

## **Consolidación de Competencias desde La Psicología Organizacional Positiva**

Caren Alejandra Salcedo Castiblanco

Facultad De Ciencias Humanas En Psicología, Corporación Universitaria

Minuto de Dios

Sistematización de la práctica en Emprendimiento

Nidia Johana Sanabria Cárdenas

Abril 30, 2021

### **Notas del Autor**

Esta Sistematización corresponde a las prácticas de emprendimiento realizadas en la empresa Co Capitalizaciones con enfoque en psicología organizacional positiva, teniendo en cuenta los módulos financieros, operativos y organizacional para la creación de un emprendimiento.

Tabla de Contenido

<b>Resumen</b>	<b>8</b>
<b>Abstract</b>	<b>9</b>
<b>Introducción</b>	<b>10</b>
<b>Justificación</b>	<b>12</b>
<b>Descripción del contexto</b>	<b>15</b>
<b>Descripción del problema objeto de intervención</b>	<b>17</b>
Objetivos de la intervención	19
Objetivo General:	19
Objetivos específicos:	20
Objetivos de la sistematización	20
Objetivo general:	20
Objetivos específicos:	21
<b>Soporte teórico de la experiencia</b>	<b>21</b>
<b>Metodología</b>	<b>30</b>
<b>Reconstrucción de la experiencia en la Empresa Co Capitalizaciones S.A.S</b>	<b>38</b>
MOMENTO I	38
Punto de partida: Idea de Negocio	38
Físicos	39
Financieros	39
Humanos	39
Mercadológicos	40
Administrativo	<b>40</b>

CONSOLIDACION DE COMPETENCIAS DESDE LA POP	3
<b>MOMENTO II</b>	<b>40</b>
<b>Puesta en Marcha y formalización:</b>	<b>40</b>
<b>MOMENTO III:</b>	41
1.Módulo de Operativo:	41
2. Módulo Financiero:	42
3.Módulo Organizacional	42
<b>MOMENTO IV</b>	42
Diseño de estructura Organizacional:	42
<b>Momento V</b>	44
Fortalecimiento y Aceleración:	45
<b>Momento VI</b>	46
Alianzas estratégicas:	46
<b>Análisis crítico de la experiencia</b>	<b>46</b>
<b>Conclusiones</b>	<b>50</b>
Recomendaciones	50
<b>Bibliografía</b>	<b>51</b>
<b>Apendices</b>	<b>54</b>

**Tabla de Contenido**

<i>Tabla 1. Cronograma de la Metodología con los 5 Momentos de la Sistematización .....</i>	<i>37</i>
<i>Tabla 2. Ficha Técnica Para el Diseño de Actividades Práctica Profesional .....</i>	<i>40</i>
<i>Tabla 3 Ficha 2 Técnica Para el Diseño de Actividades Práctica Profesional .....</i>	<i>42</i>

**Índice de figuras**

Figura 1. <i>Línea de Tiempo con los Momentos más Importantes en el Proceso de Emprendimiento</i> .....	43
Figura 2. <i>Formalización en una empresa</i> .....	47
Figura 3. <i>Clima organizacional</i> .....	50
Figura 4 <i>Reconocimiento de la Cámara de comercio como una de los 10 Mejores Emprendimientos de la ciudad de Ibagué 2020</i> .....	52
Figura 5. <i>Espíritu UNIMINUTO, por Emprendimiento C.O Capitalizaciones Noviembre 2020</i> . 52	

## Índice de Apéndices

<i>Apendice A. Entrevista miembro a Co Capitalizaciones .....</i>	66
<i>Apendice B Formato Ficha: Registro De Aplicación De La Entrevista (Practicantes).....</i>	67
<i>Apendice C. Modelo lean canvas Co Capitalizaciones .....</i>	68
<i>Apendice D. Análisis pestel.....</i>	69
<i>Apendice E. Recomendaciones Perfil del Cliente Co .....</i>	76
<i>Apendice F. Artículo creación propia publicado en la revista uniminuto .....</i>	80
<i>Apendice G. Diploma a Co Capitalizaciones por Innpulsa Colombia .....</i>	81
<i>Apendice H. Diploma a Co Capitalizaciones por Innpulsa Colombia .....</i>	82

### Resumen

En la presente sistematización se recopila las experiencias adquiridas como emprendedora y los aportes generados al área de talento humano para la construcción, producción y sostenimiento de Co Capitalizaciones S.A.S, logrando una articulación desde la psicología organizacional positiva, en la consolidación y estandarización de procesos desde el departamento de Talento humano y su gestión en la organización. **(Salanova, Llorens & Martínez, 2016.)**

De esta manera, se convierte la gestión desde el departamento de Talento humano en fundamento esencial para la creación de la propuesta de valor que reúne las fortalezas, capacidades y competencias que favorecen el desempeño y bienestar de los colaboradores en la empresa.

Así mismo, se evidencian las vivencias obtenidas a partir del ejercicio de ideación, formalización, puesta en marcha, diseño de la estructura organizacional, alianzas estratégicas, fortalecimiento y aceleración de la empresa.

Por otra parte, se presenta el proceso que se llevó a cabo para avanzar en el fortalecimiento y organización para lograr el crecimiento a nivel Nacional de Co Capitalizaciones. Por último, se expone, el aprendizaje personal a partir de la experiencia realizada, la praxis de la psicología para el desarrollo de un emprendimiento y el aporte a la sociedad con la empresa desde la formación académica como futuros psicólogos emprendedores.

## CONSOLIDACION DE COMPETENCIAS DESDE LA POP

**Palabras claves:** Sistematización, Gestión de Talento humano, Psicología Organizacional Positiva, Empresa y emprendimiento.

### **Abstract**

This systematization brings together the experiences earned as an entrepreneur and the contributions to the Human Resources department for the construction, production and support of CO Capitalizaciones SAS, achieving contributions from Positive Organizational Psychology, in the consolidation and standardization of processes from the Human Resources Department and its management in the company organization, (**Salanova, Llorens & Martínez, 2016.**)

Which are an essential foundation in the creation of the value proposition that brings together the strengths, abilities and competencies that favor the performance and well-being of the company's contractors.

Likewise, the experiences obtained from the ideation exercise are evidenced, also, the formalization, start-up, design of the organizational structure, strategic alliances, improvement and acceleration of the company are evidenced too.

On the other hand, the process that was carried out to advance in the strengthening and organization for the growth throughout the country of Co Capitalizaciones is presented.

**Keywords :** Systematization, Human Resources, Positive Organizational Psychology, Company and Entrepreneurship.



### **Introducción**

Para iniciar con este ejercicio de sistematización es fundamental plantear una reflexión inicial que da luces frente a lo que se piensa exponer en este documento, debido a que un emprendimiento es un constructo integral donde se deben tener en cuenta diferentes factores y habilidades. Por eso, se reconstruye de forma analítica la práctica bajo la modalidad de emprendimiento como aporte en la construcción de una empresa.

De igual forma, explica por qué Co Capitalizaciones ve la necesidad de contar con una estructura organizacional en gestión de los procesos de talento humano con enfoque en psicología organizacional positiva. De manera que, para poder realizar este análisis esta sistematización se encuentra dividida en dos apartados para mostrar un panorama donde el lector pueda entender el paso a paso de la creación y desarrollo de una empresa.

En primer lugar, se realiza una descripción del contexto y del problema que se evidencia en la práctica profesional, donde se podrá conocer la historia y necesidades de la empresa en sus inicios. Lo anterior permite, leer de manera práctica las formas en que se da cotidianamente el desarrollo de una empresa; la estructura organizacional, procesos de crecimiento empresarial, bienestar empresarial, la efectividad frente a la competitividad y demanda empresarial. Todos estos elementos hacen que el desarrollo de gestión de talento humano (GTH) y la psicología organizacional positiva (POP) aplicadas en Co Capitalizaciones,

## CONSOLIDACION DE COMPETENCIAS DESDE LA POP

genere herramientas para una sociedad con fortalezas emprendedoras y con necesidades de tener organizaciones efectivas y eficientes.

En segundo lugar, se evidenciará las etapas de la creación de una empresa y su desarrollo en cada una de ellas, mostrando de forma práctica y vivencial un emprendimiento desde que inicia como una idea de negocio su construcción expresada a través de módulos operativos, financieros y realizando una profundización en el módulo organizacional para lograr una empresa innovadora y productiva.

Seguido de ello, se evidencian las conclusiones que se derivan de este ejercicio, de forma que se pueda entender la lógica interna de un emprendimiento en contexto de la empresa Co Capitalizaciones; los aportes y efectos de la psicología organizacional positiva, en la organización.

Finalizando el documento están las lecciones aprendidas y las recomendaciones en las que se recoge los aprendizajes obtenidos de la práctica como de la escritura del mismo y el legado de un emprendedor. Así mismo, se encuentran la bibliografía, y los apéndices, como recursos que permiten tener elementos complementarios para quienes se interesen en esta temática o se aproximen de manera semejante a una sistematización de emprendimiento con competencias psicológicas, que logran comprender e interpretar el comportamiento humano dentro de las organizaciones como factor agregado al componente de emprendimiento.

En este sentido, se muestra en la sistematización del aprendizaje de la práctica profesional, la experiencia y el fruto de un emprendimiento desarrollado desde el rol de practicante en Psicología de la Universitaria minuto de Dios, con apoyo en el departamento de Talento Humano y Practicantes de la empresa Co Capitalizaciones S.A.S. Este emprendimiento ha sido reconocido y exaltado por la Corporación Universitaria Minuto de Dios, UNIMINUTO,

## CONSOLIDACION DE COMPETENCIAS DESDE LA POP

vicerectoría Tolima Magdalena Medio y el Ministerio de Comercio, Industria de iNNpulsa Colombia y la Cámara de comercio como uno de los 10 mejores emprendimientos del 2020.

De igual manera ha recibido apoyo desde la unidad de emprendimiento Progresá Uniminuto y Centro de transformación digital de la Cámara de comercio obteniendo herramientas para la construcción y crecimiento sostenible.

Esta sistematización, intenta dar cuenta de la experiencia de práctica en Emprendimiento, haciendo un análisis crítico de lo vivido las interacciones cotidianas de una empresa, obteniendo un análisis con elementos teóricos y prácticos a la formación de emprendimientos y sus actores involucrados, como en la formación de elementos bases psicológicos que incrementan las decisiones estratégicas dentro de una organización.

### **Justificación**

*“El ingrediente más importante es levantarte y hacer algo. Así de simple. Muchas personas tienen ideas, pero solo algunas deciden hacer algo hoy. No mañana. No la siguiente semana. Sino hoy. El verdadero emprendedor actúa en lugar de soñar” - Nolan Bushnell, emprendedor.*

El desarrollo de la sistematización en una práctica profesional de emprendimiento, de alto impacto, porque se tiene en cuenta la necesidad de educación en emprendimiento y los aportes que brinda la psicología organizacional positiva (POP) para la ejecución de un emprendimiento productivo, de igual forma brinda la oportunidad de mostrar los diversos retos que afronta una empresa y su experiencia para lograr el sostenimiento y producción en el sector económico.

## CONSOLIDACION DE COMPETENCIAS DESDE LA POP

Al incluir esta sistematización genera una transformación académica, institucional y personal, por responder a los interrogantes de un emprendedor al desarrollar una empresa. De esta manera se reconoce que en Colombia falta mucho por hacer en cuanto a generar propuestas para la enseñanza del emprendimiento con bases científicas como lo es la POP “nacemos emprendedores, pero la educación puede facilitarnos el proceso de materializar nuestras buenas ideas en todos los campos de nuestra actividad intelectual y profesional en tanto nos hace mejorar nuestras actividades y aptitudes para emprender”. **Dehter (2001:5)**.

En tal sentido, nace Co Capitalizaciones, con bases en psicología organizacional positiva (POP), desarrollando destrezas y elementos creativos, innovadores y capacidad de asumir riesgos para lograr el objetivo de crear y mantener en pie un proyecto empresarial. desde la gestión de los procesos de Gestión de Talento Humano GTH, **García y Wandosell (2004)**.

Lo anterior, motiva a que el emprendimiento se potencialice en las prácticas profesionales, ofreciendo por la universidad UNIMINUTO, donde se logra un fortalecimiento en las competencias propias desde el área disciplinar de psicología Organizacional positiva POP, estructurando módulos operativos, financieros, y organizacionales logrando de esta manera el objetivo de la práctica profesional, una empresa con bases para el sostenimiento en el tiempo y crecimiento continuo.

Así mismo, la sistematización de la práctica aporta a Uniminuto herramientas de enseñanza para los emprendedores Uniminuto y demás interesados en recibir ayuda por parte de la universidad quien se caracteriza por tener un espíritu emprendedor. Por otro lado, la empresa sistematiza la praxis en un emprendimiento, mostrando habilidades de comunicación, capacidad de liderazgo y actitud positiva; bajo el modelo psicología

## CONSOLIDACION DE COMPETENCIAS DESDE LA POP

organizacional positiva (POP).

De este modo, Co Capitalizaciones en alianza con la Universidad aporta a la enseñanza de un emprendedor, ya que la educación requieren una mayor integración del conocimiento de varias disciplinas, además de mayores oportunidades de espacios de aprendizaje a través de la experiencia que permitan evaluar conocimientos específicos en la práctica, con mayor tiempo para la reflexión, aprender haciendo más que escuchando o leyendo, pues el proceso de fortalecimiento se da desde la praxis y desde la necesidad de articular, cuidadosamente, los insumos cognitivos de los emprendedores. **Gibb (2005)**,

Así, se entiende que una sistematización de practica en un emprendimiento, se debe incluir en los sistemas educativos como competencia básica para todas las carreras universitarias con el objetivo que los profesionales desarrollen conocimientos, actitudes, habilidades y comportamientos emprendedores por medio de experiencias reales, cercanas y ejemplares. para que administren los recursos propios y ajenos con sabiduría y responsabilidad.

