

EMPRENDIMIENTO ECONÓMICO EN EMPRESAS DEL SECTOR
FLORICULTOR DEL MUNICIPIO DE FUNZA ENFOCADO A LA POBLACIÓN
FEMENINA EN EL MARCO DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

DAHIAN LORENA ROJAS SANABRIA, NORELY ROA PATIÑO, VIVIAN
ROCIO DE LEÓN CORREA, SANDRA JULIET QUINTERO GÓMEZ

UNIVERSIDAD PILOTO DE COLOMBIA
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
ESPECIALIZACIÓN EN GESTIÓN HUMANA DE LAS ORGANIZACIONES
BOGOTÁ D.C. 2015

EMPRENDIMIENTO ECONÓMICO EN EMPRESAS DEL SECTOR
FLORICULTOR DEL MUNICIPIO DE FUNZA ENFOCADO A LA POBLACIÓN
FEMENINA EN EL MARCO DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

TRABAJO PARA OBTENER EL TÍTULO DE ESPECIALISTAS EN GESTIÓN
HUMANA DE LAS ORGANIZACIONES

ASESOR Mg. YAIR GONZÁLEZ

UNIVERSIDAD PILOTO DE COLOMBIA

FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS

ESPECIALIZACIÓN EN GESTIÓN HUMANA DE LAS ORGANIZACIONES

BOGOTÁ D.C. 2015

AGRADECIMIENTOS

Agradecemos a todas las personas que intervinieron de una u otra manera en el proceso de formación y en esta etapa de construcción del presente trabajo de grado. Así mismo, un ameno reconocimiento a las empresas del sector floricultor y sus colaboradores quienes nos permitieron compartir su espacio y sus vivencias para lograr el objetivo de la investigación.

Además, agradecemos a Yair González nuestro asesor, por su dedicación, conocimientos, experiencia, paciencia y motivación que tuvo durante todo un año de formación y direccionamiento.

Por otra parte, quisiéramos agradecer a nuestras familias que nos brindaron apoyo y fortaleza para llegar al final de este proceso y nos desean muchas bendiciones para continuar en nuestro camino profesional.

Finalmente, quisiéramos dar gracias a cada una de las compañeras que conforma este equipo investigador, por su dedicación, tiempo, compromiso, interés, creatividad, análisis y amistad que se asumió durante el proceso para que se lograra la meta propuesta

A todos ellos muchas gracias.

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	10
Justificación	12
Planteamiento del problema.....	18
Pregunta de investigación	22
Objetivo general.....	22
Objetivos Específicos.....	22
MARCO TEÓRICO	22
Responsabilidad Social	22
Colombia y el municipio de Funza	28
El emprendimiento en Colombia	30
Trabajo en la Mujer.....	32
Trabajo de la Mujer en el municipio de Funza	38
Sector floricultor	39
Sector Floricultor en Colombia.....	40
Contextualización del sector floricultor sabana de Bogotá- Funza.....	41
MARCO METODOLÓGICO	42
Diseño	42
Participantes	44
Estrategia para la recolección de información	45
Fases.....	45
Criterios éticos de la investigación	46
RESULTADOS	47
DISCUSIÓN	55
CONCLUSIONES	61

RECOMENDACIONES	63
Normas, leyes, decretos, resoluciones	68
Notas prensa y radio.....	68
Linkografía.....	69
ANEXOS	75
Anexo 1	75
Anexo 2	76
Anexo 3	77
Anexo 4.....	82
Anexo 5	86
Anexo 6.....	97
Anexo 7.....	102

CONTENIDO DE TABLAS

Tabla 1. Postulaciones de la población femenina y masculina por mes	19
Tabla 2. Composición de la población para el periodo entre 2008 y 2015	30
Tabla 3. Tasa de desempleo según sexo	36

CONTENIDO DE FIGURAS

Figura 1. Perfiles solicitados en el año 2012, Alcaldía de Funza.	20
Figura 2. Distribución Urbano - Rural.....	29
Figura 3. Estructura de la población municipal	29
Figura 4. Tasa global de participación, de ocupación y de desempleo según sexo..	36
Figura 5. Tasa de desocupados según género. Nacional y Cundinamarca. 2012.	39
Figura 6. Áreas de flores cultivadas en el mundo (2013).....	40

RESUMEN

Esta investigación pretende analizar las estrategias de emprendimiento económico que implementan las empresas del sector floricultor ubicadas en el municipio de Funza ubicado en la sabana de Bogotá Colombia, enfocado a la población femenina en el marco de la Responsabilidad Social Empresarial, siendo esta de tipo cualitativo con un alcance de carácter hermenéutico, basada en una metodología de análisis de discurso, a través de una técnica flexible de adquirir información de tres participantes como lo es la entrevista semiestructurada.

Este estudio se realizó al detectar la actual problemática que viven hoy en día las mujeres pertenecientes al sector de Funza como lo son sus limitadas oportunidades y opciones laborales que este municipio les puede brindar. Por consiguiente, fue necesario conocer algunas actividades de los floricultores, los lineamientos y normatividad de la RSE que implementan las empresas y los desafíos de gestión que envuelve un proyecto de emprendimiento económico. Obteniendo como parte de los resultados que una de las estrategias que utilizan las compañías es la capacitación como incentivo para estructurar proyectos, que aun en cuanto a normatividad hay extenso desconocimiento y que uno de los principales retos que se debe asumir es el de búsqueda de capital a la hora de planear y ejecutar un proyecto de emprendimiento económico.

Palabras claves: Emprendimiento económico, Responsabilidad Social Empresarial, desafíos, población femenina, empleo, lineamientos y normatividad.

Abstract

This research aims to analyze the strategies of economic enterprise that implement the flower industry companies located in the municipality of Funza located in the savannah of Bogotá Colombia, focused on the female population in the framework of Corporate Social Responsibility , this being a qualitative scope of hermeneutical character , based on a methodology of discourse analysis, through a flexible technique to acquire information from three participants such as the semi-structured interview .

This study was conducted to detect the current problems that women belonging to Funza sector located in the savannah of Bogota, limited opportunities and employment options

that this municipality can provide them living today. It was therefore necessary to know some growers activities, guidelines and regulations that implement RSE business and management challenges that involves a draft economic enterprise. Getting as part of the results of the strategies used by companies is training as an incentive to structure projects that even in terms of regulations there is widespread ignorance and that one of the main challenges that must be undertaken is to seek capital when planning and executing a project of economic enterprise.

INTRODUCCIÓN

La presente investigación de tipo cualitativo, surge a partir de la problemática presentada en el municipio de Funza ubicado en la sabana de Bogotá Colombia, donde según cifras del plan de empleo del departamento de Cundinamarca (2013) el 58,2 % equivalente a 77.726 mujeres están desempleadas. Igualmente, Asocolflores (2013) indica que la participación de trabajo femenino es de 65% lo cual demuestra que es la mayor fuente de empleo para las mujeres del municipio. Según estas cifras queda demostrado que en Funza la mayor oportunidad laboral para la población femenina está en el sector floricultor. Sin embargo, la tasa de desempleo es significativa por lo cual es preocupante la calidad de vida de las mujeres y sus familias.

Por consiguiente, esta investigación se enfoca en conocer las estrategias de emprendimiento económico más utilizadas por algunas empresas del sector floricultor en el marco de la RSE, con el fin de que las empresas incentiven a los colaboradores a emprender planes de negocio lo cual repercutirá en el nacimiento de nuevos empleos a los cuales puedan acceder las mujeres del municipio y a mejorar las condiciones de vida de las familias gracias a una estabilidad económica.

Dentro de esta investigación es necesario resaltar dos temas importantes que son: emprendimiento y Responsabilidad Social Empresarial (RSE), donde se toma el primero de ellos como la capacidad que tiene una persona al hacer un esfuerzo adicional y alcanzar una meta u objetivo. Igualmente como una alternativa, donde a raíz de emprender un plan de negocio con ayuda por parte de las empresas del sector floricultor se beneficiarán todos los grupos de interés. De allí la relación que guarda con la RSE, donde estos planes de negocio no son para el beneficios de una sola persona sino un gana-gana entre los actores. Aquí la RSE no es vista como una obligación sino como prácticas activas y voluntarias diseñadas y ejecutadas para mejorar aspectos sociales, económicos y medio ambientales.

Por otra parte, teniendo en cuenta las investigaciones realizadas de RSE y emprendimiento, se contempla una representativa, la de Crepes & Waffles, la cual se enfocó en la perdurabilidad empresarial desde una perspectiva de RSE. Además, empresas reconocidas como Grupo Nutresa, Fepco, Manuelita, Pavimentos de Colombia, entre otras; han incursionado en diferentes prácticas referentes al crecimiento personal, creación de

fundaciones, políticas laborales, orientación psicológica, educación, hogares infantiles y demás acciones que dejan entrever la parte humana de las empresas, dando campo a que las mismas tengan una mejor situación competitiva y valorativa que se verá reflejada en el impacto laboral y emocional que logre en todas las personas de los grupos de interés.

Para lograr obtener la identificación de los aspectos anteriormente mencionados, la actual investigación se basó en recolectar evidencias a través de una entrevista semiestructurada con un número de 12 preguntas, con el propósito de conocer la opinión de tres participantes y comparar sus percepciones frente a las estrategias de emprendimiento económico en el marco de la RSE. Esta entrevista está compuesta por doce preguntas, clasificadas en dos categorías: la primera de ellas *Emprendimiento* y la Segunda *Responsabilidad Social Empresarial*.

Mediante el análisis de discurso realizado a los puntos de vista en la matriz de sentido, teniendo en cuenta aspectos como: diferencias, similitudes, frecuencia, semántica, coherencia e ideología, se da origen a las subcategorías, siendo estas: para la categoría de *Emprendimiento; capacitación como fuente de motivación para emprender negocios y desafíos en el desarrollo de un proyecto de emprendimiento*. Por su parte, respecto a la categoría de RSE emergen; *medio ambiente y bienestar social pilares de RSE en el sector floricultor y falta de conocimiento en normatividad de RSE*. De esta manera, la técnica permite profundizar sobre los criterios de los tres participantes, quienes son colaboradores de empresas del sector floricultor, encaminados en cargos jerárquicos diferentes, dispuestos a compartir sus experiencias y apreciaciones.

Finalmente, ante la problemática planteada y la investigación realizada se obtienen los siguientes resultados: la capacitación es una fuente de motivación para que el personal femenino decida planear una idea de negocio; el emprendimiento económico es una alternativa para fomentar el empleo en la mujer en la población del municipio de Funza y existe un desconocimiento en los lineamientos que corresponden a la RSE. Con base en los mismos, se discute entre lo establecido hasta el momento ante emprendimiento económico en el marco de la RSE y se proponen nuevas teorías. Se dan conclusiones y se realizan recomendaciones al sector empresarial con el fin de aportar al desarrollo de la población y el mejoramiento de la calidad de vida de las colaboradoras del sector Floricultor.

Justificación

La presente investigación se centrará sobre las estrategias que implementan las empresas del sector floricultor con respecto al emprendimiento económico como una actividad de responsabilidad social, con acciones de índole económica, social y ambiental donde el propósito fundamental es el bienestar del trabajador y sus familias del municipio de Funza de la Sabana de Bogotá en Colombia; ya que la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) nace de la preocupación por diversos temas como lo es el medio ambiente, la violación a los derechos humanos y la baja calidad de vida de la población (Activo Legal, 2013); es un tema que nace desde los años 50 y 60 en Estados Unidos y en Europa en los años 90 del siglo XX; por tal motivo la comisión europea propicio la reconciliación entre comunidad y empresas dándole importancia a la solidaridad, el respeto por el medio ambiente y una conexión social más amplia. (Bateman & Snell, 2005 citado por Aguilera & Puerto 2012).

Para entender mejor el concepto de Responsabilidad Social (RS) el cual ha sido un tema del que se ha hablado mucho en los últimos años, es importante revisarlo desde su composición gramatical, donde el término de responsabilidad según La Real Academia Española (Diccionario de la Lengua Española; 2012), define la responsabilidad como "la capacidad existente en todo sujeto para reconocer y aceptar las consecuencias de un hecho realizado libremente".

Así mismo, la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) o también llamada Responsabilidad Social Corporativa (RSC) Según (Aguilar, 2008), es un término ampliamente utilizado en diversos escenarios y con una creciente aceptación. Esto se ve reflejado en que las organizaciones y sus agremiaciones plantean la RSE como una de las banderas de actuación; la sociedad civil y sus organizaciones exigen y motivan a las empresas a acoger programas de RSE y los gobiernos desarrollan políticas y normativas para que las organizaciones se acojan a las iniciativas nacionales e internacionales. (Aguilar, 2008).

Igualmente, es importante precisar que según (Sulbarán, 1995) este término implica que la empresa privada tiene responsabilidades para con la sociedad que van más allá de la mera producción y comercialización de bienes y servicios para satisfacer necesidades

humanas. También implica que las empresas asumen compromisos no solo con los inversionistas sino también con grupos de interés muy variados y más aún, que las empresas tienen responsabilidad en el sentido de cooperar con la comunidad en la solución de problemas, muchos de los cuales ellas han contribuido a crear.

Según (Vergara & Vicaría, 2009) quienes afirman que el concepto de Responsabilidad Social, se ha convertido en una tendencia creciente ligada a las estrategias de las empresas también concebida como una moda, y por eso muchas personas y organizaciones quieren hablar de ello, en casos significativos no comprenden su fondo; por ende desde allí donde se han comenzado a sembrar los frutos de las equivocaciones frente al ejercicio de la RSE. Las empresas socialmente responsables y las prácticas de Responsabilidad Social son vistas como fenómenos derivados de la sociedad de consumo, que en ocasiones son ejercidos como mera filantropía, en otros momentos como acción caritativa, en otras como inversiones económicas intuitivas y en situaciones más depuradas y coherentes como estrategias de gestión empresarial.

Por otra parte, es de resaltar lo que manifiesta (Cárdenas, C 2009) quien afirma que el Estado debe fomentar a las empresas privadas, pequeñas y medianas en el proceso del desarrollo de la RSE, donde sea una actividad cotidiana y constante dentro de la organización; ya que actualmente las empresas se encuentran en la búsqueda de implementar su proceso de gestión de calidad y sus procesos responsables. Dentro de esta búsqueda de calidad y acciones socialmente responsables, nace el emprendimiento, definiéndose este como una serie de conductas y actitudes propias del emprendedor como la autoconfianza, la creatividad, la innovación, el deseo de asumir el riesgo y la alta responsabilidad de sacar sus ideas adelante. Por lo general, es muy fácil identificar las personas emprendedoras, por su facilidad comunicativa, la generación de ideas o la detección de necesidades con una actitud positiva, involucrando los ámbitos económicos, políticos y sociales de la mano con los recursos financieros y la capacidad de disponer del talento humano. (Salinas & Osorio ,2012).

Según información de la Alcaldía Municipal de Funza (2012) en la sabana de Bogotá, Colombia; la población femenina es tenida en cuenta para las labores del sector floricultor y doméstico, debido a que en el resto de las compañías por su tipo de actividad

requieren personal masculino. En vista de que las mujeres tienen estos trabajos operativos no se ve reflejado el emprendimiento como una oportunidad de salir adelante y de mostrar sus actitudes de innovación, creatividad y liderazgo; sino de estancar sus metas debido a la monotonía de la labor a lo largo del tiempo.

De esta manera, y haciendo énfasis en lo ya mencionado respecto a que la RSE busca solucionar problemas, muchos de los cuales ellas han contribuido a crear, se tiene que en la sabana del occidente de Bogotá se encuentran instaladas plantas de producción y sedes de logística de las empresas más grandes de Colombia tales como: Sodimac Colombia S.A. - Organización Corona, Grupo Nutresa S.A.– Pastas Doria, Productos Ramo S.A., Nestlé Purina PetCare de Colombia S.A. - Purina, Altipal S.A., Almacenes Éxito S.A., Cencosud Retail S.A. - Jumbo, Falabella de Colombia S.A., Colombiana de Comercio Corbeta/Alkosto S.A. entre muchas otras, cantidad importante de organizaciones que deberían contribuir a mejorar la calidad de vida de la población del municipio de Funza y regiones aledañas gracias a la implementación de programas en el ámbito social, ambiental y económico, los cuales se enmarcan dentro de la RSE.

Ahora, al realizar una búsqueda informativa de las investigaciones sobre el tema de Responsabilidad Social Empresarial, se puede identificar el valor que tiene esta en las empresas y en los colaboradores; además aclarar en que se han fundamentado las investigaciones, las cuales son un ejemplo de compromiso con la sociedad para el mejoramiento de sus condiciones de vida y motivación. A continuación se mencionan empresas representativas que han implementado acciones que elevan la calidad de vida de sus trabajadores.

En primera instancia, el Grupo Nutresa S.A. empresa Colombiana, fundada en 1920 y estructurada por categorías de negocio como carnes frías, galletas, chocolates, café helados y pastas; de quienes en su último informe anual de sostenibilidad emitido en el año 2013, en el capítulo de sostenibilidad social – gestión con la comunidad mencionan las buenas prácticas que tiene con sus empleados y sus familiares en los campos de crecimiento personal y laboral, por medio de la capacitación como herramientas para el trabajo, de emprendimiento para sus proveedores y la Fundación que ellos mismos crearon para apoyar la nutrición y educación de miles de niños menos favorecidos, mostrando la iniciativa

corporativa hacia la RSE dirigido a la comunidad y aunque aún no han comprometido sus esfuerzos en las familias de los mismos empleados, generan un valor agregado al desarrollo sostenible que a su vez abre campo a la generación de empleo o mejoras en la calidad de trabajo de sus proveedores.

De esta manera otras compañías se han exigido a ir más allá presentando proyectos ganadores en sostenibilidad, en el caso de la empresa Crepes & Waffles (Riaño, 2013) investigó la perdurabilidad empresarial desde una perspectiva de Responsabilidad Social Empresarial e innovación en valor en Colombia. En ella se menciona que una de las principales estrategias de RSE está enfocada a las políticas de personal. Cerca del 95% de los empleados son mujeres, de las cuales alrededor del 60% son cabeza de familia en su mayoría de estratos bajos, a quienes se les dificulta encontrar trabajo por falta de experiencia y de estudios. Adicionalmente, está la creación de una academia para la capacitación de las mujeres, validación de bachillerato, cursos de yoga y danza. También, cuentan con orientación Psicológica para que las empleadas puedan resolver sus conflictos internos y con medidas para reducir la contaminación por medio de la utilización de materiales más amigables con el medio ambiente.

Se realizó una encuesta a trabajadoras de distintos puntos de venta de la ciudad de Bogotá para comprobar las siguientes hipótesis H1: La valoración global de las medidas de RSE aplicadas por C&W influye directa y positivamente en el compromiso de sus empleados con C&W. H2: La valoración global de las medidas de RSE aplicadas por C&W influye directa y efectivamente en la intención de hablar positivamente y recomendar el restaurante como un excelente empleador. Con los resultados de la encuesta se comprueba la percepción que tiene las empleadas de las actividades de RSE desarrolladas por C&W en el ámbito laboral, y que estas actividades influyen positivamente en el compromiso laboral y en la intención de hablar positivamente de C&W y recomendarla como una buena empresa para trabajar. De estas y muchas otras acciones que desarrolla la empresa se define que es una empresa perdurable, la cual aplica la RSE con ética y valores en todas sus decisiones, procesos y actuaciones y además presenta resultados financieros superiores.

Frente al tema de la educación en emprendimiento para generar empleo y que este desarrolle el sector (Formichella, 2004) menciona que la educación favorece a que los individuos puedan contribuir positivamente en el desarrollo de un proyecto y en el de una comunidad, a través de diferentes caminos: creación de empresas, generación de autoempleo, crecimiento de las empresas ya creadas y formación de redes sociales, además se concluye que existe un círculo virtuoso entre los conceptos de emprendimiento, educación, empleo y desarrollo local, y que el Estado tiene un importante rol a la hora de alimentarlo. Esta contribución muestra la efectividad de educar en emprendimiento para fomentar empleo.

Por otro lado, (Cárdenas, P 2013) realizó un manual de emprendimiento para Familias de la empresa FEPCO en Colombia, organización del sector metalmecánico dedicada al diseño y fabricación de árboles de navidad y cabezales de pozo para la industria petrolera, es un claro ejemplo de cómo se puede formar empresa en Colombia, ya que realizó un manual encaminado a ayudar a crear empresas a los trabajadores de FEPCO Zona Franca S.A.S. brindando herramientas que sirvan de apoyo y direccionamiento a las acciones administrativas de los emprendedores, para asegurar el éxito de los diferentes proyectos de emprendimiento. La implementación de éste proyecto busca mejorar el estilo de vida de los trabajadores y sus familias, siendo estos parte de uno de los grupos de interés determinados por la empresa y se establecerán varios módulos para capacitar a los emprendedores y a la vez den una idea clara de las personas que muestran el suficiente interés y que al tiempo evidencian una probabilidad alta de crecimiento en sus ideas de negocio.

Por su parte, la empresa Manuelita S.A (2010) creada en (1864) y ubicada en el departamento del Valle del Cauca, principal región azucarera en Colombia dedicada a la producción de azúcar de alta calidad, implementa actividades de RSE tales como: capacitación por medio del SENA para las esposas e hijos de los colaboradores, funcionamiento de un hogar infantil para el cuidado de los hijos de los trabajadores, programa aulas de paz donde se trabaja por mejorar la convivencia y el comportamiento de niñas y niños de primaria para prevenir violencia futura de adolescentes, programa familia

empresaria donde se generan espacios para que las esposas e hijos de los colaboradores tengan la oportunidad de capacitarse en el programa de emprendimiento el cual tiene como objetivo contribuir a la generación de ingresos complementarios para el mejoramiento de la calidad de vida de los hogares.

Así mismo la empresa Pavimentos de Colombia S.A.S dedicada a la Construcción de Obras civiles y la producción de mezclas asfálticas, fundada el 24 de febrero de 1969 registra en su informe anual del año 2013 los programas de Responsabilidad Social Empresarial enfocados en los trabajadores y sus familias, entre ellas están: Educación continuada con el apoyo de la Caja de Compensación Familiar Cafam, educación para el trabajo en convenio con el Sena, actividades recreativas, voluntariado corporativo y la más representativa el emprendimiento familiar donde la empresa apoya con capital semilla las ideas de negocio que las esposas de los colaboradores desarrollan durante un periodo de formación en talleres de elaboración de presupuesto, plan de mercadeo, ventas y elaboración de Plan de Negocios, esto en convenio con la Universidad de Bosque.

En síntesis tras la revisión de las investigaciones se ha demostrado que la Responsabilidad Social como objeto de estudio está más relacionado hacia las actividades de bienestar, sostenibilidad del medio ambiente y formación de los colaboradores; siendo escasas las empresas que tienen una mirada de la Responsabilidad Social desde el emprendimiento con los trabajadores y sus familias.

Aun así, la Responsabilidad Social Empresarial no ha sido objeto específico de investigación desde el enfoque de emprendimiento en las familias de los colaboradores en empresas Colombianas; las cuales deben entender las necesidades personales y familiares de sus empleados, pretendiendo investigar estrategias que aporten al desarrollo del emprendimiento de aquellas esposas o compañeras de los funcionarios de la organización para que se formen en competencias u oficios que les permitan emplearse o auto emplearse y crear su propia empresa, que contribuya al mejoramiento de la calidad de vida de los empleados y sus familias de quienes depende la totalidad de sostenimiento económico o gastos del hogar.

De esta manera la investigación aporta a la comunidad del municipio de Funza, ya que se está invirtiendo socialmente al crecimiento laboral y la formación de competencias

que pueden mejorar la calidad de vida de las familias, especialmente de las mujeres. Así mismo realiza un aporte en el sector empresarial desde la gestión del conocimiento y la creación de empresas, no solo beneficiando la economía de las familias sino dándole un sentido humano a las finanzas, para que los directivos y la empresa realicen una gestión consciente de lo que significa la Responsabilidad Social Empresarial. Desde el punto de vista de los investigadores que están enfocados en la gestión humana de las organizaciones, pretende dejar un material que aporte a la comunidad siendo esta una investigación formativa y logre cumplir con las expectativas de las personas y de la empresa, para que cuando se realicen intervenciones se formen profesionales integrales y se adquieran más recursos para este tipo de estrategias.

Por último, esta investigación aportará a las universidades un material de apoyo para futuros estudios ya que creará un espacio en el repositorio donde se brindará la oportunidad para que los estudiantes se cuestionen y se concienticen acerca de las limitaciones laborales, como la falta de oportunidades, la ausencia de iniciativa y proyección para la ejecución de planes de negocio por parte de la población femenina. Así mismo, evidenciando el vacío de conocimiento en cuanto a normatividad y lo que verdaderamente significa la Responsabilidad Social en las organizaciones.

Planteamiento del problema

Colombia es un país emprendedor entre 54 países del mundo y ocupa el puesto número 38 por sus condiciones para emprender negocios innovadores; sin embargo las condiciones sociales y económicas impiden llevar a cabo las propuestas de negocio y por tal motivo ocupa el puesto número 51 en el mundo. Con respecto al capital humano emprendedor, Colombia ocupa el primer lugar en Latinoamérica y el 19 en el escalafón global (El Tiempo, 2014). Esto demuestra que en Colombia existen personas inteligentes, creativas, innovadoras y ambiciosas, dispuestas a sobresalir y tener éxito, sin embargo por los escasos recursos, asesorías y acompañamiento de parte del Estado, instituciones y empresas del sector público y privado, los proyectos de negocio no surgen y terminan siendo una idea plasmada en un documento.

