

1-1-2006

Lineamientos curriculares para el desarrollo de la competencia emprendedora en la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de INPAHU

Doris Amparo Babativa
Universidad de La Salle, Bogotá

Mario Ceballos
Universidad de La Salle, Bogotá

Olga Lucia Díaz
Universidad de La Salle, Bogotá

Follow this and additional works at: https://ciencia.lasalle.edu.co/maest_docencia

Citación recomendada

Babativa, D. A., Ceballos, M., & Díaz, O. L. (2006). Lineamientos curriculares para el desarrollo de la competencia emprendedora en la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de INPAHU. Retrieved from https://ciencia.lasalle.edu.co/maest_docencia/560

This Tesis de maestría is brought to you for free and open access by the Facultad de Ciencias de la Educación at Ciencia Unisalle. It has been accepted for inclusion in Maestría en Docencia by an authorized administrator of Ciencia Unisalle. For more information, please contact ciencia@lasalle.edu.co.

**LINEAMIENTOS CURRICULARES PARA EL
DESARROLLO DE LA COMPETENCIA EMPRENDEDORA
EN LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y
ADMINISTRATIVAS DE INPAHU**

Investigadores:

DORIS AMPARO BABATIVA

MARIO CEBALLOS

OLGA LUCÍA DÍAZ

**UNIVERSIDAD DE LA SALLE
FORMACIÓN AVANZADA
MAESTRÍA EN DOCENCIA
BOGOTÁ D. C.
2006**

**LINEAMIENTOS CURRICULARES PARA EL
DESARROLLO DE LA COMPETENCIA EMPRENDEDORA
EN LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y
ADMINISTRATIVAS DE INPAHU**

Investigadores:

DORIS AMPARO BABATIVA

MARIO CEBALLOS

OLGA LUCÍA DÍAZ

Tesis de grado para optar al título de Magíster en Docencia

Director de tesis: PEDRO NEL ZAPATA

**UNIVERSIDAD DE LA SALLE
FORMACIÓN AVANZADA
MAESTRÍA EN DOCENCIA
BOGOTÁ D. C.
2006**

Nota de aceptación:

Firma del presidente del jurado

Firma del jurado

Firma del jurado

Bogotá D. C. Noviembre de 2006

CONTENIDO

	Pág.
LISTA DE ANEXOS	6
INTRODUCCIÓN	7
1. JUSTIFICACIÓN	9
2. MARCO TEÓRICO	11
2.1. Pedagogía y currículo	12
2.2. Educación para el trabajo	13
2.3. Educación superior – Desarrollo de competencias	16
2.4. Competencia emprendedora	21
2.5. Lineamientos curriculares	26
3. EL PROYECTO EDUCATIVO INPAHUISTA	33
4. DELIMITACIÓN Y FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	34
5. OBJETIVOS	37
5.1. Objetivo general	37
5.2. Objetivos específicos	37
6. METODOLOGÍA	38
6.1. Perspectiva epistemológica	39
6.2. Perspectiva metodológica	39
7. RESULTADOS Y ANÁLISIS DE RESULTADOS	40
7.1. Resultados	40
7.2. Análisis de resultados	62
7.3. Sugerencias	67
8. PROPUESTA	70
8.1. Fundamentación epistemológica	71
8.1.1. Concepción del ser	71

8.1.2. Concepción en el saber	75
8.1.3. Concepción en el hacer	76
8.2. Justificación del programa emprendedor	78
8.2.1. La estructura académica y profesional del maestro	79
8.2.2. Concepción del egresado	82
8.3. Desarrollo curricular	84
9. CONCLUSIONES	115
10. RECOMENDACIONES	118
11. BIBLIOGRAFÍA	120
12. ANEXOS	122

LISTA DE ANEXOS

Anexo No. 1 Entrevistas a los expertos señores Rodrigo Varela y Raymond Prada

Anexo No. 2 Formulario de Encuesta a los docentes de Inpahu

Anexo No. 3 Ficha Bibliográfica de análisis documental

Anexo No. 4 Entrevista Rectora de Inpahu

INTRODUCCIÓN

El trabajo que se está presentando fue el resultado de tres circunstancias afortunadas. En primer lugar fue la ocasión para encontrar respuestas a la inquietud que despertó en tres profesores de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de Inpahu, el enunciado de la Facultad, sobre su responsabilidad de fomentar la competencia emprendedora entre los estudiantes de la institución. En segundo lugar la promulgación de la Ley 1014 de fomento a la cultura del emprendimiento el 26 de enero de 2006, que establece unas redes para ese propósito y crea unos mecanismos para fomentar la cultura del emprendimiento en el país, entre los cuales están los roles que le señala a los establecimientos educativos. Finalmente es el trabajo realizado para optar al título de Magister en Docencia en la Universidad de la Salle.

En la primera parte se hace una asociación entre la pedagogía, el currículo y la educación para el trabajo. Todo el análisis documental hecho llevó a que se comprobara que la educación está hoy inclinada a la formación por competencias como una respuesta a los desafíos de la globalización, que han puesto en la encrucijada a países como Colombia de insertarse en ese mundo global o rezagarse en desmedro de todos los ciudadanos.

Una de las competencias denominadas genéricas porque son comunes a varias ocupaciones o profesiones es la competencia emprendedora. Y es la que debe ser promovida por la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de Inpahu.

Este trabajo indagó sobre los lineamientos curriculares para el desarrollo de la competencia emprendedora en la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de Inpahu, y no encontró entre los encargados de orientar y ejecutar ese desarrollo, unas concepciones y unos conocimientos claros acordes

con los postulados de la universidad y un eje curricular que contribuyan al desarrollo de esa competencia, de tal manera que respondan a los que Inpahu proclama en relación con la formación de profesionales con espíritu emprendedor.

Por tal motivo se presenta una propuesta de lineamientos curriculares que incluye la estructuración de los saberes, la construcción de unos módulos y la definición de unos contenidos que contribuyan a la formación de profesionales con competencia emprendedora, en concordancia con los enunciados de la institución, capaces de actuar con significado, de comprender, de saber y de ser los profesionales que respondan a los retos que la sociedad les pide afrontar.

1. JUSTIFICACIÓN

En las últimas décadas del siglo XX, pensadores de la educación y de la economía, políticos, gobernantes y académicos han persistido en examinar y valorar los nexos entre los procesos educativos y el desarrollo, ambos hechos íntimamente ligados a la gestión económica. La característica más sobresaliente de la época es el cambio, la innovación permanente, para mantener a flote las economías y garantizar su supervivencia.

Las empresas para enfrentar esos retos, recurren a profesionales que consideren competentes, es decir, capacitados para resolver los problemas que trae ese continuo cambio, esa continua innovación.

Al tiempo, en el mundo educativo se observa un gran crecimiento de cátedras, de hechos, de Instituciones, que han ido posicionando el tema de la formación de profesionales con Espíritu Emprendedor, lo que conlleva a una reflexión académica sobre el papel de la educación en una sociedad urgida de ciudadanos capaces de contribuir al desarrollo de la sociedad en la que actúan.

“La educación, como mecanismo “masivo” de transmisión de conocimientos, modelos y motivación, tiene el potencial para facilitar el desarrollo de una sociedad más emprendedora”, dijeron los representantes a la Cámara que elaboraron la ponencia de la Ley de emprendimiento (Soto et al, 2005).

Y el documento Conpes Social No. 81 al resaltar la importancia de incorporar la formación de competencias laborales en la formación de los recursos humanos, dice que: “Se requieren nuevas y múltiples competencias en los trabajadores que

les permitan resolver situaciones concretas de trabajo: llevar a cabo procesos de innovación y emprendimiento e incluso generar o gestionar su propio empleo” (Departamento Nacional de Planeación, 2004, p. 3)

Muy a tono con esta realidad global y nacional, el Proyecto Educativo de Inpahu declara que se compromete con la sociedad a formar profesionales con espíritu emprendedor. La tarea de promover en su ámbito y en la institución ese espíritu emprendedor, conocido como competencia emprendedora, es responsabilidad de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas.

El reto asumido por la institución y el gran compromiso que eso implica, obliga entonces a reflexionar sobre el grado de adecuación de los lineamientos curriculares, al cumplimiento de esos propósitos.

La presente investigación, en consecuencia, se justificó en la medida en que:

- 1.1. Caracterizó los lineamientos curriculares que pueden contribuir al desarrollo de la competencia emprendedora, según los teóricos de la materia.
- 1.2. Analizó los lineamientos curriculares que contribuyen al desarrollo de la competencia emprendedora en la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas desde la concepción de los profesores y los directivos
- 1.3. Contrastó los referentes teóricos con los conceptos y conocimientos encontrados en la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas
- 1.4. Elaboró un marco curricular para contribuir al desarrollo de la competencia emprendedora en los estudiantes de la Institución.

2. MARCO TEÓRICO

2.1 Pedagogía Y Currículo

La pedagogía, tiene como tarea identificar y proponer experiencias y caminos alternos que propicien el aprendizaje y la formación de manera no solo efectiva, sino también placentera, es así como su objetivo se fundamenta en “el estudio y diseño de experiencias culturales que conduzcan al progreso individual en la formación humana” (Florez, 1999, p. XIX)

A la pedagogía pertenecen los principios, conceptos, métodos y técnicas, mediante los cuales se busca entender y mejorar los procesos de enseñanza, que favorecen el aprendizaje del alumno que se está formando. Por eso es necesario tener en cuenta a partir de su reflexión, los siguientes aspectos:

- La intencionalidad que orienta la individualidad del alumno, a partir de la conducta, o del desarrollo individual, o el progresivo dialógico – colectivo, que se expresan en los modelos conductistas, el modelo de autodesarrollo individual progresivo, hasta llegar a los enfoques constructivistas o de desarrollo progresivo, fundamentado en acciones dialógicas y colectivas.
- La concepción acerca del desarrollo de los alumnos, se analiza a través de los diferentes paradigmas que dan cuenta del desarrollo de la pedagogía como ciencia, partiendo de esquemas tradicionales instruccionales, por los de la conducta, hasta llegar a los enfoques cognitivos

- La manera como se estructura la relación estudiante – maestro, la cual se establece a partir de la manera como el profesor direcciona la enseñanza hacia el aprendizaje del alumno.
- Respecto a los contenidos curriculares, la pedagogía se apoya en el modelo que responda a la manera como se ha de proveer al alumno de unos conocimientos. Condición que será mediada por el paradigma pedagógico dominante que se ajuste a las necesidades del momento histórico y del contexto.
- Finalmente, la pedagogía reflexiona también sobre los modelos de evaluación, los cuales igualmente se aplicarán a partir del modelo pedagógico que se establezca por el paradigma aplicado en las prácticas docentes de la institución educativa.

Para legitimar la idea de formular planes para la enseñanza y los resultados de aprendizaje de los estudiantes, se ha establecido que los profesores deben responder tanto por la efectividad de sus planes, como por la implementación de currículos, expresados en los conceptos que Posner describe así:

- Alcance y secuencia: se describe el currículo como una matriz de objetivos asignados a niveles de grados sucesivos o agrupados con un tema común
- Syllabus: Plan para un curso donde se escriben temas, recursos y evaluación
- Tabla de contenidos: temas organizados en forma de esquema
- Libros de texto: material didáctico como guía para la enseñanza

- Plan de estudios: serie de cursos que el estudiante debe completar
- Experiencias planeadas: Son propuestas por la institución educativa e incluye actividades de tipo académico, deportivo, emocional o social.

Cada una de las anteriores opciones da cuenta de un modelo particular, del cual se esperan ciertos resultados, tanto por parte del docente como por parte del estudiante.

Existen tantos currículos como modelos pedagógicos. Es así, como las instituciones educativas deben generarse preguntas que orienten sus prácticas hacia modelos y metodologías que transformen y no reproduzcan las prácticas tradicionales impuestas que no dan paso a la crítica reflexiva.

En el currículo o en los programas académicos, de las instituciones educativas colombianas, no aparece la descripción de las competencias, salvo contadas excepciones, según Maldonado (2001, p. 3). Afirma incluso que “Si se compara el diseño curricular y el perfil de los egresados con los avisos de prensa para las convocatorias de empleo los resultados son significativos y enuncian el desencuentro” (Maldonado, 2001, p. 3) entre la capacitación que prometen las instituciones educativas y el correspondiente título.

El análisis de los lineamientos curriculares de una institución como la que es objeto de este estudio, es determinante para saber si tales lineamientos pueden garantizar razonablemente los resultados que la institución anuncia y espera.

2.2 Educación Para El Trabajo

El mundo laboral viene sufriendo grandes transformaciones. “Del modelo fordista – taylorista de producción, al modelo económico de la tecno – globalización de los mercados” (Tobón, 2006, p. 29).

En la ponencia de la Ley de emprendimiento (Soto, et al, 2006) reseñan los autores el *Centre for Entrepreneurship and Developmet*, entidad educativa de Nova Scotia, en Canadá, creada en 1995 que se dedica a la elaboración de currículos y metodologías para la educación empresarial, en formación de docentes y en la introducción de cursos sobre empresarialidad. Uno de los cursos impartidos por esta entidad, el más popular, es “*Entrepreneurship: A Way for Life*”, cuya metodología se concentra en el aprendizaje experimental y en el desarrollo de actitudes, habilidades y conocimientos para ser empresario.

El mismo documento refiere que en América Latina, “distintas evidencias señalan que las tasas de creación de empresas y de crecimiento de las empresas que nacen son más bajas que las de los países más industrializados”. (Soto et al, 2006)

Como respuesta a tales cambios, desde hace varias décadas las políticas educativas en Latinoamérica han alcanzado un conjunto de concepciones o tendencias educativas (Norakowski et al, 2003, v. 9, n. 1):

- a. La educación, instrumento de los intereses de la economía. La finalidad principal de la educación es preparar a los individuos para adecuarse a las exigencias de la economía.

- b. La enseñanza, como instrucción, o entrenamiento, o capacitación, o perfeccionamiento del recurso humano.
- c. Esta concepción dio paso a la aplicación de la teoría del “interés” como eje de las prácticas pedagógicas, que instaurara el movimiento de Escuela Nueva, al establecimiento de la organización y planificación de la instrucción como principios fundamentales para la dirección de las “prácticas pedagógicas” De esta manera, el concepto de enseñanza reemplazado por el de instrucción y la noción de plan de estudios fue sustituida por la noción de Currículo.
- d. La concepción sobre el maestro también se modificó; del formador o educador o enseñante se pasó al docente trabajador de la educación, administrador de un Currículo, tal cual un operario calificado. De esta forma, los maestros fueron despojados de su condición profesional y la pedagogía de su estatuto intelectual.
- e. La sociedad educadora, alternativa al Estado docente.
- f. La internacionalización de las políticas educativas.
- g. Educación para toda la vida.
- h. El contexto social y cultural como espacio de aprendizaje.
- i. La alfabetización científica y técnica.

- j. La reforma educativa, estrategia global para reestructurar los sistemas educativos.

Frente a esto, nuevamente Maldonado (2001, p. 6) afirma que “Es muy riesgoso para la sociedad que las organizaciones educativas operen sin un horizonte claro de su acción; en tanto no se tengan identificadas las competencias laborales y las competencias para convivir en sociedad, la restricción de su acción repercutirá directamente en los estudiantes y demás sujetos de formación”.

El documento Conpes Social No. 81, al formular la propuesta de consolidación del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo en Colombia, SNFT, dice que la propuesta de consolidación de tal sistema propenderá, entre otras cosas por: ... “El desarrollo de competencias óptimas de empleabilidad y emprendimiento de las personas, mediante los programas de educación y formación” (Departamento Nacional de Planeación, 2004, p. 9).

Es un imperativo entonces que la educación debe formar profesionales hábiles para el mundo del trabajo, como una condición para lograr el desarrollo del país.

2.3 Educación Superior – Desarrollo De Competencias

La UNESCO, planteó que es necesario diversificar las instituciones, haciéndolas orgánicamente más flexibles, en sus estructuras, en sus estudios... poner al día los conocimientos y las competencias para actualizar, reconvertir y mejorar la cultura general de la sociedad y de los individuos (Díaz, 2002). En Colombia, esa flexibilidad en la educación superior aún no se alcanza y la educación actúa como medio de selección y distribución social, ocupacional y cultural de los y las

profesionales del país. Solo es posible alcanzar las competencias para el desempeño laboral “cuando el sujeto, luego de ingresar a una empresa, logra adquirir experiencia y dominio teórico práctico para ejercer una profesión”. (Maldonado 2001, p. 3).

El documento Conpes citado busca “la adopción del modelo de gestión del recurso humano y de la formación para el trabajo a partir de las “competencias laborales”.

La circunstancia de ser Colombia un país en vías de desarrollo obliga a pensar en la relación que deba existir entre las instituciones de educación superior y el proceso de desarrollo entendido no sólo como crecimiento económico, sino como desarrollo humano.

La universidad desempeña un auténtico protagonismo en el desarrollo y forma de la manera como sus pensadores dirigen la sociedad. Pero por lo general, entrena profesionales para lo mediato o inmediatamente productivo, cuando su función es, ante todo, cultural, ideológica, social y científica. Por eso la educación superior debe formular estrategias mejoradas, que orienten su formación no solo en el saber hacer, sino también en el ser, es así como la formación por competencias, resulta ser una posible solución a dichos vacíos de formación.

La historia de la Educación basada en normas de competencias se remonta a los años treinta del siglo XX en los Estados Unidos y desde hace más de 15 años se manifiesta como un interés más económico que educativo, con el fin de adecuar la educación y capacitación vocacionales a las necesidades de la industria.

La competencia la posee el individuo, es parte de su acervo y su capital intelectual y humano. Es el trabajador o profesional quien posee y moviliza sus recursos de competencia para llevar a cabo con éxito una actividad, tarea y operación. Por tanto, las competencias individuales, grupales y organizacionales se convierten en

un poderoso motor del aprendizaje y un aspecto fundamental en la gestión del talento humano.

Robinson y Misko¹ afirman que es imperioso que durante el nuevo milenio, los trabajadores requieran cada vez más:

“Excelentes habilidades en materia de relaciones interpersonales y humanas, con el fin de obtener lo mejor de la gente y desempeñarse bien en situaciones de trabajo en equipo.

Habilidades analíticas fundamentales para manejar la enorme cantidad de información disponible actualmente e interpretarla adecuadamente.

