

**PROYECTO PRÁCTICA SOCIAL-FEPCO ZONA FRANCA S.A.S**

**MANUAL DE EMPRENDIMIENTO PARA FAMILIAS FEPCO**

**PABLO ARTURO CÁRDENAS TOVAR**

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD JAVERIANA**

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS**

**ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**2013**

## **RESUMEN EJECUTIVO**

Este proyecto se realiza como iniciativa de FEPCO Zona Franca S.A.S, para colaborar con el impulso y desarrollo de proyectos de emprendimiento que sean iniciativa de los trabajadores y de sus familias, para ayudar así a mejorar el estilo de vida de los colaboradores de la empresa y por ende hacer un aporte a la sociedad, generando empleo y aportando al crecimiento económico del país.

En este proyecto se encontrara información que nos pone en contexto en cuanto a la situación actual de la empresa frente a sus empleados y la razón por la cual hubo motivación para implementar un proyecto como este, además se revisarán conceptos que sirven como punto de referencia para saber el papel que juega la organización en la sociedad por el hecho de desarrollar un proyecto que está a la vanguardia en cuanto a innovación social, ya que actualmente el fomento al emprendimiento y la innovación juegan un papel muy importante en el desarrollo integral de un país.

En el marco teórico se realiza una aproximación a términos como la innovación social y el emprendimiento social, lo cual permite reflexionar y tener una idea clara sobre la forma en que se busca crear valor para los trabajadores de la empresa y por ende para la sociedad en general, a través de la creación de pequeñas empresas cuyo objetivo principal sea la generación de nuevas fuentes de ingresos para los empleados y sus familias y sean una fuente de empleo en el entorno donde realizaran sus actividades económicas.

En la implementación del proyecto se puede anotar que la innovación social en Colombia a pesar de haber mostrado progresos, se puede ver limitada, ya que los avances que se han logrado respecto al emprendimiento no son suficientes para el desarrollo integral de los proyectos, ya que aún existen falencias en la información que se necesita para formalizar y poner en funcionamiento una idea de negocio, además no se dan a conocer las diferentes herramientas que existen para lograr el crecimiento óptimo, por ende no existe una cultura de formalización

de las empresas, ya que se cree que genera incremento en los costos de funcionamiento lo cual afecta la productividad.

En otra etapa de la investigación se encuentra que las iniciativas de emprendimiento no logran un sostenimiento ni un crecimiento adecuado, debido a que no se cuenta con muchas herramientas que facilitan la administración y la dirección que se le debe dar a una idea de negocio; o simplemente saber cuál es el rumbo que se le debe dar a una iniciativa para que se desarrolle y funcione de una manera apropiada, ya que tanto el sector y la idea de negocio requieren de acciones diferentes por cuanto se pueden evidenciar diferentes tipos de situaciones adversas en su administración , por eso se ha definido un manual que facilite la formación de los futuros emprendedores y que les brindará herramientas para familiarizarse y lograr un manejo adecuado de cada situación.

# Índice

RESUMEN EJECUTIVO.....	2
INTRODUCCION.....	5
1. IDENTIFICACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN .....	6
MISIÓN .....	7
VISIÓN .....	7
1. IDENTIFICACIÓN DEL PROYECTO DE PRÁCTICA .....	9
2. PROBLEMÁTICA .....	9
2.1. PROBLEMÁTICA SOCIAL .....	9
2.2. PROBLEMA Y PREGUNTA PROYECTO LIDER .....	10
2.3. CUAL ES EL PROBLEMA DE LA ORGANIZACIÓN .....	11
3. OBJETIVO GENERAL .....	11
3.1. OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	11
4. MARCO CONCEPTUAL .....	12
5. DESARROLLO DEL PLAN DE TRABAJO.....	14
6. CONCLUSIONES.....	16
7. RECOMENDACIONES.....	17
8. REFLEXION SOBRE LO APRENDIDO .....	18
BIBLIOGRAFIA .....	20
ANEXOS.....	21
Anexo 1. Matriz plan de trabajo. ....	21
Anexo 2. Encuesta de clasificación. ....	22
Anexo 3. Avance Manual de Emprendimiento .....	23

## **INTRODUCCION**

Este proyecto está enfocado a ayudar a crear empresas a los trabajadores de FEPCO Zona Franca S.A.S. brindando herramientas que sirvan de apoyo y direccionamiento a las acciones administrativas de los emprendedores, para asegurar el éxito de los diferentes proyectos de emprendimiento.

La implementación de éste proyecto busca mejorar el estilo de vida de los trabajadores y sus familias, siendo estos parte de uno de los grupos de interés determinados por la empresa y se establecerán varios módulos para capacitar a los emprendedores y que a la vez den una idea clara de las personas que muestran el suficiente interés y que al tiempo evidencian una probabilidad alta de crecimiento en sus ideas de negocio.

# **1. IDENTIFICACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN**

## **FEPCO ZONA FRANCA S.A.S**

### **TRAYECTORIA:**

**FEPCO ZONA FRANCA S.A.S**, fundada en 1984 por el Doctor Hernando Vásquez, es una empresa del sector metalmecánico dedicada al diseño y fabricación de árboles de navidad y cabezales de pozo, este es un claro ejemplo de cómo se puede formar empresa en Colombia, siendo una empresa que ha buscado desde sus inicios las alternativas para lograr el desarrollo económico del sector petrolero y por ende el crecimiento de la economía del país.

FEPCO Zona Franca SAS es la empresa más importante de cabezales y árboles de navidad de Colombia y de Latinoamérica, que se ha posicionado con el paso del tiempo en toda la región llegando a Ecuador, Perú, México y Brasil, además ha establecido vínculos comerciales con países de medio oriente exportando cuando las condiciones lo han permitido.