Así mismo, Bogotá es la ciudad colombiana donde más empresas se crean cada año, con unas 54.000 compañías conformadas entre 2012 y 2013, superando la tasa de intención de emprendiendo a países como Ecuador o Brasil. Un estudio realizado por la Cámara de Comercio de Bogotá y la Universidad de los Andes revelan que Bogotá cuenta con más emprendedores dispuestos a crear empresas con servicios y productos de alto impacto y 35.7% de los nuevos empresarios lo hace por oportunidad, basados en la innovación y en la identificación de un nuevo mercado. (Colombia Inn, 2013).

Lo anterior demuestra que en las grandes ciudades, o específicamente en la capital, hay un nivel de factibilidad relativamente alto frente a la oportunidad de emprender, crear negocio o desempeñarse en diferentes oficios, pues la creación de empresas anual es realizada por emprendedores que generan empleo para la sociedad, dándoles la oportunidad a hombres y mujeres bajo las mismas condiciones. No obstante, al remitirse a los municipios cercanos de Bogotá o más específicamente a Funza (Cundinamarca), la creación de empresas realizada por personas perteneciente de este municipio, realmente no es notoria, por consiguiente esto acarrea que las empresas que se encuentran instaladas allí, necesiten personal masculino debido a las labores físicas que ellos deben realizar, dándole cabida a la problemática presentada en esta investigación, acerca de las pocas posibilidades de diversos oficios para las mujeres que sumado con la falta de emprendimiento, se ven obligadas a tomar la única opción de trabajar en cultivos de flores.

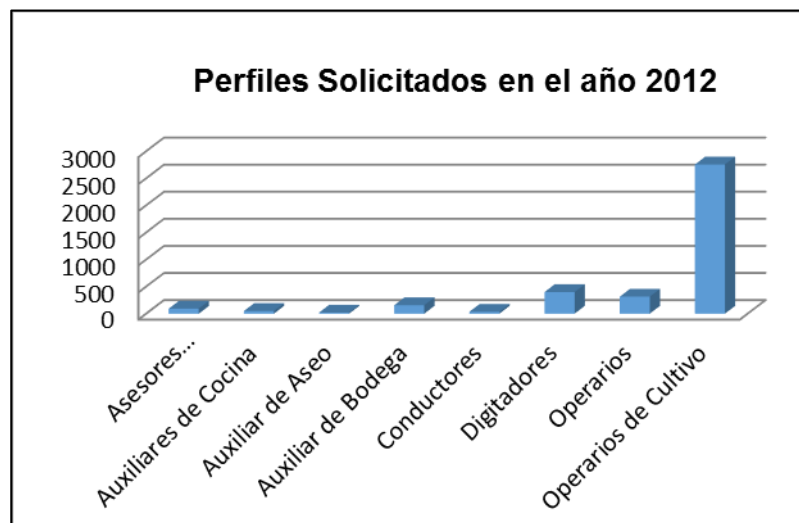
Tabla 1. Postulaciones de la población femenina y masculina por mes

Género	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	Total
MUJERES	201	425	56	58	740
HOMBRES	111	200	132	100	543
TOTAL	312	625	188	158	1283

Fuente: Secretaria de Funza. Desarrollo Económico Sostenible, Funza. 2012

Por consiguiente, se puede identificar con la información anterior por la Alcaldía de Funza en su diagnóstico municipal dimensiones del desarrollo integral, que se realizan postulaciones en la plataforma del observatorio de 1283 perfiles, 740 perfiles de mujeres y 543 perfiles de hombres, es decir que el promedio de postulaciones de la población femenina es superior a los hombres que se postulan y que los perfiles más requeridos en las empresas del municipio de Funza son los del sector operario, perfil que representa el 90% de la demanda, ya que el género masculino es el más solicitado. Por el contrario el género femenino es el que más busca opciones de empleo debido a la no valoración de la mano de obra.

Figura 1. Perfiles solicitados en el año 2012, Alcaldía de Funza.



Fuente: Secretaria de Funza. Desarrollo Económico Sostenible, Funza. 2012

De acuerdo al año 2011 y 2012, dentro de las solicitudes de perfiles por parte de los empresarios los que más han solicitado son los asesores comerciales con un total de 93 requerimientos, para el caso de los auxiliares de cocina se tiene un total de 50 solicitudes, para los auxiliares de aseo un total de 21 requerimientos, para el caso de auxiliares de bodega tenemos un total de 157 perfiles solicitados, conductores un requerimiento de 35 personas, 400 personas digitadoras, 315 operarios y 2.756 operarios de cultivo. Para el caso de los operarios de cultivo es de resaltar que existe una cantidad considerable de vacantes; sin embargo son los ciudadanos los que no quieren acceder a este tipo de empresas, debido

a la falta de garantías en relación a sus horarios de trabajo, honorarios, tipos de contrato que en la mayoría de los casos es solo por la temporada, además también depende de la formación que se tenga.

Del mismo modo, el acceso al empleo para las mujeres y la formación de emprendimiento tienen un papel importante en la sociedad, la libertad y el acceso a las garantías. De acuerdo con el DANE¹ 2014, la tasa de ocupación de las mujeres fue del 47.8% y de desempleo fue del 11,6% disminuyendo con relación al año 2013, donde se presentó un porcentaje del 12.3% y el 57.1% de las mujeres cesantes se dedicaron a las labores del hogar, dejando ver que las oportunidades de empleo no están valorando la labor de las mujeres y que la opción de operario de cultivo es a la que pueden acceder teniendo en cuenta que es una labor por temporadas y de falta de garantías.

Se lleva a cabo la primera encuesta de percepción sobre Responsabilidad Social en Colombia, dirigida a 2007 líderes y 246 expertos, donde se encontró que los puntos significativos del estudio fueron que más de la mitad de las empresas Pymes no conocen ni aplican estrategias de RSE, así mismo empresas como Alpina, Ecopetrol y Pacific Rubiales ocupan los primeros lugares en buena percepción por sus estrategias integradas en sus sistemas de gestión. El ámbito que más se gestiona en las instituciones públicas y las organizaciones, es el respeto a la ley colombiana y a la normativa internacional. La principal dificultad para las empresas en el tema RSE es que los directivos dimensionen la importancia y el valor de este tema, además el principal obstáculo para el avance de la RS en Colombia es el desinterés social. Como conclusión este estudio indica que actualmente la RSE es un tema nuevo y poco abarcado, pero es una gran oportunidad para que las organizaciones tengan acciones positivas que contribuyan a mejoras en la sociedad. (Centro Internacional de Responsabilidad Social y Sostenibilidad, 2013).

Lo anterior, hace parte de una serie de problemáticas que dan cuenta de las cifras presentadas a nivel nacional, regional y municipal de empleo y del acceso a labores con garantías para las mujeres y la falta de formación en emprendimiento, el cual afecta la

¹ DANE: Departamento Administrativo Nacional de Estadística

calidad de vida y el desarrollo humano. Por esta razón, la presente investigación se enfoca a desarrollar ¿Cuáles son las estrategias de emprendimiento económico más utilizadas por algunas empresas del sector floricultor para la población femenina del municipio de Funza en el marco de la RSE?

Pregunta de investigación

¿Cuáles son las estrategias de emprendimiento económico que implementan las empresas del sector floricultor ubicadas en el municipio de Funza, enfocado a la población femenina en el marco de la RSE?

Objetivo general

Analizar las estrategias de emprendimiento económico que implementan las empresas del sector floricultor ubicadas en el Municipio de Funza enfocado a la población femenina en el marco de la RSE

Objetivos Específicos

Identificar los principales desafíos de gestión en el desarrollo de un proyecto de emprendimiento económico en el marco RSE en el municipio de Funza.

Reconocer los lineamientos y normatividad de la RSE en el marco de un proyecto de emprendimiento en el municipio de Funza.

MARCO TEÓRICO

Responsabilidad Social

Entorno a la definición de la Responsabilidad Social Empresarial, se encuentran múltiples definiciones que pueden variar de acuerdo al enfoque. Si se resalta una Responsabilidad Social desde un enfoque clásico, la empresa muestra su responsabilidad como la búsqueda de aumentar las utilidades de los propietarios, si se realiza un mirada desde un enfoque estratégico, la empresa trae a notación a los llamados *stakeholders* y por supuesto a los accionistas; lo que es indiscutible es que la Responsabilidad Social Corporativa (RSC) parte de la necesidad de contribución de una sociedad buscando el bienestar de la empresa; en otras palabras todas las organizaciones son instituciones socioeconómicas que a partir de su constitución, adquieren una seria responsabilidad moral

con la sociedad. Por consiguiente, el enfoque más acertado a lo que es realmente una Responsabilidad Social, es el triple *button* donde señala que la RSE es la búsqueda de un triple beneficio, es decir rentabilidad económica, mejora del bienestar social y preservación del medio ambiente. (Ibarra, 2014).

En América latina, hizo su aparición la Responsabilidad Social primero en rio de Janeiro en el año de 1992, después de un informe presentado en el año de 1987 por la comisión mundial del medio ambiente, y desarrollo, se vio obligado a crear estrategias de desarrollo sostenible, pero hasta el año 1999 se define el desarrollo sostenible como una tarea primordial que debe realizar toda la comunidad (Vidal & Morrós, 2005).

Para la RSE se da un hecho importante con el lanzamiento del “*Guidelines for Multinational Enterprises*,” por parte de la organización para cooperación económica y el desarrollo (OECD, siglas en ingles), con el fin de establecer las operaciones que realizan las empresas con las políticas de los gobiernos, creando un alto nivel de confianza y fomentando al desarrollo sostenible de las empresas (especialmente multinacionales) y la comunidad donde estas operan. A continuación parece un movimiento silencioso, puesto que no vuelve a ser realmente relevante hasta la apertura de mercados y el impacto que este trae, dándole surgimiento a la conciencia ecológica y el desarrollo de nuevas tecnologías, allí junto con la globalización vuelve a tomar importancia y preocupación por parte de los accionistas, inversionistas, trabajadores y sindicatos, consumidores y ONG’S.

De acuerdo con Leonardo Schvarstein donde dice que “una organización es socialmente responsable cuando instituye un conjunto de prácticas obligatorias y voluntarias orientadas a promover la satisfacción de las necesidades sociales de sus integrantes y las de los miembros de su comunidad”. Es importante resaltar que este autor diferencia entre una Responsabilidad Social obligatoria o exigible y una voluntaria e interna. La RS obligatoria está enfocada en la norma y en acciones que exigen cumplimiento, por el contrario la voluntaria es el verdadero deseo de la empresa por ayudar sin obligaciones ni exigencias. Por lo anterior, Schvarstein relaciona la Responsabilidad Social con lo establecido por Michel Foucault entre ética y moral, lo que establece como inteligencia social de las organizaciones. (Triana & Forero, 2013)

Los primeros antecedentes de RSE en Colombia se hallan a comienzos de siglo XX con el surgimiento de la Fundación Social en 1911 y la conformación de los principales gremios: la Asociación Nacional de Industriales (ANDI)² en 1944, la Federación Nacional de Comerciantes (Fenalco)³ en 1945, y la Asociación Colombiana de Pequeñas y Medianas Industrias (ACOPI)⁴ en 1951. A mediados del siglo XX la iglesia católica colombiana, junto con los gremios y los sindicatos fueron los principales actores sociales en Colombia. (Ibarra, 2014).

A mediados de 2008 surge la Guía Técnica Colombiana (GTC) 180 de Responsabilidad Social, documento elaborado por el Comité Técnico Colombiano 180 de Icontec que proporciona las directrices para establecer, implementar, mantener y mejorar de forma continua un enfoque de RS en la gestión y pretende involucrar a los *stakeholders* (partes interesadas) en un desempeño socialmente responsable. (Icontec, 2011)⁵.

La Responsabilidad Social en Colombia no es un tema nuevo, pero así como en el mundo y en América Latina también tomo una fuerte oleada con la globalización, adoptando de manera voluntaria un conjunto de acciones y actos que contribuyen y protegen la sociedad, el medio ambiente y mantienen satisfechos a sus *stakeholders*.

Pero, a pesar de la gran fuerza que ha tomado la RSE en este país, existen muchas empresas que aún no tienen un sentido responsabilidad, solo buscan el beneficio propio, un margen de utilidad alto, un retorno del dinero en breve tiempo satisfaciendo el modelo capitalista y consumista que ha adoptado Colombia dando la última palabra a los consumidores, sin embargo esto no quiere decir que estas compañías no generan beneficios sociales, puesto que desde el momento de su constitución contribuyen a la generación de empleos, al pagar impuestos aportan con el bienestar social y están satisfaciendo demandas de consumidores (Friedman, 1970 citado por Vives & Peinado, 2011). Aunque no es el ideal, están cumpliendo con una Responsabilidad Social Empresarial básica exigida en su mínima expresión.

² ANDI: Tiene por objeto difundir y propiciar los principios políticos, económicos y sociales de un sano sistema de libre empresa.

³ Fenalco: Representan al sector comercio y servicios y trabajan para su desarrollo sostenible

⁴ ACOPI: Tiene por objeto dar respuesta a las necesidades de los pequeños empresarios.

⁵ INCONTEC: elaboración de normas técnicas y la prestación de servicios que contribuyan al aumento de la competitividad de las empresas y por ende del país.

En otras palabras, la idea es que la RSE se vea desde una perspectiva más humana que puede ir más allá y se convierta en una contribución extra a la sociedad en mayores ingresos o capitalización de mercado. Para hacerlo, debe convencer a sus partes interesadas, empezando por sus clientes y accionistas, de que sus políticas y programas de RSE son beneficiosos para la sociedad, protegen la naturaleza y mitigan o compensan los impactos negativos.

Este tipo de empresas que aún no adoptan este compromiso es porque desconocen que al invertir en RSE pronostica una buena reputación de la empresa, lo cual contribuye a proteger o incluso a incrementar su valor de mercado, haciéndola atractiva frente a potenciales inversionistas y generando un alto valor para sus propietarios. La encuesta de la ANDI sobre RSE en Colombia parece ratificar este pronóstico: el 70% de las empresas encuestadas reportó que sus iniciativas de RSE mejoraron su reputación, el 45%, que generaron valor para los accionistas y el 25% que les permitieron acceder a nichos de mercado diferentes. De otro lado, se le atribuyen buenos resultados a la gestión de personal puesto que cuando las empresas deciden poner a cargo a sus empleados de la RSE y los programas que esta demande, se convierten en personas más comprometidas, leales y capaces que hacer un eficiente equipo de trabajo. (Vargas, G 2011)

Para nadie es un secreto que uno de los mayores productos de exportación que tiene Colombia además del café, son las flores y que desde los años sesenta comenzó a ser notoria la orientación de los floricultores colombianos al mercado externo y desde entonces ha implicado cambios. Estos cultivos en un 87% según, (Asocolflores, 2002) citado por (Valero & Camacho, 2006) están situados en la sabana de Bogotá, contando con un amplio número de empresas floricultoras en la localidad de Funza perteneciente al departamento de Cundinamarca ubicado en la provincia de sabana de occidente a 14 km de Bogotá, capital del país Colombia. Este tipo de mercado efectuó una globalización temprana que desde entonces se ha visto envuelta en diversos cambios y avances. Pero lo que realmente nunca cambio ni avanza han sido las diferentes condiciones que comentan algunos floricultores, que solo han sido códigos de conducta y sellos de calidad implementados por algunos empresarios donde su único objetivo es no perder su posicionamiento en los mercados conquistados en el exterior.

No obstante, es importante resaltar las prácticas de la Responsabilidad Social Empresarial que han adoptado este tipo de empresas como por ejemplo el programa Flor Verde, en el cual se describen ciertos elementos de autorregulación que relaciona al comercio externo con la situación laboral en el sector floricultor. Desde esta perspectiva se analiza en primera medida si este tipo de compañías con un amplio auge a nivel internacional realmente han adoptado políticas de Responsabilidad Social Corporativas comprometidas con el desarrollo humano, ambiental y económico o si esas sonadas denuncias, donde se manifestaban las hostiles condiciones ambientales y laborales para los trabajadores han tenido peso y solo se han venido mejorando a partir de los requerimientos de algunos que los compradores europeos ya que deben cumplir con ciertos estándares laborales y medioambientales inculcados gracias a las exigencias de las ONGS. Es por esto que nace el código de conducta Flor Verde en 1996, nace a partir de la búsqueda de un cambio de imagen negativo del sector de modo que sean parte de un parámetro admitido a nivel comercial. Es necesario resaltar un referente que deben tener este tipo de organizaciones pertenecientes a este sector como lo son las propuestas de la OIT, en la que señalan firmemente aspectos como los derechos fundamentales de los trabajadores, ingresos, protección social y obviamente elementos que giran entorno a la Responsabilidad Social Corporativa. (Valero & Camacho, 2006)

También es netamente fundamental, tener en cuenta uno de los principios del pacto global de naciones unidas, donde los derechos humanos deben ser parte esencial de los valores estipulados por una organización, tanto con los empleados, como con sus proveedores y empresas aliadas a las que se encuentre. Las empresas que pertenezcan a países donde priman los derechos humanos tienen el deber de continuar fortaleciendo estos como parte de un acto de responsabilidad con la sociedad, pero así como en Colombia y más específicamente en el sector de flora donde el respeto a los derechos humanos es insuficiente se debe exigir el cumplimiento de la ley, realizar informes donde se vean reflejados avances en relación con los derechos de los trabajadores en el desempeño de su actividad profesional para tener en cuenta a todos los grupos afectados por las malas prácticas. (Gonzalez,JC; Garrido y Martinez, 2006).

Bajo esta óptica, el pacto global se fundamenta en diez pilares que siguen vigentes hasta hoy y que rigen a nivel universal, los primeros dos se basan en los derechos humanos, y en que las empresas deben respetar, apoyar y no ser cómplices de la vulneración de los derechos primordiales que ya han sido reconocidos a nivel internacional. Del tercer hasta el sexto trata de los derechos laborales, apoyando la libertad de negociación, eliminando el trabajo forzoso, la abolición de discriminación en los empleos y la total erradicación del trabajo infantil. La séptima, octava y novena hace referencia al medio ambiente, ya que las empresas deben mantener una prevención a su cuidado, fomentar prácticas que promuevan una responsabilidad ambiental y por supuesto apoyar y utilizar tecnología que favorezcan el medio ambiente. El décimo y último principio que fue adicionado a la lista fue el de la lucha contra la corrupción, en el cual prima que las empresas deben trabajar contra el soborno, la extorsión y la corrupción en todas sus formas. (Gómez. M, 2010)

A partir de los enfoques el *Global impact* (pacto global de naciones unidas), se basa los principios universalmente aceptados, que están divididos en cuatro áreas: derechos humanos, laborales, medio ambiente y lucha anticorrupción, esto con el fin de promover el compromiso y alinear las estrategias de las empresas del sector público, privado y la sociedad civil. Pero esto no quiere decir que la RSE solo se deba limitar a un acto relacionado con las personas, el pacto global es claro cuando se basa en tres principios medio ambientales incluidos en tratados, convenios e instrumentos internacionales, tales como la Declaración de Estocolmo, Declaración de Río sobre Medio ambiente y Desarrollo, la Agenda 21, Convenio Marco de las Naciones Unidas sobre Cambio Climático, el Protocolo de Kyoto, entre otros, que han sido acogidos y adecuados, convirtiéndose en un Derecho Ambiental Global. (Nuñez, 2003).

En toda Colombia, los derechos ambientales son derechos constitucionales establecidos por la Ley 99 de 1993⁶ del Medio Ambiente, que recoge los principios contenidos en la Declaración de Río de Janeiro y la Ley 164 de 1994⁷, mediante la cual se aprueba la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre cambio climático de 1992.

⁶ Ley 99 de 1993: Tiene por objeto el desarrollo de las políticas ambientales aplicables en Colombia.

⁷ Ley 164 de 1994: Tiene como objetivo establecer parámetros para la conservación del cambio climático.

Está claro que como organizaciones hay leyes que vigilan los buenos comportamientos y aportes en pro del desarrollo de la sociedad, porque es un acto irresponsable querer generar una actividad con ánimo de lucro que afecte a la comunidad o al medio ambiente. Esto es una Responsabilidad Social Empresarial.

Por eso, la RSE debe estar enmarcada dentro de la norma (ISO 26000:2010)⁸ cumpliendo con las normas internacionales, tanto en empresas privadas como públicas, donde el objetivo principal es ser una guía para las organizaciones que siguen la normatividad y quieren ser socialmente responsables. ISO 26000 contiene guías voluntarias, no requisitos, y por lo tanto no es para utilizar como una norma de certificación como la (ISO 9001:2008)⁹ y la (ISO 14001:2004)¹⁰. (Norma ISO)¹¹

Colombia y el municipio de Funza

La república de Colombia hace referencia al cuarto país más extenso de América del Sur, con alrededor de 1'139,000 kilómetros cuadrados de territorio. El país cuenta con 46 millones de habitantes y alrededor del 10% de la biodiversidad mundial. El idioma oficial es el español y la moneda oficial es el peso colombiano (COP). Es un país famoso por su excelente café y la pureza de sus esmeraldas, Colombia es también la tierra de la leyenda de El Dorado y el universo mágico de Macondo. Comparte fronteras con Panamá, Venezuela, Brasil, Perú y Ecuador y límites marítimos con Costa Rica, Nicaragua, Honduras, Jamaica, República Dominicana y Haití.

El análisis de población en Colombia se hace con base en las proyecciones DANE del censo del año 2005, año para el cual el Municipio de Funza tenía una población de 61.380 habitantes, con un promedio de incremento de la población desde ese año a la fecha del 2,2%, alcanzándose para el 2011 una población de 69.783 habitantes, crecimiento que genera obviamente incremento de la oferta de servicios públicos, sociales, comerciales, financieros, de transporte e infraestructura, conllevando a importantes retos a la

⁸ Norma ISO 26000: Norma internacional ISO que tiene como objetivo ofrecer una guía en RS para las organizaciones de todo tipo.

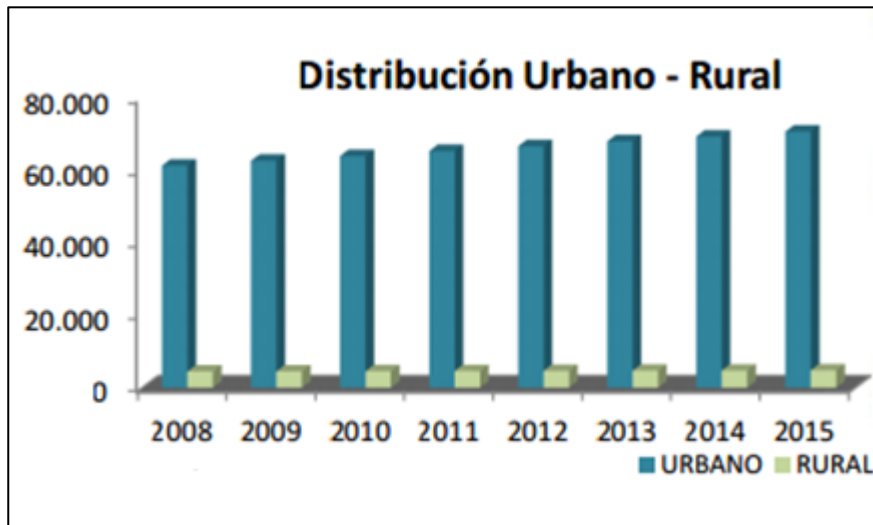
⁹ Norma ISO 9001: Norma internacional que se aplica a los sistemas de gestión de calidad (SGC)

¹⁰ Norma ISO 14001-2004: Tiene por objeto establecer un Sistema de Gestión Ambiental (SGA) efectivo.

¹¹ Norma ISO: Norma definida por la Organización Internacional de Normalización que se aplica a los productos y servicios.

Administración Municipal. En cuanto a las proyecciones poblacionales para el periodo de gobierno 2012 – 2015, se observa una tendencia de crecimiento similar, con un incremento total en el número de habitantes de 5.567 personas durante los cuatro años. (DANE, 2011)

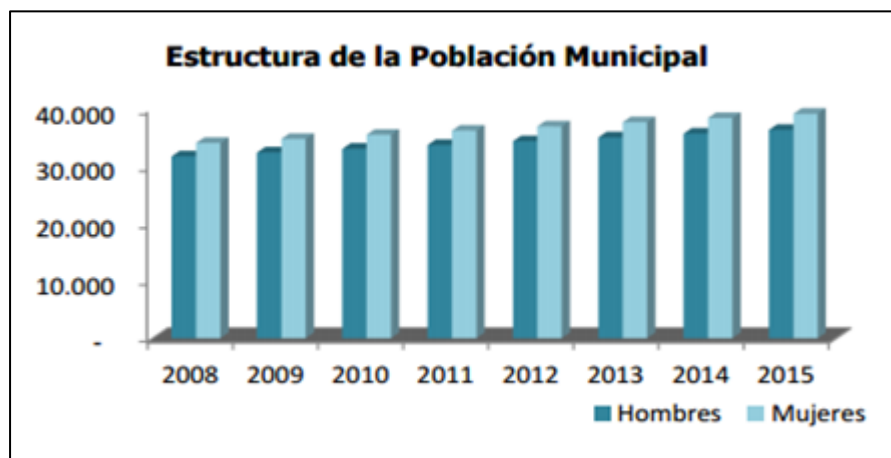
Figura 2. Distribución Urbano - Rural



Fuente: Proyecciones poblacionales DANE.