Poseer espíritu empresarial, independientemente de si se dirige una empresa o se trabaja como empleado para otra persona, a fin de estar en capacidad de buscar nuevas oportunidades empresariales en todo momento.”

La educación superior y el trabajo requieren de una formación profesional basada en competencias no sólo laborales, sino también comunicativas, intelectuales y socioafectivas, para el desempeño en los complejos, inestables, inciertos y conflictivos ámbitos organizacionales y sociales de la práctica profesional.

El currículo en la educación superior puede diseñarse tomando como centro de interés las competencias propias de cada profesión e integrándolas con los conocimientos y demás competencias (cognitivas, comunicativas, socioafectivas).

¹ MISKO, Josie y ROBINSON, Chris. La capacitación basada en normas de competencia en Australia. Citado por Posada Álvarez Rodolfo, Facultad de Educación, Universidad del Atlántico, en Formación Superior Basada en Competencias, Interdisciplinariedad y Trabajo Autónomo del Estudiante.

Desde una visión muy universal, pueden tenerse en cuenta los cuatro pilares de la educación recomendados por la UNESCO (Delors, 1966, p. 95 – 108).

Aprender a conocer: requiere aprender a aprender, con el fin de aprovechar las posibilidades que ofrece la educación a lo largo de la vida.

Aprender a hacer: adquirir no sólo una certificación profesional, sino más bien competencias que capaciten al individuo para hacer frente a gran número de situaciones previstas e imprevistas y a trabajar en equipo.

Aprender a vivir juntos: prepararse para asumir y resolver los conflictos, respetando los valores del pluralismo, el entendimiento mutuo y la paz, a través de la comprensión del otro y de las formas de interdependencia.

Aprender a ser: actuar con creciente capacidad de autonomía, de juicio y responsabilidad personal.

Hablar de competencias es hablar de un sujeto que dispone de los conocimientos, destrezas y aptitudes necesarias para ejercer una profesión, es hablar de alguien que puede resolver los problemas profesionales de forma autónoma y flexible, es hablar de alguien que está capacitado para colaborar en su entorno profesional y en la organización del trabajo. Por lo tanto es hablar de la educación y de la escuela, sin embargo el desarrollo intelectual no es lo único que le compete a lo educativo, sino es el porqué y el para qué de dicho desarrollo intelectual y de la educación, ya que en estos tiempos caracterizados por el cambio el proceso de transmisión necesario para ello comienza el primer día de la formación profesional y no finaliza hasta llegar a la jubilación.

Tobón (2006, p. 66 a 76) dice que hay diferentes maneras de clasificar las competencias, tales como: competencias diferenciadoras y competencias de

umbral (las primeras se refieren a aquellas características que posibilitan que una persona se desempeñe de forma superior a otras y las segundas permiten un desempeño normal o adecuado); competencias claves o esenciales de una organización (conjunto de características que hacen que una empresa sea inimitable); competencias laborales y competencias profesionales (las primeras son propias de los obreros calificados y las segundas son propias de profesionales que han realizado estudios de educación superior); y competencias técnicas (conocimientos y destrezas de una tarea profesional), competencias metodológicas (análisis y resolución de problemas), competencias participativas (trabajar con otros) y competencias personales (aceptación de responsabilidades).

Luego advierte que “una de las clasificaciones más extendidas consiste en dividir las competencias en competencias básicas, competencias genéricas y competencias específicas”, como se describen en la Tabla 1.

Tabla 1. Clasificación de las competencias.

Tipo de competencia	Descripción	Características
Competencias básicas	Son las competencias para vivir en sociedad y desenvolverse en cualquier ámbito	<ol style="list-style-type: none"> 1. Constituyen la base sobre la cual se forman los demás tipos de competencias. 2. Se forman en la educación básica y media. 3. Posibilitan analizar, comprender y resolver problemas de la vida cotidiana. 4. Constituyen un eje central en el procesamiento de la información de cualquier tipo. <p>Ejemplos: Competencia comunicativa, competencia matemática.</p>

Competencias genéricas	Son aquellas competencias comunes a varias ocupaciones o profesiones.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Aumentan la posibilidad de empleabilidad. 2. Favorecen la gestión, consecución y conservación de empleo. 3. Permiten la adaptación a diferentes entornos laborales. 4. No están ligadas a una ocupación en particular. 5. Se adquieren mediante procesos sistemáticos de enseñanza y aprendizaje. 6. Su adquisición y desempeño pueden evaluarse de manera rigurosa. <p>Ejemplos: Competencia emprendedora, competencia de trabajo en equipo.</p>
Competencias específicas	Son aquellas competencias propias de una determinada ocupación o profesión.	<p>Alto grado de especialización aplicable solo a la ocupación o profesión.</p> <p>Ejemplo: Para un administrador educativo, diseño del Proyecto Educativo Institucional.</p>

2.4 Competencia Emprendedora

Según Brunet y Alarcón (p. 90) “La primera definición que se encuentra sobre el espíritu empresarial y/o *entrepreneur*² data del siglo XVIII para referirse al organizador de la empresa, argumentando que el principal factor que separa empresarios de empleados que ocupan altos niveles jerárquicos en la empresa es la incertidumbre y el riesgo de estar autoempleado”.

Los autores (Brunet y Alarcón, p. 90) tratan al empresario emprendedor desde dos perspectivas o ejes teóricos: la perspectiva estructural que se refiere al entorno del emprendedor, de carácter institucional, social, sectorial, cultural e ideológico-político y la perspectiva individual que se refiere a la caracterización, por lo que

² El término anglosajón *entrepreneur* sirve para denotar tanto emprendedor como empresario en la medida que cumplen roles más o menos similares

hace o por unos determinados rasgos psicológicos específicos. Definen al emprendedor o empresario como:

- 1) Individuo cuyo objetivo es ganar dinero.
- 2) Que organiza y dirige la combinación de factores productivos para obtener un producto para venderlo en el mercado.
- 3) Que es confiado y aventurero, al asumir el riesgo asegurando una renta al “indeciso” o “tímido”.
- 4) Que es altamente innovador.

En un ámbito más próximo al país, el proyecto “Rasgos y Actitudes de los emprendedores”³, asimila estos términos (rasgos y actitudes) a los de características y competencias de los emprendedores, y los entiende como las aptitudes, naturales o adquiridas, para tener éxito en el desarrollo y sustentación de una idea de negocio (Bilbao y Pachano, 2002).

El estudio trae la siguiente lista de las principales competencias de los emprendedores, obtenida del análisis de centenares de investigaciones.

- Confianza en si mismo
- Perseverancia, determinación, compromiso a largo plazo
- Energía
- Talento
- Habilidad para tomar riesgos calculados

³ Trabajo elaborado para la Corporación Andina de Fomento por BILBAO Arantza y PACHANO Susana. Enero, 2002, denominado Proyecto Andino de Competitividad. Área: Rasgos y Actitudes de los Emprendedores. Se refiere a las características del emprendedor venezolano.

- Necesidad de realización
- Creatividad
- Iniciativa
- Flexibilidad
- Responsabilidad
- Independencia
- Previsión
- Dinamismo, liderazgo
- Polivalencia, conocimiento de: producto, mercado, equipos, tecnología
- Habilidad para tratar con la gente
- Adaptación a los momentos críticos
- Orientación hacia la utilidad o ganancia
- Optimismo
- Internalización
- Tolerancia a encarar la ambigüedad y la incertidumbre
- No conformismo

Mencionan además un estudio sobre una muestra de 17 empresarios exitosos (Bilbao y Pachano, 2002), y que identificó nueve actitudes y valores como los más significativos, que caracterizan a las personas emprendedoras, así:

- Confianza: Un deseo y una habilidad para actuar con coraje y con convicción en situaciones de cada vez mayores retos. La confianza se vincula con la pasión y con la excitación que produce el inicio de cualquier nueva aventura de negocio.
- Integridad: Una forma de trabajo basada en la transparencia y de acuerdo con los principios. Significa que están dispuestos a actuar adheridos a sus

principios aún cuando esto represente una pérdida financiera. Se molestan cuando los demás no juegan bajo las mismas reglas.

- Autodirección: Reconoce sus propias emociones y sentimientos y organiza su vida de forma de maximizar experiencias positivas.
- Iniciativa: Se enfrenta al aquí y el ahora y crea oportunidades para el crecimiento futuro de la empresa en el largo plazo.
- Vender: Persuade, influye o le vende a otros utilizando diferentes argumentos y es capaz de articular su visión de una manera poderosa y memorable.
- Compromiso: Alinea sus propios objetivos con la visión y los objetivos de negocio y reta a los demás a hacer lo mismo.
- Determinación: Una incansable determinación para alcanzar resultados de clase mundial, tomando riesgos para hacer que las cosas ocurran y midiendo constantemente el desempeño de los resultados.
- Direccionalidad: Exige a los otros el cumplimiento de sus responsabilidades y atiende el desempeño cuando éste no cumple con las expectativas. No toleran un desempeño deficiente. Su fuerte sentido comercial los conduce a hacer constante seguimiento del desempeño de forma de poder tomar acciones correctivas y de mejorar los resultados.
- Liderazgo: Lidera y dirige a otros para que alcancen su pleno potencial, recompensado el talento y compartiendo el éxito.

Finalmente, el estudio concluye que no existen mayores diferencias entre los emprendedores de los diferentes países analizados; que lo verdaderamente

retador es el diseño e implantación de estrategias para desarrollar estas capacidades en las personas y fomentar cada vez más y mejores empresarios; que existen diferentes instrumentos y técnicas que permiten medir en las personas, las competencias típicas de los emprendedores; que las características que muestran los emprendedores pueden haber sido influenciadas por la educación y la familia; y que las universidades se vienen interesando por el tema del desarrollo de capacidades emprendedoras en los estudiantes.

Hacia 1986, al iniciarse los Congresos Latinoamericanos sobre Espíritu Emprendedor, no existían espacios académicos que tuvieran canales propios para reflexionar sobre el tema, se consideraba que era insulso y además, este aspecto no se enseñaba, sino que se daba de manera natural en todos los seres humanos. Sin embargo, lo que se observa en las últimas dos décadas es un rápido crecimiento de cátedras, de hechos, de Instituciones, que de una u otra manera han ido posicionando el tema en el discurso académico, para darle la relevancia y pertinencia que tiene la formación del Espíritu Emprendedor, en tiempos como los actuales, donde se requiere una reflexión académica seria, profunda, multivariada, multiprofesional, de gran impacto cultural, social y económico.

Lo anterior, permite establecer la necesidad de crear programas bien fundamentados que deben ser evaluados con el fin de conocer mejor la realidad empresarial de actualidad.

Para lograrlo, se requiere:

- Definir un modelo básico de desarrollo de Espíritu Empresarial
- Definir el tipo de investigaciones, que permitan dar sustento a la formulación de programas formativos, orientados hacia el desarrollo del Espíritu Empresarial.
- Diseñar mecanismos de evaluación a los programas.

Un conjunto de respuestas a estas inquietudes es el de la Universidad ICESI que según Varela (2006), desde su fundación se convirtió en uno de los primeros centros educativos en tomar este tema como una de las responsabilidades de las instituciones de educación superior. Un desarrollo muy concreto fue la creación, en 1984 del Centro de Desarrollo de Espíritu Empresarial para los estudiantes de todas las carreras.

Según la definición legal⁴ el emprendedor es la “persona con capacidad de innovar; entendida esta como la capacidad de generar bienes y servicios de una forma creativa, metódica, ética, responsable y efectiva” Emprendimiento lo definió como “Una manera de pensar y actuar orientada hacia la creación de riqueza. ...una forma de pensar, razonar y actuar centrada en las oportunidades, planteada con visión global y llevada a acabo mediante un liderazgo equilibrado y la gestión de un riesgo calculado, su resultado es la creación de valor que beneficia a la empresa, la economía y la sociedad”

2.5 Lineamientos Curriculares

La Ley 30 de 1992, regula la educación superior como servicio público. La define en su Art. 1º así: “es un proceso permanente que posibilita el desarrollo de las potencialidades del ser humano de una manera integral, se realiza con posterioridad a la educación media y tiene por objeto el pleno desarrollo de los estudiantes y su formación académica y profesional.

En el Art. 4º. Indica que la educación superior sin perjuicio de los fines específicos de cada campo del saber, despertará en los educandos un espíritu reflexivo, orientado al logro de la autonomía personal en un marco de libertad de pensamiento y de pluralismo ideológico que tenga en cuenta la universalidad de los saberes y la particularidad de las formas culturales existentes en el país.

En el Capítulo 2 Art. 6º. Define los objetivos, entre los que se considera:

- a) Profundizar en la formación integral
- b) Trabajar con la creación, el desarrollo y la transmisión del conocimiento, promoviendo su uso para la solución de las necesidades del país.
- c) Prestar un servicio con calidad
- d) Ser factor de desarrollo científico, cultural, económico, político y ético a nivel nacional y regional.
- e) Actuar armónicamente entre sí y con las demás estructuras educativas y formativas.
- f) Contribuir al desarrollo de los niveles educativos
- g) Promover la unidad nacional, la descentralización, la integración regional y la cooperación interinstitucional.
- h) Promover la formación y consolidación de las comunidades académicas y la articulación con sus homólogos a nivel internacional.
- i) Promover la preservación del medio ambiente y fomentar la educación y cultura ecológica.
- j) Conservar y fomentar el patrimonio cultural del país.

⁴ LEY 1014 de Enero 26 de 2006, de fomento a la cultura del emprendimiento

En el Decreto 1860 de 1994 Capítulo 2 Art. 12 se hace referencia a la continuidad dentro del servicio educativo, indicando que la formación preescolar, básica, media, laboral, universitaria, técnica y tecnológica, constituyen un solo sistema interrelacionado y adecuadamente flexible, como para permitir a los educandos el tránsito y continuidad dentro del proceso formativo personal

Los procesos pedagógicos deben articular verticalmente la estructura del servicio para posibilitar al educando el acceso hasta el más alto nivel de formación...

En la Resolución 2343 de Junio de 1996 se plantea el diseño de lineamientos generales de los procesos curriculares del servicio público educativo y se establecen los indicadores de logros curriculares para la educación formal.

En el Capítulo 1 artículo 3, de la misma resolución se define el concepto de lineamientos curriculares, como las orientaciones para que las instituciones educativas del país ejerzan la autonomía para adelantar el trabajo permanente en torno a los procesos curriculares y el mejoramiento de la calidad de la educación. Ellos deben aportar elementos conceptuales para construir el núcleo común del currículo de todas las instituciones educativas, fundamentar los desarrollos educativos hacia los cuales puedan generar cambios culturales y sociales.

Para responder cuáles son los lineamientos curriculares que la educación superior debe definir en materia de desarrollar la competencia emprendedora, es importante tener presente que uno de los ejes estratégicos de las Políticas Públicas, se centra en la ampliación de oportunidades sociales, económicas y culturales, que para el presente estudio se centrará en las económicas.

Es necesario la contextualización de lo que representa actualmente el conocimiento científico, la innovación de tecnologías y la manera como ellos se

han incorporado al mundo productivo; el siglo XXI inicia con retos como la internacionalización de la economía, la necesidad de hacerla más competitiva y por ende exige una educación de calidad que responda a las necesidades de desarrollo no solo a nivel local y regional, sino también a nivel nacional e internacional.

Se considera que la infancia y la juventud, por su capacidad de creatividad, innovación, aprendizaje y adaptación al cambio ofrecen un amplio potencial de conocimiento y productividad, por lo que se hace urgente vincular a la educación con el mundo del trabajo, lo cual exige orientar la formación hacia una visión empresarial, por lo que es importante aunar esfuerzos tanto del sector público como del privado, para fortalecer la empleabilidad de los jóvenes, mejorando sus condiciones laborales y apoyando las ideas emprendedoras orientadas a fortalecer la productividad, la competitividad y la innovación en la producción del conocimiento, tecnología y diversificación de la actividad económica sostenible en una economía globalizada como la actual.

Lograr mayor productividad y competitividad implica mejorar las condiciones de los trabajadores actuales y potenciales para alcanzar los perfiles requeridos en los actuales momentos. Por ello, el sector educativo es responsable de incidir en variables asociadas a la generación del capital humano, tales como la calidad de la educación, el promedio de años de escolaridad y los indicadores de matrícula, que han sido resaltadas por el Foro Económico Mundial como determinantes de la competitividad de los países.

Es necesario contar con personas que posean unos modelos mentales orientados a los resultados, a la calidad, al aprendizaje continuo, a la creatividad, el manejo del riesgo y la incertidumbre y que hayan desarrollado competencias básicas, ciudadanas y laborales, prioritariamente de tipo general, que les permitan emplear sus recursos cognitivos para trabajar, aprender conocimientos, desarrollar

habilidades y destrezas específicas y moverse en campos y acciones variadas bajo principios éticos.

La educación tiene el desafío de actualizar su enfoque de formación para desarrollar en los estudiantes competencias laborales que incrementen sus probabilidades de éxito en la vida personal y social. Para el sector educativo esto implica ampliar sus perspectivas con información sobre la dinámica y tendencias de su entorno, acercarse al mundo productivo para establecer alianzas, contribuir con una educación pertinente y de buena calidad y ser parte activa y fundamental de la estrategia de competitividad y productividad regional y nacional.

Para responder la pregunta: ¿Cómo incluir el emprendedorismo en la educación superior?, Morea (p. 305 – 307) propone las siguientes herramientas:

- ✚ Seminarios extracurriculares: destinados a brindar información sobre emprendedorismo para sensibilizar a los estudiantes sobre la temática.
- ✚ Materias o seminarios electivos: de acuerdo con inclinaciones o preferencias de los estudiantes.
- ✚ Materias obligatorias: dictan contenidos de emprendimiento, en sentido vertical y en forma sucesiva.
- ✚ Contenidos sobre emprendedorismo en las materias de curso regular: se incorpora el contenido en algunas materias, generalmente desde el inicio de la carrera (administración, gestión, economía).
- ✚ Contenidos transversales: se incorporan contenidos en distintas materias en sentido horizontal, que impacten en forma simultánea.

- ✚ Cátedra con emprendedores: se incorporan emprendedores a las actividades académicas curriculares dictando clases, cursos o seminarios, para permitir a los alumnos conocer e interactuar con emprendedores y rescatar sus experiencias y valores.

- ✚ Apoyo a emprendedores a través de:
 - ✓ Oficina de apoyo a los emprendedores en la puesta en marcha de sus proyectos en aspectos como planeación, administración, legales, contabilidad, comercialización, etc.