De lo anterior, Co Capitalizaciones S.A.S. con la alianza de la Universidad Uniminuto abrió sus puertas y permite que los practicantes puedan realizar sus prácticas profesionales y vivir de una experiencia enriquecedora que les permite desarrollar y fortalecer sus competencias.

Finalmente, este proceso de sistematización se realiza un análisis crítico reflexivo que conlleve a la motivar a consolidar las ideas de negocio, recomendaciones desde la psicología organizacional positiva (POP), para el mejoramiento del proceso de las competencias de un emprendedor tanto en lo académico como en la praxis, que facilitara la ejecución de la misma, en un emprendimiento contribuyendo a la generación de nuevos conocimientos fundamentado desde un marco de acción, enriquecedor culturalmente, tras el cual se puede establecer

## CONSOLIDACION DE COMPETENCIAS DESDE LA POP

estrategias más racionales, (Ureta, 2007:4). Para Jara (2004).

### **Descripción del contexto**

Co Capitalizaciones contribuye a la sostenibilidad al crecimiento y ahorro en la economía de las familias colombianas con crédito de vivienda usando sistemas y metodologías financieras ligadas a softwares computacionales que permiten un recálculo de las variables de los créditos que da como resultado un ahorro en tiempo e intereses a los ahorradores y para que las familias Colombianas con crédito de vivienda realicen un pago justo de intereses y logren el, sueño de tener su casa propia de 5,10 o 15 años antes de lo inicialmente acordado con las entidades financieras, teniendo en cuenta que existen más de 1.2 millones créditos de vivienda al 28 de agosto del 2020 según cifras de Dane, los cuales producen un costo excesivos en intereses para las familia Colombianas.

De esta manera, la empresa observa que ni siquiera el 1% de las personas con crédito de vivienda conocen que pueden mejorar sus condiciones manteniendo el crédito con su mismo banco y pagando unos intereses juntos.

Por lo anterior, la empresa buscaba poder llegar a más familias colombianas. a través de apoyos que aportarán al crecimiento y desarrollo de la empresa como los incursionados desde el área de emprendimiento y ciencias humanas de Psicología, de UNIMINUTO, que por iniciar como una idea de negocio consolidada, con poco tiempo en el mercado, inicialmente con un músculo financiero no muy grande, no permitía tener los profesionales que se requerían, para la guía del desarrollo de la empresa, lo que cubrió el área de emprendimiento aliado a la facultad de Psicología, logrando centrar los recursos económicos en la infraestructura, permisos de funcionamiento, plataformas financieras, para lograr poner en marcha a Co Capitalizaciones. Cabe resaltar que este emprendimiento ha iniciado en cooperación de entidades públicas,

## CONSOLIDACION DE COMPETENCIAS DESDE LA POP

privadas y gubernamentales que apoyan de alguna manera en reducir costos de puesta en marcha de una nueva empresa, garantizando la calidad de los servicios, acudiendo a la necesidad de la organización.

Así mismo, desde el área disciplinar en psicología uno de sus representantes y socios de la empresa decide fortalecer su departamento de Talento Humano quien toma el timón y lleva a la empresa como práctica profesional de psicología como modalidad en emprendimiento para fortalecer e impulsar el crecimiento empresarial desde el corazón de la empresa.

Por ende, se ingresa al ecosistema de emprendimiento UNIMINUTO con apoyo de Progresía un espacio dedicado para los emprendedores Universitarios de la Corporación Universitaria Minuto de Dios, Centros Progresía EPE impulsa el desarrollo de ideas empresariales bajo la orientación y acompañamiento profesional ajustado a las necesidades de los emprendedores y con escenarios de participación, convenios, asesorías personalizadas por profesionales en diferentes áreas y actualizaciones de ayudas en Colombia para emprendimientos.

Por esta razón, se participa activamente en eventos patrocinados por instituciones públicas y privadas que apoyan el emprendimiento en Colombia, como Progresía Uniminuto, el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, Innpulsa, Cámara de Comercio Ibagué y el Sena. Estas entidades brindaron programas para potencializar el emprendimiento en aceleración, consolidación, fortalecimiento y visibilidad en la empresa, con espacios de participación como: revistas, redes sociales y radio. que fueron aportando al desarrollo económico de la empresa

De esta manera, la empresa observa que la universidad genera herramientas que impulsan a la empresa en su proceso de crecimiento, por consiguiente desarrolla una cartilla con módulos financieros, operativos con profundización en el área organizacional para lograr el

## CONSOLIDACION DE COMPETENCIAS DESDE LA POP

fortalecimiento de los procesos de gestión de talento humano esto fue un pilar fundamental que direccionó a la aplicación de la psicología organizacional positiva (POP) a fin de crear una empresa saludable, cuyo propósito fue alcanzar el funcionamiento óptimo de los colaboradores, así como amplificar y potenciar el bienestar psicosocial y la calidad de vida laboral y organizacional (**Salanova, Martínez, y Llorens, 2005, 2014**).

Después del éxito que causó la práctica Profesional se decide sistematizar para lograr un aprendizaje crítico que fortalezca la empresa y contribuir a los emprendimientos como agente motivador.

### **Descripción del problema objeto de intervención**

Durante la experiencia, vivida en la práctica profesional, se evidencio la necesidad de consolidar y estructurar los procesos del proyecto de emprendimiento, con el fin, de obtener un resultado de una empresa sostenible y rentable en el tiempo, trazando como primer objetivo, la identificación de los factores de riesgo y oportunidades de mejora en cada uno de las áreas de la empresa mediante herramientas estratégicas con lineamientos que le permitieran mayor solidez financiera, social y estructural, esto se puede notar en el desarrollo del modelo canvas,( ver anexo 3) análisis pestel ( ver anexo 4) teniendo en cuenta los factores políticos, económico, sociales, tecnológico, ecológico y legales.

De igual forma, nace un segundo objetivo, que fundamentó la necesidad de un análisis de mercadeo y del sector productivo que garantizara el crecimiento y el mantenimiento en el mercado a través del tiempo. (ver anexo 5).

Lo anterior, permite, detectar variables a trabajar en el desarrollo de un análisis completo y estratégico del mercado, incluyendo los procesos no estandarizados de gestión de talento humano, que impactan en malas prácticas empresariales que generan reprocesos en todas



## CONSOLIDACION DE COMPETENCIAS DESDE LA POP

las áreas impactando la productividad y la competitividad comercial en el mercado, posiblemente una paralización en el crecimiento y expansión de compañía como tiene previsto en mediano plazo.

De modo que, era necesario conocer el perfil del cliente para Co Capitalizaciones de forma profesional así que se procede a la correcta identificación del sector, el comportamiento, tendencia, segmentación de mercado, oferta, demanda, mercado potencial, consumo aparente, perfil del cliente, competencia, estrategias, producto, precio, aspecto diferenciador, plaza, promoción, estrategias de aprovisionamiento, proyección de ventas, política de cartera y ficha técnica de ahorro a fin una segmentación del cliente ideal apoyando la expansión de la empresa. (ver anexo 6).

Lo que incide en, consolidar y fortalecer a Co Capitalizaciones a partir de la construcción de módulos operativos, financieros con profundización en el módulo organizacional para lograr la estructuración de talento humano que dio un manejo diferencial a partir de la psicología organizacional positiva, de modo que se potencializaron los procesos organizacionales causando un alto rendimiento para el cumplimiento de las metas.

Sumado a lo administrativo, expuesto anteriormente, un pilar fundamental para la empresa es el desarrollo de los colaboradores así que la aplicación de la psicología organizacional positiva POP se convirtió en un reto y a la vez indispensable, así que se hace necesario el diseño de un modelo que lograra el desarrollo y crecimiento de los colaboradores, por ende entra la participación de la POP, que tiene en cuenta las fortalezas y virtudes de las personas contribuyendo al logro de una vida sana y productiva.

De esta manera, puedan influir positivamente en el crecimiento personal, profesional y familiar, generando logros significativos en la empresa, Por eso, desde la

## CONSOLIDACION DE COMPETENCIAS DESDE LA POP

práctica profesional, se logra un aporte continuo al crecimiento y generación de nuevos planes de acción y oportunidades de mejora a través del área de talento humano (GTH Y POP) como gestores estratégico para el desarrollo positivo en el bienestar y optimizador del rendimiento, productivo y financiero de CO Capitalizaciones.

### **Objetivos de la intervención**

#### ***Objetivo General:***

Consolidar los procesos estratégicos de Co capitalizaciones a partir de la construcción de políticas organizacionales en correspondencia con la POP desde un modelo de emprendimiento aplicando la psicología organizacional que garantice la sostenibilidad de la empresa a través de la administración del talento humano.

#### ***Objetivos específicos:***

1. Generar las herramientas estructurales, desde la plataforma HERO, que se ajuste y mejore los procesos de sostenibilidad y crecimiento del capital humano de Co Capitalizaciones.
2. Consolidar los procesos organizacionales, desde la gestión del Talento Humano que incrementen la productividad estrategia de Co Capitalizaciones mediante la inclusión de estrategias propuestas por la POP.

## CONSOLIDACION DE COMPETENCIAS DESDE LA POP

3. Diseñar la implementación del análisis de procesos financieros, legales y organizacionales de la estructura de negocio en Co Capitalizaciones, como gestor estratégico en la organización.

### **Objetivos de la sistematización**

#### ***Objetivo general:***

Sistematizar la práctica profesional desde el modelo de emprendimiento, aplicando la psicología organizacional positiva como herramienta de estandarización de procesos en pro de la sostenibilidad de la empresa a través de la administración del talento humano potencializado a los objetivos de Co Capitalizaciones.

#### ***Objetivos específicos:***

1. Mostrar la importancia de la implementación de una estrategia de gestión productiva y financiera desde el enfoque de la psicología positiva en la gestión y desarrollo del talento humano.
2. Avanzar en un modelo de emprendimiento y su articulación de los procesos de gestión de talento humano desde la psicología organizacional positiva que fortalecen el desarrollo y crecimiento de una empresa.
3. Concientizar de la necesidad y la importancia de la psicología organizacional positiva en

## CONSOLIDACION DE COMPETENCIAS DESDE LA POP

la administración, gestión y productividad del talento humano en un modelo de emprendimiento que mantiene la competitividad, posicionamiento y crecimiento en el mercado de una empresa.

### **Soporte teórico de la experiencia**

El emprendimiento ha buscado comprenderse desde distintas teorías. No obstante, para comprenderlo, principalmente será importante definir algunos conceptos claves en el tema, entre los cuales se encuentran: que es un emprendimiento, perfil y atributos de un emprendedor, cuál es su importancia y cuáles son sus características.

Por ende, según el autor **Valencia, Restrepo, & Restrepo, (2014)**, el emprendimiento, es el protagonista del desarrollo económico de los países, ha sido objeto de estudio por investigadores de diversas áreas, siendo los economistas los primeros en intentar aproximaciones a la caracterización del individuo que crea una empresa y asume riesgos, tratando de diferenciarlo del capitalista como dueño de los medios de producción.

Consecuentemente, señala que, aunque no ha sido posible llegar a un consenso sobre la caracterización del individuo emprendedor, se ha reconocido que su perfil está compuesto por una serie de factores inherentes al ser y otros que se consideran más externos. Es por esto, que no se puede hablar de un emprendedor universal pues el entorno y la historia de cada quien influyen altamente en su desarrollo y expectativas. Para hacer más comprensible el análisis sobre los diferentes enfoques utilizados para estudiar este tema, se propone un esquema general, que se ha construido con base en la literatura revisada y comprende tres grandes perspectivas: Características individuales, Motivaciones, Funciones.

De igual manera cabe resaltar la importancia de la identificación de algunos rasgos psicológicos de un emprendedor, descubrir las oportunidades de negocio en el entorno que le

## CONSOLIDACION DE COMPETENCIAS DESDE LA POP

rodea. Muchas de las definiciones en relación con el emprendedor giran en torno a la noción de oportunidad, llegando muchos autores a entender la figura del emprendedor como aquella persona que percibe las oportunidades, sopesa amenazas y riesgos e invierte dinero, tiempo y conocimientos en la constitución de su empresa, **Lumpkin & Erdogan (2000)**

Así mismo, el autor **Christersen (1994)**, menciona tres rasgos psicológicos característicos del emprendedor que se destacan por su importancia los cuales son:

- **Necesidad de logro o de autorrealización:** La necesidad de logro, como dimensión definitoria de la personalidad empresarial, fue establecida por McClelland (1961) considerando que personas con una elevada necesidad de logro tendrán una mayor probabilidad de convertirse en fundadores de empresas. Todo emprendedor que tenga aspiraciones por encima de sus capacidades actuales y un afán de superación, le conducirán a la búsqueda y mejora continua a través de nuevas combinaciones de los factores, **Veciana, (1996)**, citado por **Nuez, & Górriz, (2008)**.

## CONSOLIDACION DE COMPETENCIAS DESDE LA POP

- **Control interno y autoconfianza:** Lo poseen aquellas personas que confían en sí mismas en controlar su destino. Algunos estudios han mostrado que la mayoría de los individuos que confían en sus habilidades personales logran un mayor éxito empresarial, las personas con mayor grado de control interno son más proactivas, innovadoras y con mejor disposición para asumir riesgos por lo que son más propensas a crear su empresa (**Harper, 1998**), citado por **Nuez, & Górriz, (2008)**.
  
- **Espíritu de riesgo o propensión a asumir riesgos:** Durante mucho tiempo se ha aceptado el hecho de que los empresarios asumen un alto riesgo, considerándose que las personas que asumen riesgos eran las más predispuestas a crear empresas, sin embargo, esta consideración es un mito y se aleja de la realidad ya que los empresarios calculan con precisión el riesgo que están dispuestos a aceptar **Timmons, (1989)**, citado por **Nuez, & Górriz, (2008)**.