### **UBICACIÓN:**

Cra 106 No. 15-25 Bodegas 51 a 54

Zona Franca de Bogotá

PBX.: (+ 571) 7452888 - 4395050

FAX: (+ 571) 4385081 - 4395101

Email: [gerencia@fepco.com.co](mailto:gerencia@fepco.com.co); [soporte@fepco.com.co](mailto:soporte@fepco.com.co)

## ***MISIÓN***

“Somos una organización en expansión, comprometida con el desarrollo de la industria petrolera, por medio de la fabricación y suministro de productos y servicios confiables, por lo cual nos hemos constituido en un proveedor estratégico para nuestros clientes. Nuestra cadena de valor ofrece una solución permanente y sostenible, para los desafíos y necesidades del mercado, asegurando beneficios superiores para los protagonistas del negocio” Tomado el 26 de agosto de 2013 de: <http://www.fepco.com.co/compania>

## ***VISIÓN***

“En el año 2016 nos posicionaremos dentro de las primeras compañías proveedoras de productos y servicios petroleros en nuestra área de influencia. Proporcionaremos soluciones efectivas, innovadoras e integradas, construyendo alianzas favorables con las compañías operadoras, brindándoles una experiencia superior de nuestro hacer. Seremos la primera organización del sector petrolero del área andina con un sistema de operaciones de clase mundial. Nos diferenciaremos por el compromiso con el desarrollo de la gente y el uso apropiado de los recursos naturales, en un actuar regido por nuestros valores.” Tomado el 26 de agosto de 2013 de: <http://www.fepco.com.co/compania>

## **POLÍTICA INTEGRAL**

“**FEPCO ZONA FRANCA S.A.S** diseña, fabrica y suministra cabezales de pozo, árboles de navidad y otros equipos para el sector petrolero brindando un servicio de asistencia técnica de primera clase, mediante procesos que responden a la mejora continua e innovación, estándares internacionales certificados y otros requisitos aplicables.

**FEPCO ZONA FRANCA S.A.S** contribuye con el desarrollo de sus grupos de interés generando valor gracias al hacer con calidad, seguridad integral y responsabilidad social; orientada hacia la protección del medio ambiente, la salud y el bienestar de las personas, la prevención de enfermedades profesionales y accidentes laborales.

En el desarrollo de sus labores, **FEPCO ZONA FRANCA S.A.S** gestiona sus recursos hacia el crecimiento y la sostenibilidad del negocio, con un talento humano comprometido y competente.

**FEPCO ZONA FRANCA S.A.S** desarrolla actividades para incentivar la reducción del consumo de cigarrillo y alcohol, divulga los daños que acarrea a la salud, en consecuencia, prohíbe el desempeño de labores bajo la influencia del alcohol y/o psicotrópicos y prohíbe el porte de armas de fuego dentro de las instalaciones de la empresa por parte de los empleados y visitantes.” Tomado el 26 de agosto de 2013 de: <http://www.fepco.com.co/compania>

## **1. IDENTIFICACIÓN DEL PROYECTO DE PRÁCTICA**

FEPCO Zona Franca SAS siguiendo las políticas de responsabilidad social, busca constantemente la protección y el desarrollo integral de sus trabajadores, por ello brindara una herramienta que sirva de guía y apoyo para facilitar el proceso de crear empresas de emprendimiento, y proyectos productivos que mejoren su estilo de vida.

## **2. PROBLEMÁTICA**

### **2.1. PROBLEMÁTICA SOCIAL**

El emprendimiento está unido al posible riesgo que tiene cada vez que se diseñe e implementar una nueva idea de negocio, que no va más allá de querer mejorar el estilo de vida y el bienestar social, y por ende el desarrollo y crecimiento económico del país, esto implica siempre transitar en contextos desconocidos que traen grandes riesgos y estarán siempre cerca al éxito.

“El emprendimiento hoy en día, ha ganado una gran importancia por la necesidad de muchas personas de lograr su independencia y estabilidad económica. Los altos niveles de desempleo, y la baja calidad de los empleos existentes, han creado en las personas, la necesidad de generar sus propios recursos, de iniciar sus propios negocios, y pasar de ser empleados a ser empleadores.”

tomado el 26 de agosto de 2013 de:

<http://capsulasdeemprendimiento.wordpress.com/fomento/emprendimiento-2/>

De lo anterior se corrige que el emprendimiento es una de las principales opciones para las personas que no han logrado culminar su proceso de formación académica quienes se ven abocados a unas propuestas de empleo que no cumplen con sus expectativas salariales y de status, pero esto no quiere decir que los emprendedores no enfrenten un mundo hostil en el que las posibilidades son mínimas, es por esto que el emprendimiento requiere un alto grado de

perspicacia para la toma de decisiones que día a día van a definir el futuro de las empresas y microempresas lo cual marcará su éxito o fracaso.

“Como resultado de la política de fomento al emprendimiento, en los últimos ocho años, gracias al apoyo de recursos originados en el Fondo Emprender, han sido creadas alrededor de 2.800 empresas, las cuales han generado más de 15 mil empleos formales. Por su parte y en razón a que Impulsa fue creado este año, las cifras de su utilización aún no están disponibles. “tomado el 26 de agosto de <http://www.urnadecristal.gov.co/gestion-gobierno/sab-as-que-colombia-es-pa-s-con-m-s-emprendedores>

Analizando el contexto del país es evidente que los grupos de interés de FEPCO Zona Franca SAS, son afectados por la realidad descrita, es aquí donde la empresa ve la posibilidad de brindar apoyo a sus trabajadores asesorándolos y capacitándolos en el proceso de creación de empresas que impliquen destrezas y habilidades en ellos o de algún miembro de su núcleo familiar.