 - ✓ Consultoría permanente a emprendedores para apoyar la gestión de sus proyectos (puede ser realizada por estudiantes avanzados).

 - ✓ Apoyo a la búsqueda de financiamiento de distintas fuentes a las que puede acceder el emprendedor.

 - ✓ Fondos reintegrables, especialmente para el inicio donde la universidad solamente o en conjunto con otras organizaciones apoyan la creación de empresas y la innovación.

 - ✓ Club o asociación de emprendedores, apoyado por la universidad.

- ✚ Concurso de proyectos: con capacitación y financiamiento a los elegidos.

- ✚ Foros de emprendedorismo: en ellos se relacionan emprendedores, organizaciones financieras, financistas individuales, profesores, estudiantes, etc.

Finalmente, la Ley 1014 en relación con la educación preceptuó que “debe incorporar, en su formación teórica y práctica, lo más avanzado de la ciencia y de la técnica, para que el estudiante esté en capacidad de crear su propia empresa, adaptarse a las nuevas tecnologías y al avance de la ciencia, de igual manera debe actuar como emprendedor desde su puesto de trabajo”⁵

⁵ Artículo 1º. Definiciones. Último párrafo.

3 EL PROYECTO EDUCATIVO INPAHUISTA

El Proyecto Educativo Inpahuista (INPAHU, 2004, p. 7) según reza su Misión, “suscribe su compromiso con la sociedad en la formación de profesionales... **con espíritu emprendedor**,...” con unos principios institucionales instrumentados según criterios, uno de los cuales “lo didáctico se refleja en la forma en que los educandos pueden explicar y racionalizar lo que se supone han aprendido...”

El modelo curricular que corresponde a lo enunciado anteriormente, se concibe como un currículo basado en **competencias profesionales**, definidas como “aquellos conocimientos, habilidades y valores profesionales que con un carácter esencial y general, permiten al egresado desempeñarse, de manera trascendente, en el campo profesional. En la definición de competencia profesional, se es consecuente con la concepción que las competencias en los sujetos están en su saber, su hacer y su ser (conocimientos, habilidades y valores), que les permitan desempeñarse en lo laboral y profesional, trascendiendo la visión estrecha y limitada que pueden tener, en un momento determinado, las funciones del puesto de trabajo” (INPAHU, 2004, p. 29).

La Cartilla de Facultad (INPAHU, 2006) repite que el modelo curricular está basado en competencias profesionales y agrega que “Nuestra estructura curricular se fundamenta a partir de las competencias básicas, las cuales se desarrollan en los tres primeros semestres, luego las competencias básicas profesionales o disciplinares y las del ejercicio profesional” Describe que el diseño va desde las áreas a las asignaturas y a los temas, “delimitando el contenido con el fin de lograr los objetivos en cada nivel de sistematicidad del proceso”.

En cuanto a las competencias profesionales, dice la cartilla que “las considera como aquellos conocimientos, habilidades y valores profesionales que con carácter esencial y general, permiten al egresado desempeñarse, de manera trascendente, en su campo profesional. En éste sentido se entiende que las competencias en el sujeto están en su saber, su hacer y su ser”. Pero agrega que “las competencias no se enseñan, ni se aprenden, sino que se **desarrollan** y **activan** en el proceso formativo”.

El diseño curricular, según la cartilla tiene unas exigencias que menciona así:

- ✓ ***Identificación de las habilidades** que exige el mundo contemporáneo para actuar idónea y eficazmente en contextos variados.*
- ✓ *Procesos de enseñanza aprendizaje basados en la **comunicación, el diálogo, el debate, el intercambio de racionalidades y experiencias.***
- ✓ *La prelación al desarrollo de **procesos de pensamiento** en lugar de aprendizaje de contenidos.*
- ✓ *La implantación de **estrategias pedagógicas** que estimulen en el alumno la capacidad de indagación, de descubrimiento, que lo disciplinen en el método que cada saber tiene para su construcción y difusión.*
- ✓ *La organización de contenidos alrededor de **grandes ejes problémicos** de tipo conceptual o práctico que faciliten las relaciones interdisciplinarias.*
- ✓ *La aplicación de **otras formas de evaluación** que en lugar de medir la información que el alumno retuvo, valoren lo que el alumno logró hacer al enfrentarse con el conocimiento.*

4 DELIMITACIÓN Y FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

La cartilla, mencionada en el capítulo anterior establece que: “*Los profesores presentan a la iniciación del semestre ante el Jefe de Área el **Plan de Implementación de la Asignatura.*** ⁶ *El Plan presentado se ajusta al Programa vigente en su contenido, en correspondencia con el Programa del Área y el Programa Académico. Incluye: Objetivos, Contenidos de **competencias específicas** de la asignatura como parte del área, Contenidos por Temas y Subtemas organizado por semanas, Metodología, Sistema de Evaluación, Bibliografía.*

No todos los programas que ofrece la Universidad a través de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas mencionan la competencia emprendedora como una de las habilidades que pretende desarrollar. La mencionan como competencia emprendedora o como espíritu emprendedor, los programas de Administración de Empresas, Administración Financiera, Administración Turística y Hotelera, Administración del Talento Humano y Contable y Tributaria.

No obstante no es clara la línea emprendedora en todos los programas o los contenidos que articulen esta competencia, ni seminarios, foros, concursos en esta línea. Existe sí la muestra y la feria empresarial, que no está suficientemente fundamentada de tal manera que muestre las realizaciones de los estudiantes participantes en los programas de emprendimiento.

⁶ Los planes de implementación hoy se denominan Guías de las asignaturas.

Algunas asignaturas como Liderazgo y Personalidad Emprendedora pretenden “poner al estudiante en situación de admiración (reflexión, introspección, meditación, es decir, su interioridad) a partir de su realidad personal, familiar y estudiantil, partiendo de los estados naturales del ser en busca de conocimiento, tales como las sensaciones, las emociones, la voluntad y el apetito (cuerpo y alma), hasta llegar a la formación de su personalidad por diferentes rutas o caminos éticos, para así tratar de motivar y echar las bases de una autorrealización”⁷.

Consecuente con lo anterior, este trabajo se propuso responder a la pregunta:

¿Qué lineamientos curriculares debe adoptar INPAHU para desarrollar la competencia emprendedora en la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas?

⁷ Textos de la Guía de Liderazgo y Personalidad Emprendedora. Facultad de Ciencias Económicas Administrativas y Contables.

5 OBJETIVOS

5.1 Objetivo General

Proponer lineamientos curriculares en la Facultad de Ciencia Económicas y Administrativas de INPAHU que contribuyan al desarrollo de la competencia emprendedora.

5.2 Objetivo Específicos

- 5.2.1 Establecer un marco conceptual de la pedagogía y el currículo, de la educación para el trabajo, de la formación por competencias y de la competencia emprendedora.
- 5.2.2 Analizar los lineamientos curriculares existentes en la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas para el desarrollo de la competencia emprendedora en Inpahu a través de análisis documental.
- 5.2.3 Identificar los conocimientos y concepciones que los docentes y administrativos tienen acerca de los lineamientos curriculares para el desarrollo de la competencia emprendedora.
- 5.2.4 Estructurar una propuesta curricular para el desarrollo de la competencia emprendedora.

6 METODOLOGÍA

Para el cumplimiento de los objetivos se desarrollaron tres (3) fases:

- Para la construcción del marco conceptual, se revisaron: -Teóricos tales como: Flórez, Maldonado, Tobón, Soto, Norakowsky, Diaz, Misko y Robinson, Delors, Brunet y Alarcón, Bilbao y Machano, Morea, Varela y Prada; -Documentos como: Ley 30 de 1992, Ley 115 de 1994, Decreto 1860 y Resolución 2343, Documento Conpes Social No. 81 de 2004, la Ponencia de los senadores Soto, Piamba y Ramírez y la Ley de Emprendimiento 1014 de Enero 2006.
- Para el análisis de los lineamientos curriculares existentes en la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas para el desarrollo de la competencia emprendedora en Inpahu se realizó una revisión de documentos institucionales (ver anexo 3)
- Para identificar los conocimientos y concepciones que los docentes y administrativos tienen acerca de los lineamientos curriculares para el desarrollo de la competencia emprendedora se elaboró un cuestionario. (Ver anexo 2), y se entrevistó a la rectora de la institución (ver anexo 4).
- Finalmente se elaboró una propuesta que permite el desarrollo de la competencia emprendedora en la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de Inpahu, de acuerdo con la metodología propuesta por Maldonado (2001) y teniendo en cuenta la opinión de expertos expresada en entrevistas semiestructuradas sobre los lineamientos curriculares para el desarrollo de la competencia emprendedora (Ver anexo 1).

La *metodología utilizada es descriptiva*, se constituye en una estrategia metodológica que apoya el desarrollo de esta investigación, ya que analiza las concepciones humanas, susceptibles de cambio desde la interacción consciente y explícita de los docentes y directivos académicos involucrados en el desarrollo de la competencia emprendedora. El enfoque permite interpretar y expresar las concepciones desde el punto de vista de los participantes y en el lenguaje de los mismos. Por eso, los involucra en el mismo proceso no sólo como informantes sino como actores que diseñan, desarrollan, evalúan, y reflexionan sobre los requerimientos para el desarrollo de ésta competencia.

6.1 Perspectiva Epistemológica

Para efectos de este trabajo se ha escogido el término emprendedora, como el que describe la competencia cuyo desarrollo se busca a través de la aplicación de diferentes lineamientos curriculares. Otros términos que aparecen en este escrito, como emprendedorismo, entepeneur, empresarismo, son utilizados en la medida en que los autores consultados los utilizan. No obstante, el término que más comúnmente se ha encontrado es el de competencia emprendedora y es el que se ha acogido para el estudio.

Esta investigación, ***“Lineamientos curriculares para el desarrollo de la competencia emprendedora en la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de Inpahu”*** se ubica en los linderos de la relación currículo y competencia emprendedora, cuyo objeto de estudio son los lineamientos para su desarrollo.

El estudio sobre las actuaciones para el desarrollo de la competencia emprendedora y los lineamientos curriculares, permite desentrañar la coherencia existente entre la realidad, expresada en las prácticas docentes que orientan su desarrollo y los planteamientos hechos por el currículo de la Institución.

6.2 La Perspectiva Metodológica

En primer lugar, se parte del análisis e interpretación documental de la formación por competencias, metodologías del diseño curricular, la competencia emprendedora y el espíritu emprendedor y de los enfoques de los programas académicos prescritos en los currículos. En dicho análisis se identifica la formación por competencias, metodologías del diseño curricular, la competencia emprendedora y el espíritu emprendedor que la universidad establece para el desarrollo de la competencia emprendedora.

Finalmente se diseña una propuesta de lineamientos curriculares para el desarrollo de la competencia emprendedora.

7 RESULTADOS Y ANALISIS DE RESULTADOS

7.1 Resultados

La revisión teórica, constituyó la primera fase de desarrollo de la presente investigación. Con base en los autores consultados y tomando como marco de referencia la Ley 30 de 1992, la Ley 115 de 1994, el Decreto 1860 de 1994, la Resolución 2343 de 1996, el Documento Compes No. 81 del 2004 y Ley de emprendimiento 1014 de 2006, se estableció un marco conceptual, respecto a lo que es pedagogía, currículo, educación para el trabajo, formación por competencias y competencia emprendedora.

En la segunda fase, se hizo una revisión de documentos Institucionales, para lo cual se tuvieron en cuenta las siguientes categorías de análisis: definición de lineamientos curriculares, qué es competencia emprendedora, cómo se desarrolla la competencia emprendedora y cómo se evalúa la competencia emprendedora. El análisis se elaboró mediante fichas bibliográficas y se contrastó con los resultados que se obtuvieron en el cuestionario aplicado a docentes y administrativos de la Facultad Ciencias Económicas y Administrativas (FCEA).

La tercera fase, correspondió a la aplicación de un cuestionario, el cual fue distribuido entre quienes tenían a su cargo asignaturas del área de emprendimiento y cargos administrativos relacionados con su desarrollo, todos ellos adscritos a la FCEA de Inpahu. El objetivo fue identificar cuales eran las concepciones de docentes y administrativos sobre la competencia emprendedora, y si ellos identifican los lineamientos que la FCEA tiene sobre la misma.

La razón por la cual se definió esta muestra, se fundamentó en el PEI, donde se define que la FCEA que se hará responsable del desarrollo de la competencia emprendedora en cada uno de los estudiantes.

En la muestra y recolección de la información, participaron 13 personas, vinculadas como administrativos, docente con funciones administrativas y docentes; y se entrevistó a la rectora de Inpahu

Para la recolección de información se aplicó un Cuestionario (anexo 2), estructurado en tres partes específicamente:

La primera parte: Corresponde a la información nominal, donde los datos que se preguntaron, estuvieron relacionados con el cargo, la formación académica (pregrado y postgrado), la experiencia docente en general y en particular, la que se tuviera en relación con el emprendimiento, así como también se buscó indagar, la manera más común de denominar al área de emprendimiento en otras IES.

También se consideró necesario, indagar sobre la experiencia laboral diferente a la docente, el tipo y tamaño de la empresa según su objeto social (producción, servicios y comercialización).

La segunda parte, estableció una definición de lineamiento curricular descrita por la Resolución 2343 de 1996, del MEN. A partir de dicha afirmación se indagó, si se conocía o no el PEI de Inpahu, los lineamientos curriculares de la FCEA y los lineamientos que orientaran la competencia emprendedora.

Luego se buscó establecer el concepto que Inpahu maneja de competencias, permitiendo elegir de tres opciones, así: la que definió Inpahu en el PEI, otra conceptualización diferente pero igualmente aceptada, y una opción de ninguna de las anteriores. Posteriormente se indagó, a cerca de cuál era la concepción que

Inpahu tenía de la competencia emprendedora y cuál era la que tenían, quienes contestaron el cuestionario.

Finalmente, la tercera parte se centró en los lineamientos curriculares, tomando como elementos orientadores de su desarrollo: los contenidos a desarrollar, la didáctica y la evaluación.

Posteriormente se describieron 20 características de la personalidad emprendedora, para que se señalara cuales de ellas consideraba, se potencializaban en el aula. Terminando con recomendaciones que hicieron los entrevistados en cuanto a Núcleos temáticos, didáctica y evaluación.

1. Información nominal

- Cargo.

En la tabla 1, se muestra el número y porcentaje de respuestas según los cargos: docentes, administrativos y docentes con funciones administrativas.

Tabla 1. Número y porcentaje de participantes que respondieron el cuestionario, según el cargo

1.- Cargo	No.	%
Administrativo	3	23
Docente	8	62
Docente y Administrativo	2	15
Totales	13	100

De las personas que dieron respuesta al cuestionario y que están vinculadas a INPAHU, en los cargos: docentes, docentes-administrativos, administrativos, se obtuvo la distribución porcentual que se observa en la tabla 1 así: el 62% fueron docentes, el 23% corresponde a administrativos, el 15% a quienes desempeñan funciones tanto docentes, como administrativas

- Formación académica

Pregrado, la tabla 2 muestra las profesiones de docentes y administrativos que contestaron el cuestionario

Tabla 2. Número y porcentajes según estudios de pregrado de docentes y administrativos que contestaron el cuestionario

2.- Formación Académica Pregrado	No.	%
Administrador de Empresas	6	46
Economista	1	8
Publicista	2	15
Psicología	1	8
Comunicación Social	1	8
Administrador Hotelera	1	8
Nr	1	8
Totales	13	100

La tabla 2, correspondió al ítem que indagó sobre la formación de pregrado. De acuerdo con la muestra, la distribución porcentual refleja que el 46% estudió administración de empresas, seguido de profesiones como la publicidad que representa el 15%, y profesiones como economía, sicología, comunicación social y administración hotelera, están distribuidas en porcentajes iguales ya que a cada una de ella corresponde al 8%, y un 8% no responde cual es su formación de pregrado.

Para la formación postgradual, en la tabla 3 se muestra los niveles que los docentes y administrativos manifiestan tener.

Tabla 3. Número y porcentaje de docentes y administrativos según formación postgradual.

Formación Académica Postgrado	No.	%
Especialización	9	69
Maestría y Doctorado	1	8
Ninguna	3	23
Totales	13	100

En la Tabla 3, se muestra la formación postgradual de docentes y administrativos de Inpahu. Reflejándose que el 69% tiene el nivel de formación en especialización y tan solo el 8% maestría y doctorado. El 23% no tiene formación postgradual.

Experiencia docente en años, 3.1 al reunir los años de experiencia, se establecieron 4 rangos, los cuales se describen en la tabla 4.

Tabla 4. Número y porcentajes según experiencia docente

Experiencia Docente (años)	No.	%
0 - 4 años	2	15
4 - 8 años	4	31
8 -12años	2	15
12 – 16 años	2	15
16 – 20 años	3	23
Totales	13	100

La Tabla 4, muestra los años en experiencia que los participantes tenían en el ejercicio de la docencia, encontrándose que el 31%, afirmó tener entre 4 a 8 años de experiencia, el 23% de 16 a 20 años y con distribuciones del 15% en cada rango, están quienes reportaron experiencia docente, entre 0 a 4 años, 8 a 12 años y de 12 a 16 años.

En las Instituciones de Educación Superior donde ha trabajado, existe un área que promueva el emprendimiento. El número y porcentaje de las respuestas se describen en la tabla 5.

Tabla 5. Número y porcentaje de respuestas dadas, a la existencia o no de áreas que promueven el emprendimiento en otras IES.

Área de emprendimiento	No.	%
Si	11	85
No	2	15
Totales	13	100

La tabla 5, muestra la afirmación o negación que hicieron los docentes y administrativos, a si existía o no en otras IES, un área que promoviera el emprendimiento, observándose que el 85% afirmó que si existía, mientras el 15% respondió que no.

Tiempo de experiencia como docente en el área de emprendimiento. Las repuestas, se observan en la tabla 6.

Tabla 6. Número y porcentaje de las respuestas al tiempo de experiencia como docente en el área de emprendimiento.

Experiencia Docente en el área de emprendimiento	No.	%
0 - 4 años	3	23
4 - 8 años	2	15
No responde	8	62
Totales	13	100

Se indagó la especificidad de la experiencia docente, en el área de emprendimiento, la tabla 6, muestra que el 62% no dio respuesta a esta pregunta, el 23% reportó una experiencia entre 0 a 4 años y el 15%, respondió que tiene entre 4 a 8 años

- Experiencia laboral diferente, a la docente.