## CONSOLIDACION DE COMPETENCIAS DESDE LA POP

- Necesidad de poder e independencia: El espíritu emprendedor tiene como nota básica la independencia y el deseo de responsabilizarse de un rumbo propio en los proyectos. El deseo de libertad e independencia favorece la creación de empresas, más que ningún otro factor. La independencia se relaciona con la autorrealización, la cual incluye la responsabilidad para la toma de decisiones, la formulación de objetivos y su logro a través del esfuerzo continuado (Roberts, 1970). citado por **Nuez, & Górriz, (2008)**.
- Compromiso: La tendencia al triunfo de las personas con gran necesidad de autorrealización es un estímulo para una dedicación total al trabajo, tanto en días laborables como festivos, llegando incluso a sacrificar relaciones familiares y de amistad. Este fuerte compromiso de los empresarios es la característica que mejor los define (Begley y Boyd, 1987). citado por **Nuez, & Górriz, (2008)**.
- Tolerancia a la ambigüedad: La mayoría de las decisiones empresariales deben tomarse con información incompleta y poco estructurada, en situaciones poco frecuentes y novedosas. De ahí, que las personas que mejor toleran la ambigüedad perciban un mayor grado de oportunidades, lo que favorece la motivación para conducir al éxito a sus empresas. La tolerancia especial a las situaciones ambiguas e inciertas sólo es posible con altas dosis de autoconfianza (Robinson, 1996; Timmons, 1999). citado por **Nuez, & Górriz, (2008)**.

## CONSOLIDACION DE COMPETENCIAS DESDE LA POP

Con lo anterior expuesto, se genera un alto impacto de la psicología en el emprendimiento, jugando un papel fundamental, en la participación de la psicología en la conducta empresarial, que busca por medio de sus teorías, comprender y lograr estrategias que conlleven al buen comportamiento organizacional dentro de las empresas. Como se evidencia en la Teoría del empresario de Kirzner un caso particular de las teorías psicológicas, sería la teoría del empresario de Kirzner, con su inclusión en el enfoque psicológico, donde trata de explicar el funcionamiento del mercado a partir de la perspicacia y estado de alerta del empresario que lo distingue del resto de la población.

Para este autor, el empresario se encuentra en un continuo estado de alerta (alertness) o de perspicacia, en relación con la búsqueda de oportunidades. Sin embargo, Kirzner no continúa su análisis intentando explicar en qué se diferencian esos individuos capaces de apreciar las oportunidades que brinda el mercado.

Enlazando, a la psicología con el emprendimiento, permite, poner a funcionar la organización, lo que es necesario, que el trabajador cuente con un buen equipamiento motivacional: fuerte necesidad de crecimiento personal; robusta necesidad de autodeterminación; gran apertura al cambio. al respecto, señala **Linares (2008)**,

### **Psicología positiva dentro de las organizaciones**



## CONSOLIDACION DE COMPETENCIAS DESDE LA POP

De lo anterior, la empresa Co Capitalizaciones crea el departamento de Gestión de talento Humano con el fin de dar cumplimiento al propósito de la empresa como parte constitutiva indispensable, donde se ha logrado adoptar programas para motivar, desarrollar y evitar la rotación de personal bajo la base de la psicología positiva que aporta a la empresa en primer lugar, mayor precisión en los entornos de bienestar humano y está incorporando una serie de recursos y capacidades que permitan resistir adversidades en las fortalezas, emociones positivas. ( **Vasquez y Hervas, 2008**).

De esta manera, la psicología organizacional positiva brinda la oportunidad de establecer la relación entre las prácticas organizacionales saludables, colaboradores saludables y resultados organizacionales saludables, centrando el foco en las circunstancias que están afectando estos tres niveles con el propósito de recomendar acciones concretas sobre aspectos positivos y no solo en los negativos. Modelo Healthy & Resilient Organizations (HERO; Organizaciones Saludables y Resilientes). Arroyo (2018)

De modo que, la psicología positiva tiene un corto pasado pero una larga historia tiene antecedentes desde la época de la Grecia clásica, Aristóteles se atrevió a escribir sobre la plenitud y la felicidad como último fin del ser humano, y a lo largo de la historia miles de autores, de campos tan diversos como la historia, la filosofía, la psicología, e incluso la literatura y la música, han escrito sobre la felicidad y la importancia del bienestar. Además esta connotación de salud integral ya se enmarca en los años 1970 cuando la Organización Mundial de la Salud (OMS) modifica su concepto de salud, incluyendo referencias positivas en su definición.

## CONSOLIDACION DE COMPETENCIAS DESDE LA POP

Concretamente, se considera que la salud no es la ausencia de enfermedad, sino un estado de completo bienestar físico, mental y social. Históricamente, el foco de las intervenciones en áreas relacionadas con la salud se ha centrado más en la reducción del dolor, el sufrimiento, y las carencias que en el desarrollo de capacidades individuales y colectivas (Vázquez, 2009) y no es hasta hace 10 años cuando Martín Seligman propuso dar un giro a la investigación psicológica, y orientarla hacia aspectos más positivos del ser humano.

De esta manera, nace la Psicología Positiva, cuyo objetivo es comprender y facilitar la felicidad y el bienestar psicológico, y se define como el estudio científico de las experiencias positivas, los rasgos individuales positivos, las instituciones que facilitan su desarrollo y los programas que ayudan a mejorar la calidad de vida de los individuos, mientras previene o reduce la incidencia de la psicopatología (Seligman y Christopher, 2000). Martín Seligman sugirió agrupar las áreas de la psicología en tres grandes bloques: el estudio de las emociones positivas, el estudio de los rasgos positivos, y el estudio de las organizaciones positivas (Seligman, 2002).

Concretamente, aplicada al contexto laboral y al estudio de las organizaciones positivas, surge la Psicología Organizacional Positiva (POP) (Salanova, Llorens y Martínez, 2005) que se define como el estudio científico del funcionamiento óptimo de las personas y de los grupos en las organizaciones, así como su gestión efectiva. Su objetivo es desarrollar empleados sanos trabajando en organizaciones sanas, es decir, desarrollando Organizaciones Saludables y Resilientes (Salanova, Llorens, Cifre y Martínez, 2012).

## CONSOLIDACION DE COMPETENCIAS DESDE LA POP

Las Organizaciones saludables y Resilientes (HERO) son aquellas que realizan esfuerzos sistemáticos, planificados y proactivos para la mejora, tanto de la salud de los empleados, como de la organización de los procesos y resultados (Salanova et al, 2012). En este sentido, las organizaciones modernas, y más aún en los tiempos de crisis y dificultades actuales, necesitan empleados y grupos sanos y motivados para sobrevivir, prosperar e incluso hacerse más fuertes y resistentes.

Los colaboradores y los equipos suponen el activo más valioso de una organización y que el empleado decida, o no, permanecer en esa organización va a depender en gran parte de la percepción que él tenga. (Salanova et al., 2012). La literatura científica demuestra que para fomentar las HEROs (Healthy & Resilient Organizations) es necesario que las organizaciones pongan en marcha intervenciones positivas, donde se caracteriza por el incremento del desarrollo de un ambiente de trabajo saludable, el desarrollo de una práctica laboral saludable y la promoción de la salud en el trabajo son propósitos que se vienen realizando desde la psicología positiva en el ámbito laboral.

Por ende, las intervenciones positivas son estrategias que llevan a cabo en equipos y organizaciones con el objetivo de mejorar el rendimiento y la satisfacción de los trabajadores, así como promover la salud organizacional, la calidad de vida y la excelencia (Bernabé y Palaci, 2013, pp. 158). A pesar de la relevancia de las intervenciones positivas en el contexto laboral, continúa siendo una asignatura pendiente.

Psicología Organizacional en la gestión de Talento humano.

## CONSOLIDACION DE COMPETENCIAS DESDE LA POP

Igualmente, al ver los aportes de la POP la empresa decide constituir el departamento de talento humano con enfoque en la psicología organizacional como base y estrategia de organización empresarial. Con el objetivo de crear una empresa rentable y sostenible en el tiempo. Esto implica que refiere a la formulación de los propósitos de una organización que la distingue de otros negocios en cuanto a la cobertura de sus operaciones, sus productos, el mercado y el talento humano que soporta el logro de estos propósitos.

En cambio, cuando se define la visión, se está indicando el rumbo, la dirección que se quiere entre lo que es la institución ahora y lo que se busca ser más adelante porque la visión define y describe la situación futura que desea tener la empresa, su propósito es guiar, controlar y alentar a la organización en su conjunto para alcanzar un estado deseable. **(Osorio, 2000, p. 12).**

Se fundamenta la estructura organizacional porque refiere al conjunto no sólo de funciones, sino también de relaciones que determinan formalmente dichas funciones. En este sentido, una organización es un espacio importante de participación, puesto que aquí se relacionan personas diversas con un interés común para realizar una acción determinada **(Rondon, 2016, p.23).**

Cabe resaltar que la cultura organizacional, como fenómeno interno afecta todas las áreas, departamentos y divisiones de cualquier organización y surte beneficios, para las partes interesadas. Es por ello que toda organización crea su propia cultura con sus propios tabúes, costumbres y usos. La cultura del sistema refleja las normas y valores del sistema formal **(Chiavenato, 1999, p.790).**

## CONSOLIDACION DE COMPETENCIAS DESDE LA POP

De allí que los valores, conocidos también como principios organizacionales, soportan la misión y la visión de una organización. En este sentido, los nombra como expresión de la filosofía empresarial convirtiéndose en el eslabón más alto de una cadena que desciende a través de los propósitos y metas para alcanzar finalmente los objetivos. **Serna (2002, p.86)**

Por consiguiente, uno de los instrumentos de las organizaciones para desarrollar las habilidades en los colaboradores, es La Pedagogía empresarial al lado de buscar desarrollar el proceso formativo en los colaboradores en el entorno empresarial para actualización de las competencias humanas (conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes), que permitan desempeñar un puesto de trabajo actual o futuro. Así, pretende también la mejora personal y profesional, propiciar el cambio y dar continuidad a la empresa, **Meza Mejía, M. (2005).**

Por último, la capacitación además de ocuparse de la información, las habilidades, las actitudes y los conceptos, ahora se orienta al desarrollo de ciertas competencias que desea la organización. Todas las competencias a nivel organizacional, divisional e individual- se definen de forma clara y objetiva para que todos los asociados la puedan entender. A partir de esa definición se establecen los programas de capacitación para todo el personal involucrado. **Chiavenato (2008).**

## CONSOLIDACION DE COMPETENCIAS DESDE LA POP

Es importante entender el diseño de la capacitación como un proceso complejo, con múltiples elementos a cuidar para poder lograr buenos niveles de calidad. Es casi un lugar común afirmar que el diseño debe ser integral, partiendo desde el contexto, las necesidades y las competencias hasta la evaluación final, con procedimientos e instrumentos establecidos para el proceso de aprendizaje. **Arenas & Hidalgo (1998)** de esta manera la empresa Co Capitalizaciones con apoyo del departamento GTH toma la idea de salud positiva y ve la necesidad de crear Co Academy un programa de capacitación que permite potencializar y desarrollar habilidades de una forma saludable y productiva

### **Metodología**

#### **Técnicas para la recuperación y análisis de la experiencia:**

La sistematización de la práctica profesional como modelo de emprendimiento, se da una interdisciplinariedad con la psicología organizacional que permite observar lo complejo y variado que es el fenómeno del emprendimiento. De modo que, en la sistematización se utiliza la metodología de Oscar Jara, donde señala 5 fases generales estas son: Punto de partida (Vivir la experiencia), Plan de sistematización, La recuperación del proceso de la experiencia vivida, interpretación crítica y compartir aprendizajes.

#### **PUNTO DE PARTIDA:**

## CONSOLIDACION DE COMPETENCIAS DESDE LA POP

Teniendo en cuenta lo anterior se realiza un diseño metodológico aplicado desde la psicología desde cuatro perspectivas del pensamiento emprendedor, que posteriormente se clasificaron en los módulos de trabajo. A continuación, se relaciona las perspectivas:

- 1)La comportamental.
- 2)La psicológica (cognitiva),
- 3)La económica
- 4)La de procesos

Siguiendo el modelo del autor, Fonrouge (2002), donde se busca, la clasificación con énfasis en los aspectos estratégicos, y psicológicos que beneficie los avances recientes en el campo de la estrategia, integrando las tendencias cognitivas y de procesos a los campos de la estrategia empresarial como lo define Laroche y Nioche (1994) y Mintzberg et al., (1999) citados por **Rodríguez Ramírez, A. (2009)**.

Relacionando las aspectos:

- **La Perspectiva comportamental o de comportamiento.** Esto enfatiza la exaltación y la influencia que tiene cada uno de los colaboradores de Co Capitalizaciones. De esta manera se evalúa por medio de cuestionarios el impacto de cada persona, referente a las actividades y los resultados dentro de la empresa, con el propósito de identificar el perfil psicológico que diferencia a cada uno de los colaboradores frente al futuro organizacional y éxito de la empresa; sin olvidar la complejidad del fenómeno emprender, por lo que sus resultados fueron satisfactorios. En este aspecto se idéntico las potencialidades del grupo de trabajo, comprendiendo, las condiciones del entorno en que se desarrollan. En consecuencia, el análisis del emprendimiento debe cambiar hacia modelos interdisciplinarios o

## CONSOLIDACION DE COMPETENCIAS DESDE LA POP

multivariados que perciban la complejidad de la persona, la empresa y el entorno; por lo tanto, el modelo metodológico psico emprendedor, como se decidió llamar, al modelo metodológico utilizado. Teniendo en cuenta las características económicas, psicológicas, sociales, y culturales de Co Capitalizaciones.