## **2.2. PROBLEMA Y PREGUNTA PROYECTO LIDER**

FEPCO es una compañía que busca que sus colaboradores potencialicen habilidades e interioricen los valores de la empresa para el buen desempeño de sus labores y un óptimo desarrollo humano. Es por esto que FEPCO busca apoyar de diferentes maneras a sus trabajadores, y una de ellas es apoyarlos en cuanto al asesoramiento y acompañamiento en el proceso de crear empresas desde ideas propias, y formalizarlas para facilitar su funcionamiento y por ende sea más fácil su crecimiento, por medio de un manual que indique la forma óptima de crear y formalizar una empresa y capacitaciones encaminadas a profundizar sus conocimientos en los temas que sean pertinentes para el desarrollo de sus ideas de negocio, estos incentivos que se brindaran a los interesados en este nuevo proyecto que busca que los empleados estén cada vez más comprometidos con las labores diarias en la empresa y comprendan cada vez mejor las políticas y lineamientos optimizando siempre el uso de los recursos en pro del mejoramiento de las actividades.

### ***2.3. CUAL ES EL PROBLEMA DE LA ORGANIZACIÓN***

Debido a la labor que desempeñan los colaboradores de FEPCO Zona Franca SAS, y la importancia que representa el nivel de satisfacción de los mismos en el desarrollo diario de sus labores, se ha querido vincular de otra manera a los empleados con la organización por medio de asesoramiento a proyectos de emprendimiento para que sean creados nuevos medios de sustento económico que garanticen aún más el bienestar económico y social de los trabajadores.

Lograr que los empleados de FEPCO Zona Franca SAS se identifiquen con la empresa y sus labores diarias, fortaleciendo la relación entre la empresa y sus colaboradores, incidiendo directamente su entorno, por medio de proyectos de emprendimiento auto sostenibles que mejoren su nivel económico y social.

## **3. OBJETIVO GENERAL**

Asesorar y capacitar a los colaboradores de FEPCO Zona Franca SAS y sus familias en la creación de proyectos de emprendimiento, generando desarrollo sostenible en los grupos de interés de la compañía.

### ***3.1. OBJETIVOS ESPECIFICOS***

- Realizar un análisis que identifique las fortalezas, debilidades oportunidades y amenazas
- Fortalecer habilidades de emprendimiento a los empleados y sus familias
- Capacitar a los colaboradores y sus familias brindando herramientas adecuadas para la ejecución de proyectos de emprendimiento.

## 4. MARCO CONCEPTUAL

Para James Phills Jr, Innovación Social se define como: “Una solución novedosa a un problema social que es más eficaz, eficiente, sostenible o justa que las soluciones existentes y para la cual el valor creado se genera principalmente para la sociedad en su conjunto en más que para individuos particulares”. (Phills *et al*, 2008: 3).

- Novedad y mejoramiento.
- Solución eficaz, eficiente, sostenible y justa.
- Valor creado para la sociedad.

**Geoff Mulgan**, entiende la Innovación Social como “Actividades y servicios innovadores motivados por el objetivo de satisfacer necesidades sociales que predominantemente son desarrollados y difundidos a través de organizaciones cuyo principal fin es de carácter social”. (Mulgan, 2007: 8)

Principal meta de satisfacer una necesidad social.

Actividad, servicio o producto innovador.

Principal meta de satisfacer una necesidad social.

Foco en programas y modelos escalables y replicables.

Desarrollada por organizaciones principalmente de carácter social.

“El Desarrollo Humano, según la normativa internacional, es un derecho y una condición necesaria para los derechos humanos. La relación más evidente aparece con los Derechos Económicos Sociales y Culturales - DESC y en especial, con el principio de no regresividad, el cual implica que el desarrollo es exigible, pues es la garantía de no retroceso en los avances de protección de los DESC. En cualquier caso, la definición del Desarrollo como derecho, dependerá del orden normativo de cada Estado. En Colombia, el Desarrollo Humano aparece en

la Constitución colombiana en múltiples artículos, a partir de los cuales es posible construir, junto con la jurisprudencia de la Corte Constitucional, un concepto que, aunque no se ajusta a las perspectivas del softlaw internacional, plantea algunas obligaciones exigibles al Estado. Aunque la estructura del Estado frente a la planeación y ejecución de los modelos de desarrollo, resulta bastante eficiente, al menos en la redacción de las normas, la falta de un control efectivo en cuanto al logro de las metas planteadas, junto con la dificultad para definir un recurso que permita a los ciudadanos exigir la equidad en los beneficios del desarrollo.”<sup>1</sup>

El primer paso de un emprendedor puede ser la creación de una micro empresa, para poder llevar un proyecto a cabo, esto conlleva a una formalización y una debida clasificación de la actividad y del número de personas que estarán involucradas para temas legales que a menudo son temas de controversia para los emprendedores que quieren formalizarse, teniendo problemas de clasificación.

En Colombia según las leyes las empresas se clasifican en micro, pequeña y mediana empresa, variando estas en número de trabajadores y cantidad de capital que requieren para el desarrollo de su actividad económica.

“La Encuesta Anual Manufacturera nos permite valorar la incidencia de la MIPYME en el panorama empresarial colombiano. Representan el 96.4% de los establecimientos, aproximadamente el 63% del empleo; el 45% de la producción manufacturera, el 40% de los salarios y el 37% del valor agregado. Son más de 650.000 empresarios cotizando en el sistema de seguridad social.”<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup>[http://www.usergioarboleda.edu.co/civilizar/desarrollo\\_humano.htm](http://www.usergioarboleda.edu.co/civilizar/desarrollo_humano.htm)

<sup>2</sup><http://www.businesscol.com/empresarial/pymes/#clasificacion>

## **5. DESARROLLO DEL PLAN DE TRABAJO**

Con el paso del tiempo han surgido ajustes que le dan una perspectiva diferente al proyecto inicial, y se ha querido dar un gran primer paso para **FEPCO ZONA FRANCA SAS** en cuanto a dar impulso a la innovación y el emprendimiento de sus empleados y familiares, los objetivos estarán enfocados hacia el asesoramiento a los empleados interesados en emprender o formalizar sus empresas, para facilitar su funcionamiento y asegurar el futuro y sostenimiento de los proyectos de emprendimiento que sigan el manual que va a ser de gran ayuda a las personas que no tienen claros muchos conceptos de emprendimiento.

