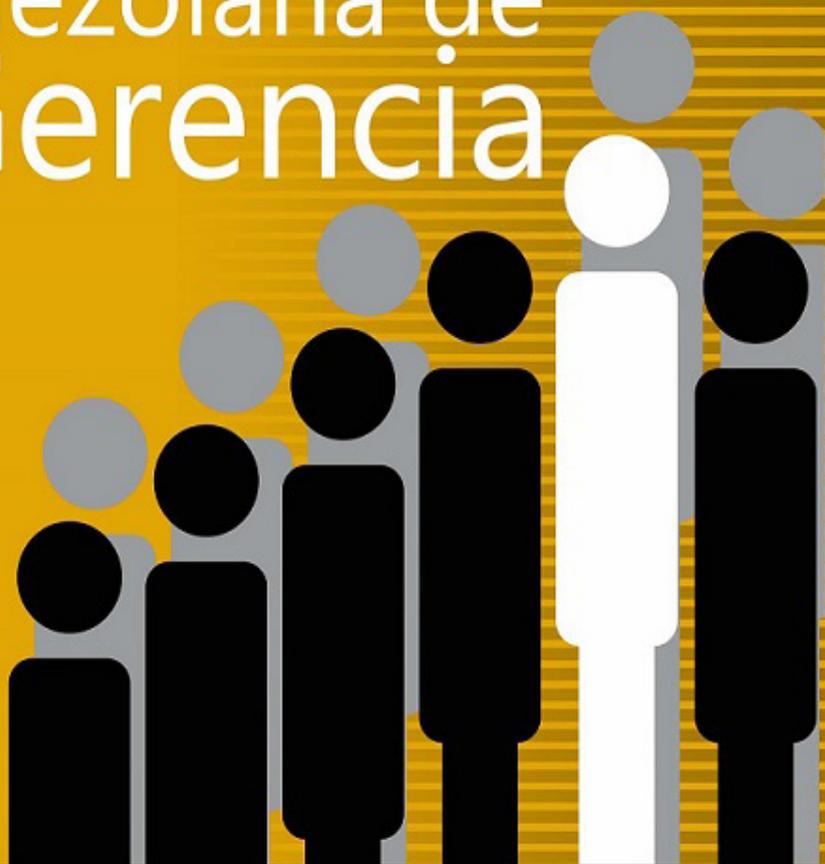




Revista Venezolana de Gerencia





Análisis de gestión empresarial en la comunidad indígena Guambiana del Huila, Colombia¹

Díaz Pascuas, Juan Carlos²

Resumen

Las formas de producción y gestión de proyectos son medios para mejorar la calidad de vida de las comunidades. La presente investigación tuvo como objetivo identificar los factores de gestión empresarial en la comunidad indígena Guambiana, durante el período 2015-2018. El tipo de estudio fue descriptivo, bajo un paradigma mixto, con un diseño de investigación de campo en el que se empleó la encuesta como técnica de recolección de la información. Se aplicó un cuestionario en una muestra de 63 indígenas donde se relacionó sus características culturales, productivas y organizativas, así como aspectos socio-demográficos (género, edad, nivel de ingresos). Las entrevistas informales y la observación sistemática permanente fueron aspectos clave en la ejecución de la presente investigación. Los resultados identificaron que la comunidad indígena no acceden a recursos financieros externos por falta de conocimientos en formulación y gestión de proyectos. Se concluyó que la baja calidad de vida de los guambianos está relacionada por la escasa gestión empresarial en entidades públicas y privadas.

Palabras clave: Inclusión social; gestión; negocios; proyectos; indígenas.

Recibido: 20-02-20 **Aceptado:** 25-05-20

¹ Este artículo hace parte de un trabajo de investigación para obtener el título de doctorado, denominado: Análisis de la organización productiva y la formulación de un plan estratégico de vida en la comunidad indígena Guambiana Nuevo Amanecer, en Huila, Colombia. Dicha investigación recibió financiamiento por parte del centro de investigaciones de la corporación universitaria del Huila (Corhuila), Neiva, Colombia.