Se efectuó un análisis de estudio, sobre la personalidad de los colaboradores, donde se detectó marcas de personalidad diferenciadora, permitiendo identificar los líderes y emprendedores del equipo de trabajo, lo que conllevó a presentar necesidades de cumplimiento y productividad, potencializando los gustos individuales en pro del cumplimiento de metas de la empresa. De esta forma la personalidad emprendedora está al servicio del comportamiento de los emprendedores y su equipo de colaboradores, que desde la metodología psicología organizacional positiva y un apoyo de la psicología conductista que considera al emprendimiento como un evento contextual, resultado de varias influencias de su trabajo en equipo.

- Perspectiva psicológica: Este aspecto se implementó en la metodología de la sistematización por estar relacionada con las representaciones o esquemas que el individuo desarrolla de sus comportamientos que influyen en su área laboral o empresarial; participa el área cognitiva por el conocimiento que se genera. Pero responde a la psicología organizacional por la estandarización de los procesos del talento humano que no solo lo conforma los líderes, si no todos los colaboradores de la empresa. Esta perspectiva desde la estrategia organizacional vio la importancia de proyectar la empresa con estructuras organizacionales sólidas que generan predisposiciones en la toma de decisiones, en el sentido de dar más confianza con excelentes resultados. Evidenciando el crecimiento y



## CONSOLIDACION DE COMPETENCIAS DESDE LA POP

desarrollo de la empresa como principal gestor estratégico desde el departamento de Talento Humano.

- La perspectiva de los procesos. Los colaboradores son el centro de atención, en una relación dialógica entre su desarrollo y la creación de valor económico dentro y fuera de la empresa. Se evidencio dentro de la metodología utilizada que las repercute en el desarrollo de la persona, como característica humanista, caracterizando la necesidad de ejecutar los procesos de una plataforma de admisión, selección, capacitación entre otros procesos del área de talento humano que generan impacto estructural y productivo a la empresa.
- Para dar mayor cobertura a la estandarización de los procesos del área organizacional se divide de la siguiente manera:
  - a) Estructura Organizacional a cargo de Psicóloga y practicante
  - b) Análisis y descripción de puestos de trabajo a cargo de Psicóloga y practicante.
  - c) Manuales de funciones a cargo Psicóloga y practicante.
  - d) Protocolo de Admisión a cargo de líder ejecutiva (práctica 1 y 2 modelo de emprendimiento - estudiante de Psicología).
  - e) Programa de Bienestar empresarial potencializando el desarrollo humano de los colaboradores a cargo a cargo de líder ejecutiva (práctica 1 modelo de emprendimiento - estudiante de Psicología).
  - f) Protocolo de capacitación para el desarrollo del personal, a cargo de líder ejecutiva (práctica 2 modelo de emprendimiento - estudiante de Psicología).

## CONSOLIDACION DE COMPETENCIAS DESDE LA POP

Estandarizaciones de emprendimiento con la articulación con los procesos de talento humano y empresarial por medio de métodos de aprendizaje dados por Cámara y comercio Ibagué e Impulsar Colombia 2020, referenciadas en temáticas:

- a) Modelo de negocio
- b) Prototipado
- c) Marketing Digital
- d) Habilidades Comerciales y financieras

Por lo anterior se logró la percepción de oportunidades, observado que el área de la estrategia o la planeación estratégica se enfoca hacia el estudio de los procesos estratégicos en las empresas, para de esta forma analizar el emprendimiento como proceso que se inicia en el mercado y se dirige hacia el mercado, como proceso empresarial. Se fundamenta en recursos y capacidades, relacionada con la lógica económica, y razón de ser de la empresa, su talento humano.

### **FASE I:**

Para esta fase se desarrollaron en 3 módulos:

#### 1. Módulo de Operación:

En este módulo se utilizaron fichas técnicas y organigramas en busca de determinar si el emprendimiento era físicamente posible por medio de investigaciones para conocer los recursos óptimos detectar las necesidades y requerimientos del emprendimiento, teniendo como base metodológica la formación de fondo emprender la cual denomina: servicio, marca, grupo, unidad de medida, presentación y características del servicio. Para fomentar las buenas etapas de formulación en un emprendimiento, se proyectó de forma detallada la forma en que opera la

## CONSOLIDACION DE COMPETENCIAS DESDE LA POP

empresa y sus servicios.

### **2. Módulo Financiero:**

Se realizaron fórmulas financieras para analizar qué tan oportuno era el emprendimiento con proyecciones de la situación actual y proyección a 5 años, de igual manera se desarrolló un estado de resultados con el fin de conocer los costos y viabilidad en los servicios al igual que el flujo de caja para calcular la recuperación de las inversiones.

### **3. Módulo de Organización**

Se logró Consolidar la estructura del área de Talento Humano, que se ajustara a la naturaleza del Co Capitalizaciones, con el propósito introducir innovación y mejoramiento en los procesos, garantizando así sostenibilidad y crecimiento, se continuó con la Consolidación del protocolo de admisiones de personal de Co capitalizaciones y elaboración del programa de bienestar de la empresa para potencializar el desarrollo humano de cada uno de los colaboradores donde se encontró la necesidad de estructurar el plan de capacitación anual de la empresa tanto para clientes como para los colaboradores de la empresa.

### **FASE II:**

Por medio del departamento de Talento humano y de la practicante se implementó la proyección de la empresa hacia los colaboradores y clientes mediante la modificación en la estructura organizacional que implica misión, visión, valores corporativos y la creación e identificación de los perfiles generando el organigrama estructural de la empresa con el apoyo de recurso humano vinculado por medio de la práctica profesional del programa de PSID de Uniminuto, seguido de ello, se estructura y documenta el proceso de admisión y su protocolo estandarizado, incluyendo los subprocesos de reclutamiento, selección definiendo técnicas propias para el perfil del

## CONSOLIDACION DE COMPETENCIAS DESDE LA POP

colaborador requerido por Co capitalizaciones, y el protocolo de inducción y reinducción, la consolidación orientada a minimizar los índices de rotación del personal e incrementar la productividad. Cabe destacar que su gestión estratégica fue desarrollada desde el departamento de talento humano con enfoque en la psicología organizacional positiva.

### **FASE III:**

La formación del emprendimiento productivo permitió conocer que la base del mismo son Los procesos de Gestión de Talento humano y se convierte este se convierte en factor clave para el emprendimiento y sus requerimientos de procesos que impulsen la transformación, adaptación y permanencia de la empresa en el mercado.

Fundamentalmente, la estructura de una empresa es la organización y el papel del talento humano es un pilar fundamental en la empresa Co Capitalizaciones, cuya importancia radica en cada uno de los procesos, este departamento genera estrategias de cambio en el fortalecimiento, desarrollo y gestión, mediante el empoderamiento de procesos, manejan comunicaciones claras y transparentes, establecen objetivos y metas de cambio, que permite la participación de los colaboradores en la implementación y el fortalecimiento de la empresa.

Finalmente, el emprendimiento es un constructo integral recolectar la información de la experiencia vivida requiere de una organización desde el inicio del proceso de emprendimiento donde podremos recolectar información con diferentes instrumente a continuación se describen los utilizados en esta sistematización:

### **Instrumentos de recolección de información.**

## CONSOLIDACION DE COMPETENCIAS DESDE LA POP

Cronograma de la metodología pertinente para la construcción de la sistematización:

SISTEMATIZACIÓN PROCESO PRÁCTICAS PROFESIONALES EN EL PROGRAMA PSIO						
	PROCESO METODOLÓGICO	ACCIONES	RECURSOS	PARTICIPANTES	FECHAS	CUMPLIMIENTO
S I S T E M A T I Z A C I O N  P R Á C T I C A  L C A S	EL PUNTO DE PARTIDA	Creación de la empresa Co Capitalizaciones que genere la realización en la Práctica de emprendimiento con énfasis en psicología organizacional positiva	Contruido de la empresa Co Capitalizaciones y contar con el Apoyo de Centro progresá y asesoría de prácticas por la docente líder de prácticas	Centro progresá, Docente asesor de prácticas y Estudiante	Septiembre del 2020 Creación de la empresa y Práctica Profesional Agosto- Noviembre 2020	Ejecutado
		Registros de la práctica	Cartilla de emprendimiento con 3 módulos: Organizacional, financiero y operativo. de lo anterior se realizó una profundización en el módulo organizacional para formar el área de talento humano.			
	PLAN DE SISTEMATIZACIÓN	Realización de Objetivos, Delimitación del objeto, precisión de un eje de sistematización, fuentes de	Fichas técnicas, Línea de Tiempo, cronograma, entrevista y anexos	Docente y Estudiante	feb-21	Ejecutado
	RECUPERACIÓN DEL PROCESO VIVIDO	Construcción de la experiencia y organización de la información	Investigación de los Documentos construidos desde el departamento humano.	Docente y Estudiante	mar-21	Ejecutado
	REFLEXIÓN DE FONDO	Análisis de la historia	Identificación de los nudos y análisis crítico de la historia	Docente y estudiante	abr-21	Ejecutado
PUNTOS DE LLEGADA	Conclusiones, recomendaciones y propuestas estratégicas	Elementos factibles para la organización con alianzas de instituciones que apoyan el proceso que se está realizando en Co Capitalizaciones	Docente y estudiante	abr-21	Ejecutado	

**Tabla 1.** Cronograma de la Metodología con los 5 Momentos de la Sistematización

Para complementar el cronograma se busca un instrumento para responder porque se quiere sistematizar:

<b>Ficha No. 1</b>	Punto de Partida
--------------------	------------------

## CONSOLIDACION DE COMPETENCIAS DESDE LA POP

<p><b>Nombre de las participantes</b></p> <p>Caren Alejandra Salcedo Castiblanco</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Interés de aprender de la experiencia con valor de aprendizaje.</li> <li>● Habilidad para realizar análisis y síntesis garantizando rigurosidad en el manejo de las informaciones y capacidad de abstracción.</li> </ul>
<p><b>Fecha:</b></p>	<p>Febrero 2021</p>
<p><b>Institución:</b></p>	<p>Corporación Universitaria Minuto de Dios</p>
<p><b>¿Qué quiero sistematizar?</b></p> <p>La Práctica de un emprendimiento productivo e innovador que presenta aportes desde el departamento de Talento humano de la empresa bajo la POP que ha introducido un cambio en la empresa para mejorar los servicios y esquemas organizacionales.</p>	<p>Partir de un proceso de sistematización determinando si se va a sistematizar la práctica, etapa, lo que generó la práctica o lo que se aplicó en la práctica al problema identificado. Por eso es crucial tener presente que mientras mayor magnitud posee la dimensión de la experiencia a sistematizar, la profundidad del análisis será menor o superficial. Siendo así que si se opta por alguna dimensión se podrá analizar con mayor amplitud y a profundidad, se deberá asumir que no se podrá dar cuenta de la totalidad de la experiencia sino únicamente de la</p>

## CONSOLIDACION DE COMPETENCIAS DESDE LA POP

<p>el numerales 1 del artículo 2 del Decreto 591 de 1991</p>	<p>dimensión abordada y profundizada. (Francke &amp; Morgan, 1995).</p>
<p><b>¿Para qué quiero sistematizar?</b></p> <p>Mejorar esquemas organizacionales que contribuyan a la reactivación económica del país.</p>	<p>Reflexión y discusión con el docente asesor para lograr un debate y tener claridad de los beneficios y desventajas surgir; además es conveniente tener claras las consecuencias de las opciones tomadas, para no evitar futuras frustraciones. (Francke &amp; Morgan, 1995)</p> <p>Preguntar y discutir con el docente asesor el objetivo de delimitar y definir que conocimientos se espera obtener de la sistematización. “Dichas preguntas deben dar cuenta de los conocimientos que esperamos</p>

## CONSOLIDACION DE COMPETENCIAS DESDE LA POP

	producir” (Francke & Morgan, 1995, págs. 12-13).
<b>Temporalidad:</b>	6 meses
<b>Actores</b>	Caren Alejandra Salcedo Castiblanco
<p><b>¿Qué registros existen de la experiencia?</b></p> <p>Protocolo de ingreso de personal</p> <p>Protocolo de capacitación</p> <p>Modulo Operativo</p> <p>Módulo Financiero</p> <p>Modulo Organizacional</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estructuración de la empresa desarrollando una Plantilla de emprendimiento.</li> <li>• Profundización en el área Organizacional con apoyo del departamento de Talento humano.</li> </ul>

**Tabla 2.** Ficha Técnica Para el Diseño de Actividades Práctica Profesional

Nota. Para realizar una interpretación crítica de la experiencia en la práctica profesional

<sup>a</sup>se realiza una entrevista al Director y socio de la empresa Capitalizaciones (ver anexo 1)



## CONSOLIDACION DE COMPETENCIAS DESDE LA POP

<b>Ficha No. 2</b>	
Nombres de quienes diligencian el formato:	Caren Alejandra Salcedo Castiblanco
Fecha:	Marzo 2021
Lugar:	Co Capitalizaciones S.A.S
Sobre el propósito de mi proyecto (ahora experiencia). ¿Qué preguntas, problemas, situaciones de mi práctica me permitieron iniciarla?	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ ¿Qué fue lo que me llevó a querer sistematizar?</li> <li>➤ ¿Cómo la psicología organizacional contribuye a un proceso de emprendimiento?</li> <li>➤ ¿Cómo desde la psicología organizacional positiva aporta a la estructuración del módulo organizacional del proceso de emprendimiento?</li> <li>➤ ¿Como desde la gestión de talento humano se articula y favorece los procesos estructurales a la empresa guiados con el área financiera y operativa?</li> </ul>

## CONSOLIDACION DE COMPETENCIAS DESDE LA POP

<p>¿Qué registros tengo?</p> <p><b>Línea de tiempo</b></p> <p><b>Cronograma</b></p> <p><b>Entrevista</b></p> <p><b>Anexos</b></p>	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ Donde se construye los tiempos de los momentos más importantes del proceso de emprendimiento para generar información a desarrollar en la sistematización</li><li>➤ Proceso de cómo se organizó la sistematización.</li></ul>
---	---

*Tabla 3 Ficha 2 Técnica Para el Diseño de Actividades Práctica Profesional*

## CONSOLIDACION DE COMPETENCIAS DESDE LA POP



Figura 1. Línea de Tiempo con los Momentos más Importantes en el Proceso de Emprendimiento

### Reconstrucción de la experiencia en la Empresa Co Capitalizaciones S.A.S

Para la reconstrucción experiencial de la práctica en emprendimiento con enfoque de psicología organizacional positiva, se realiza mediante acontecimientos con las recomendaciones de (Oscar Jara 2018) donde se descubren momentos de un emprendimiento, la lógica, secuencia, y una mirada panorámica de un emprendimiento.