**REALIZAR UN ANÁLISIS QUE IDENTIFIQUE LAS FORTALEZAS, DEBILIDADES OPORTUNIDADES Y AMENAZAS,** En estas primeras cinco semanas se hizo un reconocimiento de las instalaciones de la empresa y del entorno de trabajo en el que se va a realizar el proyecto, además un análisis de la información de una feria que se realizó meses antes, donde los empleados y sus familias mostraron sus habilidades en diferentes campos concluyendo que el apoyo a las familias es de vital importancia, pero es preciso primero aclarar conceptos y realidades a los que se van a tener que enfrentar las personas que estén interesadas en el proyecto, además se establece los alcances que tendrá la empresa en esta primera etapa de emprendimiento que será el acompañamiento y asesoramiento en el proceso a los interesados en este proyecto.

**CAPACITAR A LOS COLABORADORES Y SUS FAMILIAS BRINDANDO HERRAMIENTAS ADECUADAS PARA LA EJECUCIÓN DE PROYECTOS DE EMPRENDIMIENTO**

Es aquí donde se evidencia el cambio más importante del proyecto ya que se establecen parámetros que permitirán conocer aún más a los interesados y las actividades que realizan, como por ejemplo qué experiencia tienen en lo que hacen y qué grado de profesionalismo tienen, además de qué tan rentable puede llegar a ser la actividad que realiza, en primera instancia se establece una encuesta abierta para todos los empleados con el fin de recolectar

información acerca de sus posibles actividades comerciales alternativas(archivo adjunto), que permitirá en cualquier momento del desarrollo del proyecto una lectura rápida de los resultados para lograr fácilmente hacer cualquier análisis o cambio que sea necesario por circunstancias que pueden pasar de un extremo a otro en el futuro, ya que como vemos en esta primera etapa es evidente que la flexibilidad debe estar presente en los proyectos que se empiezan desde cero o en proyectos que se desarrollan en entornos cambiantes.

Para la finalización de esta etapa de actividades, se plantea la elaboración de un manual que servirá como herramienta de capacitación para los empleados y colaboradores comprometidos en el proyecto, ya que será una guía donde se van a encontrar todos los términos que se deben tener en cuenta a la hora de formalizar una idea de negocio o para lograr el crecimiento de un negocio que está en sus primeras etapas, se manejarán términos comunes y manejables para que sean de fácil entendimiento por los emprendedores y por las personas que estarán encargadas de la capacitación y el acompañamiento, este manual contara con diferentes módulos que impliquen los diferentes campos que se deben tener en cuenta en una empresa debidamente formalizada, en esta primera etapa se integran conceptos que son esenciales en la creación de empresa y la formación de una idea de negocio, más adelante se tendrán en cuenta módulos que ayuden a los emprendedores a saber por ejemplo si su idea de negocio tiene un análisis financiero correcto o si se está haciendo bien el proceso de selección de personal, ya que como se ha señalado en los textos anteriores, se busca un desarrollo integral de los empleados de FEPCO Zona Franca S.A.S. y por ende de su entorno próximo.

## 6. CONCLUSIONES

El objetivo general fue asesorar y capacitar a los colaboradores de FEPCO Zona Franca S.A.S. y a sus familias en la creación de proyectos de emprendimiento, para así generar desarrollo sostenible en uno de los grupos de interés determinado por la empresa, como resultados en este momento existe en la empresa una gran expectativa por parte de los empleados y sus familias respecto a este proyecto, ya que es una iniciativa que es muy llamativa y que ha despertado interés entre los empleados porque ven esta práctica con buenos ojos, además se propone una encuesta inicial que permitirá conocer un poco más a los empleados y sus iniciativas de emprendimiento.

Es importante destacar que se ha tenido un gran avance en cuanto respecta al asesoramiento, ya que se establecieron los tipos de herramientas que se van a usar tanto para recolectar información, como para capacitar y dar seguimiento al desarrollo del proceso de capacitación de los interesados.

La empresa cuenta con un grupo de colaboradores que siempre está comprometido con las actividades que realizan para el cumplimiento de sus tareas diarias, así como también con las actividades que se realizan extracurricularmente para integrar los empleados y generar confianza entre ellos, generando un mejor ambiente laboral, factor que facilita el proceso de socialización de este proyecto y su posterior puesta en marcha.

## 7. RECOMENDACIONES

Como recomendaciones se sugiere lo siguiente:

Se debe especificar aún más el perfil que deben cumplir los interesados en el proyecto para homologar el proceso de capacitación y de esta forma hacer más fácil la labor de acompañamiento a los emprendedores.

Centrar el esfuerzo de trabajo de los siguientes practicantes en terminar el manual de emprendimiento, concluyendo con los demás módulos para lograr que los empleados implicados en este proceso tengan las herramientas suficientes que le permitan manejar cualquier tema relacionado con la creación y administración de una empresa con propiedad y puedan salir de cualquier situación de dificultad.

Los otros módulos que deben hacer parte del manual deben estar relacionados con el modelo de negocios de Canvas que es el modelo que se tuvo en cuenta para seguir el proceso de acompañamiento, se deberán tener en cuenta temas importantes relacionados con los clientes, que darán guías para saber segmentar el mercado y como relacionarme con ellos; con la oferta del producto, que tiene que ver con la propuesta de valor que estará inmersa en el producto y la infraestructura necesaria para una producción optima; y por ultimo con el modelo económico que será el que nos permita saber si es viable o no la idea de negocio y como se obtendrán las fuentes de ingresos.