Lo anterior porque la distribución de la población del municipio en urbano y rural, durante el periodo de 2008 al año 2015, mantiene la tendencia, mostrando una importante participación de la población del casco urbano, presentando un valor promedio para el periodo 2012 – 2015 del 93,7%.

Figura 3. Estructura de la población municipal



Fuente: DANE - Proyecciones poblacionales 2005 – 2020 – Visor

En cuanto a la estructura y de acuerdo a la figura 3, se puede establecer que se mantiene la tendencia, con una mayor participación de las mujeres, superando a los hombres en promedio en cuatro puntos porcentuales.

Tabla 2. Composición de la población para el periodo entre 2008 y 2015

CONCEPTO		AÑO 2008	AÑO 2009	AÑO 2010	AÑO 2011	AÑO 2012	AÑO 2013	AÑO 2014	AÑO 2015
HOMBRES	POBLACIÓN	31.665	32.325	32.968	33.636	34.298	34.958	35.625	36.277
	PORCENTAJE	48,2%	48,2%	48,2%	48,2%	48,2%	48,2%	48,1%	48,2%
MUJERES	POBLACIÓN	33.979	34.701	35.429	36.147	36.874	37.608	38.337	39.073
	PORCENTAJE	51,8%	51,8%	51,8%	51,8%	51,8%	51,8%	51,9%	51,8%

Fuente: DANE

De acuerdo a lo anterior el DANE reporta que la composición de la población entre los años 2008 al 2015 han aumentado en gran porcentaje sobre todo en las mujeres con un 51.8% y los hombres con un 48.2% en el año 2015.

El emprendimiento en Colombia

La palabra "emprendimiento" se deriva del término francés *entrepreneur*, que significa estar listo a tomar decisiones o a iniciar algo. Al describir la evolución histórica del término emprendedor, (Verin, 1982) citado por (Rodríguez, 2009p4) muestra cómo a partir de los siglos XVII y XVIII se calificaba al emprendedor a los arquitectos y al maestro de obra. De esta manera se identificaba en ellos características de personas que emprendían la construcción de grandes obras por encargo, como edificio y casas. Esta concepción se asocia con el concepto de empresa que se identifica como una actividad económica particular, que requiere de evaluación previa sobre la producción y su equivalente en dinero, que en todo momento de la ejecución los criterios para evaluar la empresa ya están determinados en variables de producto y dinero.

Según Vesga (2012), relaciona el emprendimiento con la innovación, los cuales se dividen en el nivel macro del país y el entorno, el nivel intermedio de las empresas y el nivel básico de los individuos. De la misma manera, Rosero & Molina (2008a) expone que el emprendimiento comprende tres elementos básicos: el individuo emprendedor, el desarrollo emprendedor y el aprendizaje emprendedor. De la misma manera El primero aborda al individuo como sujeto, explicando sus características, motivaciones y rasgos que

poseen los individuos emprendedores, el segundo (desarrollo emprendedor) se refiere a los aspectos externos e internos del sujeto para realizar dicha labor, donde están incluidos centros de Formación y universidades para crear emprendedores; finalmente el aprendizaje emprendedor integra todas aquellas características cognitivas referidas al conocimiento, toma de decisiones, innovación y creatividad que puedan tener dichos individuos.

De acuerdo con (Sánchez, 2009) donde cita a (McClland, 1961; Sexton & Bowman, 1983) generalmente, el comportamiento emprendedor se ha relacionado con niveles moderados de preferencia al riesgo en el individuo, así mismo Cardozo (2010) define ese tipo de riesgos como “barreras” pero enfatiza en que el llamado espíritu emprendedor ayudara a asumirlas de la mejor manera. Algunos estudios han evidenciado que las personas que crean una nueva empresa y luchan por salir adelante, pueden percibir y reaccionar al riesgo de forma diferente. Sánchez (2009).

“Los emprendedores, por tanto, están redirigiendo todo el tiempo los factores de producción hacia la creación de bienes y servicios que son más útiles a la sociedad. Para ser empresario emprendedor no se necesita obligatoriamente haber cursado una carrera, pero sí se exigen ingenio, imaginación, perspicacia, tenacidad, liderazgo, valor para asumir riesgos, honestidad y dignidad. Ellos están alerta ante las oportunidades y trabajan para lograr sus objetivos aun cuando las condiciones sean adversas, si bien en estos casos las probabilidades de éxito disminuyen. Esta capacidad emprendedora tampoco está presente sólo en aquellos que disponen de un gran capital, sino que tal función la cumplen tanto el pobre campesino, que recibe un préstamo de una cooperativa para iniciar una pequeña actividad agrícola, como el rico empresario que decide arriesgar en la fabricación de un nuevo y sofisticado aparato electrónico. Todos ellos realizan en mayor o menor medida la función empresarial y son estos emprendedores el combustible que mueve al mundo. Ellos han hecho posible que se goce de altos estándares de vida como nunca antes se había visto”. (Villacreses, 2010, citado por Cano y Quijije, 2013)

Por lo anterior (Arias & Castillo, 2011) mencionan que el emprendimiento es necesario, tanto en el rol del empleado como en el del empresario. Es importante enfatizar que el emprendimiento es una manera de pensar y actuar orientada hacia la creación de

riqueza, según la (Ley 1014 de 2006)¹² de Fomento a la Cultura Emprendedora en Colombia. Por consiguiente, es un estilo de vida centrado en las oportunidades, planteado con visión global, llevado a cabo mediante un liderazgo equilibrado y la gestión de un riesgo. Su resultado es la creación de valor en beneficio de la empresa, la economía y la sociedad. La Ley fundamenta su aplicación en los procesos formativos, en la investigación y en la articulación de los diferentes actores sociales, que generen acciones orientadas a acercar las ideas a la realidad, por medio de procesos que le permitan al emprendedor convertirlas en una oportunidad, teniendo como soporte la investigación para generar conocimiento.

La Ley permite entender entonces el emprendimiento como una forma de impulsar la formación de la persona para que genere valor a su proyecto de vida. Ciertamente, aprender a emprender significa que los procesos formativos deben orientar su enseñanza hacia un cambio de actitud en el estudiante. Indiquemos categóricamente que promueve que él sea capaz de comprender la necesidad de modificar sus actitudes y aptitudes, tomando la iniciativa de buscar nuevas oportunidades para iniciar proyectos que le generen mayores posibilidades de mejorar su calidad de vida y la del entorno que lo rodea.

El periódico EL TIEMPO en su publicación del 20 de octubre de 2014 presenta los obstáculos y ventajas del país para emprender donde manifiesta que el capital humano, las condiciones de demanda y el ambiente cultural propicio para los negocios de valor agregado son las principales fortalezas de Colombia para emprender negocios, mientras que las debilidades están en el entorno social, el campo de la innovación, la educación y la tecnología. Sin embargo es necesario resaltar que emprender no solo se trata de iniciar un negocio, también de mantenerse en él, es perseverancia y paciencia porque los primeros años son los más difíciles y es cuando los establecimientos tienden a desaparecer. (Quintero, 2013)

Trabajo en la Mujer

El inicio de la mujer en el trabajo remota de mucho tiempo atrás. En la prehistoria las mujeres recogían legumbres y frutos y se encargaban de la caza de animales pequeños,

¹² Ley 1014 de 2006: Tiene por objeto el fomento a la cultura del emprendimiento.

además de dedicarse a la pesca, cuando era el caso, igual que los hombres. Aseguraban la alimentación del grupo y su contribución productiva era verdaderamente importante. Durante la Edad Media, mujeres y niñas campesinas participaban en las actividades agrícolas, cultivaban el huerto, recogían la leña menuda, cuidaban de los animales, cocinaban, cuidaban los hijos/as y realizaban con exclusividad los trabajos de la casa. También tenían a su cargo los trabajos de limpieza, alimentación y cuidado de la familia.

Durante la Edad Moderna, las mujeres que no pertenecían a la clase alta trabajaban regularmente fuera de casa: eran comerciantes, se empleaban como niñeras, lavanderas eventuales o trabajaban en talleres. Esta situación no cambió mucho en la Europa industrializada, se empleaban en la producción textil, en este caso la industrial, continuó siendo un empleo eminentemente femenino, pero, debido a los bajos salarios que ofrecía y al pago en función de las piezas, las mujeres que realizaban este trabajo apenas podían subsistir (Lopez & Lopez, 2009)

El contexto mundial desde la última década del siglo XX donde se enmarca la globalización, el desarrollo tecnológico y la situación económica ocupan lugares prioritarios en torno a la equidad de género para la ocupación de las vacantes. Sin embargo, desde los años setenta se han desarrollado varias iniciativas para incidir en las políticas públicas en favor de la equidad, a través de eventos como la Conferencia Mundial de la Mujer que tuvo lugar en México en 1975, Nairobi en 1985 y Beijing en el año 1994, entre otros, a través de los cuales se logró introducir el enfoque del género en todas las políticas y acciones gubernamentales tendientes a fortalecer la inclusión de la mujer (Longo, 2009).

En los últimos años algunos procesos de reclutamiento y de selección como parte de los procesos de Gestión Humana pueden contribuir a mantener la inequidad, tal como lo señalan Fielden & Davidson (1997), la carencia de procedimientos formalizados y estandarizados para ocupar las vacantes fomenta la reproducción de la inequidad; muchas empresas, especialmente las pequeñas y las medianas, utilizan las "recomendaciones" como fuente de selección a falta de un proceso formal que lo sustente, estos suelen recomendar hombres para ocupar las vacantes, perpetuándose así esta condición. Así mismo, la baja

participación de la mujer en los diferentes cargos se explica por la poca experiencia, debido justamente a la falta de oportunidad para acceder a ellas lo cual va configurando un círculo vicioso que limita su acceso y ascenso en las empresas. Sumado a esto las empresas utilizan como indicadores de evaluación el nivel de compromiso, que en el caso de las mujeres está sujeto principalmente a sus responsabilidades en el hogar. Este hecho condiciona su posición y en ocasiones la pone en conflicto con otras dimensiones de su proyecto de vida personal (Hernández & Camarena, 2005), y constituye una barrera importante al considerar la maternidad como una desventaja para la empresa en términos de costos, limitando así la promoción de las mujeres. (Contreras, Pedraza & Mejia, 2012)

El embarazo, el matrimonio, la familia y el cuidado de los hijos entran a formar parte de las razones por las cuales existen diferencias en el rol de hombres y mujeres, y que en cierta medida pueden también limitar el acceso al trabajo (Escandón & Arias, 2011); no obstante, como plantea Clancy (2007), ejercer el rol no debe tomarse como una limitante y no debe ser visto siempre como resultado de la discriminación sino como una elección personal que las mujeres deben tener la libertad de tomar. Un reto para las organizaciones que implica replantear la definición de roles y responsabilidades en el campo laboral, fundamentado principalmente en un modelo masculino que deja de lado la naturaleza misma de la condición femenina (Iranzo & Richter, 2002) y contribuye al fortalecimiento de los estereotipos de género asignando un rol subordinado a la mujer. Al respecto, Abramo (2004) señala que tanto desde la concepción social como desde la misma cultura empresarial la mujer continua siendo una fuerza laboral secundaria frente al hombre, a pesar de los avances que se han alcanzado en este aspecto.

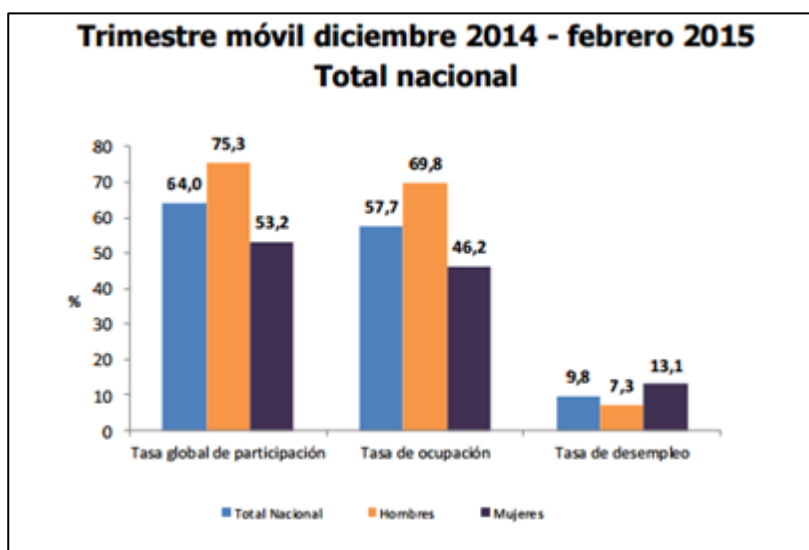
Sin embargo, al parecer el problema fundamental para no lograr condiciones de equidad ha sido principalmente de carácter socio-cultural, esto es, el afianzamiento de los roles tradicionales, sostenidos incluso por muchas mujeres, quienes consideran que los hombres deben asumir su rol de proveedor mientras que la mujer debe asumir la responsabilidad del hogar, desvirtuándose la capacidad femenina en el campo económico, político y educativo (Gálvez, 2001). Esta explicación es compartida por otros autores como Clancy (2007), quien señala que los prejuicios en torno a los roles femeninos no son

originados solamente por los hombres sino que son las mujeres las que apoyan el estereotipo de inferioridad femenina en el campo laboral, situación que conlleva a que persista la discriminación en términos de remuneración, segregación vertical (concentración del empleo femenino en la base de la jerarquía) y segregación horizontal (concentración del empleo femenino en aquellos sectores afines con su rol) (Maruani, 1993). Este último aspecto incide en el nivel de desempleo en las mujeres, el cual aunque ha mejorado notablemente, aún sigue siendo alto dado que muchos trabajos no están disponibles para las mujeres por los roles socialmente asignados a su género (Aguirre, 2001).

Las mujeres conforman una de las principales fuerzas productivas y transformadoras de la sociedad. Para el año 2013, el número de mujeres en Colombia es de 23.856.759 (50,7% del total de la población). El número de mujeres en edad de trabajar (constituida por las personas de 12 y más años en la parte urbana, y de 10 años y más en la parte rural) es de 18,4 millones (79,9% del total femenino). No obstante, el trabajo reproductivo y los cuidados de la fuerza de trabajo (hogar) no son reconocidos en la contabilidad económica como una actividad laboral productiva básica para el funcionamiento de la sociedad. Existe una incapacidad conceptual de las estadísticas para manejar una definición aceptable del trabajo lo que refuerza el interés de la sociedad patriarcal-capitalista de mantener invisible la actividad y contribución del trabajo de las mujeres. (Sarmiento, 2013 pg1)

Para el trimestre móvil diciembre 2014 - febrero 2015, la tasa global de participación fue 75,3 % para los hombres y 53,2 % para las mujeres. La tasa de ocupación para hombres fue 69,8 % y para mujeres 46,2 %. La tasa de desempleo de las mujeres se situó en 13,1 % y la de los hombres en 7,3 %. Entre los ocupados, la posición ocupacional de mayor participación fue trabajador por cuenta propia (42,8 %), tanto para los hombres (44,7 %) como para las mujeres (40,0 %). La principal rama de actividad para las mujeres ocupadas fue comercio, hoteles y restaurantes con 34,5 %, en tanto que para los hombres ocupados fue agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca con 23,2 %. (DANE, 2015).

Figura 4. Tasa global de participación, de ocupación y de desempleo según sexo



Fuente: DANE. Gran encuesta integrada de hogares.

Tabla 3. Tasa de desempleo según sexo

Trimestre móvil diciembre - febrero Total nacional y total 13 áreas				
Sexo	Total Nacional		Total 13 áreas	
	Dic 13 - Feb 14	Dic 14 - Feb 15	Dic 13 - Feb 14	Dic 14 - Feb 15
Total	10,1	9,8	11,0	10,4
Hombres	7,1	7,3	8,8	9,0
Mujeres	14,0	13,1	13,5	11,9

Fuente: DANE

El poco acceso al trabajo, las precarias condiciones laborales y las brechas entre hombres y mujeres es una situación más crítica en las mujeres jóvenes. Para el año 2012, el desempleo para las mujeres llegó a 25,2% mientras que para los hombres jóvenes fue de 14,7%. Más de la mitad de la población trabajadora se encuentra en condición de informalidad, esto es, con salarios precarios, de manera inestable y sin protección social ni derechos laborales. De las 8,7 millones de mujeres ocupadas, el 54,2% son informales (4,7 millones). La mujer ingresa más tardíamente al mercado de trabajo por las exigencias en el nivel educativo de la demanda; tanto que se registra una sobre calificación respecto a los

puestos de trabajo disponibles. Las estadísticas demuestran que las mujeres en el país cada vez cuentan con mejor preparación profesional sobre todo en las áreas urbanas; de hecho, actualmente por cada cuatro hombres hay cinco mujeres con la misma edad que tienen título universitario o superior. (DANE, 2015)

En Colombia, las mujeres ganan, en promedio, 7% menos que los hombres y son contratadas para empleos temporales en mayor proporción que los hombres; también ocupan cargos de menor escala salarial y menor jerarquía que los varones, dedican más tiempo tanto a las actividades remuneradas como a las tareas domésticas. En general, las mujeres muestran un mayor grado de insatisfacción que los hombres; debido al hecho que, concluida su jornada de labor, les espera las tareas del hogar. Más aun, en el último cuarto de siglo, aumentó en 40% el número de hogares liderados por mujeres, fenómeno que se encuentra asociado a la mayor incidencia relativa de la pobreza (Sarmiento, 2013 pg. 3). La peor situación es aquella en la cual la mujer trabaja, responde por el hogar y el hombre se encuentra desempleado.

En Colombia, la Ley 1496 ¹³sancionada en diciembre de 2011, promueve la igualdad salarial entre hombres y mujeres cuando cumplan las mismas funciones. Por su parte, el Gobierno Santos (2010-2014) lanzó su “Política pública de equidad de género para las mujeres”. Los programas sociales en favor de las mujeres tienden a interpretarse al asistencialismo y no promueven el desarrollo pleno de las mujeres y el ejercicio integral de sus derechos ciudadanos. Estos generan dependencia estructural y son cobrados en votos para la reelección del gobernante de turno. Este es el carácter de programas como Familias en Acción, manejado directamente por la Presidencia de la República, que fomenta la dependencia de los auxilios, la maternidad (pago en efectivo por cada hijo) y el clientelismo. Además, el principal problema es que las mujeres laboran en el sector informal y sus labores en el hogar no son reconocidas socialmente, por tanto las políticas de mujer, aplicables únicamente al sector formal, las discrimina y profundiza las brechas de género y clase social. (Sarmiento, 2013pg 1)

¹³ Ley 1496 de 2011: Tiene como objeto garantizar la igualdad salarial y de cualquier forma de retribución laboral entre mujeres y hombres.

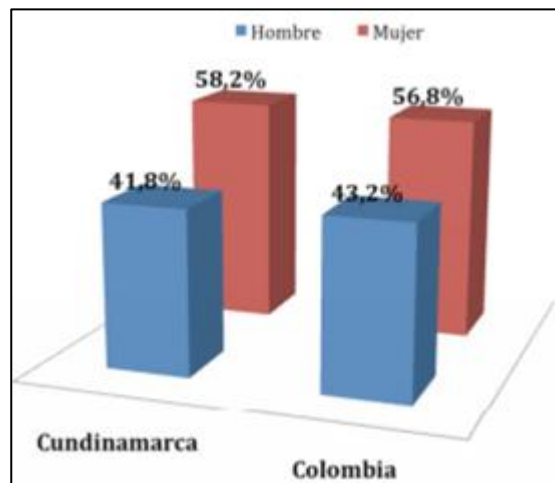
Trabajo de la mujer en el municipio de Funza

La tendencia de la tasa de desempleo anual en el periodo comprendido entre el año 2005 y 2011, ha mostrado un incremento en el desempleo de aproximadamente del 3% anualmente, con una mayor incidencia en los grupos poblacionales, mujeres y adultos entre los 26 y 40 años, situación, que se debe a dos causas: una la migración de nuevos hogares al municipio, quienes también demandan puestos de trabajo, y segundo, porque aunque se han aumentado las industrias dentro del Municipio y en zonas aledañas, se hace notorio que el perfil ocupacional requerido por estas no cumple con las características de la población. (Alcaldía de Funza, 2014)

Las vacantes que más requieren las empresas del municipio de Funza son los del sector operario, un perfil que representa el 90% de los empleos solicitados, teniendo en cuenta que el género masculino es el más solicitado, por cumplir con el perfil de la operación que se requiere. Por el contrario el género femenino es el que más busca opciones de empleo debido a que no cumple con las condiciones laborales, no cuenta con la experiencia o la formación.

Las solicitudes por parte de los empresarios frente al perfil de operarios de cultivo y está enfocado en su gran mayoría al empleo de mujeres, es de resaltar debido a que existe una cantidad considerable de vacantes; sin embargo no son las actividades laborales a las cuales quiere acceder la población, debido a la falta de garantías.

El plan de empleo del Departamento de Cundinamarca (2013) indica que la proporción a nivel del departamento de Cundinamarca de población desocupada, se concentra más en la población femenina con un 58,2% de participación, equivalente a 77.726 mujeres, frente al 41,8% (55.810 hombres).

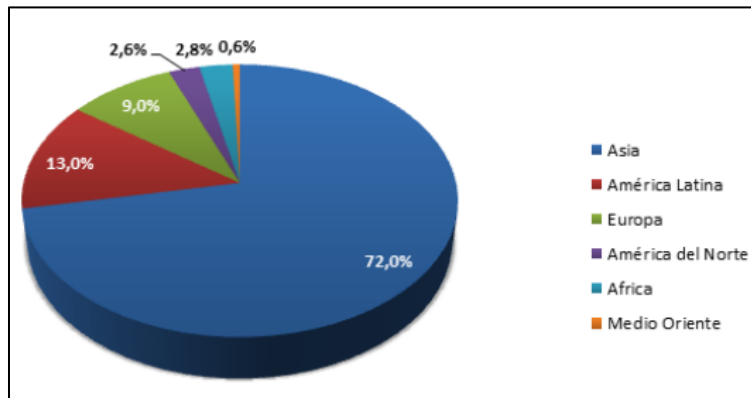
Figura 5. Tasa de desocupados según género. Nacional y Cundinamarca. 2012.

Fuente: Ministerio de Trabajo.

Sector floricultor

El sector floricultor es uno de los sectores económicos que más sobresale en Colombia esto gracias a la posición geográfica, las condiciones climáticas y la luminosidad que forman parte de las principales características que debe poseer una región o país para cultivar flores. Debido a su gran importancia, es indispensable contar con un adecuado proceso productivo que cumpla con los estándares de calidad internacionales -un ejemplo de ello son los invernaderos, lugar donde se controla la iluminación, la temperatura, el riego y las plagas-. Adicionalmente, se debe tener en cuenta la disponibilidad de suelos y su preparación, utilizando fertilizantes, abonos, semillas, agua, entre otros elementos esenciales para el cultivo (Manrique, 2014).

Por otra parte, la industria de flores en el mundo es dinámica y ha estado en constante crecimiento en las últimas cuatro décadas. Para los países que dependen de la agricultura, se ha convertido en un sector importante en la economía interna. De esta manera, los principales productores han centrado sus esfuerzos en torno a la innovación tanto en su proceso productivo como en su distribución internacional. A continuación, se presentará la Gráfica de áreas cultivadas en el mundo con el fin de observar la importancia de las flores en estos países (Manrique, 2014).

Figura 6. Áreas de flores cultivadas en el mundo (2013)

Fuente: Revista Mundo Asia Pacifici. Manrique 2014

Como se puede observar en la gráfica en el 2013 el terreno destinado para el cultivo de flores se concentraba principalmente en Asia con un 72% del total de las áreas cultivadas en el mundo; en segundo lugar, América Latina con el 13% y Europa con 9%. Finalmente, América del Norte, África y el Medio Oriente registraban un área cultivada del 2,6%, 2,8% y 0,6% respectivamente.

Sector Floricultor en Colombia

La floricultura en Colombia se desarrolla a partir de la década de 1960, estableciéndose desde entonces como una actividad de rápido crecimiento. Se basa en un modelo de agricultura intensiva, lo que significa uso de tecnología e insumos y optimización en el uso del espacio. En cuanto al empleo se caracteriza por ser la actividad agrícola con más mano de obra por hectárea y un elevado número de profesionales de diversas disciplinas trabajando en el sector. En Colombia, la floricultura se ha configurado como una actividad empresarial con un alto nivel de desarrollo y profesionalismo. Esto le ha permitido ser uno de los mayores exportadores de flores (Asocolfores, 2013)

Según el gremio floricultor, en Colombia existen 6.016 hectáreas sembradas de flores. Si se considera que en promedio se ocupan 15,67 trabajadores/as por hectárea, es evidente que se trata de una actividad de uso intensivo de mano de obra. En los municipios con mayor concentración de cultivos de flores, esta actividad representa la principal fuente

de empleo para la mano de obra no calificada y prevalece el personal femenino en la ocupación de vacantes (Valero & Camacho, 2006). Adicionalmente, aun en municipios donde es notable la actividad industrial, existe una fuerte expectativa ante los empleos en flores, dado que el acceso al empleo industrial es percibido como difícil y así mismo debido a que se contrata mayor personal masculino, la expectativa para el personal femenino de conseguir trabajo en los cultivos de flores es cada vez mayor.