#### MOMENTO I

## CONSOLIDACION DE COMPETENCIAS DESDE LA POP

### **Punto de partida: Idea de Negocio**

Para comprender esta etapa partiremos en conocer un poco la historia de los Directivos, ya que antes de nacer la idea de negocio, se encontraba en una zona de confort luego tras un obstáculo se evidencia la necesidad de crear un emprendimiento inicialmente la Directora Financiera, Caren Alejandra Salcedo Castiblanco 1994, Nacida en la ciudad de Neiva, quien en ese momento Gerente Comercial en una empresa dedicada a la asesoría y gestión en reducción de créditos de vivienda, y estudiante de Psicología de la Corporación Universitaria Minuto de Dios. Su intencionalidad era crecer, mantenerse en su puesto y terminar la universidad.

Para el 2017, se conoce con su actual socio y Director Ejecutivo de Co Capitalizaciones. Oscar Mauricio Pinilla Bustamante 1991, Nacido en la Ciudad de Ibagué Colombiano e Ingeniero electrónico en la universidad Ibagué, con experiencia de 9 años en administración de empresa en EEUU Alaska, lo cual logró ascender con esfuerzo, dedicación y disciplina, su propósito era viajar cada año en verano hasta conseguir una nueva oportunidad dentro de la misma empresa.

Igualmente, en el año 2018 deciden trabajar juntos en Colombia desarrollando la actividad de asesoría en créditos de vivienda, consiguiendo los mejores resultados en el departamento en el área Comercial con más de 300 personas a su cargo,

La etapa de ideación del emprendimiento nació en agosto de 2019 tras un obstáculo externo en el anterior trabajo de los Directivos y dueños de Co Capitalizaciones su labor y experiencia en los servicios de asesoría y gestión en créditos de vivienda de más de 5 años de experiencia estaba a punto de terminar. Tras un desmejoramiento en sus pagos y un cambio abrupto de su contrato por prestación de servicios, inmediato sin permitirles el mismo mes

## CONSOLIDACION DE COMPETENCIAS DESDE LA POP

recibir sus sueldos y sumado con una deuda millonaria algo arbitrario, esto fue sin duda un golpe inesperado financiero grande para los directivos.

De esta manera, con la anterior situación descrita se genera una nueva etapa en emprendimiento y creación de su propia empresa teniendo muchas ideas de negocio, reuniones con emprendedores, se recibieron propuestas de formar sociedades con otras personas, deciden revisar todas las opciones filtrando tiempo por recompensa, luego se logró eliminar opciones y se dieron cuenta que debían ir más allá de sus alcances y buscaron aliados estratégicos sin vincularlos a su sociedad. Por eso, Co Capitalizaciones se basó en el sistema de administración de recursos humanos propuesta por **(Chiavenato 2011)**.

Uno del sistema de recursos que ayudó a la construcción y organización de la empresa fueron:

### **Físicos**

En este apartado el recurso fue tecnológico ya que el producto de la empresa es un servicio y contar con un sistemas cuya metodología financiera estaba ligada a softwares computacionales, fue una materialización y logro de su servicio.

### **Financieros**

Por lo tanto, disponer de un capital inicial para asumir los compromisos que se iban adquirir fue crucial para conocer las limitaciones y accesos.

### **Humanos**

Así pues, el recurso humano se convirtió indispensable y ordenar exclusivamente las personas necesarias para la puesta en marcha de la empresa, implicó el inicio de

## CONSOLIDACION DE COMPETENCIAS DESDE LA POP

contratos laborales tipo de contratos y términos, lo cual era el recurso con más necesidad de administración.

### **Mercadológicos**

Por consiguiente, se procede a la puesta en marcha, desde ese momento la búsqueda de clientes se inicia bajo herramientas comerciales.

### **Administrativo**

Finalmente, los recursos administrados por los Directivos y CEOS de la empresa son tomados en cuenta mediante recomendaciones profesionales de su equipo de profesionales.

## **MOMENTO II**

### ***Puesta en Marcha y formalización:***

Así pues, Co Capitalizaciones fue una idea de negocio que posteriormente se materializó hasta convertirse en una realidad, de ahí que, se logró poner en marcha el emprendimiento donde al principio de su labor los directivos realizaban las labores en varias áreas, se encargaban de varios procesos tanto en lo comercial como en lo operativo, siendo así un ensayo y error. por eso, fue necesario un constante aprendizaje y dedicación para lograr los resultados esperados, por lo tanto, se adquiere un aprendizaje en procesos operativos.

Al mismo tiempo se decide formalizar la empresa, realizar un registro ante Cámara de Comercio, en este apartado se aprende que el registro ante Cámara de comercio y Dian. se deben tener claros los siguientes apartados:

## CONSOLIDACION DE COMPETENCIAS DESDE LA POP

- Nombre de la empresa: Este nombre debe ser único es fundamental ingresar a la página de la cámara de comercio y buscar que el nombre elegido para la empresa no esté registrado ya ante Cámara De Comercio.
- Creación de estatutos: Como base legal de la empresa sus funciones y relación con los socios.
- Registro de firmas y Certificado Digital: Esta es Realizada en la DIAN como identidad electrónica para dar cumplimiento a deberes legales.

### **Figura SEQ Figura \\* ARABIC 2**

*Formalización de una empresa*



**Figura 2.** *Formalización en una empresa*

### **MOMENTO III:**

Para completar lo anterior descrito Co Capitalizaciones elige llevar su empresa al desarrollo de la práctica profesional en emprendimiento, con bases en psicología organizacional positiva. De esta manera, se logra el desarrollo de 3 objetivos, las cuales son se describirán a continuación:

#### ***1.Módulo de Operativo:***

## CONSOLIDACION DE COMPETENCIAS DESDE LA POP

Este módulo buscó determinar si el emprendimiento era físicamente posible por medio de investigaciones para conocer los recursos óptimos detectando las necesidades y requerimientos del emprendimiento, permitió conocer que la forma adecuada de administrar los materiales y recursos se deben analizar entre costo directo e indirectos.

### ***2. Módulo Financiero:***

Se realizaron fórmulas financieras para ver la proyección 5 años de la empresa, como el balance inicial que permitió organizar las inversiones fijas y de esta manera conocer la rentabilidad en los servicios, es necesario resaltar que uno de los errores era calcular las inversiones en el mismo momento lo que llevaría a no poder soportar financieramente los gastos operativos con este módulo se logró conocer que las inversiones se deben proyectar mínimo a 5 años para no cometer errores y que la empresa siga en pie con un buen músculo financiero proyectando a la sostenibilidad económica en el tiempo, antes la empresa tenía proyecciones sin tener en cuenta los gastos que estos traen gracias a este módulo.

### ***3. Módulo Organizacional***

Se logró Consolidar la estructura del área de Talento Humano, que se ajustara a la naturaleza del Co Capitalizaciones, con el propósito introducir innovación y mejoramiento en los procesos, garantizando así sostenibilidad y crecimiento, de ello se parte de la estructura de los principales procesos de estructuración y organización de talento humano (Misión, Visión, Valores corporativos y Organigrama) y una descripción de perfiles con la Consolidación del



## CONSOLIDACION DE COMPETENCIAS DESDE LA POP

protocolo de admisiones de personal de Co capitalizaciones y elaboración del programa de bienestar de la empresa para potencializar el desarrollo humano de cada uno de los colaboradores donde se encontró la necesidad de estructurar el plan de capacitación anual de la empresa tanto para clientes como para los colaboradores de la empresa.

### **MOMENTO IV**

#### ***Diseño de estructura Organizacional:***

La estructura organizacional formal para Co Capitalizaciones fue un pilar fundamental y estratégico liderado por el departamento de talento humano para lograr un funcionamiento adecuado de la empresa. Así pues, Por medio del departamento de Talento humano y de la practicante se implementó la proyección de la empresa hacia los colaboradores y clientes mediante la modificación en la estructura organizacional que implica misión, visión, valores corporativos y la creación e identificación de los perfiles generando el organigrama estructural de la empresa con el apoyo de recurso humano vinculado por medio de la práctica profesional del programa de PSID de Uniminuto, seguido de ello, se estructura y documentar el proceso de admisión y su protocolo estandarizado, incluyendo los subprocesos de reclutamiento, selección definiendo técnicas propias para el perfil del colaborador requerido por Co capitalizaciones, y el protocolo de inducción y reinducción, la consolidación orientada a minimizar los índices de rotación del personal e incrementar la productividad.

Cabe destacar que su gestión estratégica fue desarrollada desde el departamento de talento humano con base a la psicología organizacional positiva (POP) para una organización saludable y resiliente (HERO:HEalthy & Resilient Organizations).En este contexto, Co Capitalizaciones maneja el concepto de organización saludable y resilientes o HERO que hace

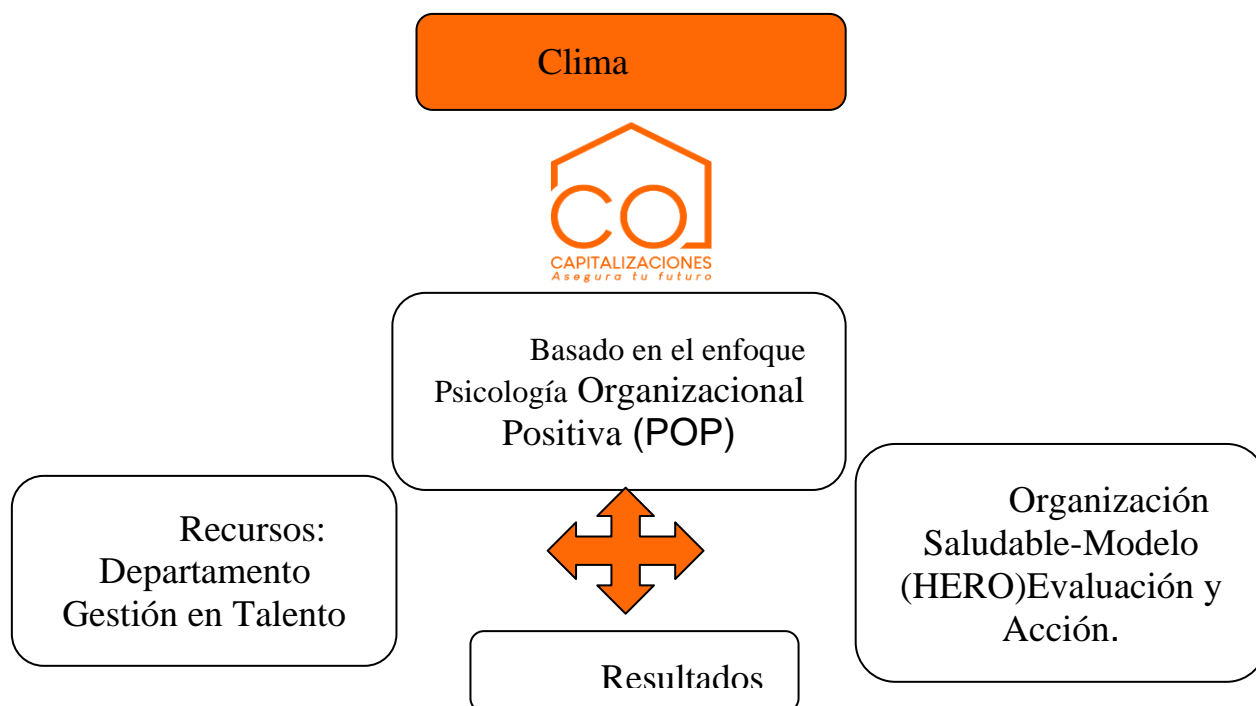
## CONSOLIDACION DE COMPETENCIAS DESDE LA POP

referencia esta fase. Esta base es el empoderamiento de la empresa y la comunicación es clara y transparente que fortalece a la empresa.

Este modelo presenta un modelo teórico heurístico que integra resultados empíricos y teóricos, bajo temas del estrés laboral, la gestión de recursos humanos (GRH), el comportamiento organizacional, y la psicología organizacional positiva (POP).

### Figura SEQ Figura \\* ARABIC 3

*Clima Organizacional*



**Figura 3.** *Clima organizacional*

Del mismo modo, la formación del emprendimiento productivo permitió conocer que la base del mismo es la organización. Así que, la empresa en busca de la excelencia organizacional y el éxito financiero; desde el enfoque de psicología organizacional positiva y los

## CONSOLIDACION DE COMPETENCIAS DESDE LA POP

procesos de Gestión de Talento humano han sido claves para lograr, una organización saludable y productiva con altos niveles de bienestar, planificadora, que mejoran día a día de forma resiliente, manteniendo un ajuste positivo bajo circunstancias retadoras. ” particularmente durante períodos de turbulencias y cambios, y son capaces no sólo de sobrevivir en estos periodos críticos sino de aprender lecciones y salir incluso más fortalecidas (Salanova, 2008, 2009; Salanova, Llorens, Cifre y Martínez, 2012; Salanova, Martínez y Llorens, 2014”.