## **8. REFLEXION SOBRE LO APRENDIDO**

En el transcurrir de la carrera universitaria, se tiene acceso a conocer muchas herramientas como conceptos y teorías que sirven a los estudiantes para formar un criterio y que con base en este se puedan tomar decisiones administrativas correctamente, además de esto siempre se recibe una orientación hacia la gestión y el rol que juega un administrador en la sociedad y la forma en que se articulan estos dos conceptos importantes , por esto el enfoque que se ha dado a las prácticas sociales es muy interesante ya que despierta el interés por solucionar problemas sociales con innovación y emprendimiento, haciendo que se generen nuevas ideas de negocios que resuelvan problemas existentes, a reformar ideas actuales para mejorar su productividad y además se cuestionen muchos aspectos del papel que juega una organización en la sociedad como aportante activo al desarrollo de la misma.

En el proceso de práctica social, aprendí a valorar la importancia que tienen las personas en las empresas, ya que son la principal fuente de producción y sin la voluntad y el compromiso de los empleados no se logran los objetivos fácilmente, son el activo más importante de cualquier empresa y por esto es importante trabajar en temas que los motiven y hagan que los lazos entre la empresa y sus empleados sean cada vez más estrechos, para lograr el desarrollo óptimo y una buena actitud frente a todas las situaciones en la empresa.

En lo personal, siento que desarrolle destrezas de liderazgo y trabajo en equipo ya que se llegó a un consenso en el que hubo participación de la empresa y de nosotros para direccionar un proyecto que inicialmente era de gran alcance pero sin bases sólidas, y delimitar una ruta en la que hubo participación de diferentes personas que mostraron sus buenas ideas y sus ganas de aportar al proyecto y al buen desarrollo de las actividades de la empresa, por esto se evidencian aportes a lo largo del proceso que ayudan a delimitar los alcances reales que tendrá este proyecto en cada una de sus etapas.

Estar relacionado directamente con el departamento de recursos humanos de la empresa trae consigo una experiencia aún más cercana a las actividades sociales y que involucran a los empleados, ya que se logra conocer y participar en las diferentes actividades que se realizan para mejorar la relación que tiene FEPCO Zona Franca S.A.S. con sus empleados, y haciendo un aporte al aumento de la productividad de su fuerza trabajadora, teniendo siempre como premisa el trabajo en equipo y la integración.

## BIBLIOGRAFIA

1. <http://capsulasdeemprendimiento.wordpress.com>
2. <http://www.urnadecristal.gov.co>
3. <http://www.usergioarboleda.edu.co>
4. <http://www.businesscol.com>
5. <http://www.fepco.com.co/>

## ANEXOS

### *Anexo 1. Matriz plan de trabajo.*

Matriz Plan de trabajo			SEMANAS														
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13		
Apoyar, asesorar y capacitar a los colaboradores y sus familias de Fepeco Zona Franca SAS en la creación de proyectos de emprendimiento, generando un desarrollo sostenible en los grupos de interés de la compañía	Realizar un análisis que identifique las fortalezas, debilidades oportunidades y amenazas	Conocimiento de la empresa y su política de HSEQ	X	X													
		Conocimiento de la empresa y su política de HSEQ			X												
		Identificación del problema de la empresa				X	X										
	Capacitar a los colaboradores y sus familias brindando herramientas adecuadas para la ejecución de proyectos de emprendimiento	Identificar las herramientas que se usaran para el proyecto						X									
		Delimitar el perfil de los empleados que se van a asesorar y capacitar							X	X							
		Establecer temas que serán de vital importancia en la capacitación de los emprendedores									X						
	Fortalecer habilidades de emprendimiento a los colaboradores y sus familias	Recopilación documentos familias interesadas										X					
		Acompañamiento formalización de negocio											X				
		Reformas según comentarios													X	X	

## Anexo 2. Encuesta de clasificación.

	<b>TALENTO HUMANO</b>			FP-A-F-69-13
	<b>PROYECTO DE EMPRENDIMIENTO</b>			Rev 0
<p>Fecha de Aplicación: <input type="text" value="dd"/> <input type="text" value="mm"/> <input type="text" value="aaaa"/> Nombres y apellidos: <input type="text"/></p>				
<b>TELEFONO</b>	<b>CELULAR</b>	<b>DIRECCION</b>		
<p>Por favor dedique unos minutos para responder esta encuesta, la información que nos proporcione será utilizada para evaluar el nivel de satisfacción general de nuestros colaboradores en la organización.</p>				
<p>Sus respuestas serán tratadas de forma CONFIDENCIAL y ANÓNIMA con el proposito de mejorar las condiciones organizacionales.</p>				
<b>MARQUE SOLAMENTE UNA VEZ EN LA PREGUNTA SEGÚN CORRESPONDA CON UNA EQUIS (X).</b>				
NOMBRE DE LA EMPRESA	<input type="text"/>			
TIPO DE EMPRESA	ARTESANAL _____	PRODUCCION _____	SERVICIOS _____	
DESCRIPCION BREVE DE LA ACTIVIDAD	<input type="text"/>			
TIEMPO EN LA ACTIVIDAD	MENOS DE UN AÑO _____	DE 1 A 5 AÑOS _____	MAS DE 5 AÑOS _____	OTROS ¿Cuántos? _____
PROMEDIO DE VALORES DE SUS PRODUCTOS	MENOS DE \$10,000 _____	DE \$10,000 A \$25,000 _____	DE \$25,001 A \$50,000 _____	MAS DE \$50,001 _____
PROMEDIO DE VENTAS AL AÑO	MENOS DE \$100,000 _____	DE \$100,001 A \$200,000 _____	DE \$200,001 A \$500,000 _____	DE \$500,001 A \$1,000,000 _____ MAS DE \$1,000,001 _____
TIEMPO LIBRE PARA CAPACITACIONES	LUNES _____	MARTES _____	MIERCOLES _____	JUEVES _____ VIERNES _____ SABADO _____
INTEGRANTES DEL NUCLEO FAMILIAR	ESPOSO _____	ESPOSA _____	SOLTERO _____	
	HIJO 1 _____	EDAD _____	PADRE _____	
	HIJO 2 _____	EDAD _____	MADRE _____	
	HIJO 3 _____	EDAD _____		
OBSERVACIONES /COMENTARIOS	<input type="text"/>			