Mediante un cuadro se solicitó dar información en lo pertinente al nombre de la empresa, Tipo de empresa (pública o privada), Sector productivo (producción, comercial o servicios), el cargo y tiempo de experiencia.

Tabla 7. Número y porcentaje de respuestas al tipo de empresa dónde ha trabajado.

Experiencia laboral diferente a la de docente	No.	%
Empresa Publica	11	84

Empresa Privada y Publica	1	8
No responde	1	8
Totales	13	100

En cuanto a la experiencia laboral, la tabla 7 ilustra el sector dónde los docentes y administrativos de Inpahu se han desempeñado, diferente al contexto educativo observándose que el 84% ha trabajado en la empresa pública, en tanto que un 8%, indica haber trabajado tanto con el Estado, como con la empresa privada. Otro 8%, no dio respuesta a este ítem.

Otro ítem que se evalúa, es el sector donde labora, teniendo en cuenta el productivo, comercial y de servicios, la distribución de las respuestas se estableció en la tabla 8.

Tabla 8. Número y porcentaje de respuestas, según el sector productivo, dónde se han desempeñado docentes y administrativos.

Experiencia laboral según el sector	No.	%
Productivo	1	8
Servicios	7	54
Productivo y Servicios	2	15
Servicio y comercial	1	8
Productivo, Comercial y servicios	1	8
No responde	1	8
Totales	13	100

En la tabla 8, se describe los porcentajes que se obtuvieron en la pregunta pertinente a la experiencia laboral, según el objeto social de las empresas: de producción el 8%, servicios 54%, producción y servicios 15%, Servicios y comercial el 8%, y productivo, comercial y de servicios el 8%, no respondieron el 8%. Demostrándose con lo anterior, que la tendencia de ocupación laboral está en la prestación de servicios.

Tiempo de experiencia, está identificado en cinco rangos de tiempo, los cuales se describen en la tabla 9.

Tabla 9. Número y porcentajes de las respuestas que permitieron establecer los rangos de tiempo según la experiencia laboral, diferente a la docente.

Experiencia laboral diferente a la docente	No.	%
0 - 6 años	1	8
6 - 12 años	5	38
12 - 18 años	3	23
18 - 24 años	1	8
24 - 40 años	1	8
No responde	2	15
Totales	13	100

La experiencia laboral diferente a la docente, medida en tiempo, muestra en la tabla 9, la distribución porcentual de los rangos de tiempo establecidos en las respuestas que ellos dieron, observándose que el rango de mayor porcentaje fue el que correspondió de 6 a 12 años, representando así el 38% de quienes contestaron, seguido del rango de 12 a 18 años, que representó el 23%. El 15% no respondió. Y para cada uno de los siguientes rangos se distribuyó así: de 0 a 6 años el 8%, de 18 a 24 años el 8% y de 24 a 40 años el 8%.

En la tabla 10, se identifica el rango de tiempo de experiencia que reportaron los docentes y administrativos como empresarios.

Tabla 10. Número y porcentajes de las respuestas que permitieron establecer los rangos de tiempo según la experiencia como empresarios.

1.4.1. Experiencia como empresario	No.	%
Rango de tiempo		
0	4	29%
1-5 años	5	36%
5-10 años	2	21%
Mayor a 10 años	2	7%
NC	1	8%

En la tabla 10, se observa que el 36% de docentes y administrativos que respondieron la encuesta, llevan entre 1 a 5 años de experiencia como empresarios, seguido del 21% que reporta una cantidad de tiempo menor a 10 años, un 7% indica llevar más de 10 años como empresarios, sin embargo el 29% coloca no tener experiencia como empresario y un 8% no contestó.

Este indicador, debe permitir analizar la participación de docentes que tienen a su cargo la gestión de proyectos o asignaturas relacionadas con la creación de empresas, pues es en estos procesos donde la experiencia, conjugada con la teoría cobran un valor significativo, en el sentido de orientar y asistir a sus estudiantes para que los proyectos formulados en el aula lleguen a ser reales y viables para los estudiantes.

La segunda parte del cuestionario, se citaron afirmaciones planteadas por el PEI de Inpahu, se preguntó si se conocía o no este documento, cuales son las competencias que desde el PEI adopta Inpahu para desarrollar en su población estudiantil y cómo desde allí se asumía el concepto de competencia.

Luego, se indagó en quienes contestaron el cuestionario, que tan definidos están los lineamientos curriculares de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas y con ellos los que permitían el desarrollo de la competencia emprendedora; en dichos aspectos las tablas ilustran lo que contestaron docentes y administrativos.

La segunda parte del cuestionario, se inicia con la definición de lineamiento curricular, la cual fue: “Los lineamientos curriculares son orientaciones que las instituciones educativas del país establecen para ejercer su autonomía y desarrollar un trabajo permanente en torno a los procesos curriculares y el mejoramiento de la calidad educativa. Aportan elementos conceptuales que

permiten la construcción del Núcleo Común del currículo, fundamentando así los cambios culturales y sociales que desde las instituciones educativas se pueden generar” (MEN, Res. 2343 de 1996)

Para el presente estudio fue fundamental, identificar aspectos que permitieron establecer el nivel de conocimiento que tanto docentes, como administrativos tenían en torno a las percepciones del currículo.

2. Conoce el PEI de Inpahu.

Uno de sus componentes más importantes es el Proyecto Educativo Institucional, cuya pregunta buscaba indagar si realmente los docentes y administrativos lo conocían, la tabla 11, describe el número y porcentaje de las respuestas obtenidas.

Tabla 11. Número y porcentajes de respuestas a sí conoce o no el PEI

¿Conoce el P.E.I.?	No.	%
Si	11	84
No	1	8
No responde	1	8
Totales	13	100

En las respuestas se observa, que el 84% responde que si y el 8% dice que no, y otro 8% no responde la pregunta. Distribución que se observa en la tabla 10.

Las competencias generales que Inpahu promulga en el PEI, son: Formación socio humanística, comunicativa, nuevas tecnologías, Investigativa y emprendedora.

3. Conoce las competencias a desarrollar en Inpahu.

De acuerdo a las respuestas que se obtuvieron, la tabla 12, muestra las respuestas obtenidas, expresadas en porcentajes

Tabla 12. Número y porcentaje de respuesta de los docentes y administrativos a si conocen o no las competencias a desarrollar y formuladas por el PEI de Inpahu

Conoce las competencias a desarrollar propuestas por Inpahu?	No.	%
Si	13	100
No	0	0
Totales	13	100

A la pregunta si conocen o no las competencias, propuesta por el PEI de Inpahu, el 100% de las personas entrevistadas afirman conocer las competencias a desarrollar, propuestas por la institución.

En el siguiente ítem, se buscó observar la recordación que los docentes y administrativos tienen de las competencias básicas.

Tabla 13. Número y porcentajes de las respuestas especificando, cuales son las competencia que enuncia Inpahu en su PEI

¿Cuales son las competencias?	No.	%
Emprendimiento y comunicación	4	30
Desarrollo integral y emprendimiento	1	8
Emprendimiento, comunicación, investigación, tecnología	7	54
Investigación	1	8
Totales	13	100

En la tabla 13, aparecen los porcentajes de la siguiente manera el 54% hace alusión a: Emprendimiento, comunicación, investigación, tecnología; el 30% Emprendimiento y comunicación; Desarrollo integral y emprendimiento el 8% e investigación el 8%. Sin embargo al denominarlas, se observó que la recordación de dicha información no correspondió a las planteadas por la Institución

4. Conoce los lineamientos de la FCEA en Inpahu. (respuestas se observan en la tabla 14).

Tabla 14. Número y porcentajes de respuestas a la pregunta: conoce los lineamientos curriculares de la FCEA.

¿Conoce los lineamientos curriculares?	No.	%
Si	8	62
No	3	23
No responde	2	15
Totales	13	100

A la pregunta, de si conocen los lineamientos curriculares de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, la tabla 14 muestra que el 63% afirma conocerlos, el 23% no y el 15% no respondió la pregunta.

5. Conoce los lineamientos curriculares planteados por la FCEA en Inpahu, que orienten el desarrollo de la competencia emprendedora.

La tabla 15, indica como se distribuyen las repuestas que los participantes dieron.

Tabla 15. Conoce los lineamientos curriculares que la FCEA, tiene para orientar el desarrollo de la competencia emprendedora.

¿Conoce los lineamientos curriculares?	No.	%
Si	8	62
No	3	23
No responde	2	15
Totales	13	100

El 62% afirmó que conocían los lineamientos curriculares, el 23% no los conocía, y un 15% no respondió la pregunta.

Al especificarse cuales eran dichos lineamientos, se encontraron las respuestas, que se describen en la tabla 16.

Tabla 16. Número y porcentaje de las respuestas a los lineamientos que se conocen en la FCEA, para el desarrollo de la Competencia emprendedora.

¿Cuales son los lineamientos curriculares?	No.	%
Competencias laborales y ejercicio profesional	1	8
Competencias transversales, básicas y profesionales	2	15
Emprendimiento	1	8
Mentalidad abierta, emprendedora, aprender haciendo	2	15
Líneas de investigación	1	8
No responde	6	46
Totales	13	100

La descripción de cuáles son los lineamientos curriculares de la FCEA, se ilustra en la tabla 16, donde la distribución porcentual de las respuestas dadas, fue así: No respondió el 46%, Competencias transversales, básicas y profesionales el 15%, Mentalidad abierta, emprendedora, aprender haciendo el 15%, Competencias laborales y ejercicio profesional el 8%, emprendimiento 8% y líneas de investigación 8%.

El concepto de competencia de Inpahu, enunciado en el PEI, es: “aquellos conocimientos, habilidades y valores que con carácter esencial y general, permiten al egresado desempeñarse de manera trascendente en el campo Profesional” (PEI).

6. Se solicitó señalar de tres respuestas, cuál era el enunciado en el PEI de Inpahu. El número y porcentaje de respuestas, según la opción elegida se describe en la tabla 17.

Tabla 17. Número y porcentaje de la Concepción de competencia enunciada por el PEI de Inpahu.

Conceptos de competencia	No.	%
Saber haciendo con base en múltiples conocimientos	2	15
Conocimientos, habilidades y valores con carácter esencial y general	7	54
Ninguna de las anteriores	0	0
No responde	4	31
Totales	13	100

Se obtuvo, la siguiente distribución porcentual: el 54% señaló la enunciada por el PEI de Inpahu y el 15 % señaló otra opción, según lo observado en la gráfica 16.

7. Cuál es el concepto que Inpahu maneja de la Competencia emprendedora (Las respuestas se enuncian en la tabla 18).

Tabla 18. Descripción de las frecuencias y porcentajes, en las respuestas a la concepción que Inpahu tiene de la Competencia emprendedora.

Concepto que maneja INPAHU de Competencia Emprendedora	No.	%
Actividad orientada a crear empresa	3	23
Ejercicio autónomo del quehacer	1	8
Formación espíritu emprendedor	3	23
Plan de negocios como herramienta	1	8

No es claro	1	8
No responde	4	31
Totales	13	100

La tabla 18, describe el número y los porcentajes de las respuestas que dieron respecto a la concepción de la competencia emprendedora, observándose que para el 23% de quienes contestaron, el concepto de competencia emprendedora que maneja el Inpahu es: una actividad orientada a crear empresa, otro 23% considera que es la formación del espíritu emprendedor, el 8% cree que es el plan de negocios como herramienta, otro 8% considera que es el ejercicio autónomo del quehacer, para un 8% no es claro. El 30% no respondieron la pregunta.

8. Cómo concibe la Competencia emprendedora.

Con este ítem se buscó identificar cuales eran las concepciones que los docentes y administrativos, tenían desde su experiencia respecto a la competencia emprendedora. Las respuestas se describen en la tabla 19.

Tabla 19. Número y porcentaje de las respuestas a las concepciones de los docentes sobre competencia emprendedora.

¿Como concibe usted la competencia emprendedora?	No.	%
Hacer empresa a partir de la experiencia propia y previa	3	23
Aplicación práctica del concepto teórico	2	15
Ejercicio autónomo del quehacer	1	8
No todos los estudiantes la tienen	1	8
Manejo de la iniciativa independiente	2	15
Proceso de aprendizaje	1	8
No responde	3	23
Totales	13	100

En la tabla 19, se observa la distribución porcentual de las percepciones que tenían, quienes contestaron el cuestionario, sobre lo que es la competencia emprendedora. Las respuestas que dieron fueron las siguientes: El 23% concibe de manera personal la competencia como hacer empresa a partir de la experiencia propia y previa, el 15% como un manejo de la iniciativa independiente, el 8% como un proceso de aprendizaje, el 8% como un ejercicio autónomo del quehacer, un 8% opina que no todos los estudiantes la tienen y un 23% no respondieron la pregunta.

9. Lineamientos curriculares de la competencia emprendedora.

Respecto al plan de estudios, a partir de los lineamientos curriculares, se preguntó a los docentes y administrativos, cuales consideraba debían ser los contenidos a desarrollar, las estrategias didácticas y la evaluación, a lo que ellos respondieron de la siguiente manera.

10. Contenidos. En cuanto a contenidos, propuestos la descripción se hace en la tabla 20.

Tabla 20. Número y porcentajes de las respuestas dadas acerca de los contenidos a tener en cuenta para el desarrollo de la competencia emprendedora.

Contenidos	No.	%
Legalidad, marketing	1	8
Guía de trabajo	1	8
Creación de empresas	1	8
Emprendimiento, Análisis financiero, económico, técnico	1	8
Relación teoría realidad	1	8
Desarrollo de la investigación	1	8
Casos emprendedores exitosos, plan de negocios	1	8
Liderazgo	1	8
Historia empresarial	1	8
plan de negocios	1	8
No responde	3	23
Totales	13	100

En cuanto a los contenidos, la opinión es muy diversa lo cual se observa en la tabla 20, un 8% consideró que debía tener énfasis en el plan de negocios, 8% historia empresarial, 8% en liderazgo, 8% es casos emprendedores exitosos, 8% desarrollo de la investigación, 8% relación teoría realidad, 8% creación de empresas, 8% legalidad y marketing. Es de resaltar que el 20% no respondió la pregunta.

11. Estrategias didácticas.

Aquí se hizo referencia a cómo se desarrollarían los contenidos, la descripción de hace en la tabla 21.

Tabla 21. Número y porcentaje de respuestas a las estrategias didácticas, mencionadas por los docentes.

Estrategias didácticas	No.	%
Cátedra y simulación	1	8
Lúdica, práctica en empresa	2	15
Talleres, trabajos prácticos, eventos empresariales	2	15
Estrategia aprendizaje autónomo	1	8
Talleres, debates, estudio de casos	1	8
Talleres, ferias, concursos	1	8
Experiencias	1	8
Talleres, lecturas, visita empresas	1	8
No responde	3	23
Totales	13	100

De las estrategias didácticas, en la tabla 21 se muestra la siguiente distribución porcentual: El 15% de las respuestas identificaron que como estrategia didáctica utilizaban la lúdica y la práctica en empresa, otro 15% consideró que debían hacerse talleres, trabajos prácticos, eventos empresariales, el 8% talleres, lecturas, visita a empresas, el 8% experiencias, 8% consideró que la estrategia más indicada era las relacionadas con el aprendizaje autónomo, 8% creía que

mediante la cátedra y simulación, un 8% los talleres, debates y estudio de casos y un 23% no respondió

12. La Evaluación.

Aspecto que buscó referenciar las estrategias utilizadas para hacer seguimiento a los procesos, en la tabla 22 se describe las respuestas que dieron a este ítem.

Tabla 22. Descripción de frecuencia y porcentaje de las respuestas dadas a las estrategias de evaluación

Evaluación	No.	%
Modelo de negocios	2	15
Análisis de casos	1	8
Proyecto, pares	1	8
Prácticas, mesas redondas	1	8
Logros	1	8
Auto evaluación	1	8
Continua sobre el proceso	1	8
No responde	5	38
Totales	13	100

Respecto a la evaluación y seguimiento, de acuerdo a lo observado en la tabla 22, los entrevistados indicaron lo siguiente: La manera de evaluar, tiene opiniones diversas, el 15% considera que se deben evaluar modelos de negocios, el 8% análisis de casos, el 8% proyectos, el 8% prácticas y mesas redondas, el 8% que debe ser auto evaluación, el 8% que debe haber una evaluación continua sobre el proceso, También es de resaltar que el 38% de las personas no contestaron la pregunta.

13. Características personales

Se hace referencia a un inventario que propone un estudio que se menciona en el marco teórico. Lista las principales competencias de los emprendedores elaborada por J. Filio (1996), obtenida del análisis de centenares de investigaciones, las cuales fueron señaladas por los participantes, y según dichos estudios, consideran que se potencializarían en los espacios académicos. La propuesta formula un inventario de 20 características personales, que fueron:

a. Iniciativa, b. Decisión, c. Asunción de riesgos, d. Confianza, e. Capacidades o aptitudes personales, f. Habilidades organizativas y de coordinación, g. Adaptación a los cambios, h. Liderazgo, i. Aptitudes negociadoras, j. Competitividad, k. Capacidad de trabajo, l. Resistencia física, m. Formación y/o experiencias previas deseables, n. Experiencia empresarial directa o cercana, o. Conocimiento global de una empresa y/o desempeño de tareas en áreas diferentes de la misma, p. Formación específica para la gestión y/o puesta en marcha de una empresa, q. Formación técnica, directiva o en el sector de actividad propia de la empresa que vaya a constituirse.

La tabla 23, describe las opciones elegidas por los participantes.

Tabla 23. Número y porcentajes de las respuestas elegidas respecto a las características personales que se potencializan en las clases.

Características personales que potencializa en sus clases	No.	%
Iniciativa, Liderazgo, aptitudes negociadoras	2	15
Iniciativa, Asunción de riesgos, confianza, habilidades, liderazgo, experiencia previa	1	8
Iniciativa, Decisión, confianza, Liderazgo, capacidad de trabajo	2	15
Iniciativa, asunción de riesgos, capacidad de trabajo	1	8
Todas las anteriores	3	23
No responde	4	31
Totales	13	100

En la tabla 23 se observaron agrupadas las opciones que fueron elegidas por los entrevistados, de la siguiente manera: el 15% de los entrevistados afirma que potencializa en sus clases la iniciativa, el liderazgo, las aptitudes negociadoras, el 15% afirma que potencializa además de la iniciativa, la decisión, la confianza, el liderazgo y la capacidad de trabajo, el 8% potencializa la iniciativa, la confianza, la experiencia previa, las habilidades, el liderazgo, el asumir riesgos, el 8% potencializa la iniciativa, el asumir riesgos y la capacidad de trabajo, el 23% potencializa todas las mencionadas y el 31% no respondió la pregunta.

