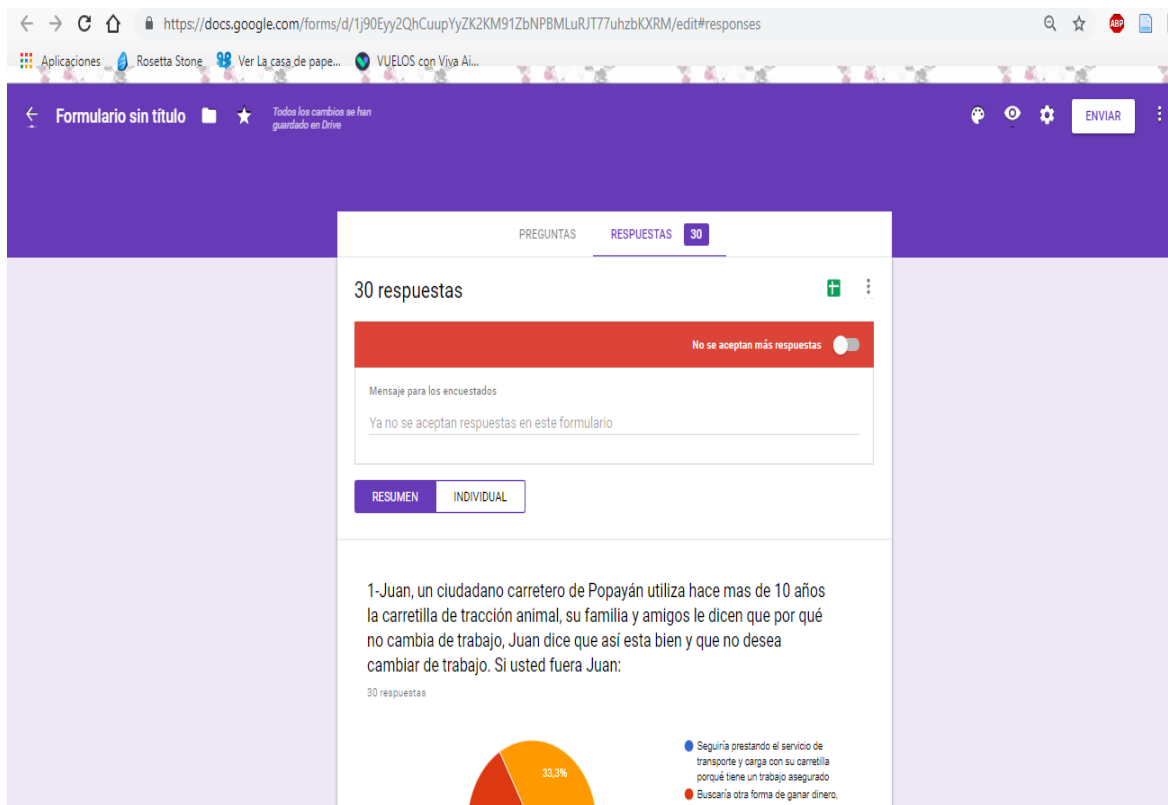
9. Un grupo de carreteros de la ciudad de Popayán cambiaron su forma de prestar el servicio de transporte y carga. Antes lo hacían con carretilla de tracción animal, ahora lo hacen con motocarros, ellos se asociaron para así poder atender mejor a sus clientes y obtener más ingresos. Es necesario que ellos formalicen su actividad en la cámara de comercio, usted como amigo y colega del grupo de asociados:

A. Les explicaría el proceso para que registre y formalice la asociación en la cámara de comercio

B. Le diría que consulte con una persona que sepa del tema para que lo asesore


C. Les diría que continúen en la informalidad para minimizar impuestos

## ANEXO 2= Total de respuestas del test



## ANEXO B: Listado de asistencia de los beneficiarios


ALCALDIA DE POPAYÁN					F-DPE-01	
ASISTENCIA EVENTOS EXTERNOS					Versión: 02	
					Página: 1 de 1	
NOMBRE DEL EVENTO:			FUNCIONARIO PÚBLICO RESPONSABLE:		LUGAR:	
FECHA: / /			PONENTE:			
Marque con X: Capacitación: ___ Taller: ___ Reunión: ___ Otro: ___						
Cual						
No	NOMBRE Y APELLIDO	CEDULA	ENTIDAD	TELEFONO	CORREO ELECTRONICO	FIRMA
1	Rafael Hernández Díaz	98342617	Nueva Esperanza	312 7226394		Rafael Hernández
2	Maria Cecilia Díaz Q.	27387438	Nueva Esperanza	312 5003210		Maria Cecilia Díaz
3	Iltono Valencio	10558422	TRAS bello	320637796		Iltono B
4	José O Choquendo	76332729	Trans B	320509926		José O
5	Alfonso RUCO	76352399	tras bello	3167057239		Alfonso RUCO
6	Armen Alvia Díaz H	59835304	tras bello	312 8573874		Armen Alvia Díaz
7	Dery Joaquín Ortega	106174233	Nueva Esperanza	321 7317799	Dery2014@gmail.com	Dery Joaquín
8	Edgar Narváez	5241750	trans bello	314 3829807		Edgar Narváez
9	Milton Darwin Fuentes	76310285	trans bello	3226089847		Milton
10	Oscar Baltazar Alvarado	10541167	Tras bello	3144233036		Oscar Baltazar
11	José Wilson Barbosa Torres	76330733	nueva esperanza	3207437645		José Wilson Barbosa
12	Rodolfo Quiroz	76332994	tras bello	3113634659		Rodolfo Quiroz
13	Edgar Quiroz	10301980	tras bello	3146386402		Edgar Quiroz

	ALCALDIA DE POPAYÁN	F-DPE-01
	ASISTENCIA EVENTOS EXTERNOS	Versión: 02
		Página: 1 de 1

NOMBRE DEL EVENTO:	FUNCIONARIO PÚBLICO RESPONSABLE:	LUGAR:	FECHA: 10 / 12 / 2018
Marque con X: Capacitación: ___ Taller: ___ Reunión: ___ Otro: ___ Cual:			PONENTE:

No	NOMBRE Y APELLIDO	CÉDULA	ENTIDAD	TELEFONO	CORREO ELECTRONICO	FIRMA
1	Ferny Martos	10592139	Avenzarpo	3218570631		Ferny Martos
2	Demetrio Martos	76257963	Aremarpo	3273899447		Demetrio Martos
3	Lisardo Lopez Cuatrecasas	76321105	Trans Bello	3147945505		Lisardo Lopez
4	José Héber Bolaños	12208352	Transbello	3226069987		José Héber
5	Genri Gomez Salinas	14190680	Transbello	3207101999		Genri Gomez
6	José Camilo Luigo	1061705250	Transbello	313134493		José C. Luigo
7	Omar Henry Polo Villegas	10206361	Trans Bello	3108133893		Omar Polo
8	Dobry Quina	76331086	Trans Bello	3136422895		Dobry
9	Janss Brindley	10567499	Transbello	3107001319		JANSSE BRINDLEY
10	Luz Angelica Muñoz	48606345	AREMARPO	3128979729		LUZ A MUÑOZ
11	Rosa Bolaños	28388523	NUOVA ESPERANZA			Rosa Bolaños
12	Manuel Parra	46326930	Trans Bello	3108441099		Manuel Parra
13	Genri Gomez	14190680	Trans Bello	3207101999		Genri Gomez



		ALCALDIA DE POPAYÁN			F-DPE-01	
		ASISTENCIA EVENTOS EXTERNOS			Versión: 02 Página: 1 de 1	
NOMBRE DEL EVENTO:		FUNCIONARIO PÚBLICO RESPONSABLE:		LUGAR:	FECHA: / /	
Marque con X: Capacitación: <input type="checkbox"/> Taller: <input type="checkbox"/> Reunión: <input type="checkbox"/> Otro: <input type="checkbox"/> Cual				PONENTE:		
No	NOMBRE Y APELLIDO	CEDULA	ENTIDAD	TELEFONO	CORREO ELECTRONICO	FIRMA
1	Josefrel Monsa	5832122	trashedo	3117363355		Josefrel
2	Dilso Antonio Pico	4632557	trashedo	3276204292		Dilso Pico
3	Olivera Iruina	34320507	Trashedo	3176981405		
4	Juan Paz Zembrano	10305.956	trashedo	3206432613		Juan Paz Zembrano
5						
6						
7						
8						
9						
10						
11						
12						
13						