### ***Anexo 3. Avance Manual de Emprendimiento***

Se presenta a continuación la primera parte del manual de emprendimiento, mas adelantes se desarrollará el modelo Canvas completo con la colaboración de otros practicantes de tal manera que se complete la metodología.

2013

# MANUAL DE EMPRENDIMIENTO FEPCO



LEYLA

FEPCO ZONA FRANCA S.A.S.

1 EDICIÓN



## INDICE

<b>1. INTRODUCCION.....</b>	<b>3</b>
<b>2. OBJETIVOS .....</b>	<b>3</b>
2.1 Objetivo General	
2.2 Objetivos específicos	
<b>3. EMPRENDIMIENTO</b>	
<b>4. TIPOS DE EMPRESA .....</b>	<b>3</b>
<b>5. FORMALIZACIÓN DE EMPRESA....</b>	<b>3</b>
<b>6. NOMBRE .....</b>	<b>3</b>
<b>7. ACTIVIDAD ECONOMICA .....</b>	<b>3</b>
<b>8. SIMULADORES DE PAGO .....</b>	<b>3</b>
<b>9. MODELO DE NEGOCIOS DE CANVAS.....</b>	<b>3</b>
<b>10. MISIÓN.....</b>	<b>3</b>
<b>11. VISIÓN.....</b>	<b>3</b>

## INTRODUCCIÓN

Pasos de emprendimiento es un proyecto liderado por el proceso de talento humano de Fepco Zona Franca en colaboración de los estudiantes de la Pontificia Universidad Javeriana que realizan su práctica social, con el fin de apoyar a los principales grupos de interés de la empresa los cuales son: empleados de la empresa, familias de los empleados y el medio ambiente.

En este proyecto se apoyara directamente al núcleo familiar de los trabajadores impulsándolos y asesorando en la creación de proyectos de emprendimiento que generen un desarrollo sostenible para la familia.

Las experiencias de empresas que apoyan el emprendimiento de sus empleados y las familias en Colombia

[Click Here to upgrade to  
Unlimited Pages and Expanded Features](#)

de proyectos de emprendimiento,  
responsabilidad social. El concepto de generando desarrollo sostenible en los  
emprendimiento social en Colombia es grupos de interés de la compañía.

algo nuevo, por esto queremos  
mediante este manual ofrecer  
herramientas que sirvan de apoyo a los  
empleados de Fepco para facilitar el  
camino de aquellos emprendedores que  
quieran formalizar su empresa y sacar  
adelante sus ideas de negocio.

Este manual resaltara algunos de los  
aspectos importantes que se deben  
tener en cuenta en el emprendimiento y  
fomento de la creación de empresas  
nuevas que aporten al desarrollo  
económico y social de los empleados  
de Fepco y del país.

## OBJETIVOS

Asesorar y capacitar a los  
colaboradores y sus familias de Fepco  
Zona Franca SAS en la creación de

## OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Realizar un análisis que identifique las fortalezas, debilidades oportunidades y amenazas de los empleados y sus familias
- Fortalecer habilidades de emprendimiento a los colaboradores y sus familias
- Capacitar a los colaboradores y sus familias brindando herramientas adecuadas para la ejecución de proyectos de emprendimiento

## EMPRENDIMIENTO

Emprendimiento es aquella actitud y aptitud de la persona que le permite emprender nuevos retos, nuevos proyectos; es lo que le permite avanzar un paso más, ir más allá de donde ya ha llegado. Es lo que hace que una persona esté insatisfecha con lo que es y lo que ha logrado, y como consecuencia de ello, quiera alcanzar mayores logros.

## TIPOS DE EMPRESA

### Sociedad limitada /Ltda.

- DESCRIPCION: Se constituyen por escritura pública o documento privado.

[Click Here to upgrade to  
Unlimited Pages and Expanded Features](#)

socios y no podrá tener mas de 25.

- **RESPONSABILIDAD:** Responsabilidad de los socios limitada al monto del aporte.
- **CONTROL:** El órgano máximo de administración es la junta de socios quien debe nombrar el representante legal y aprobar las reformas estatutarias.
- **CAPITAL SOCIAL:** Los derechos de los socios se representan en cuotas sociales, de igual valor nominal, las cuales tienen negociación restringida. Además, su cesión constituye una reforma estatutaria que debe registrarse en la Cámara de Comercio. El capital social está constituido por los aportes iniciales de los socios declarado en el acto de constitución, que deberá estar totalmente pagado en el

### Sociedad en comandita simple / S. en C.

- momento de constituirse la sociedad. No se admiten pagos a plazo.
- **PARTICIPACION:** Salvo que se estipule una mayoría superior, las reformas a los estatutos deberán ser aprobadas por un número plural de asociados que represente, cuando menos, el 70% de las cuotas en que se halle dividido el capital social.
  - **DESCRIPCION:** Se constituyen por escritura pública o documento privado
  - **ACCIONISTAS:** con mínimo 1 socio gestor y 1 comanditario.