### **Momento V**

#### ***Fortalecimiento y Aceleración:***

Para el fortalecimiento del emprendimiento se realiza una postulación ante iNNPULSA Colombia, uno de los programas que apoyan las nuevas empresas con enfoque de crecimiento rápido, rentable y sostenible, bajo el liderazgo del Ministerio de comercio, Industria y turismo en alianza de las Cámaras de Comercio. A continuación, se describe las Herramientas adquiridas en el programa:

- Modelo de negocio
- Prototipado
- Marketing Digital
- Habilidades Comerciales y Financieras

A continuación, se presentan imágenes del proceso vivido:

## CONSOLIDACION DE COMPETENCIAS DESDE LA POP



**Figura 4** Reconocimiento de la Cámara de comercio como una de los 10 Mejores Emprendimientos de la ciudad de Ibagué 2020.



**Figura 5.** Espíritu UNIMINUTO, por Emprendimiento C.O Capitalizaciones noviembre 2020.

## Momento VI

### *Alianzas estratégicas:*

Con la anterior estructuración, se logra alianzas con entidades públicas y privadas, que apoyan lo que se está realizando en la empresa. Con el fin de, encaminar fortalecer la organización desde diferentes áreas:

## CONSOLIDACION DE COMPETENCIAS DESDE LA POP

- Alianza portal de Empleabilidad - UNIMINUTO
- Cámara De Comercio Ibagué-CCI y el CDTE
- Sena-Tecnoparque.

### **Análisis crítico de la experiencia**

Con la sistematización se permite plasmar una idea de negocio consolidada, con una perspectiva de la psicología organizacional positiva, logrando cambiar estigmas de la visión del emprendimiento dada solo por carreras profesionales como economía, administración de empresas, contaduría, entre otras, menos de un profesional en Psicología, dado por percepción del psicólogo como desempeño laboral únicamente médico. Desde la experiencia vivida en la creación y sostenimiento en un mercado productivo la psicología, desde su área organizacional positiva POP, lleva a entender que no solo se debe tener en cuenta en un emprendimiento recursos físicos, financieros, operativos, si no por lo contrario, se debe reconocer de alto impacto el recurso humano, por ser el eje central de Co Capitalizaciones y de cualquier organización.

De esta manera, que más que los expertos en el comportamiento humano, sean los gestores de competencias idóneas en el factor de emprendimiento y sostenibilidad de una organización, con la potencialización de las habilidades de los participantes (talento humano), desarrollando cada una de las actividades dentro de la empresa logrando los objetivos empresariales. Donde la práctica profesional evidencio la importancia de centrar esfuerzo en la potencialización de cada individuo en pro de las metas organizacionales, destacando conocimientos integrales que formaron parte de la creación y desarrollo de los módulos financieros, operativos y organizacionales.

## CONSOLIDACION DE COMPETENCIAS DESDE LA POP

En consecuencia incrementó la visión, que tenía los clientes y cada uno de los colaboradores de la organización, con la misión y visión mucho más clara que apuntara mejor a los objetivos organizacionales, se proyectó adecuadamente fortaleciendo la estructura organizacional, impactando así mismo en la productividad de la empresa, obligando a la organización a establecer de la integración de procesos estandarizados desde el departamento de talento humano, logrando positivamente ver el departamento de talento humano como el eje estratégico para la toma de decisiones y ejecución de procesos en toda la empresa, visión que argumento y mostro la practicante de Psicología de Uniminuto, haciendo así fundamentar e implementar totalmente las acciones de emprendimiento e incremento de la empresa hacía el trabajo en equipo que da la psicología organizacional positiva, logrando que con el objetivo del emprendimiento se pudiera estructurar y consolidar de estrategias organizacionales en cada uno de los departamento que componen la empresa, accediendo a una mayor gestión en ellos, obteniendo mejores tiempos en la ejecución de cada una de las actividades volviendo el departamento de Talento Humano en la mano derecha en toma de decisiones de Capitalizaciones.

Teniendo en cuenta lo anterior la práctica profesional en emprendimiento con enfoque psicológico, incide como agente motivador para otros, en empezar a realizar una idea de negocio que logre potencializar su carrera profesional desde el área de interés, con una idea de emprendimiento clara, con fundamento teórico, y destacando la importancia de cada uno de los procesos que encierra crear, empezar y sostener un emprendimiento, que como este caso, va articulado con la formación de psicólogos organizacionales, lo que hace cumplimiento al perfil UNIMINUTO.

## CONSOLIDACION DE COMPETENCIAS DESDE LA POP

Teniendo en cuenta lo anterior la práctica profesional en emprendimiento con enfoque psicológico, incide como agente motivador para otros, en empezar a realizar una idea de negocio que logre potencializar su carrera profesional desde el área de interés, con una idea de emprendimiento clara, con fundamento teórico, y destacando la importancia de cada uno de los procesos que encierra crear, empezar y sostener un emprendimiento, que como este caso, va articulado con la formación de psicólogos organizacionales, lo que hace cumplimiento al perfil UNIMINUTO.

Lo anterior, sumado a la generación de una estructuración clara con potencialización de competencias específicas que requirieron la construcción de **los recursos físicos**, financieros, humanos, mercadológicos y administrativos permitiendo ejecutar ejes de acción focalizados, centrados y estructurados para avanzar en un mercado global como son los productivos financieros.

Por eso como una empresa nueva e innovadora y potencializa las habilidades de cada individuo que conforma la empresa, se tuvo en cuenta elementos estructurales de una organización que responde a propiciar una calidad de vida para el colaborador, que realiza cada una de las actividades asignadas con gusto y sentido de pertenencia por la proyección y seguridad que da la organización desde la estandarización de cada uno de los procesos que incentivaron a los colaboradores, clientes y directivos a comprender que el desarrollo y crecimiento de cada integrante de Co Capitalizaciones aporta en el crecimiento y expansión del emprendimiento que se inició tan solo con una idea de negocio, que sin el talento humano no sería hoy en día una empresa rentable y sostenible.

Definitivamente lo que conlleva a que cada individuo en un eje que aporta al desarrollo de una gran organización, comportamiento que guía y optimiza el departamento de

## CONSOLIDACION DE COMPETENCIAS DESDE LA POP

talento humano con sus procesos, todo esto se logra evidenciado desde la práctica profesional en modalidad de emprendimiento. y así como Co Capitalizaciones cambia la percepción de ver, la formación de psicólogo y las acciones que él puede generar en un proceso de emprendimiento desde la psicología organizacional con un factor diferenciador, que marca tendencia por el enfoque en la empresa positivista con fundamentación de psicología organizacional, que trabaja en pro de la calidad de vida de los colaboradores, su preocupación por sus objetivos personales y motivacionales, generando condiciones que benefician el recurso humano en los niveles de productividad.

Por ende, desde la experiencia vivida, se logra que la empresa con su cambio de perspectiva, logre cumplir lo antes mencionado, ofreciendo a los colaboradores, una organización sólida y garantizando la retroalimentación continua para no enfatizar el error, si no volver el error en un potencializado de logros a futuro que no deja ver ya al colaborador como un recurso humano si no por lo contrario un talento humano participativo dentro de la organización.

Para esto desde la implementación de la psicología organizacional positiva la empresa, se adoptó procesos de plan de carrera, capacitación y reentrenamiento continuo, planes de bienestar, desde el programa de bienestar, todo diseñado con la pretensión de responder a las necesidades de los colaboradores de Co Capitalizaciones.

Finalmente, el emprendimiento no puede concebirse desde el concepto de oportunidad, ni desde los rasgos del individuo, desde sus capacidades para lograr la efectividad. necesita de organización y con este tipo de metodología por fases permite fortalecer, expandir y sostener la empresa en el mercado económico y logra un crecimiento continuo y sostenible en el tiempo.



### **Conclusiones**

Con la experiencia de la sistematización de la práctica profesional de emprendimiento desde la psicología organizacional positiva, se evidenció la potencialización de cada uno de los procesos tanto financieros, operativos y organizacionales como activadores del compromiso por incrementar la motivación de cada uno de los colaboradores, clientes y diferentes personalidades que quieran forma empresa o emprender una idea de negocio, con procesos claros y estandarizados que impacten en el cumplimiento de los objetivos planteados.

Hasta el momento en la creación, formación y ejecución de la empresa, se puede afirmar que por ende el emprendimiento articulado con la psicología es un eje central para la generación y ejecución de competencias especiales tanto para emprender como para ejecutar actividades estratégicas en pro del cumplimiento de las metas organizacionales.

Sin dejar atrás crear una empresa es un ejercicio arduo pero gratificante, que aporta a todos los ámbitos de la vida desde el personal, pasando por el profesional hasta el económico y social, aportando a la potencialización de habilidades que se consolidan cuando se articulan a todos los procesos que involucran al individuo.

En consecuencia al realizar las prácticas desarrollando empresa aportó en el ámbito profesional logrando poner como reto el conocimiento adquirido en la aplicación de las estrategias de gestión de cada uno de los procesos guiados desde el departamento de talento humano como eje central estratégico en la toma de decisiones en toda la organización y propende aprender cada vez nuevas estrategias, programas, marketing, publicidad, contabilidad y sobre negocios en aras de consolidar la empresa y posicionarla.

### **Recomendaciones**

## CONSOLIDACION DE COMPETENCIAS DESDE LA POP

Para futuros practicantes realizar ese ejercicio bajo la modalidad de emprendimiento con enfoque de psicología organizacional, porque definitivamente el comportamiento humano es impredecible y de gran aporte a las organizaciones, lo que hace que un emprendedor se vea obligado a innovar mantener potencializado al talento humano.

Para futuros practicantes realizar ese ejercicio bajo la modalidad de emprendimiento con enfoque de psicología organizacional, permite educar e incrementar y trabajar competencias empresariales, administrativas, organizacionales que desde la psicología aporta al crecimiento personal, profesional las organizaciones incrementando las habilidades de innovación y potencializador del talento humano que necesita un emprendedor.

Adicional se recomienda, tener una mayor correlación entre la modalidad de emprendimiento y la psicología desde los procesos emitidos desde centro progresa y no se evidencie en la práctica como módulos separados. Así mismo se incursione en una sola modalidad de práctica de emprendimiento el componente psicológico empresarial que se requiere desde el área de la Psicología implementado a diferentes tipos de emprendimiento.

### **Bibliografía**

**Acosta, H.,** Cruz-Ortiz, V. M., Salanova, M., & Llorens, S. (2015). Organizaciones saludables:

Analizando su significado desde el Modelo HERO. *Revista de Psicología Social*, 30(2), 323-350.

Almeida, (2015). Comportamiento Organizacional Positivo: las implicaciones del engagement en el entorno laboral (Master's thesis).

## CONSOLIDACION DE COMPETENCIAS DESDE LA POP

- Álvarez, R. (2013).** La psicología organizacional positiva y la mejora organizacional. *Revista éxito empresarial*, 227(1), 1-3.
- Álvarez, R. (2013).** La psicología organizacional positiva y la mejora organizacional. *Revista éxito empresarial*, 227(1), 1-3.
- Arroyo (2018).** Proyecto Investigativo para el Análisis y Evaluación de la Psicología Organizacional Positiva en Hotel Playa Negra, Guanacaste, Costa Rica.
- Berlanga, (2005).** Ética protestante y ética católica. Las reflexiones de Max Weber sobre los jesuitas. *En el centenario de La ética protestante y el espíritu del capitalismo*, 243.
- Brandi, C. (2019).** *Organizaciones saludables* (Doctoral dissertation, Universidad Nacional de Cuyo. Facultad de Ciencias Económicas).
- Chiavenato, I. (2011).** *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones*. Mc Graw Hill.
- Christensen, M.A. (1994).** The identification of Business Starters using attitude. Calgary, University of Calgary Press. Colombia. Conferencia de Investigación en Entrepreneurship en Latinoamérica, realizada en Cali.
- Dehter, Mario (2001).** Responsabilidad social de las universidades hispanoamericanas para la animación de la cultura emprendedora regional, Buenos Aires: Universidad Nacional de San Martín.
- Ferreira, M. (2008).** Una aproximación sociológica a la discapacidad desde el modelo social: apuntes caracteriológicos. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas (REIS)*, 124(1), 141-174.
- Gibb, A. (2005).** Creating the entrepreneurial university worldwide. ¿Do we

## CONSOLIDACION DE COMPETENCIAS DESDE LA POP

- Giraldo, A. M., Jaramillo, M., & Castillo, M. B. (2006).** Formación del talento humano: factor estratégico para el desarrollo de la productividad y la competitividad sostenibles en las organizaciones. *Revista Guillermo de Ockham*, 4(1)
- GRABINSKY, S. (1990).** El emprendedor. Creador y promotor de empresas. México. Ed. del Verbo emprender. 4ª edición.
- KIRZNER, I.M. (1979).** Perception, opportunity and profit. Studies in the theory of entrepreneurship, The university of Chicago Press
- Linares, V., Joaquín García López, L., Ernesto Martínez González, A., & Armando Oblitas Guadalupe, L. (2008). PSICOLOGÍA Y CÁNCER. *Suma Psicológica*, 15(1).
- Nuez, & Górriz, (2008).** El emprendedor y la empresa: una revisión teórica de los determinantes a su constitución. *Acciones e Investigaciones sociales*, (26), 5-44.
- Peterson, C. (2006).** *A primer in positive psychology*. Oxford university press.
- Rivera, Carrillo, Forgiony, Hurtado & Rozo (2018).** Cultura organizacional, retos y desafíos para las organizaciones saludables.
- Rondón, M., & Ammar, M. (2016).** Gestión del talento humano en organizaciones educativas. *Revista de investigación*, 40(88), 148-165.
- Salanova, M., Llorens, S., & Martínez, I. M. (2016).** Aportaciones desde la Psicología Organizacional Positiva para desarrollar organizaciones saludables y resilientes.
- Valencia, Restrepo, & Restrepo, (2014).** Aportes teóricos y empíricos al estudio del emprendedor. *Cuadernos de administración*, 30(51), 89-99.
- Vázquez, C., Hervás, G., Rahona, J. J., & Gómez, D. (2009).** Bienestar psicológico y salud: Aportaciones desde la Psicología Positiva. *Anuario de Psicología Clínica y de la Salud*, 5(1), 15-28.