Contextualización del sector floricultor sabana de Bogotá- Funza

La Sabana de Bogotá es considerada como invernadero natural porque el terreno posee las condiciones ideales para el cultivo de flores, es una actividad con uso intensivo de mano de obra, con clima agradable y de alta densidad demográfica. Ocupa actualmente el cuarto lugar entre las exportaciones colombianas, contribuye en la generación de empleo y divisas. Además, dentro de los aspectos a resaltar del departamento, se tiene que hay Municipios que sobresalen por su alta concentración de empresas del sector floricultor, entre ellos Funza con 72 empresas, Zipaquirá con 33 cultivos, Chía con 28 cultivos y Facatativá con 26 empresas del sector floricultor, entre otros (Kouzmine, 2000).

Según las estadísticas el sector floricultor, a nivel nacional se genera cerca de 111.000 empleos directos y 94.000 indirectos 4 con la participación del 65% de la fuerza laboral femenina. Los empleos están distribuidos en las diferentes actividades de la floricultura, desde la adecuación de los cultivos hasta la entrega de las flores para la exportación. Una forma de evaluar la RSC (Responsabilidad Social Corporativa) en el sector floricultor es el manejo laboral de las compañías que han adherido programas de este tipo, como Flor Verde; comparadas con aquellas empresas que no manejan ningún programa de estos, que mejoren el bienestar de sus empleados. Una característica particular en el sector floricultor es el predominio de la mujer en la fuerza laboral: según el Centro de Estudios de la Construcción y el Desarrollo Urbano y Regional (CENAC), en el año 2001, de los trabajadores de la floricultura en la Sabana de Bogotá, 64,4% eran mujeres y 35,6% hombres. Un dato más reciente ubica la proporción de trabajo femenino en 65% (Asocolflores, 2013); la demanda de mano de obra femenina se incrementa cuando son bienes de exportación.

Teniendo en cuenta las estadísticas anteriormente mencionadas, es de resaltar que el talento humano es el más importante en la floricultura debido a que las actividades que se realizan son totalmente manuales de allí que sea una gran fuente de empleo. La Asociación Colombiana de Exportadores de Flores, Asocolflores, conscientes de esta realidad ha venido desarrollando una serie de iniciativas en beneficio de los trabajadores de la floricultura que ubican a este sector como un claro ejemplo de desarrollo basado en la Responsabilidad Social. Dentro de los programas y actividades de gran impacto para el bienestar de la familia están: asocolflorhogar: un hogar para los hijos de los trabajadores, Paz en Familia: programa que educa sobre el manejo adecuado del conflicto, capacitación como Aprendizaje en Floricultura, mejoramiento socio-ambiental con su programa Florverde el cual ha permitido mayor competitividad porque revisa los procesos de producción y bienestar del personal.

Por lo tanto, a través de este estudio cualitativo enmarcado en la Gestión Humana de las Organizaciones, se revisara la Responsabilidad Social Empresarial la cual a pesar que tuvo sus inicios a principios del siglo XX, no ha sido muy fuerte e implementada en la mayoría de empresas y ni obteniendo resultados sostenibles y perdurables en el tiempo, incluyendo el sector floricultor donde se han generado programas debido a las denuncias frente a la vulneración de derechos del trabajo y medio ambiente, éstas exigidas por los compradores del exterior y más no por un interés de responsabilidad. Dentro de dichas exigencias las condiciones laborales de la Mujer quien es la mayor contribuyente a la fuerza de trabajo del sector de las flores que en su mayoría están ubicados a las afueras de la capital de Colombia específicamente en los Municipios aledaños como Funza, donde el emprendimiento no es tomado en los programas que se pueden implementar en las empresas como Responsabilidad Social Empresarial son casi nulos de acuerdo a las estadísticas relacionadas, donde Colombia ocupa lejanos lugares de innovación.

MARCO METODOLÓGICO

Diseño

La presente investigación es de tipo cualitativo, donde se busca analizar los discursos acerca del trabajo de la mujer en el sector Floricultor del municipio de Funza.

Por ende es importante conocer que de acuerdo con Sandoval (1997) citado por Pulido, Ballen y Zuñiga (2007) donde manifiestan que él en su obra sobre la investigación cualitativa explica que “el conocimiento es una creación compartida a partir de la interacción entre el investigador y el investigado, donde la subjetividad se concibe como un medio y no como un obstáculo para el conocimiento de la realidad humana, por ende la investigación cualitativa es conocer la realidad sociocultural desde la perspectiva de los actores sociales que la construyen”.

Por lo anterior esta investigación cualitativa está apoyada en una metodología de análisis del discurso donde según Antaki, Billing, Edwards & Potter (2003), se han tomado diferentes perspectivas y sostienen que el análisis del discurso tiene que combinarse con la teoría social crítica por eso mucho de estos trabajos han asumido diferentes posiciones y abarcan una gran variedad de hacer análisis del discurso. Algunos de esos trabajos consisten en realizar análisis de simple conversaciones, otros hablan sobre temas de ideología y otros combinan los dos aspectos; pero lo más importante es analizar teniendo en cuenta los requisitos básicos para hacerlo.

Se hace un análisis del discurso porque busca profundizar sobre elementos lingüísticos y simbólicos; es decir que es hermenéutico ya se aproxima a descifrar lo que la persona quiere decir. Según (Arráez, Calles y Moreno, 2006) refieren que el análisis de la hermenéutica en la investigación cualitativa tiene como objetivo abordar el texto oral y escrito, con el fin de abstraer con precisión su sentido.

Por lo anterior se utiliza como estrategia para la recolección de información una entrevista semiestructurada, donde según (Vargas, I 2012) la entrevista es una técnica utilizada en la investigación cualitativa que puede variar de acuerdo con las tácticas que se utilicen para el acercamiento y la situación en la que se desarrolle, de esta manera en esta investigación se abordará la entrevista semiestructurada, que de acuerdo con Kvale (1996) citado por Martínez (2006) señala que el propósito de la entrevista de investigación cualitativa es obtener descripciones del mundo vivido por las personas entrevistadas, con el fin de lograr interpretaciones positivas del significado que tienen los fenómenos descritos. Esta entrevista adopta la forma de un diálogo coloquial o entrevista semiestructurada, complementada, posiblemente con algunas otras técnicas de la investigación cualitativa.

Se utiliza como criterio de selección de la muestra de participantes un muestreo de tipo intencional y no probabilístico. En este tipo de muestreo el investigador decide según los objetivos, los elementos que integrarán la muestra, considerando aquellas unidades supuestamente típicas de la población que se desea conocer. El investigador decide qué unidades integrarán la muestra de acuerdo a su percepción. (López, P 2004) en este caso no se necesita de un perfil específico. No importa la edad, genero, estrato etc.

El carácter de esta investigación es hermenéutico, es decir, que busca interpretar más a profundidad estudios de una mayor complejidad en el análisis. Según Habermas (1985) citado por Campos (1985) menciona que “para comprender el sentido de un acontecimiento o fenómeno es preciso intervenir en una acción comunicativa, la cual puede ser real o imaginaria”. También, la hermenéutica puede ser asumida a través de un método dialectico que incorpora a texto y lector en un permanente proceso de apertura y reconocimiento, en este sentido el texto ha de ser asumido en el proceso de interpretación de discurso, lo que permite homologarlo, desde el pensamiento de Zemelman (1994) con la realidad.

Participantes

Esta investigación contó con la participación de tres miembros, de diferentes empresas del sector floricultor del municipio de Funza. Se utilizaron seudónimos utilizados para proteger la identidad de los participantes, en este sentido se tiene que el primer participante es Juan un hombre de 30 años, tecnólogo en administración agropecuaria, quien ocupa el cargo de supervisor de cultivo después de haber ocupado varios cargos relacionados con el proceso de la flor, con una experiencia aproximada de 10 años en el sector floricultor.

La segunda participante es Rocío, mujer de 37 años, profesional en Salud ocupacional, quien se desempeña en el cargo de coordinadora de salud ocupacional y trabaja de la mano con el área de gestión humana, con experiencia en el sector floricultor de 5 años.

La última participante es Luz, mujer de 42 años, bachiller, operaria de cultivo de flores, desempeñando funciones en las áreas de corte de flor, boncheo, fumigación,

deshierbe, entre otras, actualmente lleva en el cultivo 9 años, sin embargo su experiencia total en el sector es de 15 años.

Estrategia para la recolección de información

Se realizaron tres entrevistas semiestructuradas con un número de 12 preguntas y un tiempo de duración aproximado por entrevista de 30 minutos. Se preestablecieron dos categorías, la primera se denominada: *emprendimiento*, la cual hace relación a las estrategias de emprendimiento económico que implementan las empresas del sector floricultor del municipio de Funza, enfocadas a la población femenina. La segunda categoría es: *Responsabilidad Social Empresarial* y hace referencia a pilares y normatividad que se enmarcan dentro de la misma.

De cada categoría se seleccionaron 6 preguntas para analizar en la matriz de sentido y a partir de estas realizar el análisis del discurso en el que emergen cuatro subcategorías: en la categoría de *emprendimiento* se define como subcategorías: *Capacitación como fuente de motivación para emprender planes de negocio y desafíos en el desarrollo de un proyecto de emprendimiento*. En la categoría de *Responsabilidad Social Empresarial* se establecen dos subcategorías: *Medio ambiente y bienestar social pilares de RSE en el sector floricultor* y *falta de conocimiento en normatividad de RSE*.

Fases

La fase uno como inicio de la investigación se basó en la búsqueda de información, para lo cual se utilizó fuentes como artículos, libros, otras investigaciones, archivos de la alcaldía del municipio de Funza y estadísticas del DANE. Con esta información se realizó el planteamiento del problema en la cual se delimita el objeto de investigación.

En la segunda Fase se realiza el planteamiento de objetivos generales y específicos para mirar hacia dónde va orientada la investigación y posteriormente se realiza la justificación que declara la importancia de la investigación.

En la tercer fase se realizó la construcción del marco teórico en la cual se hizo una revisión teórica de los temas claves como lo son: Responsabilidad Social Empresarial, emprendimiento, información sobre la población investigada, características el sector

floricultor. Asimismo se construyó el marco metodológico donde se revisan los procesos a realizar en la investigación para la óptima resolución del problema.

En la cuarta fase se plantean los resultados, estos surgen de la aplicación de las estrategias de recolección de información, entrevistas semiestructuradas aplicadas a los participantes seleccionados por su experiencia laboral en el sector floricultor. En los resultados se tienen en cuenta las categorías y subcategorías que dan respuesta a los objetivos planteados

La quinta y última fase es la construcción de la discusión donde se plantea un debate entre los resultados encontrados frente a la revisión teórica que se realizó de los distintos autores. Se termina con el planteamiento de las conclusiones donde se resume el contenido y propósito de la investigación y finalmente las recomendaciones que puedan ayudar a mejorar el problema investigado.

Criterios éticos de la investigación

De acuerdo a la ley 1090 del 2006, código deontológico, en su título II, disposiciones generales, artículo 2 De los principios generales. Los psicólogos que ejerzan su profesión en Colombia se registrarán por los siguientes principios universales, parágrafo 5 el cual menciona:

“Confidencialidad. Los psicólogos tienen una obligación básica respecto a la confidencialidad de la información obtenida de las personas en el desarrollo de su trabajo como psicólogos. Revelarán tal información a los demás solo con el consentimiento de la persona o del representante legal de la persona, excepto en aquellas circunstancias particulares en que no hacerlo llevaría a un evidente daño a la persona u a otros. Los psicólogos informarán a sus usuarios de las limitaciones legales de la confidencialidad.”

Por otra parte, en el título VII del código deontológico y bioético para el ejercicio de la profesión de psicología, capítulo VII de la investigación científica, la propiedad intelectual y las publicaciones, artículo 49:

“Los profesionales de la psicología dedicados a la investigación son responsables de los temas de estudio, la metodología usada en la investigación y los materiales empleados en la misma, del análisis de sus conclusiones y resultados, así como de su divulgación y pautas para su correcta utilización.”

En cumplimiento a los artículos anteriormente mencionados se protege la identidad de los participantes asignándoseles un seudónimo y guardando confidencialidad de la información obtenida en las entrevistas semiestructuradas, así mismo se reserva el nombre de las empresas que permitieron realizar las entrevistas, siendo toda la información suministrada autorizada por el consentimiento informado de la persona, como la responsabilidad de la metodología utilizada en la investigación y materiales empleados únicamente para fines académicos.

RESULTADOS

La presente investigación tiene como objetivo analizar las estrategias de emprendimiento económico que implementan algunas empresas del sector floricultor, ubicadas en el Municipio de Funza, enfocado a la población femenina en el marco de la Responsabilidad Social Empresarial

Con base en las categorías propuestas, se tiene la primera categoría denominada *Emprendimiento*, de ella emergen las siguientes subcategorías: *Capacitación como fuente de motivación para emprender planes de negocio* y *Desafíos en el desarrollo de un proyecto de emprendimiento*, dando respuesta al primer objetivo específico el cual busca Identificar los principales desafíos de gestión en el desarrollo de un proyecto de emprendimiento económico en el marco RSE en el municipio de Funza.

En primera instancia la subcategoría: *Capacitación como fuente de motivación para emprender planes de negocio*, esta surge respecto al análisis de la respuesta dada por los participantes a la pregunta ¿qué acciones por parte de la empresa cree usted que podría facilitar el emprendimiento en los trabajadores? y se ve reflejado en lo expuesto por Luz cuando menciona:

“Primero que todo, es como dice por ahí animando a la gente, dando las charlas que le digo, que las charlas lo animan mucho a uno, porque a veces uno puede tener una idea así como opacada pero si están en constantes charlas como que la gente va subiendo más el ánimo, como que lo motiva a uno más a proyectarse, como a lo que uno tiene pensado, pero pues que sea constante y pero que sea serio también, pues es responsabilidad por parte y parte, tanto del empleado como de la empresa.”

De allí se puede notar que es primordial la capacitación como paso inicial para incentivar a las personas a crear ideas que le permitan estructurar proyectos con viabilidad de implementación. La capacitación es una herramienta que permite la superación intelectual y el desarrollo de las habilidades, logrando hacer frente a las necesidades de los trabajadores y de las empresas lo cual refleja un incremento de la productividad en la empresa. Esto solo se verá identificado cuando se realiza una capacitación constante, cuando los temas son del interés de los trabajadores, cuando se exponen los beneficios de recibirlas y finalmente al concretarse una idea de negocio, que haya sido formulada por algún trabajador.

En este sentido también ratifica Juan la importancia de la capacitación, al expresar:

“eeeh, pues, en el momento la empresaaa nos brinda capacitación de educación financiera básicamente, eeh aprendemos finanzas personales, el manejo de gastos e ingresos, eeh pues ya que me parece que es una parte muy importante en el área del emprendimiento, eeh pues, también nos abre una visión muy amplia de cómo funciona un negocio y de cómo pues podremos llegarlo a hacer realidad. La empresa pues también cuenta con asociación con la cámara de comercio y el SENA para brindar estas capacitaciones.”

De acuerdo a la idea expuesta, la capacitación que se les brinda a los trabajadores es un aprendizaje básico, ya que son capacitaciones sencillas, de poca intensidad horaria a las cuales ellos pueden acceder. Sin embargo, la información suministrada en cada una de

ellas es fundamental para crear en el trabajador los deseos de concebir una idea de negocio y materializarla con el fin de mejorar sus ingresos económicos. También, por medio de ellas se crea una cultura de ahorro y manejo de finanzas generando unos hábitos que permitirán tener claridad en la forma de actuar respecto al dinero y de esta manera lograr cumplir las metas y planes propuestos. Igualmente, es de resaltar que la inversión por parte de la empresa para estas capacitaciones es mínima gracias a los convenios que se tienen con entidades como el SENA y la Cámara de Comercio, siendo esto un aspecto positivo que ayuda para que las empresas las sigan programando al personal y los trabajadores se motiven a participar.

Como segunda instancia, se tiene la subcategoría denominada: *Desafíos en el desarrollo de un proyecto de emprendimiento*, ésta resulta del análisis de las respuestas dadas por los participantes, donde expresan limitaciones y dificultades que deben enfrentar para lograr los proyectos de emprendimiento. Esto se ve reflejado en lo expuesto por Juan cuando alude:

“eeh pues, aparte de que ya nos brinda un apoyo financiero, me gustaría también un apoyo en una capacitación técnica mucho más allá de las finanzas personales y todo.”

De esta respuesta se puede deducir que las personas pueden idear planes de negocio que les permitan mejorar su calidad de vida, pero uno de los desafíos que deben enfrentar es que no se tiene el 100% de la competencia técnica, el conocimiento para el desarrollo del proyecto en el área que quieran incursionar; por tal motivo los trabajadores solicitan capacitaciones específicas en temas que fortalezcan sus conocimientos en otras áreas ya que su educación por lo general es bachiller y la formación habitualmente está enfocada hacia temas encaminados con el sector floricultor. Además, otro de los desafíos es la consecución del capital que se requiere para implementar el plan de negocio. En algunas ocasiones las empresas prestan a los trabajadores un capital semilla para iniciar el proyecto, pero en otros casos no se tienen estos beneficios y las personas que tienen los planes de negocio no tienen disponibilidad de recursos económicos, la capacidad de endeudamiento u otro medio de conseguir el capital para invertir, dificultando la posibilidad de salir adelante con el proyecto planteado.

Asimismo, se reitera la importancia de tener el dinero de inversión inicial para desarrollar el plan de negocio en lo que refiere Juan cuando enuncia:

“Primero que todo, el negocio, pues primero que todo sería como un préstamo, jajaja. Porque pues sin plata uno no puede empezar, si puede tener muchas ideas buenas y todo, pero hoy en día lo que manda es la plata. Si me pudiera ayudar con algo de plata, empezaría por algo, pues puede ser como por comidas rápidas y ya uno ahí va mirando yyy se va proyectando y a medida que va pasando el tiempo puede uno proyectarse a algo más grande.”

Nuevamente se insiste en la falta de capital, es el primer limitante que surge desde la primera fase que es concebir la idea. Las personas se coartan de seleccionar planes de negocio que quizá son de su interés o gusto porque la inversión es alta y optan por seleccionar proyectos más económicos. Igualmente, el hecho de no tener todo el capital disponible es una dificultad para la toma de decisión y dar inicio a la ejecución de las actividades. Sin lugar a dudas esta es la causa más común por la cual muchos planes de negocio fracasan quizá antes de dar inicio a los mismos.

También, analizando desde otro punto de vista la acotación realizada por el participante, se identifica que el plan de negocio que a él le gustaría desarrollar tiene que ver con inaugurar un lugar de comidas rápidas actividad que quizá puede llegar a ser muy rentable y generar una estabilidad económica, pero que no tiene relación directa con la razón de ser de la empresa que en este caso de estudio es el sector floricultor. De esta manera, este hecho sería una segunda limitante puesto que hay menor probabilidad de que los empleadores apoyen planes de negocio que no van ligados con su estrategia empresarial, ya que estarían aceptando el hecho de que los trabajadores que toman la decisión de emprender van a desaparecer de ella en vez de contribuir al crecimiento y rentabilidad de la misma. Sin embargo, algunas organizaciones corren el riesgo de impulsar con capital, capacitación, disponibilidad de tiempo, entre otros factores, a las personas que tienen este tipo de proyectos, con el fin de contribuir con el bienestar de una población o grupos familiares y preciso con esta contribución se estaría dando paso admitir que hay acciones que se realizan dentro de un marco de Responsabilidad Social

Empresarial, no solo en pro de ganancia de una empresa sino por el sentir de una población emprendedora.

De esta manera, se abre camino a la segunda categoría nombrada: *Responsabilidad Social Empresarial*, de la cual nacen las siguientes subcategorías: *Medio ambiente y bienestar social pilares de RSE en el sector floricultor* y *Falta de conocimiento en Normatividad de RSE*, dando respuesta al segundo objetivo específico que se basa en reconocer los lineamientos y normatividad de la RSE en el marco de un proyecto de emprendimiento en el municipio de Funza.

La primera subcategoría: *Medio ambiente y bienestar social pilares de RSE en el sector floricultor* surge respecto a lo encontrado en lo expuesto por los participantes, el primero de ellos Juan quien cita:

“pues eeh, la empresa es totalmente amigable con el medio ambiente, básicamente en sus procesos. Eeh digamos en los injertos que se realizan aquí para obtener los diferentes tipos de rosas, como se pudo dar cuenta, diferentes colores, tamaños. Digamos en los procesos de injertos, se utilizan cintas biodegradables. Y pues estas no afectan en ningún momento el proceso. si señora. Eeeh pues también se realizan una serie de procesos de reciclaje de desperdicios, esto para evitar plagas y demás agentes que puedan contaminar las rosas. Y también, pues usamos productos calificados para las buenas prácticas agrícolas”.

Con referencia a lo mencionado, llama la atención que en el sector floricultor, en este caso del municipio de Funza, se realizan prácticas con relación al medio ambiente, pilar enmarcado dentro de un contexto de Responsabilidad Social Empresarial, dentro de las cuales están el reciclaje y uso de productos biodegradables que favorecen el cuidado del entorno. El deterioro del medio ambiente es consecuencia de decisiones tomadas sin considerar implicaciones futuras, debido a esto, es positivo el hecho de que las empresas ya se estén sensibilizando frente al tema y actúen frente al impacto que trae la ejecución de los procesos productivos al ambiente. Si bien es cierto que una de las características de la acción humana es la utilización de recursos naturales, es socialmente responsable que así

mismo como existe un consumo, el hombre y las organizaciones que son los principales actores de este gasto combatan por preservar el medio ambiente lo cual repercutirá en una mejor sociedad.

Así, se vincula la RSE con un segundo pilar que es el contexto social y se ve reflejado en lo que plantea Rocío:

“la veo reflejada en el jardín infantil que se tiene para las madres solteras, la veo reflejada en el programa de salud ocupacional, en las charlas, en la capacitación y en todo el apoyo que le da el cultivo a la sociedad”.

Según lo expuesto por Rocío, nace un pilar social en la RSE y parte de la razón de que si una empresa está formada por personas debe velar por las personas, existe interdependencia inevitable entre las mismas. La relación social hace referencia al bienestar suministrado hacia los mismos trabajadores, sus familias y personal que rodea la organización, en este caso podremos llamar a toda esta población *stakeholders*. Estas partes interesadas del sector floricultor del municipio de Funza, según la investigación realizada, ha gozado de algunos beneficios en el área social como lo son: jardines infantiles para las madres cabeza de hogar, programas de salud ocupacional, capacitaciones, entre otros, demostrando que el sector se preocupa por desplegar una serie de actividades que vayan en beneficio de las personas.

Frente al bienestar social de la RSE se habla de la oportunidad de empleo para la mujer en el sector de Funza y se evidencia en lo que refiere Luz:

“Pues la verdad, la verdad muy pocas, más que todo eeh no la brindan son las floras, son las que más brindan oportunidad, muchas veces porque la persona no ha terminado la primaria, el bachillerato, porque no tiene otros cursos más avanzados, entonces es muy difícil uno ir a aaah perder trabajo a alguna otra empresa, a alguna otra bodega, son muy pocas las personas que, que lo reciben a uno, entonces uno, la mayoría de esa, una va a la flora porque pues como allá no molestan tanto, no exigen tanto, entonces uno sí, vaaa y ya. Uno se queda allá porque si uno no tiene la oportunidad de superarse

oooh entonces la mayoría sí, pero más que toda la mayoría aquí en Funza son las Flores. Muy poca, ya digamos que van a bodegas la personas que están saliendo del bachillerato, ellos sí, porque a veces piden experiencia, no si usted no ha tenido experiencia entonces no le damos el trabajo, pero pues si no dan la oportunidad tampoco se puede”.

De acuerdo a lo anteriormente mencionado por Luz el bienestar Social en el marco de la RSE se ve reflejado con el empleo y las oportunidades laborales que ofrecen las empresas ubicadas en el municipio de Funza para la mujer, las cuales son escasas teniendo en cuenta que requieren fuerza física por ser empresas Logísticas o de producción donde se usa el manejo de máquinas pesadas. También es importante tener en cuenta que las oportunidades se dan por el nivel académico lo que demuestra entonces el disminuido acceso de la mujer a la academia, no solo para estudios superiores sino para conocimientos básicos como la primaria y bachillerato.

La segunda subcategoría que emerge es: Falta *de conocimiento en Normatividad de RSE* y hace alusión a las respuestas dadas por los participantes cuando se cuestiona ¿qué normas o leyes conoce usted acerca del emprendimiento y la Responsabilidad Social?, inicialmente Juan manifiesta:

“pues dentro de la responsabilidad social de la empresa, estamos regidos por *la RaintForest Alliance*, la cual, es una normativa, una garantía, eeh del, mediante la cual la empresa está cumpliendo con todos los procesos y procedimientos adecuados para brindarle al cliente una rosa de la mejor calidad posible. Eeh pues, a clientes digamos un ejemplo como Estados Unidos y Rusia que son los clientes que, más exigentes en el mercado”

De lo anteriormente mencionado, es de destacar que no se tiene un conocimiento claro frente a la normatividad que rige la RSE dentro del marco de un proyecto de emprendimiento. Mientras tanto, los participantes relacionan el tema con *Rainforest Alliance*, una organización que trabaja para conservar la biodiversidad y asegurar medios de vida sostenibles. Aunque algunos de los estándares dados por esta organización son aplicados por las empresas del sector floricultor y pueden tenerse en cuenta como

actividades encaminadas a la RSE, el personal ve a esta organización como un ente certificador de los procesos sostenibles en los cultivos de flores.