- **RESPONSABILIDAD:** El o los gestores responden con todo su patrimonio de manera solidaria e ilimitada. Los comanditarios únicamente responden hasta el monto del aporte. Su nombre o razón social debe contener el nombre o apellido de uno o varios de los socios gestores, seguido de la expresión %sociedad en comandita+o %S. en C+. En caso de contener el nombre de un comanditario, este responderá de manera solidaria e ilimitada.
- **CAPITAL SOCIAL:** Los derechos de los socios se representan en cuotas sociales, las cuales tienen negociación restringida. Además, su cesión constituye una reforma estatutaria que debe registrarse en la Cámara de Comercio.
- **PARTICIPACION:** El capital social deberá estar totalmente pagado en el momento de

[Click Here to upgrade to  
Unlimited Pages and Expanded Features](#)

o se admiten pagos a plazo.

## Sociedad en comandita por acciones / S.C.A.

- DESCRIPCION: Se constituyen por escritura pública o documento privado.
- ACCIONISTAS: Un número mínimo de 1 socio gestor y 5 comanditarios
- RESPONSABILIDAD: El o los gestores responden con todo su patrimonio de manera solidaria e ilimitada. Los comanditarios únicamente responden hasta el monto de su aporte. Su nombre o razón social debe contener el nombre o apellido de uno o varios de los socios gestores, seguido de la expresión

%sociedad en comandita por acciones+o %S.C.A.+

- DESCRIPCION: Se constituyen por escritura pública o documento privado.
- ACCIONISTAS: Un número mínimo de 1 socio gestor y 5 comanditarios
- RESPONSABILIDAD: El o los gestores responden con todo su patrimonio de manera solidaria e ilimitada. Los comanditarios únicamente responden hasta el monto de su aporte. Su nombre o razón social debe contener el nombre o apellido de uno o varios de los socios gestores, seguido de la expresión %sociedad en comandita por acciones+o %S.C.A.+

## Empresa Unipersonal / U.E.

- DESCRIPCION: La empresa, una vez inscrita en Cámara de Comercio, forma una persona jurídica distinta del empresario individualmente considerado.
- ACCIONISTAS: Son personas jurídicas empresarias en la cual una sola persona, natural o jurídica, es la titular de las cuotas de capital.
- RESPONSABILIDAD: El titular de los derechos responde ante los acreedores de manera limitada, hasta el monto del aporte.

## Sociedad Anónima / S.A.

- DESCRIPCION: Se constituyen por escritura pública o documento privado.

accionistas

- RESPONSABILIDAD: hasta el monto de su aporte.
- CONTROL: Asamblea General, Junta Directiva, Gerencia y Revisor Fiscal
- CAPITAL SOCIAL: El capital social está constituido por los aportes iniciales de los socios, declarado en el acto de constitución, el cual se podrá posteriormente aumentar, mediante reforma estatutaria o certificación del revisor fiscal.
- PARTICIPACION: El capital se deberá dividir en acciones de igual valor nominal.

## 5 Sociedad Acciones Simplificada / S.A.S

- DESCRIPCION: Contrato o acto unilateral que conste en documento privado, inscrito en el Registro Mercantil de la Cámara de Comercio del lugar en que la sociedad establezca su domicilio principal, en el cual se expresará cuando menos lo siguiente: Nombre, documento de identidad y domicilio de los accionistas.
- ACCIONISTAS: Mínimo una persona sin límite de accionistas
- RESPONSABILIDAD: Quienes sólo serán responsables hasta el monto de sus respectivos aportes los accionistas no serán responsables por las obligaciones laborales, tributarias o de cualquier otra naturaleza en que incurra la sociedad

- CONTROL: La forma de administración y el nombre, documento de identidad y facultades de sus administradores. En todo caso, deberá designarse cuando menos un representante legal.
- CAPITAL SOCIAL: El capital autorizado, suscrito y pagado, la clase, número y valor nominal de las acciones representativas del capital y la forma y términos en que éstas deberán pagarse.
- PARTICIPACION: El término de duración, si éste no fuere indefinido. Si nada se expresa en el acto de constitución, se entenderá que la sociedad se ha constituido por término indefinido.

## EMPRESA

## NOMBRE

1. De acuerdo con la Ley, la Cámara de Comercio no registra nombres iguales a otros que ya se encuentren inscritos. En consecuencia no se matricula a una persona natural o jurídica, ni a un establecimiento de comercio, sucursal o agencia que tenga el mismo nombre de otro ya inscrito.

2. La inscripción por parte de la Cámara de Comercio de un nombre no significa que él no genere confusión o error en el mercado.

3. Tenga en cuenta que la inscripción en el registro mercantil de un nombre similar a otro ya inscrito no impide la

posible aplicación de sanciones por la autoridad competente.

4. Para evitar posibles sanciones legales, evite matricular nombres que puedan generar confusión con otros ya registrados.

5. Es conveniente que el nombre que se pretende utilizar sea tan distinto como sea posible de los que ya se encuentran registrados en la Cámara

6. La Cámara de Comercio no se encuentra autorizada para reservar un determinado nombre. Si entre el tiempo de la consulta del nombre y el momento en el que se presente para inscripción el nombre respectivo ya se ha inscrito

otro igual, no podrá accederse al registro. La consulta no le garantiza ninguna prioridad al nombre ni ningún derecho a usarlo. Para evitar este inconveniente realice su matrícula lo antes posible.

7. No son diferenciadores las expresiones que identifican el tipo de

sociedad o que por ley deben añadirse al nombre (Ltda., S.A, S en C). Por ej.: Carnes y Carnes S en C se considera idéntico al nombre Carnes y Carnes Ltda.