² Candidato a doctor en dirección de proyectos. Administrador de Empresas. Docente investigador de la corporación universitaria del Huila. E-mail: jdiaz973@yahoo.es; juan.diaz@corhuila.edu.co. Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-9580-3652>

Analysis of business management in the Guambiana indigenous community of Huila, Colombia

Abstract

The forms of production and project management are means to improve the quality of life of the communities. The objective of this research was to identify the factors of business management in the Guambiana indigenous community during the 2015-2018 period. The type of study was descriptive, under a mixed paradigm, with a field research design in which the survey was used as a technique for gathering information. A questionnaire was applied in a sample of 63 indigenous people where their cultural, productive and organizational characteristics were related, as well as socio-demographic aspects (gender, age, income level). Informal interviews and permanent systematic observation were key aspects in the execution of the present investigation. The results identified that the indigenous community does not access external financial resources due to lack of knowledge in the formulation and management of projects. It was concluded that the low quality of life of the Guambianos is related by the scarce business management in public and private entities.

Keywords: Social inclusion; management; business; Projects; indigenous.

1. Introducción

El Ministerio de Agricultura es el sector más importante en Colombia, porque es el encargado de garantizar la alimentación y nutrición del País, como de promover el desarrollo agropecuario a través de la presentación de proyectos productivos por comunidades debidamente constituidas y organizadas. Es por tal razón que las comunidades de los países relacionados con la agricultura, requieren de capacitación específica en temas de formulación y evaluación de proyectos, con el fin de acceder a recursos para cofinanciar sus iniciativas empresariales que repercutan en un mayor desarrollo.

Según las fuentes del Departamento Administrativo Nacional

de Estadística (2016), la población indígena o amerindia en Colombia es de 1.392.884, cifra que representa el 3,9% de la población total del país. Hoy existe un importante reconocimiento de los territorios indígenas en Colombia, que posibilita que estos grupos hayan sido reconocidos como propietarios colectivos de los territorios que lograron conservar —31 millones de hectáreas, algo así como un tercio del territorio nacional— donde tienen cierta posibilidad de un manejo interno de sus asuntos comunitarios.

Debido a los cambios que ha sufrido el paisaje en el cual viven estos grupos, la actividad de subsistencia de aquellos se asimila a la forma de producción agrícola que realizan los indígenas de

la región, es decir a actividades como la agricultura y la ganadería incipiente sin ninguna tecnología; y el subsidio económico que brinda el Estado en menor grado, se queda en la burocracia. Los procesos tecnológicos exigen que las comunidades enfrenten el problema de la gestión empresarial con sentido socioambiental desde una nueva perspectiva, basada en el conocimiento, el liderazgo proactivo, comunicación efectiva y visión holística del entorno.

En este sentido, se comparten las ideas de González, Urdaneta y Muñoz (2017), cuando toda organización debe contar con un manejo de responsabilidad social empresarial y responsabilidad social ambiental que contribuyan a la competitividad y sostenibilidad de la misma y quien ejerza como representante legal se empodere de los compromisos sociales y ambientales.

El objetivo de la investigación fue identificar los factores de gestión empresarial en la comunidad indígena Guambiana, durante el período 2015-2018. Se realizó observación sistemática por parte del investigador y se aplicaron encuestas en campo en una muestra de 63 indígenas, identificando que la comunidad indígena Guambiana no accede a recursos financieros del Estado por falta de conocimientos en formulación y gestión de proyectos.

Esta investigación partió realizando una reflexión en consenso con la comunidad, en temas relacionados con análisis DOFA, liderazgo, planeación, liderazgo, organización y la responsabilidad social y ambiental. Cabe señalar que la investigación que se presenta, es el resultado de tres años de trabajo, siendo innovadora en el Departamento del Huila, por la nula investigación que se realiza en comunidades indígenas.

Como hipótesis principal en la investigación, se asume: *la falta de conocimientos en formulación y gestión de proyectos de la comunidad indígena Guambiana, incide en la escasa gestión empresarial en entidades públicas y privadas.*

El tipo de estudio fue descriptivo, bajo un paradigma mixto, con un diseño de investigación de campo en el que se empleó como técnica la encuesta y su instrumento el cuestionario, el cual se estableció de manera probabilística, debido a que todos los indígenas mayores de edad tenían una probabilidad mayor a cero de ser seleccionados en la muestra y que la probabilidad de inclusión de cada elemento en la muestra se conoce de forma precisa.