Por su parte respecto a este mismo cuestionamiento sobre normatividad, Rocío otra de las participantes indica:

eeh bueno cooon el proyecto Flor Verde, eeh por Responsabilidad Social se debe, todos los cultivos deben manejar eeh programas encaminados a ayudar a los trabajadores a progresar, a capacitarsen y aaah ayudar con su familia eehh en la prevención de la violencia intrafamiliar, eeh capacitación sobre prevención de enfermedades de transmisión sexual que también es otra de las cosas que se genera mucho se ven mucho en un cultivo de flores y en eeh la planificación familiar porque estamos hablando de mamas multíparas que tienen demasiadas responsabilidades y no cuentan con una pareja estable

De esta expresión se reitera que las personas no tienen ni un básico conocimiento en cuanto a normatividad de RSE. Por su parte, Rocío lo relaciona con Asocolflores, una asociación de exportadores de flores que bajo su programa Flor Verde busca mejorar el desempeño social y ambiental de las empresas del sector floricultor. La normatividad es de obligatorio cumplimiento y es preocupante la falta de socialización de la misma por parte de la empresa y la falta de interés de la población por conocerla.

Finalmente, podemos concluir que las empresas del sector floricultor desarrollan actividades en el marco de la RSE. Sin embargo, hay desafíos que tanto las empresas como los trabajadores deben enfrentar para dar cumplimiento a los programas que se plantean como organización y los planes de negocio que las mujeres del municipio de Funza se proyectan llevar a cabo para aumentar sus ingresos y generar una estabilidad económica. Igualmente, es de resaltar la importancia de conocer la normatividad colombiana e internacional referente a la Responsabilidad Social como primer paso para fundamentarse y comenzar a establecer estrategias que permitan su cabal cumplimiento.

DISCUSIÓN

Con base en los resultados obtenidos y a partir del análisis del discurso desarrollado en esta investigación, se encontró que las empresas del sector floricultor del municipio de Funza si implementan estrategias para incentivar el emprendimiento económico en la población femenina, esto en el marco de la RSE. La estrategia utilizada es la capacitación como fuente de motivación y de sensibilización en cuanto a la creación de empresa lo cual respondería a futuro a una estabilidad económica, garantizando el bienestar de las familias de las colaboradoras, acto que tendría un gran impacto social en la población de Funza y que desde el punto de vista de las empresas representaría un gran compromiso con la comunidad.

Referente a este tema de capacitación, se reafirma la importancia de ella en lo expuesto por (Formichella, 2004) quien menciona “la educación favorece a que los individuos puedan contribuir positivamente en el desarrollo de un proyecto y en el de una comunidad, a través de diferentes caminos: creación de empresas, generación de autoempleo, crecimiento de las empresas ya creadas y formación de redes sociales”, es decir que, siempre y cuando una persona tenga una capacitación, reciba un aprendizaje, tendrá los medios para abrir sus horizontes a nuevas ideas, formar empresa a partir de sus escasos recursos e ir más allá de la labor que cumple bajo órdenes de un empleador, con objetivos claros que lo lleven a la generación y consecución de ingresos.

Se corrobora nuevamente el valor que tiene la capacitación para emprender en lo expresado por Rosero & Molina (2008) donde afirma “El aprendizaje emprendedor integra todas aquellas características cognitivas referidas al conocimiento, toma de decisiones, innovación y creatividad que puedan tener dichos individuos”, en cuanto más se forme a una persona, desarrollará más habilidades, competencias, será capaz de innovar y crear, basando todos estos esfuerzos en concretar un plan de negocio. Muchas personas por su falta de formación educativa y desinformación en creación de empresas, deben esforzarse más para lograr sus propósitos, pero si se aprovecha en este caso las herramientas que brindan las empresas para contribuir con el emprendimiento económico será mucho más fácil y quizá viable el hecho de construir pequeñas y medianas empresas.

Por otro lado, y después de traer a acotación la necesidad de capacitación como fuente primaria para el desarrollo de un proyecto de emprendimiento, puesto que según Vesga (2012) “Para lograr una sociedad más emprendedora, es necesario activar el potencial de las personas, las empresas y el contexto macro,” es decir que incentivar a los individuos y a las mismas organizaciones para que asuman este reto que puede traer consigo no solo beneficios propios, sino un desarrollo económico y social para el país. Sin embargo hay que hacer énfasis en las limitaciones y dificultades que se presentan a la hora de crear empresa.

Como primera medida es claro que los participantes aprecian y consideran importante la formación que brindan las organizaciones a las cuales pertenecen, pero realmente no es suficiente este tipo de entrenamiento como punto de partida puesto que los temas no son de interés común y la contribución que estos realizan no suplen los vacíos o aportan conocimiento que sea útil para incentivarlos a formar un negocio. Es más, muchas compañías no están dispuestas a brindar capacitaciones con temáticas diferentes, puesto que no van ligados con la estrategia empresarial, por lo tanto esto comienza a ser parte de uno de los obstáculos e impedimentos que deben enfrentar.

Relacionando lo anterior, la probabilidad que los empresarios apoyen y aporten a los empleados a iniciar su proyecto corporativo es muy mínima, y si se trata del factor monetario tiende a ser menor, por consiguiente, es la causa más común por la cual los individuos abandonan la idea sin ni siquiera haber comenzado a ejecutarla. Desde este punto, Cardozo argumenta que “la disponibilidad de financiamiento es considerada como un factor negativo por los emprendedores latinoamericanos, asumiendo la falta de acceso al crédito” más aún si el modelo de negocio es basado en firmas de conocimiento puesto que es más difícil que los entes encargados financien actividades de alto riesgo y con mayor contenido de investigación y desarrollo. Cardozo (2010).

Por consiguiente, y tomando los discursos presentados por los participantes, se evidencia la limitación financiera que poseen y en algunos casos optan por una clase de negocio más económica o en ocasiones prefieren no concebir la idea. Esto lo explica Gem (2012) cuando hace referencia a que el 57% de los colombianos ha pensado en emprender un negocio, pero solo el 14% lo pone en marcha.

En este sentido, se pueden divisar algunas dificultades que pueden ser prevaletentes en el arte de emprender, sin embargo algunas organizaciones deciden apoyar a sus empleados brindándoles alguna herramienta que bien aprovechada puede ser útil en su momento, y que logran despertar ese potencial y motivar a emprender aunque no sea una tarea fácil. Seguidamente la labor es mantenerse y lograr el punto de equilibrio puesto que como lo expone Quintero (2013) “pese a que el país registra una de las mejores tasas de emprendimiento en América Latina, el 33% de los nuevos negocios constituidos cancela sus actividades antes de cumplir los tres años” y relaciona los limitantes como el escaso conocimiento del mercado, la falta de capital de trabajo y la baja tolerancia al fracaso ya que contribuyen a ser unas de las principales razones del cierre de estos establecimientos.

Ahora bien, frente a la segunda categoría: *Responsabilidad Social Empresarial* y la subcategoría: medio ambiente y *bienestar social pilares de RSE en el sector floricultor* la cual en los resultados de la presente investigación afirma que la empresa está conformada por personas por las cuales debe velar y que una persona es un conjunto de redes en las que también están inmersa su familia, sus compañeros de trabajo, los clientes, la comunidad, habita el espacio donde se encuentra ubicada la empresa y desde allí se convierte en responsable tal como lo afirma (Sulbarán; 1995) donde refiere que la empresa tiene responsabilidad con la sociedad y que esta va más allá de la producción y comercialización de los bienes y servicios que esta brinda para la satisfacción de las necesidades, implica responsabilidad de cooperar con la comunidad en la solución de sus problemas, muchos de los cuales ellas han contribuido a crear.

De acuerdo a esta comparación, uno de los mayores problemas que han causado las empresas en la zona es frente a la capacidad de generación de empleo para las mujeres la cual es limitada tal como lo mencionan las entrevistas realizadas, la posibilidad de acceso para emplearse siendo mujer se da en el sector floricultor, pero éste no es un sector que ocupe gran cantidad de vacantes, muchas de las empresas de la zona son del sector productivo o de distribución donde la mujer no es tenida en cuenta por el manejo de máquinas o uso de la fuerza física tal como lo muestran las estadísticas de (Secretaria de Desarrollo Económico Sostenible, Funza. 2012) el promedio de postulaciones de la

población femenina es superior a los hombres que se postulan y que los perfiles más requeridos en las empresas del municipio de Funza son los del sector operativo, perfil que representa el 90% de la demanda, ya que el género masculino es el más solicitado. Por el contrario el género femenino es el que más busca opciones de empleo debido a la no valoración de la mano de obra.

Según información de la Alcaldía Municipal de Funza (2012) en la sabana de Bogotá, Colombia; la población femenina es tenida en cuenta para las labores del sector floricultor y doméstico, debido a que en el resto de las compañías por su tipo de actividad requieren personal masculino. En vista de que las mujeres tienen estos trabajos operativos no se ve reflejado el emprendimiento como una oportunidad de salir adelante y de mostrar sus actitudes de innovación, creatividad y liderazgo; sino de estancar sus metas debido a la monotonía de la labor a lo largo del tiempo, respaldado en los resultados vistos en las entrevista de la presente investigación donde una participante refiere las pocas oportunidades de empleo muchas veces por no haber terminado los estudios, por la experiencia previa que exigen las compañías del sector de Distribución y productivo.

No obstante hay investigaciones donde las empresas son responsables en la generación de empleo en la mujer, pero estas empresas no llegan a la zona de Funza como la empresa Crepes & Waffles (Riaño, 2013) donde el 95% de los empleados son mujeres, de las cuales alrededor del 60% son cabeza de familia en su mayoría de estratos bajos, a quienes se les dificulta encontrar trabajo por falta de experiencia y de estudios, tienen otro tipo de respaldos como orientación Psicológica para que las empleadas puedan resolver sus conflictos internos y con medidas para reducir la contaminación por medio de la utilización de materiales más amigables con el medio ambiente.

Por otra parte en los resultados se encuentra que en el sector floricultor del municipio de Funza, los empleados gozan de algunos beneficios en el área social como lo son: jardines infantiles para las madres cabeza de hogar, programas de salud ocupacional, capacitaciones, entre otros, demostrando que el sector se preocupa por desplegar una serie de actividades que vayan en beneficio de las personas. Tal como lo indica (Vergara & Vicaría, 2009) en su investigación la RSE se ha convertido en una tendencia creciente que va ligada a las estrategias de la empresa incluso algunas como moda, sin conocer el

trasfondo de dicha responsabilidad, donde se empieza a ver un abismo entre las empresas Socialmente Responsables y las prácticas de Responsabilidad Social. Teniendo en cuenta los resultados se encuentra que hay ciertas iniciativas empresariales que como estrategia de la organización hacen parte de sus programas de Responsabilidad Social en donde se piensa en las necesidades reales de la población como el cuidado de los hijos, pero hay otras que sus actividades que en parte son un cumplimiento legal como la Seguridad y Salud en el trabajo viendo como única responsabilidad dichas prácticas y aún más las empresas que no cumplen la normatividad ni van más allá de lo que significa la responsabilidad en el Municipio de Funza.

Por lo anterior y de acuerdo con (Ibarra, 2014) la definición de Responsabilidad Social cambia teniendo en cuenta el enfoque, es por esto que la postura que se tiene en cuenta en esta investigación es la Responsabilidad Social desde el triple *button*, ya que se busca un triple beneficio el cual consiste en tener en cuenta la rentabilidad económica, la mejora del bienestar social y la preservación del medio ambiente. En los resultados del análisis del discurso las personas relacionan la Responsabilidad Social con los proyectos y estrategias existentes para la preservación del medio ambiente, pero dejan de lado la normatividad y la formalidad.

Por esta razón es importante mencionar que la Responsabilidad Social para llevarse a cabo debe estar enmarcada en la norma ISO 26000:2010 el cual es una norma internacional diseñada para todo tipo de organizaciones (públicas y privadas) con el fin de que estas actúen de manera socialmente responsable teniendo en cuenta que la sociedad exige cada vez más, es por eso que se evidencia que en los entrevistados relacionan normatividad con un proceso que esté ligado al reciclaje y cuidado del medio ambiente.

Desde la norma ISO 26000:2010 existen siete principios fundamentales que hacen que la norma se cumpla y cuente con los requisitos mínimos como son: principio de rendición de cuentas, transparencia, comportamiento ético, respeto a los intereses de las partes interesadas, respeto al principio de legalidad, respeto a la norma internacional de comportamiento y respeto de los derechos fundamentales. Por lo que en los resultados no se reflejan comentarios relacionados con el tema de los principios y tampoco referencia a la norma establecida por la Organización Internacional de Normalización.

Por lo anterior cada una de las organizaciones debe respetar como mínimo los siguientes principios que describe la norma ISO 26000. 1. Rendición de cuentas que consiste en brindar la información necesaria a las autoridades competentes de si impacto en la sociedad y las acciones que se están o se llevaron a cabo para el proyecto. 2. Transparencia: Este principio consiste en que las organizaciones deben revelar de forma clara, completa y precisa la información. 3. Comportamiento ético: hace referencia a que la organización debe basarse en valores como la honestidad, equidad e integridad. 4. Respeto a los intereses de las partes interesadas el cual debe considerar y responder a los intereses de estos. 5 Respeto al principio de legalidad, el cual se refiere al cumplimiento de todas las leyes y regulaciones aplicables. 6. Respeto a la norma internacional de comportamiento, el cual afirma que la organización debe respetar las normas internacionales y evitar cualquier comportamiento que no esté acorde con la normatividad y 7. Respeto a los derechos humanos, consiste en que la organización debe respetar y promover el cumplimiento de los derechos humanos. (Norma ISO 26000-2010)

Por otro lado la norma de Icontec GTC 180 establece lo siguiente “La aplicación de esta guía es voluntaria y no exime a las organizaciones del cumplimiento de las disposiciones legales vigentes aplicables, ni es contraria a las mismas; tampoco tiene la intención de utilizarse para propósitos reglamentarios, contractuales ni de evaluación de la conformidad”. Sin embargo se puede afirmar que se centra en establecer, implementar, mantener y mejorar en forma continua un enfoque de Responsabilidad Social en la gestión; b) involucrar a las partes interesadas (stakeholders) en una gestión socialmente responsable, y c) comunicar y evidenciar este enfoque ante las partes interesadas (stakeholders).

Por eso de acuerdo con Vélez (2010) muchas de las empresas no tienen en cuenta la normatividad y la formalidad cuando se establece un programa de Responsabilidad Social debido a que no lo adoptan a su cultura organizacional y lo hacen ver como una obligación, por este motivo es importante que las empresas tengan claro la viabilidad de estandarizar un programa de RSE, donde lo primordial sea crear oportunidades de mejora, con el fin de contribuir en el bienestar de la sociedad. Sin embargo, en algunas empresas dejan de lado a sus trabajadores en este tipo de proyectos y deben ser ellos las primeras personas que la

empresa debe tener en cuenta para brindarles las condiciones necesarias y generar así un mejor desempeño, para que acojan el programa y este pueda brindar mejores resultados.

Así mismo (Atehortua, 2007) cita a Leonardo Schvarstein donde refiere que el autor concluye que la Responsabilidad Social de una organización se debe diferenciar entre aquella que es interna (voluntaria y sin obligaciones) dirigida a sus integrantes, miembros y comunidad; de aquella responsabilidad que es exigible (obligatoria e impuesta) para lo cual debe rendir cuentas ante la autoridad competente y establecida; por eso las personas entrevistadas al momento de referirse a una Responsabilidad Social mencionaron solo procesos de integración a los trabajadores, pero dejando de lado a la comunidad y a la responsabilidad exigible ante las autoridades correspondientes.

Finalmente la Responsabilidad Social debe ser un tema en el que como se menciona anteriormente debe formar un triple beneficio, que integre a los trabajadores, la comunidad y en general a la organización; en este caso en particular las mujeres del municipio de Funza, aunque reciben capacitaciones de creación de empresa se logra evidenciar que están interesadas en trabajos diferentes a la flora o también interesadas en llevar a cabo proyectos de empresa que muchas veces no los lleva a cabo por las pocas oportunidades que brindan las empresas.

CONCLUSIONES

En conclusión la Responsabilidad Social Empresarial está dando sus primeros pasos en Colombia y esto se reafirma en la presente investigación, donde se dio a conocer que las empresas del sector floricultor del municipio de Funza implementan algunas estrategias de emprendimiento económico para incentivar a la población femenina quienes son su mayor fuerza de trabajo, a idear planes de negocio que les permitan aumentar sus ingresos para lograr una mejor estabilidad económica. Según las empresas floricultoras y los participantes quienes expusieron su perspectiva referente a la RSE, destacan la capacitación como fuente de motivación para que el personal femenino decida planear una idea de negocio. La capacitación es vista como una herramienta que permite la superación intelectual y el desarrollo de las habilidades logrando hacer frente a las necesidades de los trabajadores y de las empresas lo cual refleja un incremento de la productividad en la empresa. Aunque la capacitación es el primer

paso al acercamiento del emprendimiento en el marco de la RSE, deben implementarse más actividades que contribuyan a este mismo fin para obtener mayores beneficios.

Ahora bien, impulsando a la población a este emprendimiento económico, contribuye a crear planes de negocio en donde estas microempresas estarían abriendo puertas a que otras personas participaran en la ejecución del negocio y expansión del mismo, garantizando de esta manera nuevos empleos a los cuales podrían aplicar las mujeres del municipio de Funza y no solo al sector floricultor y aseo en los hogares como lo hacen en la actualidad. Sin embargo, llegar a ampliar la posibilidad de empleo puede darse siempre y cuando las empresas creen espacios de capacitación técnica, realicen orientación en el planteamiento y desarrollo del negocio, se alinee la razón de ser del negocio con la estrategia empresarial, se evalúe la factibilidad de la propuesta, se dé tiempo para la construcción del proyecto, se muestre al trabajador nuevas oportunidades, se permita el acceso a diferentes redes y mercados y lo más importante se ayude a los emprendedores a superar los desafíos a los cuales se ven enfrentados. No se debe olvidar que estas estrategias de RSE deben ser sostenibles en el tiempo, de esta manera, se logrará un éxito empresarial y bienestar hacia todos los actores que se relacionan con la misma.

Como se mencionó anteriormente, los emprendedores tienen unos desafíos que deben superar con el fin de llegar al objetivo planteado. Los desafíos que se tiene como resultado de la investigación son: falta de conocimiento o competencia técnica en el negocio, falta de capital para realizar la inversión y falta de correlación entre la razón de ser del negocio y la estrategia empresarial. Ante estas dificultades la empresa debe sensibilizarse frente al tema y contribuir con el trabajador a brindar todas las herramientas que le sean posibles para combatir estas limitantes. No se trata de que una persona estructure aparte su negocio y se vaya de la organización, sino que en compañía de la empresa creen un gana-gana donde surjan beneficios tanto para el trabajador, la empresa y la comunidad

Por otra parte, se resuelve que las empresas del sector floricultor desarrollan otras actividades de RSE, que no se enfocan al emprendimiento económico y que tiene relación con el pilar social y medio ambiental. Dentro de estas actividades está la creación de jardines infantiles para el cuidado de los hijos de los trabajadores, el reciclaje y la utilización de productos biodegradables. Son pocas las acciones encaminadas a este fin de Responsabilidad Social, debería ser más las gestiones realizadas por las empresas del sector floricultor. Se trata

de que continuamente se creen proyectos mancomunados, integrales, sostenibles, que recaigan sobre todos los actores.

Finalmente, respecto a la normatividad, queda demostrada la carencia de conocimiento sobre el tema. Sin embargo, se establece relación con: Rainforest Alliance y el programa flor verde, dejando de lado normas como: ISO 26000 y la GTC 180. De acuerdo a esto, es importante saber que la RSE no es una obligación y no debe ser vista como un deber, ni un compromiso legal, sino como un acto voluntario, una cultura organizacional que trae beneficios en pro de la sociedad, la economía y el medio ambiente y que en definitiva propende a crear una sociedad responsable y justa con derechos y deberes respetados. Es por esto que las empresas del sector floricultor asumen la responsabilidad de conocer la normatividad, se darán cuenta de su importancia, iniciaran su divulgación e implementación ya que identificarán que es viable la implementación de la misma y lograrán que a partir de los siete principios de la RS se adopte una organización con una conducta socialmente responsable que surge además de la necesidad de su contribución al desarrollo sostenible

RECOMENDACIONES

Las empresas del sector floricultor están iniciando su estrategia corporativa en el marco de la RSE, se sugiere a partir de la presente investigación darle mayor importancia a la formación y capacitación de sus colaboradores. Incluso ir más allá y tener en cuenta a las familias de éstos, esposas e hijas, ya que muchas de ellas también pertenecen al Municipio de Funza. Igualmente, se propone vincular a los programas de capacitación a los *stakeholders*; clientes, contratistas y el entorno en general, debido a que ellos intervienen en el desarrollo de la compañía y más aun teniendo en cuenta que el ideal de los programas es que sean integrales, sostenibles y perdurables en el tiempo.

Se recomienda que para dar inicio a esta estrategia se realicen alianzas o convenios con instituciones como el SENA o la Cámara de Comercio quienes están avaladas por la secretaría de educación y tiene la capacidad de brindar una amplia gama de temas del interés de la población. De esta manera, se garantiza que los programas sean construidos conjuntamente empresa-institución y apoyar la estrategia corporativa de las empresas floricultoras, con el respaldo de una mínima inversión lo que fortalece los programas y permite su perdurabilidad.

De acuerdo a lo anterior, la formación no solo debe ser brindada en la parte técnica sino en los programas de emprendimiento. Para ello es interesante darle a conocer a los colaboradores programas emprendedores como el que incentiva el estado a través del SENA denominado: “jóvenes rurales emprendedores”, programa basado en el desarrollo de proyectos productivos, unidos a programas de formación, se desarrollan competencias técnicas y emprendedoras, cuyo fin es la conformación de unidades productivas rurales sostenibles y generación de ingresos. De aquí puede surgir la creación de microempresas en el Municipio, siendo estas proveedoras de las necesidades de las organizaciones del sector, lo cual no solo incentiva el desarrollo de las personas sino que genera ingresos adicionales para una mejor calidad de vida de las familias.

Por otra parte, respecto a los desafíos que deben enfrentar los emprendedores en el camino hacia la creación de su plan de negocio, se tiene la falta de capital para la realización de inversión ante lo cual se recomienda que las empresas del sector floricultor evalúen la posibilidad de contribuir con un capital semilla para inicio del negocio, con la pretensión que este sea reintegrado a medida que la microempresa vaya obteniendo ganancias. Otra opción, puede enfocarse en que las empresas del sector floricultor amplíe sus redes de comunicación con el sector financiero para motivar al personal a realizar aperturas de cuenta de ahorro, realizar análisis de estudio de créditos, evaluar los casos de reporte de colaboradores ante Datacrédito y demás gestiones bancarias que puede ayudar a la gestión de los recursos financieros que se requieren.

Así mismo, uno de los mayores desafíos o miedos que deben enfrentar las empresas del sector floricultor es que al invertir en emprendimiento y apoyar a los colaboradores en el desarrollo de sus proyectos de negocio ellos decidan abandonar la empresa. Por esto, se sugiere alinear los programas de Responsabilidad Social enfocados en el emprendimiento a la estrategia empresarial, lo que permitirá tener un retorno de la inversión generada y evitar la ausencia de emprendedores, esto sin impedir el crecimiento y expansión de las microempresas.

Desde otro punto, se sugiere a las empresas del sector floricultor implementar más actividades enfocadas a la RSE, no solo relacionadas con el emprendimiento sino con los tres pilares fundamentales como lo son el entorno económico, social y medio ambiental.

Dentro de ellas para ello se recomienda: crear una cultura de RS, hacer uso eficiente de los recursos, mejorar la comunicación con las partes interesadas, incentivar la educación y la cultura en la comunidad, inversión social, prácticas laborales justas, entre muchas otras.

Sin embargo, para iniciar la implementación de las distintas actividades de RSE, se sugiere primordialmente comenzar con el conocimiento de la norma ISO 26000 y GTC 180, documentos que dan directrices sobre los principios, materias fundamentales y asuntos relacionados con la Responsabilidad Social y sobre cómo pueden ponerlos en práctica las organizaciones. Es importante la socialización tanto a directivos como a colaboradores y terceros y para que se inicie a crear una cultura de RS y no se vea como una obligación sino que realmente sean conscientes, las apliquen de forma voluntaria y se apropien de ellas. El desconocimiento es un factor que incide en el cumplimiento y mejora de estas normas, no solo por el bienestar social, sino por el cuidado del medioambiente y la sostenibilidad económica, para así mismo generar mayores oportunidades a las generaciones venideras, en recursos, desarrollo, formación, equidad y perdurabilidad de programas de éxito empresarial.