8. Tenga en cuenta que en caso de duda conviene que se acerque a alguna de nuestras sedes para preguntar expresamente por la posibilidad de inscribir un determinado nombre.

Para consultar los nombres visite la siguiente página.

<http://www.crearempresa.com.co/Consultas/ConsultaNombre.aspx>

## ACTIVIDAD ECONÓMICA

Es necesario que identificar cual es el número de su actividad económica ya

Click Here to upgrade to  
Unlimited Pages and Expanded Features

Formulario único empresarial y social  
además de hacer el pre RUT

Para identificar su código CIU puede  
ingresar al siguiente link

<http://www.crearempresa.com.co/Consultas/ConsultaActividadEconomica.aspx>

## SIMULADOR DE PAGOS

<http://www.crearempresa.com.co/Consultas/Preliquidador.aspx>

En este link podrá realizar una  
simulación sobre el pago de inscripción  
de acuerdo a la inversión para la  
creación de su empresa.

## MODELO DE NEGOCIOS DE CANVAS



entorno vitales para el crecimiento y  
sostenimiento de la cualquier empresa.

Este modelo ofrece una visión  
estratégica del negocio de una forma  
clara, innovadora y creativa donde un  
emprendedor hasta un experimentado  
empresario puede determinar las  
posibles oportunidades, debilidades,  
fortalezas y amenazas de forma más  
precisa de una idea de negocio.

Por otro lado, este modelo de negocios  
aportara un valor agregado a cualquier  
empresa que haga uso de él, pues  
apartir de este existirá una mayor  
noción y visión de la organización ya  
que se tratan todos los temas que  
afectan directa e indirectamente una  
idea de negocio.

Es una herramienta que se utiliza para  
construir modelos de negocio de una  
manera simple, sencilla, organizada y  
dinámica que involucra aspectos del

## 1 Segmentación de Mercado

[Click Here to upgrade to  
Unlimited Pages and Expanded Features](#)

Responder: ¿Para quién estamos creando valor? ¿Cuáles son mis clientes más importantes?

Es un mercado masivo, de nicho, segmentado, diversificado

## 2 Propuesta de Valor

Las propuestas de valor describen el paquete de productos y servicios que crean valor para un determinado segmento de clientes. Se responde a las siguientes preguntas:

- “ ¿Qué valor ofrecen a los clientes?
- “ ¿Cuál de los problemas de los clientes ayudan a resolver?
- “ ¿Qué necesidades de los clientes se cumplen?

“ ¿Qué paquetes de productos y servicios se ofrece a cada segmento de clientes?

## 3 Canales de Distribución

Describe la manera en la que la compañía se llega a comunicar con los segmentos del cliente y la forma en la que entrega una propuesta de valor a la misma. Las interfaces principales entre la empresa y los clientes son la comunicación, la distribución y las ventas.

Depende la empresa, la elección del canal de ventas que prefiera, ya sea directa o indirecta (por medio de distribuidores, detallistas, agentes, entre otros). Al elegirla, el canal pasará por diversas etapas para alcanzar la rentabilidad del mismo, en donde incluye una etapa de conciencia, evaluación, compra, entrega y servicio post-venta.

## 4 Relación con el Cliente

Describe los tipos de relaciones que una compañía establece con los segmentos específicos del cliente. Una compañía debe aclarar el tipo de relación que quiere establecer con cada segmento de cliente. Las relaciones pueden variar desde nivel personal hasta una automatizada. Las relaciones con el cliente pueden ser dirigidas a través de las siguientes motivaciones:

- “ La adquisición de clientes
- “ La retención de clientes
- “ Aumento de las ventas (Ventas verticales)

## 5 Fuente de Ingresos

[Click Here to upgrade to  
Unlimited Pages and Expanded Features](#)

Las actividades que buscan como  
principalmente el dinero en efectivo de resultado soluciones a las necesidades  
una empresa a través de cada del consumidor.  
segmento de clientes en el cual, la  
ganancia es el resultado de la resta de  
los ingresos y gastos.

## 6 Actividades Clave

Se conocen las actividades clave como  
las más importantes para que el  
modelo de negocio funcione.+

Existen tres tipos de actividades clave:

### “ **Producción**

Aquellas actividades cuyo resultado sea  
un producto, incluyendo la manufactura  
y el diseño.

### “ **Solución de problemas**

### “ **Red/Plataforma**

Este tipo incluye las actividades que  
mantienen o desarrollan una plataforma  
de servicios, como una página web,  
software o una red de distribución.

## 7 Alianzas Clave

En este bloque se incluyen las redes de  
alianzas que hacen que el modelo de  
negocio funcione.

La estructura de costos se refiere a  
todos los costos importantes efectuados  
que permiten llevar a cabo un modelo  
de negocio.

“ **Costos fijos** Los costos siempre  
son los mismos sin importar la  
cantidad de producción de  
bienes y servicios, tales como  
sueldos, renta.

“ **Costo variable** Los costos  
dependen de la cantidad de  
bienes y servicios producidos.

“ **Economías de escala**  
Adquieren una gran ventaja en  
los costos debido a la expansión  
de su producción.

“ **Economías de alcance** Tienen  
ventaja en los costos por tener  
un mayor alcance de  
operaciones.

## 8 Estructura de Costos

La misión da a conocer el negocio al que se dedica una empresa en la actualidad, y hacia qué negocios o actividades puede encaminar su futuro, por lo tanto también debe ir de la mano con la visión y los valores.

Qué se quiere lograr o qué hace la organización y para quién.

## VISIÓN

Es la proyección de la misión donde se promueve e intensifican las acciones que se llevaran a cabo en la empresa. Ayudando a que el propósito estratégico se cumpla.

Es la descripción del escenario al que se aspira llegar, plantear de una manera clara qué queremos ser con las acciones que desarrolla la organización.