Se aplicó en una muestra de 63 indígenas, los cuales fueron tomados como unidades de estudio. Las entrevistas informales y la observación sistemática permanente fueron aspectos clave en la ejecución de la presente investigación. Se describen teorías relacionadas con temas empresariales como emprendimiento, proyectos, gestión empresarial, organización productiva, para posteriormente relacionarlos con la función del gobernador indígena, quien es el representante de los Guambianos.

2. Gestión y Capacitación: Estrategias empresariales

Toda organización pública o privada, debe gestionar recursos y capacitar a sus colaboradores de forma periódica. Por pequeña que sea la organización o empresa, se debe considerar de gran importancia para el desarrollo y el mejoramiento de la economía de cualquier País, enfrentando las mismas exigencias que las empresas

grandes, tanto en exigencias de competitividad, calidad, diversificación e innovación.

No obstante, las comunidades indígenas en Colombia, son consideradas por las entidades gubernamentales, como organizaciones pequeñas, de subsistencia y sin ánimo de lucro. Los principales problemas que enfrentan, se centran en los departamentos financieros, administrativos y de marketing, que los hace vulnerables frente a otras instituciones públicas o privadas en temas de eficiencia y eficacia. En este sentido, la administración debe establecer prioridades con una planeación estratégica donde cumpla con los objetivos y metas propuestas, teniendo en cuenta siempre, la capacitación constante del personal, el cual es el capital más importante en toda organización.

Es importante que las comunidades indígenas busquen la forma de actuar y gestionar, desde el punto de vista financiero como las pequeñas y medianas empresas, de esta manera, podrían pasar de tener una economía de subsistencia a una economía más comercial, donde brinde un mayor bienestar a todos los integrantes de la comunidad indígena. Pero dicho actuar se lograría no solo con gestión de sus gobernantes, sino con capacitación constante de todos los integrantes de la comunidad. Además, al momento que una comunidad indígena esté generando no solo producción si no competitividad y efectividad, logra generar en las otras comunidades indígenas, cambios de paradigmas y grandes ventajas socioeconómicas en sus integrantes.

La selección de las personas para direccionar y ejecutar dichas acciones de gestión y capacitación, requiere de personas con las capacidades,

competencias y especialización a nivel gerencial, tanto en niveles estratégicos como en niveles operativos. Coincidimos con Bermúdez (2015) cuando afirma que la capacitación constante y de forma voluntaria en los colaboradores de la empresa, debe ser el activo más importante que repercutirá en el cumplimiento de las metas y la efectividad total. Las capacitaciones buscan empoderar a los colaboradores, potenciando sus conocimientos al servicio de la organización.

También se coincide con Ortega (2006), cuando afirma que la capacitación representa una herramienta para todas las áreas de trabajo en una organización, permite la actualización constante y a la par con los avances tecnológicos permite a la gente empoderarse y estar al día con las exigencias actuales tanto a nivel tecnológico como a nivel de mercados. En lo único que diferenciamos es que no sólo en las dos exigencias anteriores, sino, en exigencias de tipo organizacional que contempla todo el manejo del talento humano en una organización, la cual es la más importante en una organización. A través de las capacitaciones permanentes, se busca la mejora continua del personal y la actualización de saberes con el fin de que los colaboradores se empoderen y consigan los objetivos empresariales con efectividad total.

Efectividad total significa el éxito asegurado de una organización y en muchas ocasiones el empresario de alguna PYME lo ve difícil de alcanzar, es necesario empezar por cambiar paradigmas, la calidad y la eficiencia son aplicables en comunidades indígenas, en medida que se tengan deseos de hacerla y lograr la subsistencia en el mercado. En medida que las organizaciones indígenas involucren estrategias de

calidad y eficacia en sus departamentos, procesos e integrantes, serán las mismas organizaciones un cambio a ser PYMES mejorando su calidad de vida. Sin embargo no está de más no olvidar la importancia del aporte del Estado y la intervención que este debe realizar para apoyar a las PYMES y su crecimiento nacional e internacionalmente.