REFERENCIAS

- Abramo, L. (2004). ¿Inserción laboral de las mujeres en América Latina: una fuerza de trabajo secundaria?. Revista Estudios Feministas.
- Aguilar, J. S. (2008). Aproximación y cuestionamientos al concepto Responsabilidad Social Empresarial. Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión, 16(1), 179-195.
- Aguirre, R. (2001). Trabajo y género. Caminos por recorrer. Montevideo, Uruguay: Oficina Internacional del Trabajo.
- Alcaldía de Funza (2012) Diagnostico Municipal: Dimensiones del desarrollo integral, Documento aportado por la Alcaldía de Funza el día 22 de enero 2015.
- Alcaldía de Funza (2012). Diagnóstico de infancia y adolescencia; garantía de derecho para la infancia y la adolescencia. Documento aportado por la Alcaldía de Funza el día 22 de enero 2015.
- Alcaldía de Funza (2014). Diagnóstico de Infancia y Adolescencia. Garantía de derechos para la infancia y la adolescencia. Documento aportado por la Alcaldía de Funza el día 22 de enero 2015. Recuperado en: http://cundinet.cundinamarca.gov.co:8092/entregas/FUNZA_Plan%20Desarrollo_2014_Enero/Diagnostico%20de%20Infancia.pdf
- Cárdenas, C (2009). Responsabilidad Social Empresarial. “Un aporte al proceso de desarrollo”. Revista de Tecnología. Journal of Technology. Vol. 8 N° 1. Pág. 23-33

- Clancy, S. (2007). ¿Por qué no hay más mujeres en la cima de la escala corporativa: debido a estereotipos, a diferencias biológicas o a escogencias personales? *Revista Latinoamericana de Administración* 38:1-8.
- Escandón, D. & Arias, A. (2011). Factores que componen la competitividad de las empresas creadas por mujeres y las relaciones entre ellos. *Cuadernos de administración* 24(42):165-181.
- Formichella, M (2004). El concepto de emprendimiento y su relación con la educación, el empleo y el desarrollo local. Monografía realizada en el marco de la Beca de Iniciación del INTA: “Gestión del emprendimiento y la innovación “Director de Beca: Ing. José Ignacio Massigoge.
- Gálvez, T. (2001). Aspectos económicos de la equidad de género. *Unidad mujer y desarrollo* 35. CEPAL.
- Hernández, C. & Camarena, M.E. (2005). Inequidad de género en las organizaciones. Una visión de Latinoamérica. *Actualidad Contable Faces* 8; 11.
- Iranzo, C & Richter, J. (2002) El espacio femenino en el mundo del trabajo formal. *Revista Venezolana de Gerencia (RVG) Año 7. N° 20, 2002, 509-535*
- Longo, M. E. (2009). Género y trayectorias laborales. Un análisis del entramado permanente de exclusiones en el trabajo. *Trayectorias*, vol. 11, núm. 28, enero-junio, 2009, pp. 118-141. Universidad Autónoma de Nuevo León Monterrey, Nuevo León, México
- López, M.; Martín, A.F. & Romero, P. (2009). Factores que dificultan el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad: una revisión teórica *34 (4):39-50*.
- Manuelita S.A. (2010), *Comunicación de Progreso – Pacto Mundial de las Naciones Unidas*.
- Maruani, M. (1993). La cualificación, una construcción social sexuada. *Economía y sociología de trabajo* 21:41-50.

Pulido R, Ballen M & Zuñiga, F (2007). Abordaje Hermenéutico de la investigación cualitativa; Teorías, proceso, técnicas. Universidad Cooperativa de Colombia, Segunda edición, Bogotá. Colombia.

Real Academia Española (2012). Diccionario de la lengua española (DRAE) Madrid, España.

Salinas, F. & Osorio, L. (2012): “emprendimiento y economía social, oportunidades y efectos en una sociedad en transformación”, ciriec- España, revista de economía pública, social y cooperativa, 75, 129-151.

Sulbarán, J. (1995). El concepto de responsabilidad social de la empresa. Revista Facultad de Ciencias Económicas y Sociales Economía, XX, 10 pp. 181-199.

Secretaria de Funza, (2012) Acuerdo N. 4; Desarrollo Económico sostenible; por medio del cual se aprueba y se adopta el plan de desarrollo para la vigencia 2012 - 2015 “Funza avanza, con garantía de *ciudad*”

Vidal, I & Morros, J (2005). Responsabilidad Social Corporativa. FC Editorial. Madrid.

Normas, leyes, decretos, resoluciones

Icontec (2011) Guía Técnica Colombiana GTC 180. Recuperado en: <http://tienda.icontec.org/brief/GTC180.pdf>.

Norma ISO 26000:2010, Responsabilidad Social: Visión general del proyecto. Recuperado el día 22 de octubre 2015 en http://www.iso.org/iso/iso_26000_project_overview-es.pdf

Notas prensa y radio

El Tiempo. (2014, 20 de Octubre); Los obstáculos y ventajas del país para emprender, por Economía y Negocios. Recuperado de: <http://www.eltiempo.com/economia/sectores/emprendimiento-en-colombia/14716909>

Linkografía

- Aguilera, A & Puerto, D (2012). Crecimiento empresarial basado en la Responsabilidad Social. Pensamiento y Gestión, N° 32. Recuperado en <http://www.scielo.org.co/pdf/pege/n32/n32a02>.
- Antaki, C; Billing, M; Edwards, D & Potter, J (2003). El análisis del Discurso implica analizar: Crítica de seis atajos analíticos. Athenea Digital. Revista de Pensamiento e Investigación Social, Universitat Autònoma de Barcelona, España. Recuperado el: 11 de agosto 2015 en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=53700302>
- Arias, C & Castillo, E (2011). La educación para el emprendimiento y empresarismo virtual: potencialidades. Revista Virtual Universidad Católica del Norte". No. 32, (febrero-mayo de 2011, Colombia), acceso: <http://revistavirtual.ucn.edu.co/>, ISSN [0124-5821](http://revistavirtual.ucn.edu.co/)
- Arráez, M., Calles, J & Moreno, L (2006) La hermenéutica: una actividad interpretativa. Sapiens Revista Universitaria de Investigación. (2) Recuperado el: 11 de agosto del 2015 en: <http://redalyc.uaemex.mx/pdf/410/41070212.pdf>
- Asocolflores, (2013) Guía Ambiental para la Floricultura. Recuperado en: http://www.siame.gov.co/siame/documentos/Guias_Ambientales/Gu%C3%ADas%20Resoluci%C3%B3n%201023%20del%2028%20de%20julio%20de%202005/AGRICOLA%20Y%20PECUARIO/Guia%20ambiental%20para%20el%20subsector%20Floricultor.pdf. El día 2 febrero 2015.
- Atehortua, F. (2008). Responsabilidad social empresarial: Entre la ética discursiva y la racionalidad técnica. Revista EAN. N. 62. Recuperado en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=20611457009> el día 10 de febrero 2015.
- Campos, D (1989). La hermenéutica en J. Habermas y las Ciencias Sociales. Recuperado el: 13 de agosto de 2015 en: <http://163.178.170.74/wp-content/revistas/44/campos.pdf>
- Colombia Inn (2013). Bogotá lidera estadísticas de creación de empresas en Colombia. Recuperado de: <http://colombia-inn.com.co/bogota-lidera-estadisticas-de-creacion-de-empresa-en-colombia/>

Centro Internacional de Responsabilidad Social & Sostenibilidad (2013). La Percepción de la Responsabilidad Social Empresarial en el país. Recuperado en: <http://occidente.co/rse/>. Recuperado el 5 mayo 2015.

Contreras, F; Pedraza, J & Mejia, X (2012) La mujer y liderazgo empresarial. Divers.: Perspect. Psicol. vol.8 no.1 Bogotá, Recuperado en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-99982012000100013 recuperado: 5 diciembre 2014

Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) (2011). "Mercado laboral por sexo". Recuperado de: http://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech_genero/bol_sexone_mar11.pdf.

Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) (2015). "Mercado laboral por sexo". Recuperado de: http://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech_genero/Res_eje_Sexo_dic14_feb_15.pdf

Fundamentos legales de la Responsabilidad Social Empresarial en Colombia (2013, 11 de Junio) . Activo Legal, seguridad jurídica para su empresa. Recuperado de: <http://www.activolegal.com/web/index.php/noticias/actualidad/504-responsabilidad-social-empresarial-rse-colombia-fundamentos-legales>

Gómez, M (2010) La gestión y la información sobre la Responsabilidad Social Empresarial de las Pymes: la necesidad de diferenciación. Contaduría Universidad de Antioquia, 56, 15-40. <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:2sEpO9tHWxcJ:https://aprendeenlinea.udea.edu.co/revistas/index.php/cont/article/download/14671/12826+&cd=1&hl=es&ct=clnk&gl=co>

Gonzalez,JC; Garrido y Martinez, (2006). Responsabilidad social corporativa en la Pyme. Recuperado en <http://www.iegd.org/spanish800/adjuntos/responypyme.pdf>, recuperado el 8 mayo del 2015.

Ibarra, A (2014). Principios de la Responsabilidad Social Empresarial en el ordenamiento jurídico *colombiano*. Revista de Derecho. N° 41 pág. 51-82, Universidad del Norte.

Recuperado en:

<http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/derecho/article/view/5443/6596>

Recuperado: 5 mayo 2015.

Informe Anual Grupo Nutresa S.A. (2013)

http://informe2013.gruponutresa.com/pdf/Informe_Anual_y_de_sostenibilidad_2013.pdf

recuperado el día: 21 de enero 2015.

Kouzmine, V (2000) Exportaciones no tradicionales latinoamericanas. Un enfoque no tradicional. División de Comercio Internacional y Financiamiento para el

Desarrollo. Recuperado en: <http://archivo.cepal.org/pdfs/2000/S2000930.pdf> el día,

5 de febrero 2015.

Lopez, B & Lopez, A (2009). Mujer y trabajo. Biblioteca Gonzalo de Berceo, catálogo general en línea. Recuperado de:

<http://www.vallenajerilla.com/berceo/lopezayala/mujerytrabajo.html>. El día: 5

febrero 2015

López, P (2004) Población muestra y muestreo. Punto cero On line. Recuperado el: 13 de

agosto de 2015 en: <http://www.scielo.org.bo/pdf/rpc/v09n08/v09n08a12.pdf>

Manrique, N. (2014). Floricultura colombiana en contexto: experiencias y oportunidades en

Asia pacífico. Recuperado en:

<http://publicaciones.eafit.edu.co/index.php/map/article/view/2701>

Martínez, M (2006). La investigación cualitativa (síntesis conceptual). Revista iipsi.

Facultad de psicología, UN M S M, VOL. 9 - N° 1 recuperado el: 13 de agosto 2015

en:

http://sisbib.unmsm.edu.pe/bvrevistas/investigacion_psicologia/v09_n1/pdf/a09v9n1.pdf

Núñez, G. (2003). La responsabilidad social corporativa en un marco de desarrollo

sostenible, Medio ambiente y desarrollo. Recuperado en:

http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5779/S0310754_es.pdf?sequence=1

Pavimentos de Colombia, (2013) Informe anual, recuperado en: http://www.pavimentoscolombia.com/index.php?option=com_content&view=article&id=64&Itemid=57&lang=es el día 5 de mayo de 2015.

Pereira, F; Osorio, F; Medina, L; Vesga, R; Quiroga, F; Gómez, L; Restrepo; Varela, R & Soler, J (2012). Colombia: *Global Entrepreneurship Monitor (GEM)*. Universidad Javeriana de Cali. Recuperado en: gemcolombia.org/wp-content/uploads/2013/.../GEM-Colombia-2011.pdf

Plan de Empleo del Departamento de Cundinamarca (2013). Programa de Asistencia Técnica para el fortalecimiento de las Políticas de Empleo, Emprendimiento y Generación de Ingresos. Recuperado de: <http://www.cundinamarca.gov.co/wps/wcm/connect/00b375db-d4c7-47e8-8071-4f253797e4bf/Plan+Dptal+Empleo+Cund.pdf?MOD=AJPERES>

Rodríguez, A. (2009). Nuevas perspectivas para entender el emprendimiento empresarial, Pensam. gest. no.26 Barranquilla. Recuperado de: http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1657-62762009000100005&script=sci_arttext&tlng=pt el día: 5 junio 2015.

Rosero, O & Molina, S (2008). Sobre la investigación en emprendimiento. Informes Psicológicos, No. 10 p.29-39. Medellín – Colombia. Recuperado en: http://www.upb.edu.co/pls/portal/docs/PAGE/GPV2_UPB_MEDELLIN/PGV2_M030 PREGRADOS/PGV2_M030040020 PSICOLOGIA/PGV2_M030040020110 REVISTA/PGV2_M030040020110040 REVISTA10/PAGES%20FROM%20INFORMES%20SICOLOGICOS%20NUMERO%2010%20ART%20NO%202.PDF el día: 6 febrero 2015.

Sánchez, J.C, (2009) Evaluación de la Personalidad Emprendedora: Validez Factorial del Cuestionario de Orientación Emprendedora (COE) Recuperado en: www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0120-05342010000100004... El día: 10 diciembre 2014.

- Triana, L & Forero, L (2013) Inteligencia Social: Una aproximación desde la gestión de la Organización; dialéctica, nueva época, año 37, número 45-46, enero-junio, julio-diciembre. Recuperado en: http://www.revistadialectica.org/45/archivos/45_inteligencia_social.pdf El día: 13 de febrero 2015
- Valero, E & Reyes, K (2006) El lado oscuro en las prácticas de responsabilidad social corporativa del sector floricultor. Vol. 16 N. 27 Recuperado en: http://www.ens.org.co/aa/img_upload/45bdec76fa6b8848acf029430d10bb5a/Artic_05_floricultorosucuro.pdf el 5 de febrero 2015.
- Vargas, G (2011) Responsabilidad Social Empresarial, ciudadanía y desarrollo, Cuad. Adm. vol.24 no.43 Bogotá July/Dec. 2011. Recuperado de: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-35922011000200009 el día 5 mayo 2015.
- Vargas, I (2012). La entrevista en la investigación cualitativa: nuevas tendencias y retos, Centro de Investigación y Docencia en Educación Universidad Nacional, Costa Rica. Recuperado el 13 agosto de 2015 en: <http://www.fe.unb.br/catedraunescoead/areas/menu/publicacoes/artigos-sobre-tics-na-educacao/revista-calidad-en-la-educacion-superior-caes/la-entrevista-en-la-investigacion-cualitativa-nuevas-tendencias-y-retos/view>
- Vesga, R (2012), Emprendimiento e innovación en Colombia ¿Qué nos está haciendo falta? Recuperado en: <http://web.unillanos.edu.co/docus/Emprendimiento%20e%20innovacion.pdf> el día: [20 diciembre 2015](http://web.unillanos.edu.co/docus/Emprendimiento%20e%20innovacion.pdf).
- Vives, A & Peinado, E (2011). La responsabilidad social de la empresa en América Latina, Recuperado en: <http://www10.iadb.org/intal/intalcdi/PE/2011/08342.pdf> recuperado el: 5 mayo 2015.
- Vélez, A (2010). La Responsabilidad Social Empresarial y la cultura: una relación dinámica y compleja. Revista de Negocios Internacionales. Vol. 3 N° 1. Pp. 8 – 26 recuperado

el 22 de octubre de 2015 en:
<http://publicaciones.eafit.edu.co/index.php/rni/article/view/288/291>

Zemelman, H. 1994. "Racionalidad y Ciencias Sociales". En: *Círculo de Reflexión Latinoamericana en Ciencias Sociales*, Cuestiones de Teoría y Método. Ed. Suplementos, Materiales de Trabajo Intelectual N° 45. Barcelona: Ed. Antropos.

Trabajo de Grado

Cano, G & Quijije, F (2013). Estructura del sector Microempresarial Formal e Informal en la ciudad de Guayaquil, sector centro. Trabajo de Grado, Administración de Empresas, Contabilidad y Auditoría. Ecuador.

Cárdenas, P (2013). Manual de emprendimiento para las familias Fepco. Tesis de grado, Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, Pontificia Universidad Javeriana.

Cardozo, A (2010). La motivación para emprender. Evolución del modelo de rol en emprendedores argentinos. Trabajo de grado. Universidad Nacional de Educación a Distancia Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, Departamento de Organización de Empresas. Argentina.

Quintero, A (2013) Emprender, un desafío de vida. Tesis de Grado. Universidad del Rosario. Recuperado en:
<http://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/4851/1020748123-2013.pdf?sequence=1>

Riaño, V (2013). El caso de perdurabilidad empresarial de Crepes & Waffles desde una perspectiva de Responsabilidad Social Empresarial e innovación en valor en Colombia. Tesis de grado, Escuela de Administración, Maestría en dirección de empresas, universidad del Rosario.

Vergara, M & Vicaría, L. (2009). Ser o aparentar la Responsabilidad Social en Colombia. Análisis organizacional basado en los lineamientos de la Responsabilidad Social Empresarial. Tesis de Grado. Pontificia Universidad Javeriana, Facultad de comunicación social y lenguaje.

ANEXOS

Anexo 1

Consentimiento Informado

Yo _____ identificado con el documento de identidad N° _____ de _____ expreso haber comprendido la información que me proporcionan los investigadores. Así mismo, confirmo que se me explicó que la información que brinde será utilizada con fines netamente académicos y se me aclaró el objetivo general de la investigación y mi función como entrevistado en la participación de la misma.

De igual manera confirmo que mi participación en esta investigación es voluntaria y libre de cualquier imposición y no estaré expuesto a ningún tipo de riesgo biológico, psicosocial o social.

Por lo anterior toda la información que proporcione es de carácter anónimo y se mantendrá de manera confidencial.

En constancia firmo este documento a los ____ días del mes de ____ 2015

Firma _____ C.C. _____

Anexo 2

Entrevista semiestructurada por categorías

1. Emprendimiento

- ¿Qué acciones por parte de la empresa en la que usted labora cree que podría facilitar un emprendimiento en los trabajadores?
- ¿Si se implementaran proyectos de emprendimiento, en que espera usted que la empresa lo apoye?
- ¿En que otro tipo de trabajo le gustaría desempeñarse?
- ¿Si tuviera la posibilidad de crear empresa, de que le gustaría que fuera?
- ¿Según su experiencia, que otras oportunidades laborales a parte de la flora tienen las mujeres pertenecientes a este sector de Funza?
- ¿Qué parámetros tendría en cuenta para que el modelo de negocio funcione?

2. Responsabilidad social empresaria

- ¿Qué riesgos cree usted que tienen las mujeres al ejecutar sus labores diarias en el cultivo?
- ¿Qué aspectos considera que la empresa debe mejorar o implementar en pro de los empleados y del medio ambiente?
- ¿Cuáles son los beneficios y desventajas de trabajar en un cultivo de flores?
- ¿Cómo ve reflejada la RSE aquí en el cultivo de flores?
- ¿Cómo garantiza la buena calidad de esos productos agrícolas?
- ¿Qué normas conoce de RSE?

Anexo 3

Entrevista # 1 de Juan supervisor de cultivo

* El nombre del participante ha sido modificado para proteger su identidad

Entrevistador 1: Bueno muy buenas tardes. En este momento nos encontramos en uno de los cultivos de flora del sector de Funza, estamos con el supervisor del cultivo el señor Juan. Don Juan, muy buenas tardes.

Bueno, eeeh primero que todo yo quisiera saber ¿qué acciones por parte de la empresa cree usted que podría facilitar el emprendimiento en los trabajadores?

*Juan: eeeh, pues, en el momento la empresaaa nos brinda capacitación de educación financiera básicamente, eeh aprendemos finanzas personales, el manejo de gastos e ingresos, eeh pues ya que me parece que es una parte muy importante en el área del emprendimiento, eeh pues, también nos abre una visión muy amplia de cómo funciona un negocio y de cómo pues podremos llegarlo a hacer realidad. La empresa pues también cuenta con asociación con la cámara de comercio y el SENA para brindar estas capacitaciones.

Entrevistador 1: ummm bien. ¿Yyy a partir de su experiencia, eeh yo veo que aquí trabajan muchas mujeres y pues hemos estado en otros cultivos en los cuales también, pienso que la mayoría de cultivos trabajan más que todo mujeres, entonces a partir de su experiencia yo quisiera saber de pronto que riesgos ellas tienen al ejecutar la labor en el cultivo?

Juan: eeeh, pues efectivamente si, como ya se dio de cuenta, la mano de obra aquí por parte de las mujeres es mucho mayor que por parte de los hombres

Entrevistador 1: siii

Juan: eeeh ya que pues las mujeres tienen, son más sensibles y delicadas y brindan un mejor trato al producto, si, por ello se obtiene un producto de mucha, de mejor calidad por decirlo así

Entrevistador 1: mmm, ok

Juan: eeh, en cuanto a su pregunta eeh de los riesgos de las mujeres eeh pues en este sector, eeh básicamente pues se exponen de pronto a cambios de clima, de temperatura y de pronto a agentes químicos que se utilizan aquí para evitar que las rosas se contaminen de plagas, eeh pero pues aquí también se manejan acciones preventivas como lo son las pausas activas, paraa pues prevenir enfermedades, muchas veces en las manos yyy pues todo esto ya que eeh pues el manejo de los cultivos es un proceso muy mecánico y manual

Entrevistador 1: mmm ok, tos. ¿Qué aspectos don Juan considera usted que la empresa debe mejorar, o implementar en pro de los empleados y del medio ambiente?

Juan: eeh pues, la empresa actualmente crea diversos planes de capacitación, ¿Si?

Entrevistador 1: Si

Juan: inclusive pues brinda la facilidad de acceso a créditos, pero pues me parece que las jornadas laborales son muy largas y agotantes. Eeh como se puede dar cuenta pues la mayoría de trabajadores como ya lo discutimos anteriormente son mujeres y pues muchas de ellas son madres cabezas de familia.

Entrevistador 1: Si

Juan: Si!

Entrevistador 1: ujum

Juan: y pues ellas requieren tiempo, pues para su familia después de la jornada laboral y pues no se dedican precisamente a laborar un proyecto o a emprender algún negocio

Entrevistador 1: ok, uuum y dado el caso de que la empresa tuviera la capacidad de apoyarlos para que ustedes fueran emprendedores, ¿Cómo le gustaría que fuera ese apoyo por parte de la empresa?

Juan: eeh pues, aparte de que ya nos brinda un apoyo financiera, me gustaría también un apoyo en una capacitación técnica mucho más allá de las finanzas personales y todo esto.

Entrevistador 1: ok, tos. ¿Cuáles son los beneficios de trabajar en un cultivo de flores, don Juan?

Juan: eeh pues, los beneficios eeh eeh son bastantes, ya que todos vivimos en cercanías a Funza, todos somos de veredas cercanas, de inclusive de Funza y pues como ya se pudo dar cuenta en la entrada hay mucha gente que se transporte mediante pues, medios alternativos como lo son la cicla, inclusive mucha gente llega a pie. Ehh pues también, algún beneficio que me parece a mí muy importante de resaltar, eeh pues es la satisfacción pues eeh, la satisfacción que nos brinda la empresa, el verde del producto terminado, ya que es un producto tipo exportación, que pues va hacia mercados de Asia y Japón

Entrevistador 1: mmm aah ok. Ummm ¿en qué otro tipo de trabajo le gustaría desempeñarse Don Juan?

Juan: mmm, para mí pues la verdad llevo bastante tiempo en el sector, pero pues no me gustaría salir de acá a buscar un nuevo trabajo, me gustaría darle una nueva perspectiva a mi vida, de pronto con la creación de una empresa.

Entrevistador 1: mmm Ok y ¿Si tuviera esa posibilidad de crear empresa, de qué le gustaría que fuera?

Juan: eeh pues, la verdad el sector de la comida, de los restaurantes, me llama mucho la atención, ya que pues un sector que da, brinda una alta rentabilidad y pues aprovechando que mi casa y mi familia se encuentra ubicada en la cercanía de Bogotá, me parece que sería un buen punto para la creación de este negocio. }

Entrevistador 1: bien. Y ¿Qué parámetros tendría usted en cuenta pues para que el modelo de negocio le funcione?

Juan: eeh pues, teniendo en cuenta las capacitaciones que he recibido por parte de la empresa, para mí pues caben destacar tres parámetros básicos en una empresa, como lo son: la innovación, la calidad y el precio, para que pues un modelo de negocio funcione.

Entrevistador 1: ummm muy cierto. Tos. Y ahora hablando un poco de los caballeros, eeh, cuénteme ¿Cuáles son las desventajas que ustedes sienten pues al ver, al pertenecer a un cultivo de flores?

Juan: umm pues desventajas. Ummm pues aquí en la empresa tanto hombres como mujeres, nos toca madrugar mucho, las jornadas son pesadas y pues en la parte de los hombres eeh

básicamente pues el trabajo de la fuerza, dee dee, si de la fuerza más que todo, porque ellos se encargan de trabajos pesados como son el eel arreglo del terreno, la construcción de camas, eeh limpiar las plagas de las flores y pues hacen trabajos pesados básicamente enfocados a la carga de elementos pesados.

Entrevistador 1: ummm ok.

Juan: Un vivo ejemplo de esto, pues puedo ser yo quien en la anterior empresa en la cual trabajaba adquirí como una desviación en la columna, pese a estos trabajos pesados.

Entrevistador 1: Si, ¿y malas posturas que tienen también, de pronto a veces las personas realizan, no?

Juan: si claro, si señora.

Entrevistador 1: tos. Bueno. Según su experiencia que nos ha contado que ya es amplia en este sector. ¿Qué otras oportunidades laborales a parte de la flora usted puede ver que las mujeres, tienen pues aquí en Funza?

Juan: Eeh pues, la verdad oportunidades laborales para las mujeres aquí en Funza son escasas, la mayoría de las mujeres trabajan en cultivos, pero pues muchos, muchas mujeres también tienen que migrar hacia Bogotá en busca de trabajo.

Entrevistador 1: ummm ok. Eeh bueno don Juan, yo lo contextualizaba un poco, antes de empezar laa la entrevista, acerca dee del tema de responsabilidad social empresaria. Eeh, yo quisiera saber aquí en el cultivo, ¿cómo ve reflejada esa responsabilidad social?

Juan: pues eeh, la empresa es totalmente amigable con el medio ambiente, básicamente en sus procesos. Eeh digamos en los injertos que se realizan aquí para obtener los diferentes tipos de rosas, como se pudo dar cuenta, diferentes colores, tamaños.