En lo pertinente a núcleos temáticos las respuestas que ellos dieron se expresan la tabla 24.

Tabla 24, Número y porcentajes de las respuestas a núcleos temáticos sugeridos.

Núcleos temáticos	No.	%
Planear, organizar y dirigir (Línea de mando)	1	8%
Plan de negocios, evaluación de proyectos innovación y creatividad	3	23%
Planeación, mercadeo, finanzas, administrativas e internacionalización.	4	31%
Desarrollo de la inteligencia, creatividad, habilidades manuales, talleres de innovación	2	15%
NC	3	23%
Totales	13	100%

En la tabla 24, se observó la diversidad de núcleos temáticos que los entrevistados sugirieron. Entre ellos, se mencionaron: planear, organizar y dirigir (línea de mando) el 8%, el 23% coincidieron en que los temas debían ser orientados a plan de negocios, evaluación de proyectos, innovación y creatividad. El 31% sugirió, planeación, mercadeo, finanzas, administración e internacionalización; para un 15%, fue importante tener en cuenta el desarrollo de

la inteligencia, la creatividad, las habilidades manuales y talleres de innovación. Finalmente un 23% no respondió.

Las estrategias, didáctica son fundamentales para el desarrollo de cualquier aprendizaje y por consiguientes de las habilidades que deben ser potencialidades, para que una persona pueda ser competente en el medio donde ella se desempeña, la tabla 25, describe las diversas alternativas sugeridas para desarrollar en el aula.

Tabla 25. Número y porcentaje de las respuestas para las estrategias didácticas sugeridas.

Estrategias Didácticas sugeridas	No.	%
Aula empresa, proyecto integrador	1	8%
Conferencias de egresados emprendedores, búsqueda de recursos, revista	1	8%
Lecturas de seguimiento con determinadas industrias y empresas	1	8%
prácticas audiovisuales, trabajos de diseño y manualidades	1	8%
Taller simulación	2	15%
Prácticas, experiencias directas, lanzamiento de nuevos productos	2	15%
Seguimiento a los proyectos de emprendimiento que surjan en las aulas y en las ferias empresariales	1	8%
NC	4	31%
Totales	13	100%

Son diversas las estrategias didácticas, planteadas por docentes y administrativos, donde se evidenció una preferencia a aprender a través de la experiencia y de la integración del conocimiento, entre ellas está: taller de simulación (15%), prácticas, experiencias directas, lanzamiento de nuevos productos (15%). Aula empresa y proyecto integrador (8%), participación en conferencias (8%), audiovisuales, trabajos de diseño, manualidades (8%). El seguimiento a proyectos emprendedores que surjan en el aula (8). El 31% no dio respuesta.

Finalmente, se describen las sugerencias dadas para los procesos de evaluación, es en dicho proceso donde tanto docente como estudiante logran medir o formular

indicadores, que en realidad concreten las prácticas emprendedoras que se construyen en el aula. La tabla 26, describe las estrategias de evaluación sugeridas en el cuestionario que docentes y administrativos resolvieron.

Tabla 26, Descripción de sugerencias de evaluación para el seguimiento a la competencia emprendedora.

Evaluación	No.	%
Evidencias	1	8%
Encuesta con egresados	1	8%
Trabajo continuo, complementado en todos los semestres	1	8%
Calificar creatividad, investigación en varias fuentes	2	15%
Planes de negocios puestos en común	2	15%
Cumplimiento de metas, autoevaluación	1	8%
Seguimiento a proyectos de emprendimiento que surjan en el aula	1	8%
NC	4	31%
Totales	13	100%

Se observó la diversidad de opiniones que los participantes tenían en torno a la evaluación, dependiendo del momento en que se aplique, se puede considerar que ella debería ser a largo plazo, cuando se pide que debe haber seguimiento a egresados (8%), pero igual consideraron que debía ser un trabajo continuo, complementario en todos los semestres (8%). Se encontraron algunas coincidencias, en el sentido de compartir opiniones donde se debía calificar la creatividad y la investigación (15%), así como también formular planes de negocio (15%) Sin olvidar los procesos de autoevaluación (8%) y el seguimiento, que se debía hacer a los proyectos que surjan en el aula (8%). Sin embargo, se observa como en las anteriores que el porcentaje más representativo fue en quienes no dieron respuestas a las sugerencias.

7.2 Análisis

El documento Conpes Social No. 81, al formular la propuesta de consolidación del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo en Colombia, SNFT, dice que la

propuesta de consolidación de tal sistema propenderá, entre otras cosas por: ...
“El desarrollo de competencias óptimas de empleabilidad y emprendimiento de las personas, mediante los programas de educación y formación”

Así mismo, la Ley de emprendimiento vincula en su planteamiento a la educación desde la formación preescolar, hasta la media vocacional, comprometiendo a la Educación Superior a darle continuidad al fortalecimiento de la cultura de emprendimiento mediante el planteamiento de sus currículos.

En el caso de Inpahu, su concepción de proceso curricular se enmarca dentro del compromiso de formación integral de profesionales, capaces de apropiarse críticamente el conocimiento de los bienes y valores de la cultura nacional, latinoamericana y universal, para aportar soluciones a la problemática de la sociedad, en procura del mejoramiento individual y colectivo, inculcando a los estudiantes, valores de responsabilidad y solidaridad sociales que los conduzca a asumir el compromiso de contribuir con la construcción del tipo de sociedad planteado en el Proyecto Histórico Nacional.

Relacionar la política pública, con las propuesta de una IES de carácter privado, permite identificar que la concepción curricular en Inpahu, plantea como principio pedagógico la apropiación del conocimiento que permite orientar las prácticas educativas a través de la cultura, los valores que construyen a un ser humano que estará al servicio de una sociedad que lo requiere, enfocándose ese modelo de hombre en lo establecido por la Constitución Nacional, denominada también por Inpahu, como el Proyecto Histórico Nacional.

Lo observado en el marco teórico, en torno a la formación para el trabajo y el desarrollo de competencias, se constituye en enunciados que cobran vigor en la medida que son apropiados por las comunidades académicas, en particular, sus

directivos, administrativos y docentes, quienes tienen la misión de llevar a la práctica los lineamientos que la Institución promulga.

Por ello es importante tener en cuenta la formación profesional de sus docentes, administrativos y directivos. Si bien es cierto, que en el estudio realizado se encontró que el nivel de pregrado de los docentes y administrativos, puede aportar a la formulación e implementación de programas académicos que promuevan el emprendimiento, también es cierto que a nivel postgradual, su formación debe fortalecerse para contribuir no solo desde la experiencia, sino también desde el desarrollo del conocimiento, para que estos procesos en la Institución, logren mayor viabilidad, permanencia y pertinencia en la formación profesional de sus egresados .

Otro factor que aporta la experiencia, es el respaldo a la idoneidad del maestro, que no solo se concentra en el conocimiento, sino que también se encuentra en un amplio recorrido por el ejercicio de la docencia; sin embargo en lo específico al área de emprendimiento, la experiencia docente de mayor antigüedad no supera los 8 años, esto obedece, precisamente al poco tiempo que lleva la cultura del emprendimiento, posicionándose en los ambientes académicos de la educación superior, lo que permite inferir que aún su estado de maduración está en proceso, luego la experiencia será un valor agregado que contará en el momento de aportar, actualizar e innovar los mecanismos necesarios para que la cultura emprendedora se instaure definitivamente en el currículo Inpahuista..

Es importante tener en cuenta no solo la experiencia como docente, sino también los desempeños que como profesional, se ha tenido bien sean desde el sector público o el privado. La tendencia muestra, que el sector donde más acción tienen los profesionales está en el público y que el sector productivo donde mayor proyección han tenido es en el de servicios.

Contrastar la experiencia laboral, o de empresario junto con el ejercicio de la profesión, permite al docente una mayor apropiación de los procesos de enseñanza aprendizaje, brindándole una amplia visión del mundo del trabajo que llevará al aula, con miras a que junto con sus estudiantes, logre interpretar, comprender y proponer soluciones que respondan a los problemas existentes en la sociedad.

De dicha manera, la Institución debe contribuir facilitando la actualización permanente del docente, que no solo lo lleve a comprender sus prácticas pedagógicas, sino que a través de ellas, se logre realmente la comprensión del modelo educativo que se propone, como es la formación por competencias.

La formación por competencias, se constituye en el rumbo que la Institución toma en el 2003, cuando decide implementar el sistema de créditos académicos, definiendo las competencias profesionales como aquellos conocimientos, habilidades y valores profesionales que con un carácter esencial y general, permiten al egresado desempeñarse, de manera trascendente, en el campo profesional. De hecho, los directivos, docentes y administrativos, identifican con claridad esta concepción que Inpahu tiene de competencia, como se demuestra con el 54% de respuestas que acertaron en indicar que esta era la definición que correspondía al PEI.

Igualmente, se observa que todos afirmaron conocer el PEI, así como también las competencias generales que se propone desarrollar, sin embargo al revisar las respuestas, no se logra una coincidencia total en las respuestas, y sí por el contrario, se observa que se agrupan y denominan de manera diferente a como la Institución las plantea.

La determinación institucional de la formación básica general por competencias en Inpahu, está dada de la siguiente manera:

COMPETENCIA	RESPONSABLE
Competencia Investigativa	Centro de Investigaciones
Competencia socio-humanística	Centro de formación social y humana
Competencia comunicativa	Facultad de Comunicación
Competencia en nuevas tecnologías	Facultad de Nuevas Tecnologías
Competencia Emprendedora	Facultad de Ciencias Económicas (FCEA)

Ellas se constituyen en los ejes direccionadores de la consolidación profesional, llamadas también como “impronta institucional”, por lo que se requiere una mirada globalizada del ser humano y un acercamiento a su quehacer disciplinar.

Y aunque las competencias, como lineamiento institucional son explícitas en su currículo, al revisar las concepciones que los docentes y administrativos tienen respecto a los lineamientos curriculares de la FCEA, las respuestas de los docentes y administrativos fueron divergentes y no se observó una unidad de criterio, que permitiera establecer con claridad, que tanto se conocía o no entre lo que se enuncia en los documentos, y lo que conoce la comunidad académica y sus prácticas en el aula, donde finalmente se concreta el ser, el saber y el hacer, definidos por los lineamientos que la facultad debe dar para el desarrollo de la competencia emprendedora.

Finalmente, es importante considerar, que desde la definición que se asumió para lineamiento curricular, se determinó que ellos se concretan en tres aspectos fundamentales: los Núcleos temáticos, la didáctica y la evaluación

La diversidad de respuestas que se dieron en lo pertinente a dicha estructura, permite concluir que pese a que explícitamente se dice que se debe desarrollar la competencia emprendedora, no se han definido los criterios que permitan a la comunidad académica, orientar un proceso desde lo conceptual, lo procedimental

y que en consecuencia, se corre el riesgo de sesgar su aplicabilidad, quedándose únicamente en aspectos activistas y no formativos que contribuyan realmente a la consolidación de una cultura emprendedora, como parte integral de la formación Inpahuista.

7.3 Sugerencias

La globalización con todas sus implicaciones sociales, culturales, políticas y económicas que tiene, ha generado nuevos escenarios para el mundo de la producción, la distribución y la comercialización de bienes y servicios, colocando en el centro de esos procesos al conocimiento, constituyéndose en la base que permite transformar la productividad. Razón por la cual, los siglos XX y XXI serán reconocidos en la historia como la sociedad del conocimiento, significando con ello que el conocimiento ha sido, es y será el ingrediente más importante en los procesos de transformación de la producción, la prestación de servicios y la comercialización de tangibles e intangibles.

Dicho contexto, ha generado crisis en el modelo tradicional del currículo basado en las disciplinas y centrado en la enseñanza transmisionista, que dominó los escenarios educativos, hasta mediados del siglo pasado y que aun se resiste a desaparecer, pese a los cambios que se han dado particularmente en el siglo pasado, con la historia de la humanidad.

Es así como se justifican las modificaciones o adaptaciones que se han venido dando a los paradigmas dominantes, donde la idea básica que comprende a un sujeto que aprende pasivamente y a otro que enseña o transmite el conocimiento, ha ido transformando el modelo transmisionista unidireccional (el que enseña frente al que aprende), a concepciones holísticas que configuran el conocimiento a través del ser, el saber y el hacer, generando así un modelo de currículo por competencias, que se centra en sujetos activos en el proceso de aprendizaje.

Razón por la cual, los modelos curriculares asumen concepciones epistemológicas, que favorecen el desarrollo de una persona, que se quiere formar desde el ser, el saber y el hacer para orientar la formación técnica, tecnológica y profesional de los estudiantes que ingresan a la educación superior, quienes retornarán a la sociedad insertándose a los entornos laborales y perfilándose como sujetos autónomos, responsables, solidarios, que asumen riesgos con criterio ético y son creativos y competitivos. Es decir: son emprendedores.

Estos cambios cualitativos, generados en la nueva Era de la producción y la competitividad, ha conllevado a la modificación de todas las condiciones de existencia de la humanidad, generando retos nuevos para las instituciones encargadas de la formación de los talentos humanos. No sólo se ha afectado la vida cotidiana, sino todos los procesos culturales y quizás hay un fenómeno que tiene un impacto fundamental en la vida de las universidades: el sector productivo ha tomado como base de su funcionamiento el conocimiento y el sistema de educación superior tiene como base de su quehacer el conocimiento.

Esto significa, que las Instituciones de Educación Superior no pueden ir en otro sentido diferente al que proponen las condiciones de productividad actuales, lo cual significa la integración de las universidades con el sector productivo, redireccionando así su razón de ser y sus responsabilidades frente a la competitividad y la transformación social que el actual momento exige.

Teniendo en cuenta los planteamientos globales, frente a los regionales y locales, es necesario plantear los lineamientos curriculares que direccionen los propósitos de formación, los núcleos temáticos, las estrategias didácticas, la pertinencia en el

tiempo y los contextos de formación y los procesos de evaluación, pertinentes al desarrollo de la competencia emprendedora en Inpahu.

La propuesta, busca integrarse al currículo para orientar la formación de tecnólogos emprendedores, que integren la formación en el ser, el saber y el hacer, correspondiendo de esta manera a la formación por competencias que Inpahu enuncia en su misión y que se consolida mediante el planteamiento de su Proyecto Educativo Institucional.

A continuación se desarrollará la propuesta, así: en su primera fase, parte de una fundamentación epistemológica orientadora de los propósitos de formación; y una segunda fase que propone la estrategia metodológica, dónde se sugieren Unidades de competencia, estructuración y articulación de saberes, construcción de los módulos y finalmente la definición de contenidos con los correspondientes criterios de evaluación. Las dos fases se centran en la formación del ser, la construcción del saber y la integración de los dos anteriores en el hacer.

8. PROPUESTA

La intención de la presente propuesta curricular es trabajar un modelo de formación basado en competencias, con la elaboración del currículo como “el producto del conjunto de actividades organizadas y conducentes a la definición y actualización de los criterios ... que contribuyan a la formación integral y a la identidad cultural”⁸ por tanto se reconoce tal como lo menciona Maldonado (2001), el currículo como la expresión de la didáctica y en consecuencia, este debe expresar las acciones y diferentes tipos de relación e interacciones producidas entre el estudiante y el docente, articulando el mundo educativo al mundo de la vida y además el mundo académico al mundo de la producción.

De acuerdo con lo anterior la propuesta contempla en la primera parte una fundamentación epistemológica entre la concepción del ser, del saber, del hacer.

En la segunda parte se encuentra la justificación del programa emprendedor, presentando la estructura académica y profesional del maestro, donde se menciona el perfil y las competencias que debe tener para el éxito en la implementación del programa, posteriormente se menciona la concepción del egresado a partir del programa emprendedor.

La tercera y última contiene el desarrollo curricular basada en el modelo de Maldonado (2001) con cuatro etapas claramente definidas:

- Definición de las evidencias requeridas
- Estructuración de los saberes
- Construcción de los módulos
- Definición de contenidos.

⁸ Decreto 1860 de 1994, capítulo V art.33. Criterios para la elaboración del currículo.

8.1 Fundamentación Epistemológica

8.1.1. Concepción Del Ser

El ser humano es primordialmente una unidad bio-psico-social, no es el resultado de la unión de elementos que preexisten separadamente, sino que es una realidad integral que debe concebirse de manera multidimensional.

En dicho sentido, es necesario considerar los procesos cognitivos, afectivos, sociales y físicos propios del ser humano, quien se apropia de la realidad partiendo de su individualidad, concebida desde la subjetividad y la intersubjetividad. Esta condición propia de su naturaleza, orienta la formulación de propuestas educativas que en contextos como las instituciones de educación superior, deben partir del desarrollo de programas académicos, que desde la consolidación del conocimiento y de las distintas dimensiones del ser humano, propongan en cada una de las diferentes asignaturas, procesos de aprendizaje autónomo y participativo.

Con ello, se pretende formar ciudadanos y ciudadanas comprometidos con la transformación de la sociedad y el desarrollo del país de una manera responsable, crítica, creativa y solidaria. Se busca formar un ser humano libre, creador, indagador, crítico y emprendedor. Esto se hace promoviendo la creación de significados a partir de la cultura, experiencias, e intereses de los estudiantes, en un espacio interactivo donde la actividad y la comunicación se desarrollan en la dialéctica entre lo individual y lo social. Todo lo cual dinamiza y enriquece al contenido, a los sujetos participantes y al proceso en sí mismo⁹.

⁹ Documentos institucionales INPAHU. Categorías didácticas de la educación Superior.

Por ello el ser se concibe en la educación desde la formación integral. En INPAHU, dicho principio responde a la necesidad de preparar al estudiante para ejercer una profesión, con énfasis en el desarrollo del espíritu emprendedor, lo cual contribuye a generar empleo, mejorar la productividad y elevar la calidad de vida de la población. El apoyo a la iniciativa empresarial, ofrece espacios para promover el liderazgo, la solidaridad y la responsabilidad social del estudiante.