Conectando lo anterior, con el desempeño laboral, es importante indicar que según Jara (2018), en el éxito de las instituciones, el recurso humano juega un papel trascendental. En esta realidad, su desempeño deberá ser óptimo; sin embargo, en los países en vías de desarrollo, falta aún mucho por gestionar, empezando con las oportunidades de desarrollo personal que tengan dentro de la propia institución. Una eficiente gestión pública permite una mejor atención a los ciudadanos. Todos los procesos que se tienen que gestionar adecuadamente en las instituciones públicas, implican que su producto “servicio” llegue a los ciudadanos y “este” quede plenamente satisfecho con el servicio y la atención prestada”

La gestión de procesos y la agilidad representan las prioridades de gestión más importantes ya que están enfocadas a mejorar su eficiencia y optimizar su respuesta al cambio de los negocios. En las aplicaciones de tecnología e innovación, la que se lleva el primer puesto son los sistemas de planeamiento de recursos empresariales. El objetivo de este punto es lograr estandarizar los modelos de negocios y lograr una mayor innovación. Estos resultados pueden ayudar a entender a las organizaciones indígenas con mayor claridad, el valor y la importancia de las tecnologías de la información y la comunicación para las empresas ya que pueden ayudar

en la toma de decisiones, a encontrar beneficios importantes, fortalecer sus sistemas de seguridad, entre otras.

3. Gestión Empresarial y Liderazgo

La gestión empresarial en cualquier organización es fundamental para posicionarse en el mercado, ser más competitiva y mejorar la calidad de vida de sus integrantes. El concepto de competitividad lo tenía claro Ferrer (1996) cuando la definía como una dimensión macroeconómica al nivel de la empresa y no del sistema nacional de cada país, es decir que la competencia en un mundo globalizado se da entre empresas que lideran mercados internacionales.

Por lo tanto, aplicando estrategias empresariales como el análisis DOFA (debilidades, oportunidades, fortalezas y amenazas), es fundamental para mantener con vida las empresas. A nivel interno se tienen en cuenta aspectos como la parte financiera, el marketing, la tecnología y el talento humano que posee la empresa y a nivel externo debemos tener en cuenta aspectos socio-culturales, políticos, ambientales, económicos y geográficos.

El personal empoderado y líder es el factor más importante en la gestión empresarial y como se entiende que toda organización obedece a una serie de elementos que tienen lugar en su entorno que está en constante evolución, por consiguiente, este constante cambio evolutivo de la organización afectará a sus integrantes, los cuales se verán directa o indirectamente, en mayor o menor grado afectados.

Los constantes cambios evolutivos de las organizaciones pueden deberse a un incremento de la competitividad,

el mismo que obliga a todas ellas a incrementar la productividad de sus integrantes como medio de defensa ante un ambiente exterior globalizado, competitivo y hostil. Como conclusión, podemos afirmar que el liderazgo es la clave para una adecuada gestión empresarial en cualquier organización.

En este contexto, para Fernández y Quintero (2017), el liderazgo está enmarcado como uno de los fenómenos sociales con mayor investigación actualmente, debido a que se obtienen grandes resultados no solo a nivel empresarial, sino también, a nivel personal. Debemos tener en cuenta que el liderazgo es ejercido por una o más personas y en este mundo de empoderamientos, deben ser cada uno de los colaboradores de la empresa, líderes de sus departamentos y contribuir a maximizar los beneficios de la misma.

El buen liderazgo es base de la buena comunicación y motivación, esto conlleva a tener seguidores, tanto en el entorno familiar, personal o laboral, teniendo en cuenta las definiciones anteriores, entonces consideramos que el liderazgo es una gran cualidad personal y líder es aquella persona capaz de ejercer sobre las personas la consecución de objetivos positivos que ayuden a crecer tanto personalmente, como profesionalmente.

En este sentido, el presente estudio se orientó a identificar cuáles fueron los factores de gestión empresarial en la comunidad indígena Guambiana, durante el período 2015-2018. Teniendo en cuenta que la comunidad indígena debe ser considerada como una organización pequeña o medianamente empresarial, dependiendo del número de integrantes y de los recursos de explotación con que cuenta cada una. Para el caso de la comunidad

Guambiana, ubicada en el Municipio de La Argentina, Departamento del Huila, Colombia, se trata de una comunidad con 220 integrantes a Diciembre de 2018, que posee un terreno con una extensión de 250 hectáreas. Se realizaron entrevistas informales a las autoridades del cabildo, productores indígenas, colaboradores de la Alcaldía y realizamos observación permanente a las asambleas comunitarias, trabajos comunales y celebraciones internas.