Entrevistador 1: si

Juan: Digamos en los procesos de injertos, se utilizan cintas biodegradables.

Entrevistador 1: ummm ok.

Juan: Y pues estas no afectan en ningún momento el proceso.

Entrevistador 1: el medio ambiente. Ujum

Juan: si señora. Eeh pues también se realizan una serie de procesos de reciclaje de desperdicios, esto para evitar plagas y demás agentes que puedan contaminar las rosas. Y también, pues usamos productos calificados para las buenas prácticas agrícolas.

Entrevistador 1: ummm ok. Y ¿Cómo garantiza usted la buena calidad de esos productos agrícolas?

Juan: pues dentro de la responsabilidad social de la empresa, estamos regidos por la *Raint Forest Alliance*.

Entrevistador 1: ujum

Juan: La cual, es una normativa, una garantía, eeh del, mediante la cual la empresa está cumpliendo con todos los procesos y procedimientos adecuados para brindarle al cliente una rosa de la mejor calidad posible. Eeh pues, a clientes digamos un ejemplo como Estados Unidos y Rusia que son los clientes que, más exigentes en el mercado.

Entrevistador 1: mmm Ok. Bueno Don Juan le agradezco mucho su tiempo. Eeh y pues esperamos que siga cumpliendo con una labor tan bonita como esta. Muchísimas gracias.

Juan: A usted señorita

Anexo 4

Entrevista # 2 de Rocío coordinadora de salud ocupacional

* El nombre del participante ha sido modificado para proteger su identidad

Entrevistador 2: En el momento nos encontramos en compañía de una de las personas que labora en la empresa en cultivo de flores de Funza, ella hace parte del área de salud ocupacional y bueno Rocío buenas tardes, eeehh cuéntame, ¿qué acciones por parte de la empresa en la que usted labora cree que podría facilitar un emprendimiento a los trabajadores?

* Rocío: buenas tardes Lorena, teniendo en cuenta que la mayoría de nuestros trabajadores son mujeres madres cabeza de familia la empresa está generando un programa para que terminen de validar su bachillerato y en convenio con el SENA se están ofreciendo cursos cortos en donde las mujeres se puedan capacitar para poder alcanzar un mejor empleo en otras empresas

Entrevistador 2: ¿Usted qué cree, que riesgos cree que tiene las mujeres al ejecutar sus labores diarias en este cultivo?

Rocío: Dentro de un cultivo uno tiene riesgo químico porque hay una exposición a agroquímicos, a componentes industriales. Existe riesgo físico porque estamos expuestos a ruido, estamos expuestos a ruido del tractor obviamente, ehh estamos expuestos a calor, a temperatura en los invernaderos, estamos expuestos a riesgos biomecánicos por las posturas de pie que tienen que estar todo el tiempo, adicional a eso por el desgaste de manos cuando están cortando la flor

Entrevistador 2: A raíz de esto ehhh tu que consideras porque, o en que consideras que la empresa debe mejorar o implementar en pro de los empleados y el medio ambiente

Rocío: La empresa cuenta con un programa, sistema integrado de salud y seguridad en el ambiente ehh que tiene programas de prevención de riesgos como biomecánico, se dota de elementos de protección personal, se hacen capacitaciones continuas y además de esto se

está trabajando en un proyecto de sustitución de agro abonos para prevenir el riesgo químico

Entrevistador 2: eeh la empresa actualmente cuenta con algún proyecto de emprendimiento para las trabajadoras del cultivo

Rocío: Si, cuenta con un proyecto que se llama termina tu bachillerato y empieza tu futuro

Entrevistador 2: ooh. A raíz de esto pues ¿tú que consideras que debe mejorar la empresa pues para estos proyectos o qué proyectos esperarías tu que la empresa les diera o apoyara a los trabajadores?

Rocío: uno de los factores por los cuales las personas no pueden acceder a este tipo de capacitación es que por ser madres cabeza de familia no tienen con quien dejar a sus hijos eeh motivo por el cual se está solicitando a la empresa la posibilidad de un jardín infantil hasta los mmm 5 años y uno de preadolescentes hasta los 10 años para que ellas puedan contar con el tiempo y estudiar.

Entrevistador 2: ¿cuáles son esas ventajas y desventajas que tiene una trabajadora que está laborando en un cultivo de flores?

Rocío: bueno ventajas es mucho porque pueden llevar un salario digno a su familia y ganado de una manera honorable. Eeh las desventajas es que el horario de trabajo es largo y los riesgos y los factores de exposición son muchos por los cuales la vida de una persona que labora en un cultivo de flores es relativamente corta a nivel laboral.

Entrevistador 2: ooh. Eeh de que, ¿cuáles consideras tú que son los factores que impiden emprender a estas trabajadoras, que les impide el emprender su propia empresa?

Rocío: uno de los motivos que le impide emprender su propia empresa es que son madres de muchos hijos, generalmente solteras y pues tienen que trabajar todo el tiempo y no tienen la oportunidad de generar empresa porque el tiempo es absorbido por completo en el aspecto laboral y en su vida familiar

Entrevistador 2: eeh, ¿qué podría hacer la empresa para motivar a esas mujeres a emprender?

Rocío: seguirles brindando capacitación, apoyarlas con horarios de trabajo flexiibles, colaborarles con la jornada adicional de cuidado con sus hijos y sobretodo seguirles brindando la oportunidad de trabajar en el cultivo mientras que consiguen una mejor oportunidad laboral o su propia empresa.

Entrevistador 2: ¿Que normas o leyes conoces acerca dee emprender?

Rocío: eeh bueno cooon el proyecto Flor Verde, eeh por Responsabilidad Social se debe, todos los cultivos deben manejar eeh programas encaminados a ayudar a los trabajadores a progresar, a capacitarsen y aaah ayudar con su familia eehh en la prevención de la violencia intrafamiliar, eehh capacitación sobre prevención de enfermedades de transmisión sexual que también es otra de las cosas que se genera mucho se ven mucho en un cultivo de flores y en eeh la planificación familiar porque estamos hablando de mamás multíparas que tienen demasiadas responsabilidades y no cuentan con una pareja estable

Entrevistador 2: ¿Cuáles considera usted que son las limitantes en la consecución de negocio teniendo en cuenta la consecución de las normas establecidas por la alcaldía de Funza y la empresa en donde laboras actualmente?

Rocío: eehh bueno pues la verdad no estoy muy empapada de las normas establecidas por la alcaldía. Sin embargo, hasta donde tengo entendido las alcaldías locales, regionales y municipales deben tener programas encaminados a la creación de empresas y en especial se le está dando mucho apoyo a la mujer

Entrevistador 2: ¿Por qué considera usted que se crean en Colombia lineamientos de Responsabilidad Social Empresaria?

Rocío: porque la única manera de hacer país es capacitando las personas, que ellas tengan un proyecto de vida, que ellas hagan empresa y que generen empleo. Es la única manera de salir del país tercermundista en el que andamos

Entrevistador 2: Bueno Rocío, ¿si se implementaran proyectos de emprendimiento en que espera usted que la empresa lo apoye?

Rocío: Me gustaría que me apoyara en algo que tuviera que ver con una empresa que no generara accidentes ni enfermedades laborales, porque esos accidentes y enfermedades siempre el trabajador es el más perjudicado

Entrevistador 2: ¿En que otro tipo de trabajo le gustaría desempeñarse?

Rocío: Me gustaría desempeñarme en algo que tuviera que ver con bienestar social, desarrollo comunitario, porque definitivamente la base de la sociedad está en el bienestar.

Entrevistador 2: Si tuvieras la posibilidad de crear empresa en que, en que otra área te gustaría que fuera

Rocío: Eeen asesoríaas técnicas deee sostenimientooo y responsabilidad social

Entrevistador 2: ok. ¿Qué parámetros tendría en cuenta para que el modelo de negocio le funcione?

Rocío: Establecer un negocio financiero que sea económicamente rentable, que de apoyo a la sociedad y que tenga que ver con reciclaje para sostenimiento del medio ambiente.

Entrevistador 2: ¿Cómo ves reflejada la responsabilidad social en el cultivo de flores?

Rocío: la veo reflejada en el jardín infantil que se tiene para las madres solteras, la veo reflejada en el programa de salud ocupacional, en las charlas, en la capacitación y en todo el apoyo que le da el cultivo a la sociedad.

Entrevistador 2: ¿Cómo garantizas la buena calidad de los productos agrícolas?

Rocío: Eeeh utilizando agro abonos que sean de baja toxicidad que es algo bueno para los trabajadores y también para la comunidad que consumen los productos y adicionalmente estamos suscritos al proyecto Flor Verde eeeh para reducción, reducción de gases efecto invernadero .

Entrevistador 2: Listo Rocío, Muchas Gracias por tu colaboración.

Rocio: Con mucho gusto siempre para servirte

Anexo 5

Entrevista # 3 de Luz operaria del cultivo de flores

* El nombre del participante ha sido modificado para proteger su identidad

Entrevistador 3: Buenas tardes, en este momento nos encontramos en uno de los cultivos de flores, de la flora del sector de Funza. Estamos con la señora Luz quien se desempeña como operaria del cultivo. ¿Como ha estado señora Luz?

*Luz: muy bien, muy buenas tardes, jajaja. Mi nombre es Luz.

Entrevistador 3: jajá, bueno luz cuénteme usted hace cuanto trabaja en el cultivo de flores

Luz: eeh, ya hace nueve años estoy en el cultivo de flores

Entrevistador 3: y siempre ha trabajado en contrato indefinido en la compañía

Luz: Dentre por seis meses por temporal y ya, ya luego me pasaron por empresa por indefinido

Entrevistador 3: bueno y usted ya con tantos años de experiencia en el sector de la floricultura ¿que la llevó a trabajar en ese sector?

Luz: eeeh, primero que todo porquee ahí le dan muchas oportunidades a uno para sacar su casita, jajaja, para conseguir su lote, porque le dan estabilidad laboral, más que todo yo lo hago por eso, porque le dan estabilidad laboral.

Entrevistador 3: Perfecto si señora. Bueno y que pues, digamos que beneficios tenía o tiene el trabajador en las flores, ¿Qué beneficios trae para usted trabajar en una flora?

Luz: uno de los beneficios que más uno lo hace es porque uno tiene un horario sí, que es solamente jornada de la mañana y que uno que si entra a las 6:00 a.m. sale a las 2:30 p.m. y puede hacer uno vueltas, puede ir uno al médico, a reuniones, puede ir al banco, puede ir a una reunión del colegio, sí, y otras vueltas más.

Entrevistador 3: Ese horario ¿era permanente o en las temporadas cambia?

Luz: Es, solamente en las temporadas que es mayo, en mayo, si más que todo en mayo eeh y en enero sale uno a las 5:00 p.m. del cultivo, por mucho que uno trabaje hasta las 5:00 p.m., pero de resto a las 2:30 p.m.

Entrevistador 3: 2:30 p.m.?

Luz: 2:30 p.m., entonces uno lo hace por eso, por el horario, jajaja.

Entrevistador 3: ok, bueno que más beneficios tiene trabajar, aparte del horario, ¿qué otros beneficios tiene trabajar en una flora?

Luz: pues como le contaba eeh la permanencia, eso es lo que hace amañar más a la gente así, no está uno que cada rato lo están cambiando, entonces ya no, se siente como más comprometido con la empresa entonces sí, le dan ganas de continuar, porque sabe que la empresa lo apoya a uno.

Entrevistador 3: Ok. Listo. Entonces ya vamos en el horarios, ese compromiso que tienen con la empresa, ¿qué otros beneficios le brindan al trabajador en la flora?

Luz: en otro beneficio que nos brinda es que nos ayuda con un jardín de niños, entonces cuando uno tienen niños pequeños, pues solo es irlo a dejar en la mañana y como le digo, si uno sale a las 2:30 p.m. uno va y los recoge, uno mismo va y lo recoge, entonces es un gran beneficio para uno de mamá que no está pensando en: aaay ¿será que me lo están cuidando? ¿Será que me lo van a cuidar? ¿a qué hora irá a salir, entonces así ya uno tiene como más tranquilidad?

Entrevistador 3: ¿qué horarios les tienen siempre a los niños, ahí cuidando en el jardín?

Luz: desde las 5:00 de la mañana hasta las 2:30 o 3:00 que uno sale, emm es perfecto, jajaja.

Entrevistador 3: jajaja. Bien usted también me hablaba sobre unos beneficios, antes estábamos hablando de unos beneficios de estudio que les daban.

Luz: Si, si, se está implementando dar cursos pues de computación así pues cortos, pues pero para dar iniciativa a la gente de que, de cuál es la importancia de uno aprender, de uno

aprender algo, ¿sí? sobre el Excel, que pues es como lo que más se está aprendiendo más acá en Colombia, no sólo en Colombia sino en todo el mundo, es algo muy usual. Entonces la empresa también está proyectando eso yyy que algunas personas también terminen su primaria, que no la han terminado, también es otro beneficio

Entrevistador 3: les ayudan ahí en la flora para que terminen sus estudios

Luz: por parte del fondo de empleados dan un auxilio para las personas que están estudiando, eeeh, pues dan los beneficios que dan. Para los niños de preescolar les dan 160.000 pesos, para los niños de bachillerato y a los de universidad, también les dan 160.000 pesos. Los que hacen algún otro curso también le, llevan lo de pago y también se lo reingresan y ya después le devuelven a uno, entonces es un beneficio.

Entrevistador 3: y ¿Que desventajas tiene trabajar en una flora?

Luz: Las desventajas. Una de ellas, pues una de todas eees, lo que uno está ahí, los químicos. Nosotros estamos, porque terminan de fumigar, dejan 3 o 4 horas y ya uno tiene que entrar uno a cortar a erradicar o si, entonces uno está expuesto a los olores químicos. También, mucho tiempo que de pronto cuando uno está agachado que le toca podar o algo así, pues a veces a uno le molesta la espalda, la columna, eeeh de cortar todos los días y hacer la misma labor le puede a uno provocar el túnel del Carpio. Eso son como también desventajas, porque hay algunas personas que cuando ya hay cierta edad de haber trabajado ciertos años en las flores, también más que todo son propensos al cáncer.

Entrevistador 3: y ¿a qué tipo de cáncer están propensos?

Luz: pues como aal gástrico o del colón, esos son como los que yo más he escuchado así en la empresa.

Entrevistador 3: y de dermatitis y eso, de otros compañeros

Luz: muy poco, más que todo así como el cáncer e infecciones respiratorias

Entrevistador 3: Bueno Luz, y cuénteme ¿usted que labores desempeña aquí dentro de la flora?

Luz: aquí dentro de la flora eehh, corto, en la mañana se cortan las flores, bueno se clasifican, se enmallan y se mandan para la poscosecha. Luego que terminamos eso barremos, eehh los caminos, jajaja y luego hay un horario de trabajo entonces ya cada uno sabe que tiene que hacer, como a cada persona nos dan unas camas y uno tiene que responder por esas camas, entonces ya sabe uno si tiene que erradicar, si tiene que ir a podar, si tiene que sacarle eehh loos, lo que ya no sirve, ¿sí?.

Entrevistador 3: los Desperdicios

Luz: sí, los desperdicios secos y toca desyerbar, jajaja, agachados, por cierto sale uno muy cansado, jajaja, si todas esas labores se hacen acá en el cultivo

Entrevistador 3: ok

Luz: y se desbotona

Entrevistador 3: Luz, ¿Qué riesgos usted considera que tiene las mujeres al ejecutar las labores aquí en el cultivo?

Luz: Los riesgos, pues de pronto cuando uno está desbotonando que se sube por ahí en un banco, jajaja, se puede caer, jajaja, es un riesgo.

Entrevistador 3: ¿Es en alturas?

Luz: sí, si le toca a uno subirse por allá en una canastilla, entonces, y el otro riesgo es que pues de pronto cuando uno está cortando lleva, pues porque toca agilizar, entonces llega, pues por ejemplo allá son 100 tallos los que uno tiene que cortar y salir a aaah enmallar, pero pues a veces cuando es temporada no da tiempo, entonces le toca a uno corta 3 o 4 mallas y llevarlas sobre, sobre sí, sobre el brazo izquierdo, entonces pues eso es otro riesgo porque el brazo, le causa bastante dolor y se cansa uno. Y pues lo de las manos, ya sale uno en la tarde que ya uno no puede más, jajaja, súper cansada. Así, otro riesgo así.

Entrevistador 3: Los Químicos

Luz: Los químicos también. Sí, como le decía, así fumiguen esta tarde y mañana uno entre en la mañana todavía uno percibe el olor de los químicos.

Entrevistador 3: Ok. Listo. Bueno. Luz según su experiencia ¿Qué otras oportunidades laborales a parte de trabajar en la flora tienen las mujeres acá en el municipio de Funza?

Luz: Pues la verdad, la verdad muy pocas, más que todo eeh no la brindan son las floras, son las que más brindan oportunidad, muchas veces porque la persona no ha terminado la primaria, el bachillerato, porque no tiene otros cursos más avanzados, entonces es muy difícil uno ir a aah pedir trabajo a alguna otra empresa, a alguna otra bodega, son muy pocas las personas que, que lo reciben a uno, entonces uno, la mayoría de esa, una va a la flora porque pues como allá no molestan tanto, no exigen tanto, entonces uno sí, vaaa y ya. Uno se queda allá porque si uno no tiene la oportunidad de superarse ooh entonces la mayoría sí, pero más que todo la mayoría aquí en Funza son las Flores. Muy poca, ya digamos que van a bodegas la personas que están saliendo del bachillerato, ellos sí, porque a veces piden experiencia, no si usted no ha tenido experiencia entonces no le damos el trabajo, pero pues si no dan la oportunidad tampoco se puede. Jajaja

Entrevistador 3: jajaja. Ok Luz. Bueno. Usted me decía que una de las actividades que hacían cuando terminaban su jornada laboral era pues de pronto hacer esas vueltas personales. Eeh ¿Qué Otras actividades realiza el personal femenino cuando termina sus labores en las flores?

Luz: Pues fuera de salir, recoger los niños en el jardín, en el colegio o donde nos los cuidan, llegar a la casa, hacer aseo, jajaja

Entrevistador 3: jajaja

Luz: organizar la casa, lavar, barrer, trapear, hacer la comida, mirar las tareas que tengan los niños, colaborarles yyy nuevamente alistar para el otro día, dejar listo sí, para que a uno no le coja la tarde porque uno sale por lo general faltando un cuarto para las cinco, uno ya tiene que estar allá cogiendo las rutas, entonces, entonces pues a uno le toca llegar allá.

Entrevistador 3: ¿La flora tiene rutas?

Luz: Sí, la flora tiene rutas, es un gran beneficio, es un gran beneficio que nos presta.

Entrevistador 3: Que bueno. Si usted tuviera la oportunidad luz, deee , de tener otro trabajo, ¿En qué le gustaría desempeñarse?

Luz: Pues en algo así que me gustaría desempeñarme y que da plata como rápido, jajaja, pues no sé, sería como en algo de comidas rápidas o en un restaurante, porque que haya plata o no haya plata uno no deja de comer, siempre, es constantes, entonces me parece ese un buen plan.

Entrevistador 3: un buen plan de negocio que tendría.

Luz: Sí

Entrevistador 3: si si la empresa le patrocinara para que usted tuviera ese proyecto de negocio, para que usted tuviera ese negocio de comidas rápidas y pues que en el cual la empresa la acompañe a mejorar sus ingresos, eehh quee, que cree, o que quisiera usted que la compañía la acompañara, que le gustaría que la empresa hiciera para que usted pudiera tener ese negocio.

Luz: Pues primero que todo, el negocio, pues primero que todo sería como un préstamo, jajaja.

Entrevistador 3: jajaja

Luz: Porque pues sin plata uno no puede empezar, si puede tener muchas ideas buenas y todo, pero hoy en día lo que manda es la plata. Si me pudiera ayudar con algo de plata, empezaría por algo, pues puede ser como por comidas rápidas y ya uno ahí va mirando yyy se va proyectando y a medida que va pasando el tiempo puede uno proyectarse a algo más grande.

Entrevistador 3. Ok. Listo Muy Bien. Y para que pudiera funcionar ese negocio, que se tendría en cuenta Luz, que tendría usted en cuenta para que ese negocio le funcionara, eehh pues digamos que hago referencia a usted que tendría en cuenta de pronto, eeh para su capital, los productos, qué necesitaría para que funcionara ese local de comidas

Luz: pues para que funcionara primero que todo tendría que tener un ingreso para empezar, porque tiene uno que arrendar el local

Entrevistador 3: ujum

Luz: y pues si se me diera la oportunidad, si alguien, si pudiera hacer un préstamo, o me hicieran el préstamo, pues hay muchos negocios que ya los venden acreditados, podría comprar un negocio ya acreditado

Entrevistador 3: que tuviera ya

Luz: si, ya que venga con todo. Jajaja

Entrevistador 3: jajaja. Con todos los juguetes.

Luz: jajaja

Entrevistador 3: ok, Bueno, pues ya hablamos un poco de, del tema de que le gustaría.

Luz: ujum

Entrevistador 3: hablemos un poco también de la empresa que, ¿qué aspectos usted considera Luz que la empresa debe mejorar para implementar en pro de los empleados?, ya me comentó usted algunos beneficios como el transporte. ¿Qué le gustaría usted que la, que la empresa implementara en pro de los empleados?

Luz: Por ejemplo, nos diera muchas capacitaciones, de acuerdo a lo que uno se encuentra trabajando, para tener muchas prevenciones porque hay algunos compañeros que de pronto, no tienen prevención. En cambio pues si les dan charlas y eso, pues dicen yo no puedo hacer esto porque eso no se hace así, pero hay personas que de pronto no lo saben, esa.

Entrevistador 3: ujum

Luz: Que hubieran más jardines infantiles, que le dieran desayunito a los niños, su meriendita, su almuercito, porque así uno estaría todavía más tranquilo en el trabajo, ya pues uno dice tiene desayuno, tiene el almuerzo, que es lo que uno más piensa en ellos, porque son niños pequeños igual que no se pueden defender como una persona adulta. Eeh

Eso me gustaría que le diera la oportunidad y buscaran, como que se aliaran no sé, podría ser con el SENA para que implementaran cursos y le dieran capacitación a los empleados también. Ya por X o Y curso que la gente esté interesada así para irse uno superando y no siempre estar pues con la misma, jajaja

Entrevistador 3: jajaja. Ok. Y cursos en qué le gustaría Luz, digamos en parte personal y lo que haya usted de pronto escuchado también de sus compañeros, en qué les gustaría capacitarse

Luz: Pues primero que todo en informática, como en Excel, porque a veces hay oportunidades para, para ir subiendo así pero, entonces las personas no están capacitadas, entonces no, y tampoco pueden ir a buscar otro trabajo porque a veces le preguntan si sabe algo de, si de Excel, si, las personas no, no están es capacitadas entonces también pueden perder otra oportunidad de trabajo.

Entrevistador 3: ujum

Luz: u otro ingreso, no sé, o algo así

Entrevistador 3: o algo adicional.

Luz: Más que todo, me gustaría que le dieran la oportunidad que ayudaran a muchas personas que no han terminado la primaria y el bachillerato, que sé que es muy indispensable, aunque uno piense que aah es que uno ya está viejo, no, pero uno lo necesita, bien sea para explicarle a los hijos, los nietos, a los vecinos, así, pero uno necesita ese estudio. Hay has personas que no lo tienen y pues me gustaría que la empresa colaborara con eso.

Entrevistador 3: Ok. Me contaba usted antes de iniciar la entrevista que hay, había un sindicato dentro de la flora y que ellos que beneficios era los que estaban solicitando?

Luz: Los beneficios es que ellos nos brindaban, nos brindan, no se nos brindaban, que siempre todo trabajador que ingresara a la empresa fuera por la temporal, porque como primero se ingresa por una temporal, eeh de una vez entre con su dotación. Que tenga los mismos beneficios como los de casino, que ahí uno tiene su almuercito, eeh que tenga las

mismas oportunidades que tiene una persona que está por contrato indefinido las tenga también las personas que entran por temporal, porque igual van a ejercer el mismo trabajo que nosotros, entonces eso tiene en cuenta en sindicato y hacer respetar los horarios de trabajo, no excederse de las horas que ya está estipulado.

Entrevistador 3: como la de salir a las 5 de la tarde, o ¿había otros horarios que eran muchísimo más extendidos?

Luz: eeh a veces hay otros horarios, no en cultivo pero en la poscosecha sí, tiene horario de entrada pero no de salida sí. A veces, siempre así no sea en temporada allá siempre es así. No sabe entonces uno, sí. Ellos colaboraban, pero si no hay arto trabajo entonces modificarlas horas, si no es necesario, porque la gente también se cansa, tiene agotamiento físico, entonces eso también ayuda a mirar el sindicato.

Entrevistador 3: Ok. Y los beneficios que tiene ustedes dentro del cultivo, las personas de poscosecha son las mismas, hacen parte de la misma empresa, o no son las mismas condiciones

Luz: Sí, son las mismas condiciones.

Entrevistador 3. Únicamente cambian son los horarios.

Luz. Sí, lo único que cambian son los horarios.

Entrevistador 3. Ok. Bueno Luz, y ¿Qué aspectos consideraría usted que la empresa podría mejorar en pro del medio ambiente?

Luz: Eeh primero que todo pues reciclar. Hay mucho por reciclar, en una flora hay mucho desorden. Algo así como que cada área tenga sus, cada área sea responsable, sí.