El tecnólogo y profesional que desea formarse, es un sujeto dinamizador, capaz de desarrollarse bajo una propia perspectiva de vida en función personal y social, un profesional calificado y posicionado para “saber” dirigir empresa a través de un enfoque integral (conceptual, técnico, humanístico e investigativo), un individuo con sensibilidad, y con valores personales y profesionales donde destaque su sentido humanista como principio fundamental de su formación.

De lo anterior, es importante reconocer los componentes del proceso, desde un modelo sistémico estructural, identificando los procesos que constituyen la estructura de formación de los tecnólogos y profesionales, entendiendo a la estructura como la forma particular de interrelación e interconexión de los elementos constituyentes, procesos, fenómenos o etapas de un sistema y teniendo en cuenta que la misma está condicionada por la naturaleza de las partes y que de esa relación entre las partes surgen las funciones, como manifestaciones externas de la estructura (INPAHU).

El pensamiento contemporáneo en sus diferentes planteamientos y corrientes de la cultura y de la sociedad del siglo XXI, determinan el sentido de la educación, respondiendo a qué tipo de ser humano se pretende formar, posicionando de esta manera el sentido de la educación, como proceso de construcción del conocimiento en forma permanente, lo que convierte a la educación superior en un factor de cambio en la sociedad. Ella exige respuestas transformadoras que

posibiliten el devenir comprensivo del mundo moderno, donde la exposición de problemas locales, pase a ser universal.

En particular la formación en la educación superior, debe ir encaminada al crecimiento no solo de saberes, sino a la construcción de la excelencia humana frente al papel que el individuo juega en la sociedad a través de su ser, su hacer, su saber, su tener y su convivir. Por ello la formación postsecundaria, debe liderar la innovación de métodos educativos que reflejen nuevas formas de pensar y actuar en la comunidad académica, para el desarrollo de esquemas de trabajo creativos, que emergen en la acción de docentes y estudiantes que van más allá de la simple memorización de conocimientos para convertirse en construcciones conceptuales, orientadas al desarrollo de las potencialidades del ser y sus competencias básicas, generales y disciplinares.

Es claro, entonces, que el técnico, el tecnólogo y el universitario de este siglo requieren nuevas configuraciones discursivas, dándole la posibilidad de responder a retos y discernimientos que la sociedad le pedirá afrontar.

De este planteamiento, surge el desarrollo de capacidad de trabajo y de construcción del sentido empresarial. Es una de las razones sólidas que sustentan la necesidad de un cambio estructural en los Modelos Pedagógicos a proponer en los Proyectos Educativos institucionales (PEI) de instituciones de educación superior (IES), desde donde se plantea el direccionamiento de la función social con que se debe cumplir de forma amplia, en dichos contextos.

Cuando se analiza de manera crítica el sistema de educación en la actualidad, se parte más de una concepción mercantilista y consumista con programas que responden a simples “urgencias laborales”, pero no se obliga a pensar la educación con criterios de contribución a la construcción de la sociedad, orientándola hacia la formación de la sensibilidad humana, valorando las

competencias del ser desde su cultura, donde la inteligencia, como muestra de las capacidades y habilidades del sujeto en acción contextual, permite transformar a la persona.

Es así como desde la misma normatividad, se establece la función social en la formación técnica, tecnológica y universitaria, formulando modelos educativos, que proponen la formación integral del ser humano, teniendo en cuenta los diversos elementos que implican no sólo a la pedagogía como tal, sino a otras disciplinas que tienen que ver con el desarrollo humano.

Para la presente propuesta, se asume el concepto de formación integral, como “El proceso por medio del cual la persona desarrolla y supera su capacidad intelectual y se va caracterizando como individuo culto, como miembro responsable de una sociedad, como ciudadano consciente de sus deberes y derechos sociales y como profesional idóneo y honesto. En este proceso interviene la Familia, los grupos sociales a los que pertenece, la “escuela en sus diferentes niveles” y demás instituciones sociales de su entorno”. (Díaz, 2002, p. 115)

Concepción que permitirá a la formación técnica, tecnológica, universitaria y postgradual, orientar a los actores de su comunidad académica (estudiantes, docentes, administrativos y egresados), hacia el encuentro consigo mismo, a la interacción con otras personas y con el entorno, el manejo corporal armónico, el pensar coherente, el desenvolvimiento emotivo y la expresión creativa, convirtiéndose dichas expresiones en pilares impostergables de una propuesta educativa que no solo atienda los problemas del conocimiento y su aplicación, sino que también proponga y forme un ser humano con mayor identidad de sí mismo, como sujeto que forma parte de una colectividad que trasciende lo local a lo universal.

8.1.2. Concepción En El Saber

INPAHU, asume el concepto de competencias, como aquellos conocimientos, habilidades y valores que con carácter esencial y general, permiten al egresado desempeñarse de manera trascendente en el campo Profesional¹⁰.

Esta afirmación permite conceptualizar y dinamizar los procesos de enseñanza – aprendizaje, teniendo en cuenta que el saber es una construcción que el sujeto hace a partir de su experiencia y la manera como el aprende a generalizar y transferir dichos conocimientos, partiendo de situaciones hipotéticas, hasta aportar soluciones a problemas reales, condiciones que permiten pensar la formación en lo superior, desde la postura del docente y la postura del estudiante, quienes en el intercambio de saberes, lograrán reconceptualizar el sentido del saber y del conocer, en el momento en el que deben aplicarlo a situaciones reales. Para ello, debe tener en cuenta que:

- Formando al docente, se puede lograr por parte de él mayor compromiso a integrar de manera transversal en su práctica educativa, temas relacionados con valores, democracia, solución creativa de conflictos, paz y convivencia ciudadana.
- Dichos conocimientos se pueden considerar como necesarios, para consolidar las posturas del docente, frente a las que plantea la Institución, con el propósito de generar conciencia en el docente sobre su responsabilidad en la formación integral de los estudiantes; la cual no se puede considerar como un acto exclusivo del área de formación sociohumanística, sino como el eje transversal que debe expresarse en el currículo explícito y en el oculto.
- Fomentando espacios de discusión académica y de participación en las decisiones que afectan a la comunidad académica.

¹⁰ INPAHU. Proyecto Educativo Institucional. Documento.

- Implementando nuevas metodologías en el aula que supriman el autoritarismo y la disciplina rígida.

Esto permite considerar la necesidad de suscitar el esfuerzo por transformar la formación docente, en cuanto:

- Identidad de la tarea docente
- Naturaleza de los saberes
- Las visiones contrapuestas, respecto al trabajo formativo.
- Las relación teoría – práctica
- La investigación en la práctica y la formación de maestros y profesores
- Las tensiones creadas entre formación general y la especializada
- La tensión creada entre la formación complementaria y la disciplinar
- Los problemas planteados en los sistemas de perfeccionamiento docente
- Las demandas sobre el ejercicio docente y sus mismas exigencias de profesionalización.
- Y el ámbito institucional.

8.1.3. Concepción En El Hacer

“La educación debe incorporar, en su formación técnica y práctica, lo más avanzado de la ciencia y de la técnica, para que el estudiante esté en capacidad de crear su propia empresa, adaptarse a las nuevas tecnologías y al avance de la ciencia, de igual manera debe actuar como emprendedor desde su puesto de trabajo” (Ley 1014 de 2006).

La formación por competencias, en el marco de referencia cultural – productivo (Maldonado, 2001, p. 15) busca identificar el contexto donde se desempeña el tecnólogo que egresa de la Institución de Educación Superior, por lo que la estructura curricular debe definir hacia donde orientar la formación de los

estudiante, teniendo en cuenta que ésta debe estar mediada por el sentido del trabajo, tanto desde lo real como desde lo simbólico, para así mismo tener claridad de cual es el propósito en la formación de tecnólogos.

Al incorporar a la educación, la necesidad de generar estrategias para que sus estudiantes creen su propia empresa, o se comporten como empresarios desde su puesto de trabajo, permite que las Instituciones de educación superior, se planteen cuales son las capacidades profesionales relacionadas con el entorno de trabajo, el dominio profesional y las interacciones productivas, que permitan al estudiante establecer de manera permanente, la interacción que se genera entre la academia – la empresa – la sociedad, definiendo a partir de dichos actores, el perfil ocupacional y profesional con el cual el egresado, entrará a participar en la competitividad de diverso empresarial y/o laboral.

Por ello, las estrategias que se aborden para el desarrollo de dichos perfiles en la formación del tecnólogo, deben:

- Estimular al alumno para plantear preguntas sobre su entorno e identificar problemas y encontrar solución a partir de la observación de la realidad empresarial, en un contexto político, social, económico y cultural.
- Proporcionar espacios para formar un estudiante con competencias para:
 - Identificar y solucionar problemas
 - Trabajar en equipo
 - Hacer y recibir una crítica constructiva
 - Ubicarse en el contexto
 - Pensar estratégicamente
 - Reflexionar sobre su entorno local y global
 - Ser flexible
 - Expresarse con claridad y coherencia

- Aprender y desaprender en forma permanente
- Aprender autónomo

Las actividades que se desarrollan en el aula, son estrategias que permiten al estudiante asimilar de una manera práctica y real el conocimiento; se estimula la creatividad e innovación a partir de sus prácticas que surgen de la interacción entre el ser – el saber y el hacer, generando compromiso, motivación y pertenencia al programa de formación y por ende a las asignaturas, que de manera integrada van realizando abordajes que posibiliten la comprensión del mundo productivo, desde diferentes perspectivas, por lo que el estudiante aprenderá a sumir posturas críticas y reflexivas que permitan la transformación de la realidad inmediata, que en términos de tiempo puede ser a corto, mediano y largo plazo.

Los recursos que se utilizan para la formación integral de los estudiantes, deben responder a una comunicación clara, objetiva y receptiva, diseño de talleres, estudio de casos, juegos de roles, socio-dramas, dinámicas lúdicas que faciliten el desarrollo de los temas, seminarios, mesas redondas y recursos para adquirir habilidades como grupo de oradores, capacitación y asesoría, grabaciones, experiencia escénica, personajes modelos entre otras, basados y desarrollados en el contexto empresarial.

8.2. Justificación del programa emprendedor

Después de revisar el diseño del programa emprendedor de algunas IES, se toma como sustentación de esta propuesta la justificación del Programa Emprendedor de UNITEC (Segura, 2004). En Colombia se origina en una serie de circunstancias de carácter económico y social que han cambiado de manera diametral el comportamiento del país en los últimos años, los cuales se relacionan con los desajustes existentes entre la formación universitaria del estudiante, la

realidad actual, y las necesidades del presente y del futuro; lo anterior quiere decir que se forman profesionales con miras a la empleabilidad, cuando el sistema de producción económica ha sufrido transformaciones que ha generado una crisis profunda de formación profesional y ha sido desbordada por los requerimientos de los nuevos procesos económicos productivos. Así mismo, el crecimiento macroeconómico con desigualdades sociales y crisis de empleo y sistema productivo, que no genera puestos de trabajo necesarios para la absorción de los profesionales que cada año se incorporan al mercado laboral.

Otro factor que justifica plenamente el Programa, es la urgencia que el país y en si la sociedad tiene de generar micro, y pequeñas empresas, que además de crear puestos de trabajo, contribuyan a la riqueza nacional, a través del aumento de la producción y de la productividad de las nuevas unidades económicas, que mas tarde van a contribuir a la reducción sistemática de las importaciones, y por qué no, a la generación propia de tecnología (Segura, 2004).

En el PEI de Inpahu está concebido el desarrollo de la competencia emprendedora desde la FCEA, por tanto es responsabilidad de los directivos de la facultad y de los educadores, que están vinculados a esta área de la institución adelantar acciones, promover la reflexión, interesar a los educandos, despertar su espíritu emprendedor, ya que la flexibilización creciente del mercado laboral, las nuevas calificaciones y exigencias profesionales requeridas y la continua aparición de nuevas tecnologías volcadas a la producción y los servicios, así lo requieren.

8.2.1. La Estructura Académica y Profesional del maestro

Dada la importancia del Programa Emprendedor es necesario que el profesor vinculado al programa cuente con unos atributos que le permitan, ser facilitador del conocimiento de los conceptos y conocimientos teóricos, los efectos prácticos

en términos de procesos que permitan la comprensión y la visualización de conceptos en la práctica laboral.

Es inherente a la labor docente que cuente con los conocimientos teóricos y la experiencia en la disciplina a para facilitar la concreción de los objetivos del Programa Emprendedor.

En este orden de ideas, las condiciones mínimas que debe tener el profesor en términos académicos y profesionales serian:

Nivel profesional.- El profesor deberá tener un título de profesional universitario en cualquiera de las siguientes profesiones, que son las más relacionadas con los programas que ofrece la Facultad:

- Administración de Empresas y afines
- Contaduría Pública
- Economía
- Ingeniería Industrial
- Mercadeo o Mercadotecnia

Especializaciones y Diplomados.- El docente vinculado en el programa emprendedor debe tener una especialización en alguna de las áreas relacionadas en el perfil profesional y por lo menos tener cursos de actualización en planeación estratégica. Adicionalmente es indispensable que el docente sea especialista o magíster en educación.

Experiencia profesional.- Es requisito indispensable que el docente vinculado en el programa emprendedor deber haber tenido la experiencia como empresario y trabajar o haber trabajado en el sector productivo por lo menos por tres (3) años en el área de desempeño dentro del programa emprendedor. Es indispensable

que el profesor cuente con la experiencia adecuada en el campo de la formulación y evaluación de proyectos, en cualquiera de sus fases ya sea en la formulación, preparación y evaluación, o en la elaboración de cualquiera de sus componentes.

- El docente vinculado en el programa emprendedor debe tener desarrolladas las siguientes competencias: (SENA 2003)

Competencias Técnicas y Tecnológicas:

- Habilidades lingüísticas, interpretativas, argumentativas y propositivas
- Capacidad para interpretar y comprender en forma sistémica y holística la realidad política, social, cultural, económica y ambiental, para que pueda asumir posiciones objetivas y crítico-constructivas.
- Habilidad para solucionar problemas y conflictos de interés en los grupos
- Capacidad de liderazgo en la realización de trabajo interdisciplinario.

Competencias Pedagógicas

- Manejo teórico práctico de la formación profesional integral, en términos de planeación y orientación de procesos de enseñanza – aprendizaje
- Habilidad para desarrollar un sistema de evaluación creativo, innovador y autoformador que desarrolle el potencial de los alumnos y por lo tanto construya cultura emprendedora
- Capacidad para la gestión, el seguimiento y la evaluación de las actividades inherentes a sus responsabilidades.
- Desarrollar procesos de administración educativa de acuerdo con la normatividad institucional

Competencias actitudinales

- Responsable frente a la planeación, ejecución y evaluación del trabajo asignado
- Consciente de la importancia de su rol como formador en el contexto de construcción de nación
- Facilitador de la apropiación y práctica de la mentalidad emprendedora
- Generador de procesos de autoformación, convivencia y trabajo en equipo
- Respetuoso de la diferencia y de la opinión de otro
- Coherente entre lo que piensa, lo que dice y lo que hace
- Comprometido con la formación integral de los alumnos

8.2.2. Concepción Del Egresado

Se considera que las competencias las poseen los seres humanos, en cuanto demuestren la capacidad de transmitir los conocimientos, las habilidades o destrezas, asociadas al desempeño de una función productiva.

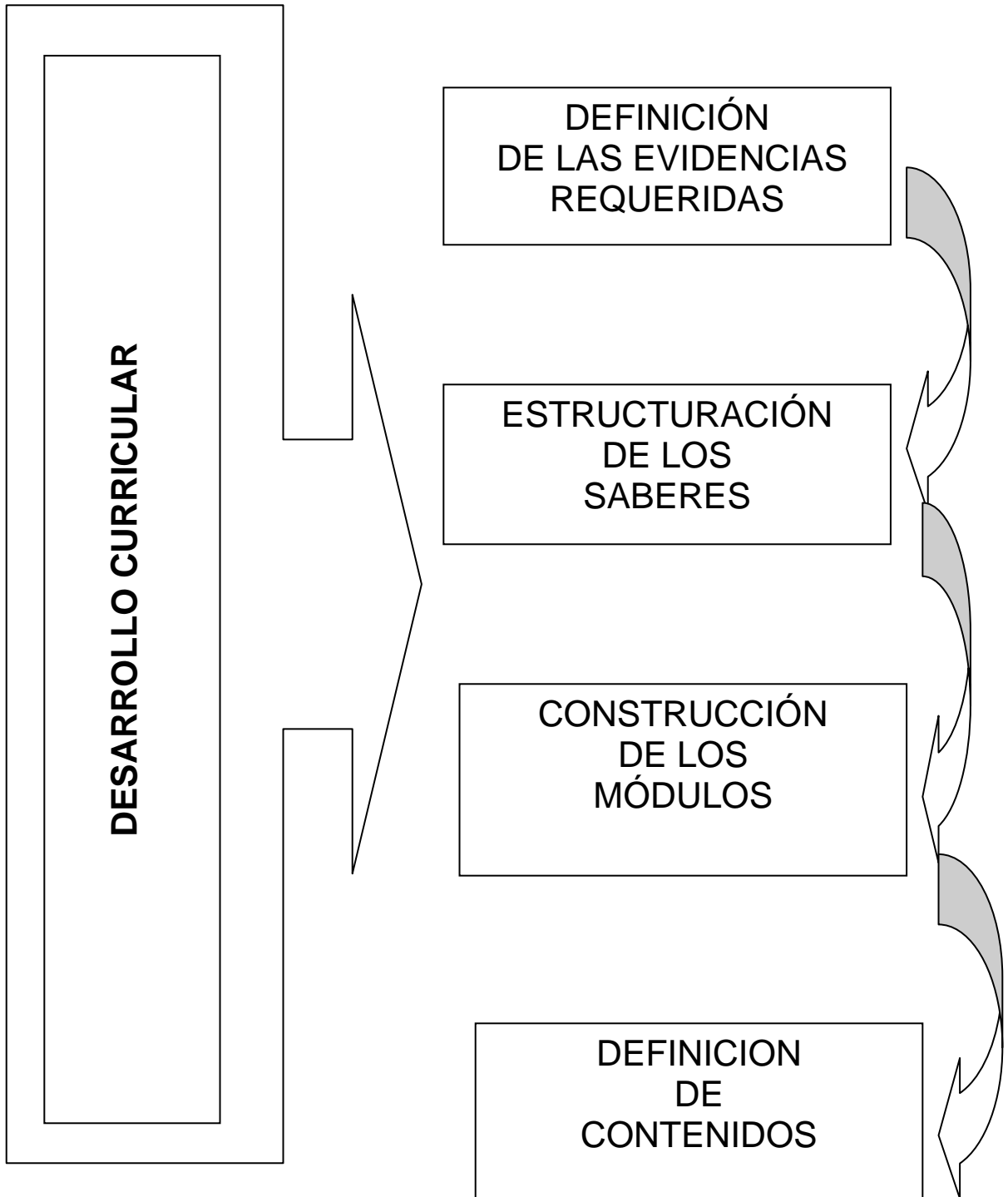
Formar líderes con actitud emprendedora, implica concebir una formación integral que invite a interrogarse quién es el sujeto que se forma, la respuesta se da desde el sentido ontológico que lo define como un ser multidimensional en construcción permanente.