## Apéndices

### Anexo 1

#### Entrevista

al Director ejecutivo de la empresa que cuente como ha sido y en que ha beneficiado las practicas en Co capitalizaones, el impacto y demás.

**Corporación Universitaria Minuto De Dios  
Vicerrectoría Regional Tolima Y Magdalena Medio  
Coordinación De Investigación**

#### Consentimiento Informado

El proyecto de Sistematización: “prácticas profesionales del programa de Psicología”, está bajo la responsabilidad de la Docente **Nidian Jhoana Sanabria Cardenas**, y tiene como como objetivo “Identificar las experiencias exitosas de los estudiantes.”

Así pues, esta investigación requiere de su participación. Para ello se le solicita responder el(la) siguiente (encuesta, cuestionario, entrevista, ficha, instrumento)

Su participación es voluntaria y los datos que usted suministre serán confidenciales en cuanto no se divulgará el nombre de quien suministra la información y sólo será útil a los investigadores de este proyecto para analizar, interpretar y comprender los resultados obtenidos. Por lo anterior, le pedimos que conteste con la mayor sinceridad posible, no hay respuestas correctas o incorrectas. Sin embargo, si tiene alguna inquietud o duda al respecto puede pedir toda la información que crea conveniente.

## CONSOLIDACION DE COMPETENCIAS DESDE LA POP

Yo **Oscar Mauricio Pinilla Bustamante** identificado con **C.C. 1.110.505.459** de **Ibague** entiendo que mi participación es voluntaria y que puedo rehusarme a la participación en la investigación o retirarme en cualquier momento si lo considero pertinente, sin que esto conlleve algún tipo de consecuencia hacia mí persona. Declaro que tengo claridad sobre el contenido del documento y que se me explicó sobre el manejo de la información, la cual será tratada de forma confidencial, y no seré referenciado, ni identificado en los resultados del proyecto. Además, no obtendré remuneración económica, el beneficio se recibirá por medio del conocimiento generado del proyecto. Declaro que se me ha preguntado, sobre si tengo dudas acerca de la información y si tuviese en el futuro alguna duda de este, puedo obtener información de los investigadores responsables.

Si  No  Doy mi consentimiento para participar en esta investigación.

Lugar y fecha: **Ibagué Tolima 16 de Abril 2021**



Firma del Participante



Firma del Investigador

<p style="text-align: center;"><b>Corporación Universitaria Minuto de Dios.</b>  <b>Vicerrectoría Regional Tolima y Magdalena Medio</b>  <b>Programa de Administración Psicología</b>  <b>Guía de entrevista semi-estructurada y grupo focal</b></p> <p>La presente guía, hace parte del desarrollo de la Sistematización de la estrategia pedagógica de prácticas profesionales del programa de Psicología.  Se aclara que la información otorgada será solo para uso académico y el eventual desarrollo de la presente sistematización. Por consiguiente, se rescata el carácter de confiabilidad y reserva de identidad.</p>	 <b>UNIMINUTO</b> Corporación Universitaria Minuto de Dios Educación de Calidad al alcance de todos
<b>Información Básica</b>	
<p>Fecha: 16 de Abril 2021                      Hora de Incidir:                      Hora de finalización:</p> <p>Categoría clasificación grupo: Docentes / Estudiantes / Empresarios</p> <p>Lugar de reunión: La Calleja de Vergel</p> <p>Descripción del espacio:</p> <p>Nombres y características de los participantes: Oscar Mauricio Pinilla Bustamante, Representante legal y Director Ejecutivo edad 30 años, Masculino.</p> <p>Dinámica del grupo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Nivel de participación.</li> <li>● Opiniones generalizadas</li> <li>● Vocabulario Local.</li> </ul>	
<p>Con relación a la necesidad de conocer la experiencia de alguien de la empresa que nos cuente como ha sido y en que ha beneficiado con la labor de practicante Caren Alejandra Salcedo en la empresa Con Capitalizaciones, conocer de igual forma el impacto.</p>	
<b>Preguntas orientadoras Entrevista semiestructurada Socio</b>	
<b>Categoría 1: Proceso de Prácticas Profesionales de Caren Alejandra Salcedo Castiblanco.</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>¿Qué percepción tiene frente al proceso de prácticas profesionales que desarrolla UNIMINUTO?</b>  Es una oportunidad de aprendizaje tanto para practicantes como para cooperadores.</li> <li>● <b>¿Considera que es una actividad importante para el estudiante y para usted, como cooperante? ¿qué aspectos considera relevantes?</b>  Considero que para ambas partes presenta una importancia elevada, por un lado, el estudiante tiene la oportunidad de conocer lo que es el mundo laboral con tareas, responsabilidades y procesos de una organización, por otro lado, para nosotros como empresa nos brinda la posibilidad de obtener</li> </ul>	

nuevas ideas y mantenernos actualizados con los conocimientos que han adquirido los practicantes a lo largo de sus estudios.

- **¿Cómo ha sido el proceso de interacción con los practicantes?**

Aunque por la emergencia sanitaria presentada a nivel mundial, los practicantes han utilizado todas las herramientas posibles para lograr que la interacción sea lo más cercana posible y así seguir los lineamientos planteados al iniciar la práctica, lo que ha permitido una buena comunicación y realimentación de ambas partes.

- **¿ha tenido inconvenientes durante el proceso? ¿se han podido superar?**

Hasta el momento no se han presentado inconvenientes.

- **¿Qué lo ha motivado para continuar como Cooperante del proceso de prácticas?**

Los resultados obtenidos al final de cada práctica al igual que la responsabilidad y dedicación que los practicantes tienen con sus procesos.

- **¿Qué aprendizaje a nivel personal y como cooperante rescata de esta estrategia pedagógica?**

A nivel personal el mayor aprendizaje ha sido mejorar la adaptabilidad a los cambios que traen las ideas de los practicantes y como cooperante la posibilidad de descubrir profesiones que no se habían tenido en cuenta para mejorar estructuras y procesos de la empresa.

- **Desde su experiencia, ¿qué aspectos cree usted que se deben mejorar?**

Uno de los aspectos que se pueden mejorar es al momento previo del inicio de las prácticas, mejorando la forma en que los cooperantes puede tener acceso a la información sobre los practicantes.

- **¿Qué aspectos considera que han funcionado de forma efectiva?**

El seguimiento por parte de los docentes hacia los practicantes, si bien es cierto que el practicante está en un proceso de aprendizaje, en notorio el apoyo de un profesional que corrige y mejora la cooperación del practicante dentro de la empresa.

- **¿Considera que es una actividad relevante dentro del programa de formación? Completamente, debería fomentarse aún más.**

## Categoría 2: Proceso de Control y Evaluación

- **Desde su experiencia ¿cree que el proceso de prácticas permite que el estudiante mejore sus competencias profesionales?**

Al realizar una comparación entre el momento inicial hasta el momento de finalización de la práctica, se aprecia con claridad que el practicante logra adquirir madurez, responsabilidad y habilidades dentro de su campo que lo preparan para una vida laboral con mayor probabilidad de éxito.

- **Desde el ejercicio de la práctica, ¿cuáles son las necesidades disciplinares que requieren ser reforzadas para mejorar el desempeño profesional de los estudiantes?**



Mejorar las habilidades de comunicación y uso de herramientas tecnológicas usadas en el día a día en empresas

- **¿Cree usted que el proceso de práctica permite identificar falencias, tanto a nivel disciplinar como en habilidades de formación integral?**  
Claro que sí, ya que sirve como autoevaluación para el practicante, de esta manera se pueden suplir falencias que no se conocían y que estarán superadas una vez empiece el camino laboral formal.
- **¿Considera que usted como cooperador puede incidir en el proceso de formación del estudiante?**  
sí, al ser el cooperador los practicantes perciben un ambiente de jerarquía lo que permite una mayor exigencia por parte del practicante.
- **¿Qué tipo de competencias se potencian en los estudiantes como resultado de su proceso de práctica?**  
Competencias laborales, empresariales y comunicativas.
- **¿Qué impacto genera el ejercicio de las visitas del docente al cooperador?**  
Es un impacto positivo ya que logra corregir posibles falencias dentro de la práctica que se está realizando.
- **¿Qué se debería implementar o reforzar en el proceso de seguimiento control de prácticas profesionales de los estudiantes en sus diferentes escenarios de práctica?**  
Identificar que lo que se está realizando va a terminar como un producto que va a ser utilizado por las empresas al finalizar la práctica.
- **¿Usted cree que el profesional de psicología tiene las competencias necesarias para desarrollar con éxito su escenario de práctica? ¿por qué?**  
Sí, dentro de su plan de estudios existen asignaturas que se basan específicamente en los requerimientos que se han realizado, adicional a eso desde el primer practicante dentro de la empresa se han cumplido a cabalidad cada meta propuesta para las prácticas.

### Categoría 3: Oficina de Centro Progresas

- **¿Qué percepción tiene de la oficina de Centro Progresas dentro del ejercicio de prácticas profesionales?**  
Permiten a los practicantes tener una idea clara de opciones adicionales para aplicar sus conocimientos.
- **¿Qué implicaciones ha tenido la creación de la oficina Centro Progresas en el desarrollo de las prácticas profesionales?**  
permite un apoyo constante para un emprendimiento en todas sus etapas, que fortalece el desarrollo de cada una de ellas y su crecimiento.
- **¿Cree pertinente que la persona encargada de la asignación de campos de práctica en la oficina de Centro Progresas, sea cambiada periódicamente? ¿Qué implicaciones tienen estos cambios?**  
Creería que sí, esto permite una mejor adaptación a este mundo cambiante.
- **Desde su gestión como Cooperante ¿Cómo percibe el manejo de las asignaciones de los practicantes que se realiza desde la oficina de Centro progresas?**  
Por experiencia tengo una perspectiva favorable sobre este manejo.

## CONSOLIDACION DE COMPETENCIAS DESDE LA POP

- Para finalizar ¿Cree usted que la oficina de centro progresas realiza un seguimiento que le permita verificar que los acuerdos establecidos en el acta de compromiso se cumplan de parte de los actores involucrados en el desarrollo de las prácticas? Si.

*Apéndice A. Entrevista miembro a Co Capitalizaciones*

<b>Registro</b> <b>N°3</b>		
<b>Lugar:</b> Oficina de Co Capitalizaciones S.A.S	<b>Fecha:</b> 16 DE ABRIL 2021	
<b>Hora inicio:</b> 2 PM	<b>Hora Finalización:</b> 3PM	
<b>Descripción del lugar:</b> Oficina de los Directivos con inmobiliaria adecuada para la realización de la entrevista, sin perturbaciones, Espacio cerrado y con ventilación.		
<b>Participantes:</b> Oscar Mauricion Pinilla Bustamante Representante legal y socio.		
<b>Actividades:</b> se explica el motivo de la entrevista y su objetivo		
<b>Situaciones Observadas:</b> Se inicia la entrevista con total disponibilidad de tiempo y disposición por parte del entrevistado.		












**Interpretación de la situación:**

Se observa una satisfacción y agradecimiento, expresa que el trabajo realizado por parte de los practicantes ha brindado aportes significativos para las etapas de crecimiento de la empresa ya que han aportado al fortalecimiento de la empresa desde la organización.

**Otras observaciones:** Los aportes de practicantes para una empresa son claves para lograr un beneficio para todas las partes implicadas.

*Apendice B Formato Ficha: Registro De Aplicación De La Entrevista (Practicantes)*

## CONSOLIDACION DE COMPETENCIAS DESDE LA POP

PROBLEMA	SOLUCIÓN	PROPUESTA DE VALOR	VENTAJAS ESPECIALES	SEGMENTOS DE CLIENTES
				
En Colombia hay más de 1.000.000 de créditos de vivienda desembolsados. Estos generan intereses impagables y muchos son a 15, 20, y a 30 años, son muchos años con una deuda para que una familia colombiana pueda cumplir su sueño de tener una vivienda propia.	Co Capitalizaciones SAS Con asesoría Legal y Financiera permite que todos los colombianos con crédito de vivienda pueden ser dueños de su casa muchos años antes pagando unos intereses justos, ser dueños de su casa 10, 15, 25 años antes de lo pactado inicialmente con el banco.	Generar ahorro en dinero y especialmente en tiempo en años.	Reducir de forma considerable el número de cuotas pactadas. - Una importante disminución en el monto de intereses a pagar. - Mantener una cuota similar a la pactada inicialmente en el crédito. - Acercarlo al cumplimiento de sus sueños	Las familias colombianas que han sido beneficiadas nos pagan honorarios al éxito de la gestión gracias al contrato de mérito ejecutivo, del 100% ahorrado las familias colombianas se quedan con el 95% y a nosotros nos reconocen tan sólo el 5%.
	<b>METRICAS CLAVES</b>		<b>CANALES</b>	
	De cada 10 Colombianos con crédito de vivienda 4 Realizan la reducción en sus créditos de vivienda. 		*Club referenciador. * Sitio web (cocapitalizaciones.com) * Redes sociales (Facebook, Tik tok, youtube, instagram) * Realizamos en vivos por todas las redes * Networking VENTA * Equipo comercial y profesional * Plataforma virtual slack * Portafolio de productos y servicios online POSVENTA * Equipo técnico y comercial * Plataforma de co-creación y gestión (trazabilidad). 	
<b>ESTRUCTURA DE COSTOS</b>			<b>FLUJO DE INGRESOS</b>	
Nómina en contrato freelance Operativa: Cartera, asistentes, gestores, cobranzas, atención al usuario, gerencial. Comercial: Asesores comerciales, gerente de zona. 			Las familias colombianas que han sido beneficiadas nos pagan honorarios al éxito de la gestión; gracias al contrato de mérito ejecutivo, del 100% ahorrado las familias colombianas se quedan con el 95% y a nosotros nos reconocen tan sólo el 5%. 	
<b>ASPECTOS SOCIALES</b>			<b>IMPACTO AMBIENTAL</b>	
La sociedad tiene un gran desconocimiento en temas legales y financieros. Nos encargamos en hacer valer sus derechos. 			Educación financiera - Economía de servicio de asesorías - Liberación de capital en número de cuotas reducidas e intereses 	

## CONSOLIDACION DE COMPETENCIAS DESDE LA POP

FACTORES EXTERNOS	OPORTUNIDADES	AMENAZAS
<b>P</b>	Entidades y personalidades políticas que están a favor de pagar unos intereses justos con los créditos de vivienda.	Movimientos políticos que estén respaldados por entidades financiera y que prohíban el libre desarrollo de nuestras actividades.
<b>E</b>	Aquí se evalúa la situación económica, la tasa de crecimiento, como se distribuirán los ingresos; el análisis económico considera la valoración de los costos y beneficios sociales. Teniendo en cuenta también los asuntos climáticos y/o ciclos de mercado. Aquí se evalúa la situación económica, la tasa de crecimiento, como se distribuirán los ingresos; el análisis económico considera la valoración de los costos y beneficios sociales. Teniendo en	Las crisis económicas del país generadas por pandemias, caída de la moneda o por competencia masiva desleal.