Para el presente estudio se realizó una investigación más cualitativa que cuantitativa pues el objeto de estudio es la condición de vida, las relaciones sociales y cómo se representan los individuos de una comunidad indígena. La investigación cualitativa estudia la realidad en su contexto natural, tal y como sucede, intentando sacar sentido de, o interpretar los fenómenos de acuerdo con los significados que tienen para las personas implicadas. Implicó la utilización y recogida de una gran variedad de materiales —entrevistas, historias de vida, observaciones, textos históricos, imágenes— que describen la rutina, las situaciones problemáticas y los significados en la vida de la comunidad indígena a estudiar.

Se interpretó y caracterizó las estrategias de subsistencia productiva y socioeconómica de la comunidad. El diseño de la investigación fue descriptivo: El estudio descriptivo fue el mejor método de recolección de información ya que demostró las relaciones entre los miembros de la comunidad indígena y describió su mundo tal cual es. Este tipo de estudio se realizó antes de llevar a cabo la investigación, para saber específicamente qué cosas manipular e incluir en la misma.

Seleccionamos a 63 integrantes de la comunidad, así:

1) Entrevistamos en profundidad a los últimos 10 gobernadores quienes nos dieron a conocer las relaciones internas y las problemáticas entre los diferentes miembros de este cuerpo comunitario colegiado, así como las gestiones empresariales realizadas durante sus períodos, los apoyos económicos y técnicos recibidos por parte del estado, así como sobre los diversos proyectos organizativos y económicos y sus resultados, implementados en la comunidad.

2) Con los 36 productores agropecuarios que labran la tierra, desarrollamos dos tipos de exploraciones, una cuantitativa donde conocimos aspectos productivos como la planificación de sus cultivos, rendimientos por hectárea, costos de producción, valor de la misma y mercados; y otra cualitativa, donde obtuvimos sus propias versiones sobre los problemas organizativos y productivos de la comunidad, las gestiones empresariales que han desarrollado durante el período 2015-2018.

3) Con las 17 amas de casa de los grupos domésticos también desarrollamos una doble exploración: una cualitativa y otra cuantitativa. En la vertiente cualitativa, dialogamos con ellas sobre el liderazgo que han ejercido dentro de la organización indígena. En el aspecto cuantitativo indagamos las estrategias socioeconómicas de subsistencia de sus grupos domésticos, relacionadas con la estructura y número de integrantes de sus hogares, ocupaciones de sus miembros, niveles educativos, división del trabajo en la familia, fuentes y nivel de ingresos, así como el nivel de bienestar de sus familias.

4. Gestión empresarial en la comunidad indígena Guambiana (Colombia)

De acuerdo al censo del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE, 2016), actualmente se estima que unos 300 millones de personas alrededor del mundo pertenecen a la cultura indígena, repartidos entre más de 5 mil pueblos con su propia forma de ver la vida y tradiciones. También el DANE (2016) manifiesta que el porcentaje de población Guambiana en Colombia es de 21.071 personas, de las cuales, quienes no saben leer ni escribir son del 18,4% (3.877 personas), del cual la mayoría son mujeres, con un 62,4% (13.148 personas). El fenómeno inverso de género se observa en otros datos del censo; por ejemplo, del 76,2% (16.056 personas) que reportan tener algún tipo de estudio, el 53,2% (11.209 personas) son hombres.

El resguardo indígena nuevo Amanecer fue constituido en 1996. Comenzaron a trabajar de una forma organizada, comprometida y con anhelos de superación tanto social como económicamente.