Una propuesta pedagógica, orientada hacia la formación por competencias, se interpreta como saber actuar con significado, lo cual responde implícitamente al saber comprender, al saber convivir y al saber ser.

Todos los seres humanos, evolucionan hacia su proyección personal. El ser se construye en la medida en que él consolida sus proyectos personales, con

propósitos culturales; convirtiéndose en un actor social comprometido en relaciones sociales concretas, cotidianas, profesionales y económicas, es un ser humano que potencializa los rasgos de su personalidad, hacia el logro de un desempeño que le permita ser competitivo, pero que además le permite su desarrollo integral, conservando de esta manera, la impronta que la educación superior logra dejar con su currículo, teniendo claridad en las estrategias mediante las cuales desarrollará en el estudiante, las competencias básicas, generales y específicas, establecidas por los lineamientos curriculares de la Institución desde lo general, pero que desde lo particular, cada programa desarrollará para definir las que son pertinentes a su campo específico de desarrollo profesional.

8.3. Desarrollo Curricular¹¹



¹¹ Según modelo de MALDONADO, Op. Cit., pág. 140

Definición de las unidades de competencia y de las evidencias requeridas

Objetivo: Establecer indicadores de evaluación de la competencia emprendedora y formular los insumos para conformar los módulos de formación.

Elementos de la competencia	Evidencias o criterios de realización
1. Identificar el potencial emprendedor que permita el autoreconocimiento para el desempeño en el mundo del trabajo y de la vida.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Rasgos del perfil emprendedor ✓ El potencial emprendedor ✓ Características del perfil emprendedor ✓ Procesos de automotivación y de liderazgo ✓ Potencial innovador y creativo ✓ Proyecto de vida y perfil emprendedor
2. Identificar el componente de generación de ideas de negocio	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Identifica de manera clara oportunidades de negocio ✓ Evalúa las oportunidades de negocio de manera clara y objetiva
3. Identificar Plan de Negocio	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Evalúa opciones de plan de negocio utilizando herramientas adquiridas ✓ Aplica elementos para desarrollo de Plan de Negocios.
4. Realizar análisis de mercado	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Analiza la oferta y la demanda
5. Realizar estudio de producción	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Identifica el proceso productivo ✓ Fija precios con políticas claramente definidas.
6. Diseñar Análisis organizacional	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Identifica los procesos organizacionales que requiere el proyecto para su estructuración
7. Estructurar Análisis Financiero	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Estructura un sistema de análisis financiero que permite

	evaluar viabilidad del proyecto
8. Evaluar sistema legal	✓ Realiza estudio legal del proyecto
9. Identificar proceso de toma de decisiones	✓ La toma de decisiones la hace con elementos del pensamiento sistémico
10. Identificar el proceso de consecución de recursos	✓ Diseña plan de acción para la consecución de recursos ✓ Hace contactos efectivos para la consecución de recursos

Estructuración y articulación de los saberes

Objetivo: Establecer los componentes mínimos para el desarrollo de los aprendizajes cognitivos y actitudinales.

Saber o conocimiento	Saber	Hacer	Ser
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Rasgos del perfil emprendedor ✓ El potencial emprendedor ✓ Características del perfil emprendedor ✓ Procesos de automotivación y de liderazgo ✓ Potencial innovador y creativo ✓ Proyecto de vida y perfil emprendedor 	<ul style="list-style-type: none"> a. Concepto emprendimiento, mitos y realidades b. Concepto de emprendedor y sus características c. Conceptos, elementos, características y metodologías de autorreflexión, motivación, liderazgo, manejo de tiempo, creatividad, innovación. d. Conceptos básicos sobre operaciones intelectuales y estilos de pensamiento 	<ul style="list-style-type: none"> a. Identificar los rasgos del perfil de los emprendedores. Diferenciar el concepto de emprendimiento de otros similares b. Elaborar y evaluar su perfil emprendedor c. Aplicar procesos de autonomía, autorreflexión y autorregulación d. Desarrollar el potencial innovador y creativo 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Objetivo y crítico para reconocer sus fortalezas y debilidades ✓ Autónomo para afianzar su capacidad emprendedora ✓ Consciente para determinar sus condiciones y posibilidades de crecimiento y desarrollo ✓ Responsable consigo mismo ✓ Perseverante para lograr las metas propuestas ✓ Seguro de sí mismo para interactuar con otros ✓ Creativo para dimensionar su potencialidad ✓ Comprometido con su proceso de formación

	e. Pensamiento lógico, sistémico, holístico, creativo, lateral.	Integrar su perfil emprendedor al proyecto de vida	
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Identifica de manera clara oportunidades de negocio ✓ Evalúa las oportunidades de negocio de manera clara y objetiva 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Conceptos básicos y las herramientas de creatividad y de innovación. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ El estudiante deberá producir ideas con característica innovadora y énfasis exportador. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Iniciativa ✓ Capacidad de trabajo en equipo ✓ Innovación ✓ Confianza en sí mismo
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Evalúa opciones de plan de negocio utilizando herramientas adquiridas ✓ Aplica elementos para desarrollo de Plan de Negocios. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Estructura básica para desarrollar un plan de negocios y su importancia. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Definición proyecto. ✓ Evaluación ventajas competitivas del proyecto con relación al sector productivo ✓ Diseño estructura básica del proyecto (misión, visión, objetivos, objeto social) 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Creativo para dimensionar su potencialidad ✓ Iniciativa ✓ Habilidad de trabajo en equipo ✓ Capacidad analítica ✓ Flexibilidad cognitiva para visualizar alternativas de negocio
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Analiza la oferta y la demanda 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Conceptos básicos de oferta y demanda ✓ Importancia de la oferta y la demanda para el éxito de un proyecto emprendedor. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Identificación de clientes potenciales. ✓ Identificación de mercado, precio, producto o servicio. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Orientación a los resultados ✓ Búsqueda de información ✓ Pensamiento analítico ✓ Confianza

	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Herramientas utilizadas en estudio de mercado 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Diseño de estrategias promocionales y de comercialización. ✓ Diseño de pronóstico de ventas por períodos en unidades y precios. 	
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Identifica el proceso productivo ✓ Fija precios con políticas claramente definidas. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Concepto de proceso productivo y políticas de establecimiento de precios 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Cálculos de estudio de mercado ✓ Establecimiento sistema de costos, de unidades y necesidades de maquinaria, equipo y demás elementos necesarios para la producción de bienes o generación de servicios 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Capacidad de análisis y síntesis ✓ Capacidad para trabajar en diferentes situaciones ✓ Trabajo en equipo
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Identifica los procesos organizacionales que requiere el proyecto para su estructuración 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Conceptualización de procesos organizacionales ✓ Variables que integran el estudio organizacional 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Identifica procesos organizacionales ✓ Estructura los procesos organizacionales requeridos para el éxito del proyecto, teniendo en cuenta situaciones clave de éxito 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Capacidad de análisis y síntesis ✓ Capacidad de trabajo en equipo ✓ Pensamiento sistémico

		<ul style="list-style-type: none"> ✓ Identificación de los procesos y secuencias que se deben seguir para estructurar los procesos organizacionales en el plan de negocios. ✓ Identificación de la importancia que representa para la empresa, la elaboración de los organigramas administrativos. ✓ Diseño diagramas de flujo sencillos, acordes con el tamaño de la empresa, que les permita identificar las operaciones secuenciales del proceso de producción o de la generación de servicios. ✓ Concreción del número de trabajadores que requiere la empresa para el cumplimiento de los objetivos propuestos 	
--	--	---	--

<ul style="list-style-type: none"> ✓ Estructura un sistema de análisis financiero que permite evaluar viabilidad del proyecto 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Conceptos de análisis financiero 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Recopilación y análisis de información cualitativa generada ✓ Expresión cuantitativa de los aspectos evaluados al formular el proyecto ✓ Expresión monetaria de la inversión, ventas, costos y gastos ✓ Planeamiento de la inversión, recepción de fondos, amortización de créditos y comportamiento de los negocios. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Capacidad de análisis y síntesis ✓ Pensamiento complejo ✓ Habilidad lógico matemática
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Realiza estudio legal del proyecto 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Concepto de normas mercantiles, tributarias y laborales 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Comprenderá y argumentará sobre los diferentes tipos de empresa. ✓ El estudiante redactará la parte legal de su propuesta o empresa ✓ Identificará las consecuencias de la práctica legal en las empresas 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Capacidad analítica ✓ Capacidad de síntesis

<ul style="list-style-type: none"> ✓ La toma de decisiones la hace con elementos del pensamiento sistémico 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Concepto de pensamiento sistémico para la toma de decisiones ✓ Conceptos de planeación estratégica ✓ Fundamentos de la toma de decisiones 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Identificar la relación causa – efecto de la toma de decisión ✓ Plantear alternativa de toma de decisión ✓ Seleccionar método para toma de decisión ✓ Evaluar riesgos de la toma de decisión 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Capacidad analítica ✓ Pensamiento sistémico ✓ Habilidad de negociación ✓ Orientación a los resultados
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Diseña plan de acción para la consecución de recursos ✓ Hace contactos efectivos para la consecución de recursos 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Fuentes de financiamiento y desarrollo de nuevas ideas de negocio. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Identificar aliados potenciales ✓ Identificar entidades de apoyo a la creación de empresa ✓ Realizar contactos efectivos para consecución de recursos 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Habilidad de negociación ✓ Trabajo en equipo ✓ Orientación a resultados ✓ Resolución de problemas comerciales ✓ Liderazgo ✓ Capacidad influenciar sobre otros ✓ Búsqueda de información

Construcción de módulos

Objetivo: Organizar de manera ordenada y coherente las capacidades terminales que serán desarrolladas en el proceso de enseñanza aprendizaje.

MODULOS	SABER	HACER	SER
1. Identificar el potencial emprendedor que permita el autoreconocimiento para el desempeño en el mundo del trabajo y de la vida.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Rasgos del perfil emprendedor ✓ El potencial emprendedor ✓ Características del perfil emprendedor ✓ Procesos de automotivación y de liderazgo ✓ Potencial innovador y creativo ✓ Proyecto de vida y perfil emprendedor 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Identificar los rasgos del perfil de los emprendedores. Diferenciar el concepto de emprendimiento de otros similares ✓ Elaborar y evaluar su perfil emprendedor ✓ Aplicar procesos de autonomía, autorreflexión y autorregulación ✓ Desarrollar el potencial innovador y creativo ✓ Integrar su perfil emprendedor al proyecto de vida 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Objetivo y crítico para reconocer sus fortalezas y debilidades ✓ Autónomo para afianzar su capacidad emprendedora ✓ Consciente para determinar sus condiciones y posibilidades de crecimiento y desarrollo ✓ Responsable consigo mismo ✓ Perseverante para lograr las metas propuestas ✓ Seguro de sí mismo para interactuar con otros ✓ Creativo para dimensionar su potencialidad ✓ Comprometido con su proceso de formación

MODULOS	SABER	HACER	SER
2. Identificar el componente de generación de ideas de negocio	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Identifica de manera clara oportunidades de negocio ✓ Evalúa las oportunidades de negocio de manera clara y objetiva 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ El estudiante deberá producir ideas con característica innovadora y énfasis exportador. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Iniciativa ✓ Capacidad de trabajo en equipo ✓ Innovación ✓ Confianza en sí mismo
MODULOS	SABER	HACER	SER
3. Identificar Plan de Negocio	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Evalúa opciones de plan de negocio utilizando herramientas adquiridas ✓ Aplica elementos para desarrollo de Plan de Negocios. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Definición proyecto. ✓ Evaluación ventajas competitivas del proyecto con relación al sector productivo ✓ Diseño estructura básica del proyecto (misión, visión, objetivos, objeto social) 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Creativo para dimensionar su potencialidad ✓ Iniciativa ✓ Habilidad de trabajo en equipo ✓ Capacidad analítica ✓ Flexibilidad cognitiva para visualizar alternativas de negocio

MODULOS	SABER	HACER	SER
4. Realizar análisis de mercado	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Analiza la oferta y la demanda 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Identificación de clientes potenciales. ✓ Identificación de mercado, precio, producto o servicio. ✓ Diseño de estrategias promocionales y de comercialización. ✓ Diseño de pronóstico de ventas por períodos en unidades y precios. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Orientación a los resultados ✓ Búsqueda de información ✓ Pensamiento analítico ✓ Confianza
MODULOS	SABER	HACER	SER
5. Realizar estudio de producción	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Identifica el proceso productivo ✓ Fija precios con políticas claramente definidas. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Cálculos de estudio de mercado ✓ Establecimiento sistema de costos, de unidades y necesidades de maquinaria, equipo y demás elementos necesarios para la producción de bienes o generación de servicios 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Capacidad de análisis y síntesis ✓ Capacidad para trabajar en diferentes situaciones ✓ Trabajo en equipo

MODULOS	SABER	HACER	SER
6. Diseñar organizacional	Análisis ✓ Identifica los procesos organizacionales que requiere el proyecto para su estructuración	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Identifica procesos organizacionales ✓ Estructura los procesos organizacionales requeridos para el éxito del proyecto, teniendo en cuenta situaciones clave de éxito ✓ Identificación de los procesos y secuencias que se deben seguir para estructurar los procesos organizacionales en el plan de negocios. ✓ Identificación de la importancia que representa para la empresa, la elaboración de los organigramas administrativos. ✓ Diseño diagramas de flujo sencillos, acordes con el tamaño de la empresa, que les permita identificar las 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Capacidad de análisis y síntesis ✓ Capacidad de trabajo en equipo ✓ Pensamiento sistémico

		operaciones secuenciales del proceso de producción o de la generación de servicios. ✓ Concreción del número de trabajadores que requiere la empresa para el cumplimiento de los objetivos propuestos	
MODULOS	SABER	HACER	SER
7. Estructurar Financiero	Análisis ✓ Estructura un sistema de análisis financiero que permite evaluar viabilidad del proyecto	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Recopilación y análisis de información cualitativa generada ✓ Expresión cuantitativa de los aspectos evaluados al formular el proyecto ✓ Expresión monetaria de la inversión, ventas, costos y gastos ✓ Planeamiento de la inversión, recepción de fondos, amortización de créditos y comportamiento de los negocios. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Capacidad de análisis y síntesis ✓ Pensamiento complejo ✓ Habilidad lógico matemática

MODULOS	SABER	HACER	SER
8. Evaluar sistema legal	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Realiza estudio legal del proyecto 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Comprenderá y argumentará sobre los diferentes tipos de empresa. ✓ El estudiante redactará la parte legal de su propuesta o empresa ✓ Identificará las consecuencias de la práctica legal en las empresas 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Capacidad analítica ✓ Capacidad de síntesis
MODULOS	SABER	HACER	SER
9. Identificar proceso de toma de decisiones	<ul style="list-style-type: none"> ✓ La toma de decisiones la hace con elementos del pensamiento sistémico 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Identificar la relación causa – efecto de la toma de decisión ✓ Plantear alternativa de toma de decisión ✓ Seleccionar método para toma de decisión ✓ Evaluar riesgos de la toma de decisión 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Capacidad analítica ✓ Pensamiento sistémico ✓ Habilidad de negociación ✓ Orientación a los resultados

MODULOS	SABER	HACER	SER
10. Identificar el proceso de consecución de recursos	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Diseña plan de acción para la consecución de recursos ✓ Hace contactos efectivos para la consecución de recursos 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Identificar aliados potenciales ✓ Identificar entidades de apoyo a la creación de empresa ✓ Realizar contactos efectivos para consecución de recursos 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Habilidad de negociación ✓ Trabajo en equipo ✓ Orientación a resultados ✓ Resolución de problemas comerciales ✓ Liderazgo ✓ Capacidad influenciar sobre otros ✓ Búsqueda de información

Definición de los contenidos

Objetivo: Establecer de manera secuencial las temáticas o enunciados básicos de una unidad de aprendizaje.

Unidad de competencia:	Identificar potencial emprendedor	
Saber	Hacer	Ser
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Concepto de emprendimiento y emprendedor ✓ Características de las personas emprendedoras ✓ Técnicas básicas de expresión oral y escrita ✓ Diferenciar el concepto de emprendimiento de otros similares ✓ Conceptos de autonomía, autorreflexión, motivación, liderazgo, manejo de tiempo, creatividad, innovación ✓ Conceptos básicos sobre operaciones intelectuales ✓ Pensamiento sistémico, holístico, creativo, lateral ✓ Técnicas de argumentación oral y escrita ✓ Plan de vida 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Diferenciar el concepto de emprendimiento de otros similares ✓ Identificar escenarios propicios para el emprendimiento ✓ Caracterizar personas emprendedoras ✓ Identifica conceptos de autonomía, autorreflexión, motivación, liderazgo, manejo de tiempo, creatividad, innovación ✓ Realiza procesos de autorreflexión ✓ Plantea soluciones creativas e innovadoras frente a problemas específicos ✓ Indaga sobre sus procesos de auto motivación ✓ Identifica rasgos de personas emprendedoras ✓ Diseña su plan de vida 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Analiza la información de manera objetiva ✓ Genera compromiso en su proceso de autoformación ✓ Reconoce sus fortalezas y debilidades ✓ Determina sus condiciones y posibilidades de crecimiento y desarrollo
<p>Criterios de Evaluación</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Clarifica el concepto de emprendimiento ▪ Detecta escenarios propicios para el emprendimiento ▪ Caracteriza el perfil de las personas emprendedoras ▪ Construye una historia de vida de un emprendedor 		

Unidad de competencia:	Identificar el componente de generación de ideas de negocio	
Saber	Hacer	Ser
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Distinguir los conceptos básicos y las herramientas de creatividad y de innovación, lo que permitirá ✓ La percepción ✓ El cerebro aparato de la creatividad ✓ Sesgos y barreras a la creatividad ✓ Técnicas para creación de ideas 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Detectar ideas de negocio que satisfaga necesidades de mercado ✓ Diferencia de manera clara la diferencia entre percepción - realidad, percepciones-emociones, percepción-aprendizaje ✓ Concibe el cerebro como un órgano que ha evolucionado para la creatividad ✓ Dimensiona las capacidades de interconexión neuronal y el potencial del cual dispone para la creatividad ✓ Identifica los sesgos y barreras para el desarrollo de la creatividad ✓ Diseña un plan para corregir los rasgos de influencia negativa en su creatividad y espíritu emprendedor ✓ Genera ideas para objetivos creativos de diverso orden 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Iniciativa ✓ Capacidad de trabajo en equipo ✓ Innovación ✓ Confianza en sí mismo

	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Discierne sobre los criterios para establecer diferenciadores para el proyecto creativo ✓ Aprende a manejar de manera eficiente la tolerancia a la frustración y a la ambigüedad durante el desarrollo de un proyecto creativo 	
<p>Criterios de Evaluación</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Elabora y pondera ideas creativas identificando situaciones de éxito y fracaso para una posible implementación. 		