*Apéndice D. Análisis pestel*

## CONSOLIDACION DE COMPETENCIAS DESDE LA POP

	<p>cuenta también los asuntos climáticos</p> <p>y/o ciclos de mercado.</p>	
<p><b>S</b></p>	<p>Según cifras del DANE en Colombia hay alrededor de 1.300.000 créditos de vivienda desembolsados con entidades financieras.</p> <p>estudios los ciudadanos conocen que están en desventajas antes los bancos y</p> <p>De acuerdo a los estudios de consumo, la población, cada vez está más concienciada con con asegurar su futuro, queriendo pagar unos intereses justos.</p> <p>Por ello, tiende a buscar asesoría financiera en sus créditos de vivienda.</p>	<p>Una sociedad que se deje atemorizar de los bancos.</p>

## CONSOLIDACION DE COMPETENCIAS DESDE LA POP

<b>T</b>	Plataforma virtual y ayudas audiovisuales e Implementaremos un software que permite llevar un control de los procesos operativos y comerciales, facturación, análisis financiero, así mismo habrá un mayor control de la empresa y considerables aumentos de productividad.	El alto costo del software y el mantenimiento.
----------	---	---

## CONSOLIDACION DE COMPETENCIAS DESDE LA POP

<b>E</b>	<p>Hoy conocemos la importancia de cuidar el medio ambiente, nuestra empresa estará comprometida con el reciclado o el ahorro energético, siendo coeficientes, lo que mejora la imagen y la relación de la misma con la sociedad.</p>	<p>Debiamos proponer que las entidades financieras recibieran hojas ecologicas para cuidar el medio ambiente para adoptar abitos que no afecten el medio ambiente.</p> <p><b>Implemetar cuidado de seguridad a los</b></p>
----------	---	--



## CONSOLIDACION DE COMPETENCIAS DESDE LA POP

		<b>funcionarios cuidado Covid 19.</b>
--	--	---

## CONSOLIDACION DE COMPETENCIAS DESDE LA POP

<p><b>L</b></p>	<p>La compañía se constituye, es una sociedad por acciones simplificada, de naturaleza comercial, que se denominará, regida por las cláusulas contenidas en estos CO CAPITALIZACIONES SAS estatutos, en la Ley 1258 de 2008 y en las demás disposiciones legales relevantes.</p> <p>En todos los actos y documentos que emanen de la sociedad, destinados a terceros, la denominación estará siempre seguida de las palabras: “sociedad por acciones simplificada” o de las iniciales “SAS”.</p> <p>La sociedad tendrá como objeto principal: Asesorar y gestionar las reducciones de los créditos de vivienda. Código CIU 8496.</p> <p>La empresa se acoge a las normas legales y su desarrollo es mediante <b>la ley de vivienda 546 del 99</b> , se tiene como base el código sustantivo del trabajo para el manejo del personal humano</p> <p>empleado en su desarrollo.</p>	<p>Decisión de terminación de los beneficios de la ley de vivienda.</p>
-----------------	--	---

## CONSOLIDACION DE COMPETENCIAS DESDE LA POP

**Nota.** *Por medio de esta herramienta de análisis estratégico permite identificar y analizar las oportunidades y amenazas de los factores: Políticos, Económico, Social, Tecnológico, Ecológico y Legal, desde la mirada de cada uno de los proyectos propuestos dentro de la empresa.*

## CONSOLIDACION DE COMPETENCIAS DESDE LA POP

**Anexo 5 Recomendaciones del perfil del Cliente Co Capitalizaciones**

*Tabla de las edades de los colombianos con creditos de vivienda .*

<b>Edades</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>25-35</b>	<b>36,6%</b>
<b>36-50</b>	<b>30,5%</b>
<b>Mayor de 50</b>	<b>22,9%</b>
<b>Menor de 25</b>	<b>10%</b>
<b>Total</b>	<b>100%</b>

*Apendice E. Recomendaciones Perfil del Cliente Co*

*Tabla de las edades con mayor participacion con creditos de vivienda en colombia .*

<b>Menor de 25 anos</b>	<b>10%</b>
<b>25-49 anos</b>	<b>77%</b>
<b>Mayor de 50 anos</b>	<b>13%</b>

*Tabla de segmento de mercado geográficamente.*

<b>VARIABLE</b>	<b>DESCRIPCION</b>
<b>Geográfico</b>	<b>Colombia</b>

## CONSOLIDACION DE COMPETENCIAS DESDE LA POP

<b>Demográfico</b>	<b>Sexo: femenino y masculino edad: 25 a 50 años</b>  <b>Religión: todas.</b> <b>Ingresos: Promedio (\$ 2.500.000) Estrato: 1 en adelante</b>
<b>Psicográfico</b>	<b>Mujeres, hombres, estudiantes,</b>  <b>empresarios, que quieran pagar unos intereses justos y ser dueños de su casa mucho antes del tiempo inicialmente pactado con el banco.</b>

*Mapa de los 10 principales departamentos con mayor concentracion de creditos de Vivienda.*

1	Bogota D.C. 36%
2	Medellin 11%
3	Cali 11%
4	Bucaramanga 4.5%
5	Barranquilla 4%
6	Ibague 3%
7	Pereira 3%
8	Cucuta 2.1%
9	Cartagena 2%
10	Villavicencio 1.9%

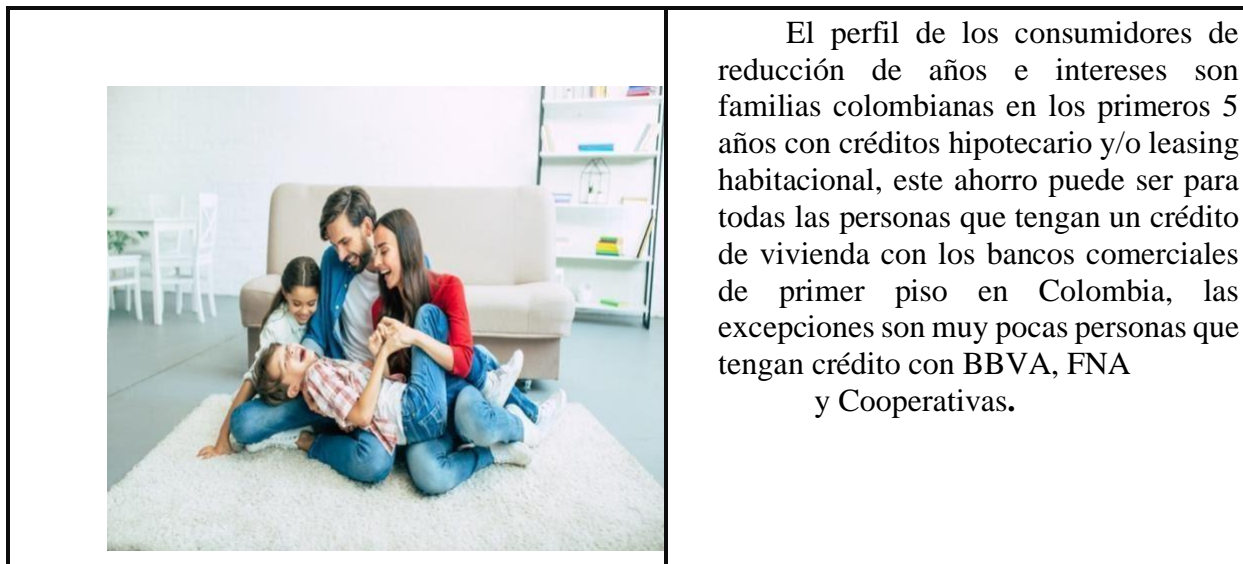
## CONSOLIDACION DE COMPETENCIAS DESDE LA POP



*Tabla del cliente para Co Capitalizaciones.*

CONSUMIDOR	PERFIL
------------	--------

## CONSOLIDACION DE COMPETENCIAS DESDE LA POP



El perfil de los consumidores de reducción de años e intereses son familias colombianas en los primeros 5 años con créditos hipotecario y/o leasing habitacional, este ahorro puede ser para todas las personas que tengan un crédito de vivienda con los bancos comerciales de primer piso en Colombia, las excepciones son muy pocas personas que tengan crédito con BBVA, FNA y Cooperativas.

**El emprendimiento contado por sus protagonistas**

**Co Capitalizaciones S. A. S.**  
asegura tu futuro en menos tiempo

**Co Capitalizaciones S. A. S.:**  
asegura tu futuro en menos tiempo

Caren Alejandra Salcedo Castiblanco  
Emprendedora UNIMINUTO.

En Colombia hay más de 1,2 millones de créditos de vivienda desembolsados. Estos créditos, en general, son pactados por el banco a 15, 20 o 30 años. Lo cual hace que paguemos hasta 4 veces el valor que el banco nos prestó. Si bien es cierto que el banco no es una entidad sin ánimo de lucro y que como toda empresa debe obtener rentabilidad de sus productos, también es cierto que nosotros como sociedad no podemos pasar hasta 30 años de nuestra vida con la responsabilidad de pagar mes a mes unas cuotas por algo que tanto deseamos, ser realmente dueños de nuestro hogar. Y es el afán con el que muchas veces estamos esperando el desembolso lo que no nos permite obtener mejores condiciones en nuestro crédito. Debido a esta gran problemática, que se observa a nivel nacional, se visualizó emprender con bases jurídicas y financieras para ayudar a las familias a pagar sus créditos de vivienda en menos tiempo.

Hoy escribo mientras estamos de aniversario. Empecé a crear las redes sociales y el dominio web de mi empresa, con la misión de impactar positivamente a la mayor cantidad posible de personas, de ayudar, por un lado, a aquellas familias que estén pagando su crédito de vivienda a que disminuyan la mayor cantidad de cuotas posibles y, por el otro, brindar una herramienta para aquellas personas que desean generar ingresos por medio de nuestra labor. A medida que pasa el tiempo, y apalancada en esta emergencia sanitaria que estamos atravesando, he podido expandir los servicios de mi empresa a otras ciudades. Así, he logrado asesorar a personas en diferentes partes del país como Bogotá, Cartagena, Barranquilla, Bucaramanga, Cali, Villavicencio, Medellín, Neiva, Pasto, entre otras. Según los datos al día de hoy, en promedio, cada persona que tomó nuestra asesoría tuvo un ahorro en tiempo de 6 años y de 43 millones de pesos en intereses, un ahorro muy significativo para cualquier colombiano que esté pagando un crédito de vivienda actualmente.

En los próximos 4 años, siguiendo nuestra visión, estaremos en todo el territorio colombiano, con presencia física en los 10 departamentos de mayor concentración de créditos desembolsados, lo que nos permitirá ayudar a más de 200 familias cada mes. Así, seguiremos impactando de manera positiva la economía de nuestra sociedad, bien sea ayudando a las familias a cumplir su sueño de poder pagar su inmueble en menos tiempo o siendo una herramienta de generación de ingresos para aquellas personas que quieran vincularse como representantes de Co Capitalizaciones.

Gracias a la asesoría y acompañamiento que nos brindó la Unidad de Emprendimiento de la UNIMINUTO pudimos sentar las bases para constituir un emprendimiento cumpliendo con todos los parámetros legales y comerciales para su correcto registro ante la Cámara de Comercio. Asimismo, recibimos apoyo para asistir a diferentes actividades que impulsan el emprendimiento, con el fin de estar actualizados ante una sociedad cambiante y activa. Todo esto nos ha llevado a tener hoy en día una empresa sólida, legal, confiable y sostenible al servicio de los colombianos.

*Apéndice F. Artículo creación propia publicado en la revista uniminuto*

**Anexo 7** *Exaltación al emprendimiento Co Capitalizaciones*





*Apendice G. Diploma a Co Capitalizaciones por Innpulsa Colombia*

Nota.La Universidad Uniminuto me otorga un reconocimiento de excelencia en noviembre 2020.

## CONSOLIDACION DE COMPETENCIAS DESDE LA POP

Ganadores del programa acelera Región de la CAMARA DE COMERCIO propuesto por emprendimiento UNIMINUTO, Calificados entre los 10 mejores emprendimientos de la región 2020.



*Apéndice H. Diploma a Co Capitalizaciones por Innpulsa Colombia*