La gestión empresarial durante el período 2015-2018 en la comunidad Guambiana, ha sido precaria debido a diversas causas, entre la cuales encontramos la alta presencia de grupos guerrilleros de las FARC (Fuerzas Armadas Revolucionarias de Colombia) en las zonas aledañas a la comunidad indígena lo que les producía temor por sus vidas, robo de dinero de los ahorros de la comunidad tanto por parte del tesorero como del gobernador de la época; no realizaban reuniones mensuales para informar de

sus actividades y evaluar compromisos; las personas comenzaron a sembrar de forma independiente el cultivo que estaba de moda en la época sin ninguna planeación ni mercado asegurado de los mismos; no llevaban registros, no había aportes de la comunidad a la asamblea general, prácticamente se reunían una vez al año y eso porque les obligaba la normatividad para cambiar la junta directiva, no tenían presencia de ninguna autoridad ni apoyo financiero alguno para mejorar su calidad de vida, sus carreteras terciarias en mal estado (sólo se podía entrar a la comunidad en época de verano, en invierno era imposible), no tenían capacitaciones por organismos externos.

El resultado más difícil encontrado a lo largo de la presente investigación, fue la falta de personas que conocieran sobre temas de formulación de proyectos productivos, repercutía en la no presentación de propuestas de desarrollo a través de la cofinanciación con recursos capital semilla, lo que se traducía en pérdida de oportunidades para mejorar la calidad de vida.

A partir del 2019 (semestre A), las familias siembran basados en la planeación estratégica, pasando de tener una economía de subsistencia a una economía productiva. La organización de las siembras son decisiones dependientes de la autoridad del cabildo, es decir, cada familia siembra lo que la administración les imparta previos estudios de mercado y contratos a futuro (ya les compran la cosecha antes de sembrar). Los ingresos por ventas han aumentado pasando de tener unos ingresos de 250 dólares/mes a 400 dólares/mes, lo que ha contribuido a que ahorren más dinero y lo inviertan en sus tierras con mayores extensiones de cultivo. Por ejemplo, el cultivo de

café, antes cada familia tenía sembrada 1 hectárea, ahora ya tienen sembrada 2 hectáreas, ya que conocen de temas de mercado y planeación estratégica. Han perdido el miedo a negociar con comerciantes de la región, antes eran muy tímidos, introvertidos, pero gracias a las capacitaciones impartidas, tienen más confianza en sí mismos.

Los cultivos que más sobresalen en la comunidad son: maíz, frijol, mora, habichuela, papa, arracacha, cebolla y aguacate has. Siembran con recursos propios, pero de una forma organizada y planeada, siempre en comunidad. Dichos productos son llevados hasta la ciudad de Cali (8 horas de distancia) encareciendo los costos por el transporte. Cultivos de trucha se están implementando como pruebas piloto obteniendo muy buenos resultados, pero pasa lo mismo, el mercado para dicho producto está en la ciudad de Cali, dificultando su transporte ya que tiene que llevarse en carros acondicionados (thermoking). Les gustaría trabajar en la producción de ganadería ya que cuentan con tierras óptimas para una explotación de doble propósito (carne y leche) pero no tienen recursos para la adquisición. Actualmente se está formulando un proyecto ante la secretaría de agricultura del Departamento del Huila, para adquirir 15 vacas paridas en calidad de capital semilla y así poder establecer la producción.

Antes obtenían ingresos semestralmente, es decir, existía una improductividad financiera de 6 meses. Ahora la comunidad cuenta con ingresos mensuales, debido a la planificación en la siembra de cultivos, mezclado con la producción piscícola que es escalonada. Utilizaban animales de carga (caballares) para sacar sus cosechas debido al mal estado de la vía, pero ahora

cuentan con una vía amplia y sacan sus productos en camiones. La vía de acceso a la comunidad es un carreteable destapado en buen estado que sale del municipio de La Argentina y pasa por la inspección de El Pensil, hasta llegar a Nuevo Amanecer, en una extensión de 18 kilómetros aproximadamente, a 40 minutos en automotor. Esto se debió a la mejor relación con el gobierno Municipal, donde la Alcaldía aportaba la maquinaria y la comunidad indígena la mano de obra.