Entrevistador 3: Ujum.

Luz: de su aseo, sí. Para ayudar al medio ambiente, no solo dos o tres personas no alcanzan a recorrer toda la finca, a recoger todos los regueros, no alcanzan. Que por ejemplo formaran grupos y que cada grupo se encargue de tal sector, como acá hay varios sectores. Sector 1, sector 2, sector 3, que forme grupos en cada área para que ayuden a reciclar, a

recoger todos los regueros y así contribuiríamos más al medio ambiente. Y pues que el agua, el agua que sale de los cultivos en la parte que está húmeda, que también se puede ayudar para, como reciclarla para con eso mismo regarle a los cultivos.

Entrevistador 3: a los cultivos

Luz: y así no se está gastando tanta agua potable que le puede servir a más de una persona para consumir, podría ser eso también.

Entrevistador 3: Ok. Y en cuanto a los químicos de pronto han mejorado para que cuide el medio ambiente o los químicos no.

Luz: Pues hasta ahorita no, yo no he escuchado así, hasta ahorita no he escuchado la verdad, jajaja

Entrevistador 3: jajaja

Luz: No que estén en gestiones, que estamos haciendo esto, no. Están como en un proyecto, pero eso es como a largo plazo, no lo están ejecutando ya en el momento.

Entrevistador 3. En el momento no. Ok. Bueno. Hablamos también Luz de, lo de la responsabilidad social empresarial, ¿Usted cómo ve reflejada aquí la responsabilidad social empresarial en el cultivo de flores? Lo de los programas que le comentaba de responsabilidad social, ¿Cómo usted lo ve acá reflejado?

Luz: Pues en sí, en la ayuda que nos están dando para los niños en los jardines y los cursos, los pocos cursos que nos están brindando, que es lo de Excel, son como los que más nos han así colaborado y pues que nos dan una ayuda para, que pasen ideas para mejorar en pro de la empresa.

Entrevistador 3: Ujum.

Luz: También como que incentivan arto la gente para seguir colaborando, sí. Para hacer mejoras.

Entrevistador 3: Ok. Listo. ¿Cuál creería Usted Luz que serían esas, o como podría, o que acciones por parte de la empresa acá en la flora cree usted que podría facilitar el

emprendimiento a las personas que trabajan acá, emprendimiento me hago referencia a que así como usted dio una idea de negocio de poder hacer, de comidas rápidas, pudieran emprender un negocio, ¿Qué acciones creería que la empresa podría hacer para que las personas pudieran emprender esos negocios?

Luz: Primero que todo, es como dice por ahí animando a la gente, dando las charlas que le digo, que las charlas lo animan mucho a uno, porque a veces uno puede tener una idea así como opacada pero si están en constantes charlas como que la gente va subiendo más el ánimo, como que lo motiva a uno más a proyectarse, como a lo que uno tiene pensado, pero pues que sea constante y pero que sea serio también, pues es responsabilidad por parte y parte, tanto del empleado como de la empresa.

Entrevistador 3: listo Luz, pues le agradezco muchísimo haberme colaborado con esta entrevista, sé que de pronto tiene poco tiempo, pues por las labores que desempeña acá dentro del cultivo, le agradezco muchísimo por haber brindado ayuda ara esta entrevista.

Luz: Muchas gracias a usted.

Entrevistador 3: Muchas Gracias Luz.

Anexo 6

Matriz análisis de sentido categoría 1

Categoría: Emprendimiento

Subcategoría 1: Capacitación como fuente motivación para emprender

Subcategoría 2: Desafíos en el desarrollo de un proyecto de emprendimiento

Juan	Rocío	Luz	Análisis
<p>“eeeh, pues, en el momento la empresaaa nos brinda capacitación de educación financiera básicamente, eeh aprendemos finanzas personales, el manejo de gastos e ingresos, eeh pues ya que me parece que es una parte muy importante en el área del emprendimiento, eeh pues, también nos abre una visión muy amplia de cómo funciona un negocio y de cómo pues podremos llegarlo a hacer realidad. La empresa pues también cuenta con asociación con la cámara de comercio y el SENA para brindar estas</p>	<p>“Buenas tardes Lorena, teniendo en cuenta que la mayoría de nuestros trabajadores son mujeres madres cabeza de familia la empresa está generando un programa para que terminen de validar su bachillerato y en convenio con el SENA se están ofreciendo cursos cortos en donde las mujeres se puedan capacitar paraaa podeer alcanzar un mejor empleo en otras empresas.”</p>	<p>“Primero que todo, es como dice por ahí animando a la gente, dando las charlas que le digo, que las charlas lo animan mucho a uno, porque a veces uno puede tener una idea así como opacada pero si están en constantes charlas como que la gente va subiendo más el ánimo, como que lo motiva a uno más a proyectarse, como a lo que uno tiene pensado, pero pues que sea constante y pero que sea serio también, pues es responsabilidad por parte y parte, tanto del empleado como de la empresa.”</p>	<p>Se evidencia que las personas se sienten satisfechas y motivadas en el apoyo que les brinda la empresa, coinciden en que les proporcionan capacitaciones y existen convenios con el SENA. Se muestran diferencias en el impacto que tienen las capacitaciones que les otorga la empresa para cada participante, ya que para el participante 1 (Juan) estas son la base para poder emprender su propio negocio, para la participante 2 (Rocío) ella encuentra estas capacitaciones como la oportunidad de mejorar empleo y</p>

<p>capacitaciones.”</p> <p>“eeh pues, aparte de que ya nos brinda un apoyo financiero, me gustaría también un apoyo en una capacitación técnica mucho más allá de las finanzas personales y todo.”</p>	<p>“Me gustaría que me apoyara en algo que tuviera que ver con una empresa que no generara accidentes ni enfermedades laborales, porque esos accidentes y enfermedades siempre el trabajador es el más perjudicado.”</p>	<p>“Primero que todo, el negocio, pues primero que todo sería como un préstamo, jajaja. Porque pues sin plata uno no puede empezar, si puede tener muchas ideas buenas y todo, pero hoy en día lo que manda es la plata. Si me pudiera ayudar con algo de plata, empezaría por algo, pues puede ser como por comidas rápidas y ya uno ahí va mirando yyy se va proyectando y a medida que va pasando el tiempo puede uno proyectarse a algo más grande.”</p>	<p>la participante 3 (Luz) considera que las charlas son un medio para motivarse a emprender su propio proyecto. Por lo tanto, se analiza que la participantes No 2 (rocío) no ve estas actividades como con un propósito de emprender si no por el contrario de mejorar su empleo, mientras que los otros participantes toman ese tipo de ayudas como motivación y proyección para su futuro.</p> <p>Se observa que los participantes coinciden en sus respuestas ya que les gustaría que la empresa los apoyará tanto económicamente como capacitaciones en el manejo del dinero y en la formación de empresa. La diferencia es que cada uno tiene diferentes campos de negocio.</p>
--	--	--	--

<p>“mmm, para mi pues la verdad llevo bastante tiempo en el sector, pero pues no me gustaría salir de acá a buscar un nuevo trabajo, me gustaría darle una nueva perspectiva a mi vida, de pronto con la creación de una empresa.”</p>	<p>“Me gustaría desempeñarme en algo que tuviera que ver con bienestar social, desarrollo comunitario, porque definitivamente la base de la sociedad está en el bienestar.”</p>	<p>“Pues en algo así que me gustaría desempeñarme y que da plata como rápido, jajaja, pues no se, sería como en algo de comidas rápidas o en un restaurante, porque que haya plata o no haya plata uno no deja de comer, siempre, es constantes, entonces me parece ese un buen plan.”</p>	<p>Se evidencian semejanzas en que los tres participantes desean crear su propio proyecto. A diferencia del participante número dos desea emprender un proyecto de bienestar social y el participante 1 (juan) busca estabilidad laboral y la participante 3 (luz) busca soluciones rápidas para la obtención de ganancias.</p>
<p>“eeh pues, la verdad el sector de la comida, de los restaurantes, me llama mucho la atención, ya que pues un sector que da, brinda una alta rentabilidad y pues aprovechando que mi casa y mi familia se encuentra ubicada en la cercanía de Bogotá, me parece que sería un buen punto para la creación de este negocio.”</p>	<p>“Eeen asesoríaas técnicas deee sostenimientooo y responsabilidad social”</p>	<p>“Pues en algo así que me gustaría desempeñarme y que da plata como rápido, jajaja, pues no sé, sería como en algo de comidas rápidas o en un restaurante, porque que haya plata o no haya plata uno no deja de comer, siempre, es constantes, entonces me parece ese un buen plan.”</p>	<p>De acuerdo con la respuesta de los participantes es claro que todos buscan emprender en negocios con una alta rentabilidad a diferencia de la participante 2 (rocío) se proyecta en asesorar sobre salud ocupacional y responsabilidad social, buscando un beneficio para la comunidad.</p>

<p>“Ehh...pues, teniendo en cuenta las capacitaciones que he recibido por parte de la empresa, para mí pues caben destacar tres parámetros básicos en una empresa, como lo son: la innovación, la calidad y el precio, para que pues un modelo de negocio funcione.”</p>	<p>“Establecer un negocio financiero que sea económicamente rentable, que de apoyo a la sociedad y que tenga que ver con reciclaje para sostenimiento del medio ambiente.”</p>	<p>“Pues para que funcionara primero que todo tendría que tener un ingreso para empezar, porque tiene uno que arrendar el local, y puessi se me diera la oportunidad, si alguien, si pudiera hacer un préstamo, o me hicieran el préstamo, pues hay muchos negocios que ya los venden acreditados, podría comprar un negocio ya acreditado.”</p>	<p>Se analiza, que los participantes se proyectan en un negocio con rentabilidad, innovación, en busca de beneficiar a la sociedad y que puedan empezar con un buen capital. La diferencia más relevante es que cada uno tiene prioridades diferentes en cuestión de creación de empresa, pero todos tienen claro que hay ciertos parámetros para que resulte exitoso.</p>
<p>“Eehh pues, la verdad oportunidades laborales para las mujeres aquí en Funza son escasas, la mayoría de las mujeres trabajan en cultivos, pero pues muchos, muchas mujeres también tienen que migrar hacia Bogotá en busca de trabajo.”</p>	<p>“Ummm Pues, considero que las oportunidades son limitadas, ya que la mayoría de las empresas de aquí son cultivos o algunas de producción que contratan hombres. “</p>	<p>“Pues la verdad, la verdad muy pocas, más que todo eehh nos las brindan son las floras, son las que más brindan oportunidad, muchas veces porque la persona no ha terminado la primaria, el bachillerato, porque no tiene otros cursos más avanzados, entonces es muy difícil uno ir a aaah perder trabajo a alguna otra empresa, a alguna otra bodega, son muy pocas las personas que, que lo</p>	<p>El reporte de los participantes muestra las pocas oportunidades de trabajo en el sector de Funza, coinciden en que la mayoría de empresas de la zona son cultivos de flores y los que no lo son requieren de personal masculino, con más estudios o con mayor experiencia. Definitivamente se puede determinar que para las mujeres las opciones de trabajo son más limitadas que para los</p>

		<p>reciben a uno, entonces uno, la mayoría de esa, una va a la flora porque pues como allá no molestan tanto, no exigen tanto, entonces uno sí, vaaa y ya. Uno se queda allá porque si uno no tiene la oportunidad de superarse ooh entonces la mayoría sí, pero más que todo la mayoría aquí en Funza son las Flores. Muy poca, ya digamos que van a bodegas la personas que están saliendo del bachillerato, ellos sí, porque a veces piden experiencia, no si usted no ha tenido experiencia entonces no le damos el trabajo, pero pues si no dan la oportunidad tampoco se puede. Jajaj.”</p>	<p>hombres y que por lo tanto su mayor opción es en la flora.</p>
--	--	---	---

Anexo 7

Matriz análisis de sentido categoría 2

Categoría: Responsabilidad Social Empresarial (RSE)

Subcategoría1: Medio ambiente y bienestar social pilares de RSE en el sector floricultor

Subcategoría 2: Falta de conocimiento en Normatividad de RSE

Juan	Rocío	Luz	Análisis
<p>“eeeh, pues efectivamente si, como ya se dio de cuenta, la mano de obra aquí por parte de las mujeres es mucho mayor que por parte de los hombres. eeeh ya que pues las mujeres tienen, son más sensibles y delicadas y brindan un mejor trato al producto, si, por ello se obtiene un producto de mucha, de mejor calidad por decirlo así. eeeh, en cuanto a su pregunta eeh de los riesgos de las mujeres eeh pues en este sector, eeeh básicamente pues se exponen de pronto a cambios de clima, de temperatura y de pronto a agentes químicos que se utilizan</p>	<p>“Dentro de un cultivo uno tiene riesgo químico porque hay una exposición a agrooooo abonos, a componentes industriales. Existe riesgo físico porque estamos expuestos a ruido, estamos expuestooooos a ruido del tractor obvio, eehh estamos expuestos a calor, a temperatura en los invernaderos, estamos expuestos a riesgos biomecánico por las posturas de pie que tienen que estar todo el tiempo, adicional a eso por el desgaste de manos cuando están cortando la flor.”</p>	<p>“Los riesgos, pues de pronto cuando uno está desbotonando que se sube por ahí en un banco, jajaja, se puede caer, jajaja, es un riesgo”.</p> <p>“si, si le toca a uno subirse por allá en una canastilla, entonces, y el otro riesgo es que pues de pronto cuando uno está cortando lleva, pues porque toca agilizar, entonces llega, pues por ejemplo allá son 100 tallos los que uno tiene que cortar y salir a aaah enmallar, pero pues a veces cuando es temporada no da tiempo, entonces le toca a uno corta 3 o 4 mallas y llevarlas</p>	<p>Debido a la amplia experiencia que poseen los tres participantes, se puede evidenciar que todos tienen en común, la identificación de los riesgos existentes dentro del cultivo, tales como el riesgo químico, riesgo biomecánico por movimientos repetitivos y posturas inadecuadas, riesgos físicos como cambios de temperatura, los cuales desencadenan accidentes de trabajo y enfermedades laborales. También, Se puede notar que todos los participantes tienen conocimiento pleno de los riesgos</p>

<p>aquí para evitar que las rosas se contaminen de plagas, eeh pero pues aquí también se manejan acciones preventivas como lo son las pausas activas, paraa pues prevenir enfermedades, muchas veces en las manos yyy pues todo esto ya que eeh pues el manejo de los cultivos es un proceso muy mecánico y manual.”</p> <p>“eeh pues, la empresa actualmente crea diversos planes de capacitación, ¿Si?. Inclusive pues brinda la facilidad de acceso a créditos, pero pues me parece que las jornadas laborales son muy largas y agotantes. Eeh como se puede dar cuenta pues la mayoría de trabajadores como ya lo discutimos anteriormente son mujeres y pues muchas de ellas son madres cabezas de familia. ¿Si? y pues ellas requieren</p>	<p>“La empresa cuenta con un programa, sistema integrado de salud y seguridad en el ambiente eeh que tiene programas de prevención de riesgos como biomecánico, se dota de elementos de protección personal, se hacen capacitaciones continuas y además de esto se está trabajando en un proyecto de sustitución de agro abonos para prevenir el riesgo químico.”</p>	<p>sobre, sobre si, sobre el brazo izquierdo, entonces pues eso es otro riesgo porque el brazo, le causa bastante dolor y se cansa uno. Y pues lo de las manos, ya sale uno en la tarde que ya uno no puede más, jajaja, súper cansada. Así, otro riesgo así”. “Los químicos también. Sí, como le decía, así fumiguen esta tarde y mañana uno entre en la mañana todavía uno percibe el olor de los químicos.”</p> <p>”Por ejemplo, nos diera muchas capacitaciones, de acuerdo a lo que uno se encuentra trabajando, para tener muchas prevenciones porque hay algunos compañeros que de pronto, no tienen prevención. En cambio pues si les dan charlas y eso, pues dicen yo no puedo hacer esto porque eso no se hace así, pero hay personas que de pronto no lo saben, esa. Que hubieran más jardines infantiles, que le dieran</p>	<p>a los que están expuestos en su día a día, así como de las acciones preventivas que las empresas implementan como parte de la responsabilidad social y no como una obligación que estas tienen en búsqueda del cumplimiento de la normatividad.</p> <p>Se puede identificar que los tres participantes refieren en común que los programas de capacitación son una herramienta fundamental para el progreso laboral y mejorar sus condiciones de calidad de vida. Además se puede notar que son valorados los programas implementados en pro de su seguridad. Por otro lado, la participante No 3 (luz) manifiesta que identifica la Responsabilidad Social por medio</p>
--	---	---	--

<p>tiempo, pues para su familia después de la jornada laboral y pues no se dedican precisamente a laborar un proyecto o a emprender algún negocio.”</p>		<p>desayunito a los niños, su meriendita, su almuercito, porque así uno estaría todavía más tranquilo en el trabajo, ya pues uno dice tiene desayuno, tiene el almuerzo, que es lo que uno más piensa en ellos, porque son niños pequeños igual que no se pueden defender como una persona adulta. Eeeh Eso me gustaría que le diera la oportunidad y buscaran, como que se aliaran no sé, podría ser con el SENA para que implementaran cursos y le dieran capacitación a los empleados también. Ya por X o Y curso que la gente esté interesada así para irse uno superando y no siempre estar pues con la misma, jajaja”</p>	<p>del programa de jardines infantiles para el cuidado de los hijos de los trabajadores, pero que al contrario de la participante No2 (Rocío), se deben implementar más charlas para que el personal se concientice un poco más y quiera prevenir su seguridad industrial.</p> <p>Respecto al cuidado del medio ambiente, la participante No 2 (rocío) refiere un proyecto de sustitución de agro abonos para prevenir los impactos que producen los químicos en las personas y en el suelo. Por lo anterior se considera que se están implementando algunos programas de Responsabilidad Social Empresarial pero solo desde la visión hacia el medio ambiente, aún hace falta mayor iniciativa por parte de las empresas para que exista una identificación por parte de los empleados a la ejecución de programas de RSE.</p>
---	--	---	---

<p>“eeeh pues, los beneficios eeh eeh son bastantes, ya que todos vivimos en cercanías a Funza, todos somos de veredas cercanas, de inclusive de Funza y pues como ya se pudo dar cuenta en la entrada hay mucha gente que se transporte mediante pues, medios alternativos como lo son la cicla, inclusive mucha gente llega a pie. Ehh pues también, algún beneficio que me parece a mí muy importante de resaltar, eeh pues es la satisfacción pues eeh, la satisfacción que nos brinda la empresa, el verde del producto terminado, ya que es un producto tipo exportación, que pues va hacia mercados de Asia y Japón.”</p>	<p>“Bueno ventajas es mucho porque pueden llevar un salario digno a su familia y ganado de una manera honorable.”</p>	<p>“uno de los beneficios que más uno lo hace es porque uno tiene un horario sí, que es solamente jornada de la mañana y que uno que si entra a las 6:00 a.m. sale a las 2:30 p.m. y puede hacer uno vueltas, puede ir uno al médico, a reuniones, puede ir al banco, puede ir a una reunión del colegio, si, y otras vueltas más”.</p>	<p>Los participantes describen entre los beneficios: la cercanía, el salario y los horarios, siendo éstas condiciones laborales y no programas que representen la finalidad de la Responsabilidad Social Empresarial, es decir, los empleados no están percibiendo al sector Floricultor como facilitador de responsabilidad. Se puede notar que solo el participante No1 (Juan) siente satisfacción con los logros de la empresa es decir al ver el producto terminado de su labor.</p>
<p>“ummm pues desventajas. Ummm pues aquí en la empresa tanto hombres como mujeres, nos toca madrugar mucho, las jornadas son pesadas y pues en la parte de los hombres eeh básicamente pues el trabajo de la fuerza, dee dee, si de</p>	<p>“Eeh las desventajas es que el horario de trabajo es largo y los riesgos y los factores de exposición son muchos por los cuales la vida de una persona que labora en un cultivo de flores es relativamente corta a nivel</p>	<p>“Las desventajas. Una de ellas, pues una de todas eees, lo que uno está ahí, los químicos. Nosotros estamos, porque terminan de fumigar, dejan 3 o 4 horas y ya uno tiene que entrar uno a cortar a erradicar o si, entonces uno está</p>	<p>Se detecta que todos los participantes, tienen en común las mismas desventajas como lo son la extensión de los horarios, la exposición a los químicos, las actividades repetitivas, la carga de elementos pesados y las</p>

<p>la fuerza más que todo, porque ellos se encargan de trabajos pesados como son el eel arreglo del terreno, la construcción de camas, eeh limpiar las plagas de las flores y pues hacen trabajos pesados básicamente enfocados a la carga de elementos pesados”</p>	<p>laboral”.</p>	<p>expuesto a los olores químicos. También, mucho tiempo que de pronto cuando uno está agachado que le toca podar o algo así, pues a veces a uno le molesta la espalda, la columna, eeh de cortar todos los días y hacer la misma labor le puede a uno provocar el túnel del carpio. Eso son como también desventajas, porque hay algunas personas que cuando ya hay cierta edad de haber trabajado ciertos años en las flores, también más que todo son propensos al cáncer, pues como aal gástrico o del colón, esos son como los que yo más he escuchado así en la empresa, muy poco, más que todo así como el cáncer e infecciones respiratorias”.</p>	<p>posiciones prolongadas. En pocas palabras todos los riesgos que mencionaban anteriormente. Por lo tanto se analiza que ellos no tienen en cuenta o no toman como desventaja que la empresa no tenga programas de desarrollo y cuidado del medio ambiente, social y económico, los participantes solo perciben lo negativo cuando los involucra directamente pero no van más allá de los perjuicios que ocasionan a su entorno.</p>
--	------------------	--	---

<p>“pues eeh, la empresa es totalmente amigable con el medio ambiente, básicamente en sus procesos. Eeh digamos en los injertos que se realizan aquí para obtener los diferentes tipos de rosas, como se pudo dar cuenta, diferentes colores, tamaños. Digamos en los procesos de injertos, se utilizan cintas biodegradables. Y pues estas no afectan en ningún momento el proceso. si señora. Eeeh pues también se realizan una serie de procesos de reciclaje de desperdicios, esto para evitar plagas y demás agentes que puedan contaminar las rosas. Y también, pues usamos productos calificados para las buenas prácticas agrícolas”.</p>	<p>“la veo reflejada en el jardín infantil que se tiene para las madres solteras, la veo reflejada en el programa de salud ocupacional, en las charlas, en la capacitación y en todo el apoyo que le da el cultivo a la sociedad.”</p>	<p>“Pues en sí, en la ayuda que nos están dando para los niños en los jardines y los cursos, los pocos cursos que nos están brindando, que es lo de Excel, son como los que más nos han así colaborado y pues que nos dan una ayuda para, que pasen ideas para mejorar en pro de la empresa. También incentivan arto la gente para seguir colaborando, sí. Para hacer mejoras.”</p>	<p>La responsabilidad Social de acuerdo a lo mencionado por el participante No1 (Juan) se ve reflejada con los programas de cuidado del medio ambiente, de reciclaje, de nuevas formas de trabajo y cuidado de los suelos, para las otras dos participantes 2 y 3 (Rocío y Luz) se ve la responsabilidad en el aspecto social por medio de los jardines infantiles y la capacitación. Se analiza que en algunas empresas aun no es claro este concepto de responsabilidad, no hubo ninguna que involucrara los tres aspectos de una verdadera RSE puesto que algunos participantes solo lo ven desde el cuidado al medio ambiente y otros desde los programas de bienestar para ellos mismos.</p> <p>Según lo expuesto por Rocío y Juan llama la atención la carencia que existe en cuanto al</p>
---	--	---	---

<p>“Pues dentro de la responsabilidad social de la empresa, estamos regidos por la Raint Forest Alliance, la cual, es una normativa, una garantía, eeh del, mediante la cual la empresa está cumpliendo con todos los procesos y procedimientos adecuados para brindarle al cliente una rosa de la mejor calidad posible. Eeh pues, a clientes digamos un ejemplo como Estados Unidos y Rusia que son los clientes que, más exigentes en el mercado.”</p>	<p>“Eeh bueno coon el proyecto Flor Verde, eeh por Responsabilidad Social se debe, todos los cultivos deben manejar eeh programas encaminados a ayudar a los trabajadores a progresar, a capacitarsen y aaah ayudar con su familia eehh en la prevención de la violencia intrafamiliar, eeh capacitación sobre prevención de enfermedades de transmisión sexual que también es otra de las cosas que se genera mucho se ven mucho en un cultivo de flores y en eeh la planificación familiar porque estamos hablando de mamas multíparas que tienen demasiadas responsabilidades y no cuentan con una pareja estable.”</p>		<p>conocimiento que tiene acerca de la normatividad y los lineamientos que se deben tener en cuenta para llevar a cabo un proyecto de responsabilidad social, Rocio lo relaciona con el cuidado del medio ambiente enfocado en los proyectos con los que cuenta la empresa y el municipio, donde la prioridad para ella en el marco de la RSE es dar la oportunidad de crear empresa a los trabajadores y capacitarlos en temas de salud, bienestar y problemas psicosociales.</p> <p>Juan por su parte relaciona la normatividad y lineamientos de la responsabilidad social dentro de un programa internacional sobre el cuidado de los ecosistemas y del medio ambiente, donde el objetivo principal es el la certificación de la <i>Raint Forest Alliance</i> a fincas o cultivos de frutas, flores y café concientizando a los productores, comerciantes y consumidores capaces de mejorar las condiciones sociales y ambientales</p>
---	--	--	--