5. Reflexiones finales

El año 2018 ha sido de grandes gestiones empresariales por parte del gobernador indígena para la comunidad, los cuales fueron:

Haber gestionado y finiquitado un proyecto de adquisición de predios que se había iniciado desde el año 2005, ante las entidades nacionales como la Agencia Nacional de Tierras. El predio cuenta con 40 hectáreas. Con dicho predio, ya tendrían acceso a producir en el 100% del terreno, se encuentra ubicado en una altura de 2.200 metros sobre el nivel del mar. Con la Agencia de Desarrollo Rural se gestionó un proyecto para 20 familias, cada una beneficiada con 1 hectárea, para sembrar caña panelera. Con este proyecto, el cual ya se sembró en junio del 2018, comienza la producción en Diciembre de 2019, la idea es darle valor agregado comercializando panela pulverizada en la capital de la república (Bogotá). Para ello, y gracias a las capacitaciones en las que han participado en temas como planeación estratégica, formulación de proyectos y mercadotecnia, a pesar de que comienzan venta en diciembre de éste año 2019, ya están en la focalización de clientes potenciales.

Coinciden todos los entrevistados en afirmar que el problema que existía en la comunidad (2015-2018), era la falta de capacitación en formulación de proyectos y planeación estratégica. Actualmente ya llevan libros de contabilidad lo que les hace más fácil el buen manejo financiero, también tienen en su radar las convocatorias en las cuales el gobierno nacional e internacional, aportan capital semilla para producciones agropecuarias.

El conflicto armado se ha ubicado privilegiadamente en donde hay riqueza y en donde hay lucha social. La lucha del movimiento indígena que es por territorio y autonomía choca con los intereses que diversos sectores de poder tienen y han tenido sobre sus recursos, incluida su fuerza de trabajo. Los indígenas habitan territorios económica, política y militarmente estratégicos para los actores que están en confrontación en el conflicto colombiano. En medio de este panorama el actor indígena trata de reivindicar una identidad, ligada a este territorio. Construye su identidad en la resistencia a un modelo que ha consagrado su exclusión y su explotación.

No existe una legislación, ni reglamentación que permita sustentar un proceso real frente a la adopción de planes de vida como elemento fundamental de valor, que permita a una nación indígena defender su derecho a la consulta previa, a la decisión del uso del territorio y la no adopción de políticas o proyectos que afecten su condición de pueblo indígena; pero sí es posible plantear una unidad de trabajo, con un proceso clarificado desde la organización indígena, que se oriente a la construcción de planes de vida que perduren en el tiempo, que se reconozcan ante las instituciones, que

determinen que los planes financieros son una parte del plan de vida que se puede actualizar permanentemente, y que de éste no depende que el plan se cumpla en su espíritu.

Se reconoce también que un plan de vida, consolidado a partir de la organización indígena como elemento unificador desde la diferencia cultural, de territorio, de lengua, de consideración ancestral, es la base sobre la cual la nación colombiana se obliga a legislar desde la participación sobre los derechos adquiridos políticamente por estas comunidades en la Constitución de 1991.

Si un plan de vida es mucho más que un proceso de manejo económico, obliga a que los mismos indígenas se vean como lo que les reconoce la constitución política de Colombia: una gran nación cultural y originaria del territorio que habitan. Que se vean como la salvaguarda de la historia natural y ancestral de la gran nación, que por diferentes razones hoy se llama Colombia y los agrupa tanto política como en identidad nacional.

Referencias Bibliográficas

- Bermúdez, L. (2015). Capacitación: una herramienta de fortalecimiento de las pymes. *Revista de las Sedes Regionales*, XVI(33). 1-25
- DANE, Departamento Administrativo Nacional de Estadística (2016). *Población indígena en Colombia*. Bogotá.
- Fernández, M. y Quintero, N. (2017). Liderazgo transformacional y transaccional en emprendedores venezolanos. *Revista Venezolana de Gerencia*, 22(77). 56-74.
- Ferrer, A (1996). *Historia de la globalización, Orígenes del orden económico mundial*. Fondo de Cultura Económica. Buenos Aires.
- González, A., Urdaneta, K. y Muñoz, D. (2017). Liderazgo organizacional y responsabilidad socioambiental, una mirada desde la complejidad y postmodernidad. *Revista venezolana de gerencia*, 22(77).
- Jara, A. (2018). El recurso humano juega un papel trascendental. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(83).
- Ortega, M. (2006). *Capacitación les asegura el empleo*. <https://url2.cl/gswfC>
- Resguardo Indígena Guambiano (2017). *Fotografías de las producciones en el resguardo*. Huila, Colombia.