Unidad de competencia:	Identificar plan de negocio	
Saber	Hacer	Ser
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Generación de ideas <ul style="list-style-type: none"> ▪ Elección de la idea y descripción ▪ Misión de la empresa ▪ Visión de la empresa ▪ Objetivos de la empresa ▪ Productos de la empresa ✓ Estudio de mercado <ul style="list-style-type: none"> ○ Objetivos del estudio ○ Investigación de mercados ○ Estudio de mercado ○ Distribución y puntos de venta ○ Promoción ○ Precio ○ Riesgos y oportunidades ○ Distribución ○ Plan de ventas ✓ Estudio técnico funcional <ul style="list-style-type: none"> ○ Objetivos del estudio ○ Especificaciones del producto ○ Proceso de producción ○ Equipos e instalaciones ○ Capacidad instalada 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Definirá las actividades correspondientes de su proyecto-empresa. ✓ Establecerá las ventajas competitivas de su propuesta. ✓ Expondrá la misión de su negocio o propuesta. ✓ Describirá cada una de las características propias de su proyecto-empresa. ✓ Comprenderá la importancia de un plan de negocios. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Creativo para dimensionar su potencialidad ✓ Iniciativa ✓ Habilidad de trabajo en equipo ✓ Capacidad analítica ✓ Flexibilidad cognitiva para visualizar alternativas de negocio

<ul style="list-style-type: none"> ○ Capacidad real ○ Materias primas ○ Políticas de inventario ○ Ubicación de la empresa ○ Diseño de la planta ○ Mano de obra requerida ✓ Estudio organizacional <ul style="list-style-type: none"> ○ Objetivos del estudio ○ Estructura de la organización ○ Funciones ○ Administración de salarios ○ Organigrama ✓ Estudio financiero <ul style="list-style-type: none"> ○ Objetivos estudio ○ Estructura contable ○ Plan de inversión y financiación ○ Presupuestos ○ Estados financieros proyectados ○ Punto de equilibrio ○ Rentabilidad ✓ Estudio legal <ul style="list-style-type: none"> ○ Objetivo del estudio ○ Tipo de empresa ○ Formalización de la empresa 		
<p style="text-align: center;">Criterios de Evaluación</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Diseño y evaluación de un plan de negocios 		

Unidad de competencia:	Realizar análisis de mercado	
Saber	Hacer	Ser
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Plan de mercadeo ✓ Estudio del mercado ✓ Investigación de mercado ✓ Encuestas ✓ Tabulación encuestas ✓ Canales de distribución ✓ Cadena de valor ✓ Mix de mercado ✓ Presupuesto de ventas ✓ Introducción y lanzamiento 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ El estudiante definirá las herramientas más utilizadas en los estudios de mercado. ✓ El estudiante identificará sus clientes potenciales. ✓ El estudiante encontrará desde la óptica del mercado, el precio de su producto o servicio. ✓ El estudiante propondrá sus actividades de comercialización y promocionales de sus productos o servicios. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Orientación a los resultados ✓ Búsqueda de información ✓ Pensamiento analítico ✓ Confianza

	✓ Se encontrará el pronóstico de ventas por períodos en unidades y precios	
Criterios de Evaluación		
<ul style="list-style-type: none">▪ Elaboración y evaluación del plan de mercadeo		

Unidad de competencia:	Realizar estudio de producción	
Saber	Hacer	Ser
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Plan de producción de servicios ✓ Características del producto o servicio ✓ Diagrama de operación ✓ Requerimientos de materia prima ✓ Compras de materia prima ✓ Inventarios ✓ Mano de obra directa ✓ Costos indirectos de fabricación 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Concepto de proceso productivo y políticas de establecimiento de precios ✓ Cálculos de estudio de mercado ✓ Establecimiento sistema de costos, de unidades y necesidades de maquinaria, equipo y demás elementos necesarios para la producción de bienes o generación de servicios 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Capacidad de análisis y síntesis ✓ Capacidad para trabajar en diferentes situaciones ✓ Trabajo en equipo
<p>Criterios de Evaluación</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Definición de productos ▪ Establecimiento costos de producción de los productos 		

Unidad de competencia:	Diseño análisis organizacional	
Saber	Hacer	Ser
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Ambiente organizacional ✓ Cultura organizacional ✓ Organigrama ✓ Contratación de personal ✓ Descripción de cargos ✓ Manual de funciones ✓ Evaluación de desempeño ✓ Salarios 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Tendrá claridad en cuanto se refiere a las variables que integran el estudio organizacional. ✓ Identificará los procesos y secuencias que se deben seguir para estructurar este componente del plan de negocios. ✓ Identificará la importancia que representa para la empresa, la elaboración de los organigramas administrativos de la empresa. ✓ Estarán en condiciones de elaborar diagramas de flujo sencillos, acordes con el tamaño de la empresa, que les permita identificar las operaciones ✓ Secuenciales del proceso de producción o de la generación de servicios. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Capacidad de análisis y síntesis ✓ Capacidad de trabajo en equipo ✓ Pensamiento sistémico

	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Dado lo anterior, se les facilitará la concreción del número de trabajadores que requiere la empresa para el cumplimiento de los objetivos propuestos y aceptados por el grupo de trabajo ✓ Definirá políticas de contratación, salariales y de evaluación 	
<p style="text-align: center;">Criterios de Evaluación</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Diseño y costeo estructura organizacional 		

Unidad de competencia:	Estructura análisis financiero	
Saber	Hacer	Ser
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Recopilación y análisis de información cualitativa generada ✓ Expresión cuantitativa de los aspectos evaluados al formular el proyecto ✓ Expresión monetaria de la inversión, ventas, costos y gastos ✓ Planeamiento de la inversión, recepción de fondos, amortización de créditos y comportamiento de los negocios 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Diseño de estructura y programación de la inversión y el financiamiento ✓ Programación de la amortización de los empréstitos ✓ Presupuestación de las ventas, los costos y los inventarios ✓ Pronóstico de los flujo de efectivo generado ✓ Cuantificación de las exigencias de recursos líquidos ✓ Inversión requerida en capital de trabajo ✓ Flujos de inversión y netos del proyecto 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Capacidad de análisis y síntesis ✓ Pensamiento complejo ✓ Habilidad lógico matemática

	✓ Balance general proforma: inversión	
	✓ Balance general pro forma: financiamiento	
Criterios de Evaluación		
<ul style="list-style-type: none">▪ Elaboración, análisis y sustentación de una estructura de análisis financiero		

Unidad de competencia:	Evaluación Legal	
Saber	Hacer	Ser
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Procesos y pasos a tener en cuenta para constituir y formalizar una empresa. ✓ Modelos y tipos de sociedades. ✓ Marcas y patentes. ✓ Pasos para constituir y formalizar una empresa 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Diseño plan de negocio identificando el tipo de empresa ✓ Recurrirá a los estamentos gubernamentales que apoyan al sector empresarial como el caso de las cámaras de comercio, incubadoras, Sena, etc. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Capacidad analítica ✓ Capacidad de síntesis
<p>Criterios de Evaluación</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Definición del capital social de la empresa ▪ Naturaleza jurídica de la empresa ▪ Evaluación mecanismos para proteger el capital intelectual de la empresa 		

Unidad de competencia:	Identificación proceso toma de decisiones	
Saber	Hacer	Ser
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Función de la toma de decisiones ✓ Condiciones en la toma de decisiones ✓ Tipos de decisiones básicas ✓ Modelos de toma de decisión 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Identificar la relación causa – efecto de la toma de decisión ✓ Plantear alternativa de toma de decisión ✓ Seleccionar método para toma de decisión ✓ Evaluar riesgos de la toma de decisión 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Capacidad analítica ✓ Pensamiento sistémico ✓ Habilidad de negociación ✓ Orientación a los resultados
<p>Criterios de Evaluación</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Identificar su proceso de toma de decisiones vs. modelos existentes ▪ Identificar y evaluar la relación beneficio – costo en los procesos de toma de decisiones. 		

Unidad de competencia:	Identificación proceso consecución de recursos	
Saber	Hacer	Ser
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Diseña plan de acción para la consecución de recursos ✓ Hace contactos efectivos para la consecución de recursos 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Identificar aliados potenciales ✓ Identificar entidades de apoyo a la creación de empresa ✓ Realizar contactos efectivos para consecución de recursos 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Habilidad de negociación ✓ Trabajo en equipo ✓ Orientación a resultados ✓ Resolución de problemas comerciales ✓ Liderazgo ✓ Capacidad influenciar sobre otros ✓ Búsqueda de información
<p>Criterios de Evaluación</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Presentación listado contactos efectivos para consecución de recursos 		

9. CONCLUSIONES

Existe un suficiente acervo bibliográfico para estructurar un marco conceptual de la pedagogía y el currículo, de la educación para el trabajo, de la formación por competencias y de la competencia emprendedora, como quedó plasmado en la parte correspondiente al marco teórico de este trabajo. Estos aspectos que tienen sustento teórico, también han sido objeto de disposiciones legales, no solo en lo relativo a la regulación de la educación, sino muy específicamente en el fomento de una cultura del emprendimiento, que busca crear el ambiente propicio para alcanzar un nuevo estadio de desarrollo del país, a través de la adquisición de perfiles profesionales con capacidad para resolver los problemas que la vida del trabajo, en un nuevo ambiente altamente cambiante, les exige enfrentar.

Considerando el interés propuesto por la política pública, al promulgar la Ley de Emprendimiento, ella da sentido a las oportunidades de desarrollo y compromiso que deben generar las Instituciones de Educación Superior y en particular para Inpahu, ya que desde su misma concepción de formación integral se expresa la intencionalidad de promover el emprendimiento en los tecnólogos que allí se forman.

Sin embargo los lineamientos curriculares existentes en la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas no son suficientes para la formación de profesionales con competencia emprendedora, como se desprende del análisis documental adelantado en la institución. Existe un vacío entre la formulación de las políticas al más alto nivel de la institución y la puesta en práctica por parte de quienes tienen el encargo de hacer tangibles esos lineamientos formulados por la alta dirección. Esto fue notorio no solo en la expresión de los objetivos de los diferentes programas, puesto que no todos mencionan el desarrollo de la competencia emprendedora, sino en la formulación de las competencias a desarrollar en las asignaturas que buscan el fortalecimiento de esta competencia.

Los conocimientos y concepciones que los docentes y administrativos tienen acerca de los lineamientos curriculares para el desarrollo de la competencia emprendedora, no tienen la suficiente estructura para que sean el lineamiento curricular para el desarrollo de esa competencia. Se nota desarticulación por parte de directivos de la facultad con respecto a lo formulado por la alta dirección, y un conocimiento muy limitado por parte de los docentes que deben llevar a la práctica el desarrollo de esta competencia.

Es importante tener en cuenta, que la propuesta de formación por competencias en Inpahu, plantea cinco que son consideradas como generales y que deben ser asumidas en el currículo planteado por las diferentes áreas de formación de la Institución, en los niveles de formación básica de los estudiantes, no sin olvidar que ellas deben fortalecerse no solo desde los respectivos espacios académicos, sino desde la manera como académicamente se puede lograr el dialogo interdisciplinar para promover la formación crítica reflexiva, donde tanto estudiantes como docentes, construyan desde el discurso pedagógico, la didáctica y la evaluación proyectos de emprendimiento viables y sostenibles no solo como resultado de un ejercicio académico, sino como proyecto profesional que debe trascender el aula e impactar favorablemente la productividad de los tecnólogos egresados de Inpahu y en consecuencia convertirse así en generadores de desarrollo económico.

De hecho lo observado en los resultados de la investigación, permitió como consecuencia de ello, presentar una propuesta para que la Institución y la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas estructuren y pongan en ejecución un eje curricular que contribuya a la formación de profesionales con competencia emprendedora, capaces de actuar con significado, de comprender, de saber, de convivir y de ser los profesionales que respondan a los retos que la sociedad les pide afrontar. La propuesta busca dar respuesta a unos requerimientos del medio ambiente económico que vive el país, con una fuerza

laboral amenazada por múltiples agentes externos e internos, que exigen una mayor autonomía, una mayor innovación y una permanente actualización.

Pero esto a su vez, requiere Instituciones capaces de asumir el reto, Instituciones que asuman que también es necesario que desde sus directrices, tengan programas de formación avanzada, para cualificar a su planta docente y a su vez ellos puedan orientar el desarrollo de sus estudiantes.

Las potencialidades de los seres humanos se desarrollan y son flexibles, en la medida que se forme desde lo cognitivo, lo actitudinal y lo valorativo. Por ello, la formación pedagógica, orientada hacia la exploración de la innovación desde la didáctica y la evaluación, se convierten en la fórmula que garantice la calidad que se debe imprimir en los procesos de enseñanza aprendizaje cuando se tiene el propósito de contribuir y participar en el desarrollo de la ciencia, la tecnología y la técnica.

10.RECOMENDACIONES

Implementar actividades extracurriculares:

- ✓ Escuela de formación de docentes en el programa.
- ✓ Semana de inducción: explicación de filosofía y concepto del programa
- ✓ Seminarios permanentes de espíritu empresarial con Empresarios e Instituciones que apoyan el tema de empresarialidad.
- ✓ Expo Inpahu una vez al año, dónde los estudiantes tengan la oportunidad de hacer un montaje logístico, de ventas y publicidad, haciendo un aporte económico por el stand.
- ✓ Participación en concursos internacionales
- ✓ Centro de documentación sobre empresarialidad

Incluir en el plan de estudios módulos obligatorios y electivos incluidos en la presente propuesta curricular

El programa emprendedor debería presentarse como una herramienta a utilizar por el estudiante en el momento en que la necesite, por tanto no debería sentir presión para crear empresa.

La selección de docentes debería ajustarse al perfil sugerido dentro de la propuesta.

Diseño de un sistema de incentivos a docentes y estudiantes que desarrollen e implementen proyectos de empresarialidad durante su permanencia en la institución.

Los proyectos emprendedores creativos con viabilidad de implementación, deberían ser reconocidos como opción de grado.

El estudio jurídico de propiedad intelectual, patentes y registros es requisito para una puesta en marcha de proyectos.

El programa debe ser creado como una unidad estratégica de negocios auto-sostenible dentro de la institución.

Los proyectos de los estudiantes que sean seleccionados por su viabilidad e impacto deben ser presentados por INPAHU ante entidades que respaldan este tipo de iniciativas.

Inscripción de INPAHU a los grupos de investigación, comunidades académicas y revistas que fomentan el desarrollo empresarial.

Acuerdos con instituciones que promuevan el emprendimiento, para soporte en capacitación de estudiantes y docentes.

BIBLIOGRAFÍA

BILBAO, Arantza y PACHANO Susana. Proyecto Andino de Competitividad. Área: Rasgos y Actitudes de los Emprendedores. Corporación Andina de Fomento. Enero de 2002.

BRUNET Ignasi y ALARCÓN, Amado. Teorías sobre la figura del emprendedor. Universitat Rovira i Virgili. Departament de Sociologia. Avigunda de la Universitat.

Cartilla de Facultad. Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas. Versión 2006. Bogotá D. C.

CONSEJO NACIONAL DE POLÍTICA ECONÓMICA Y SOCIAL, Departamento Nacional de Planeación, Documento Compes Social No. 81, Consolidación del sistema nacional de formación para el trabajo en Colombia, Bogotá D. C., 26 de julio de 2004.

DELORS, Jacques. La educación encierra un tesoro. Santillana. Madrid. 1966.

DÍAZ, Mario. Flexibilidad y educación superior en Colombia. Documento ICFES. Colombia 2002.

FLORES O. R. Evaluación, pedagogía y cognición, Editorial McGraw Hill 1999.

Ley 1014 de Enero 26 de 2006.

MALDONADO GARCÍA, Miguel Ángel. Las competencias, una opción de vida. Metodología para el diseño curricular. Ecoe Ediciones. 2001.

MOREA Francisco A. La participación de contenidos relacionados con la creación de empresas en la currícula universitaria. Universidad Nacional de Mar del Plata. Argentina.

NORAKOWSKI, M y otros. Desde los test hasta la investigación evaluativo actual. Un siglo, el XX, de intenso desarrollo de la evaluación en educación. Revista electrónica de investigación y Evaluación Educativa. V 9, No. 1.

POSADA ÁLVAREZ, Rodolfo. Formación Superior Basada en Competencias, Interdisciplinariedad y Trabajo Autónomo del Estudiante. Facultad de Educación, Universidad del Atlántico.

Proyecto Educativo Inpahuista. Anexo No. 3 Inpahu. Bogotá D. C., Noviembre de 2004.

SEGURA, Jorge Luis. Programa emprendedor. UNITEC. Bogotá. 2004.

SENA. Módulo de formación mentalidad emprendedora. Bogotá D. C. 2003.

SOTO JARAMILLO, Carlos Enrique; PIAMBA CASTRO, José Gerardo y RAMÍREZ URBINA, Jorge Enrique, Ponencia a la Ley No. 1014 de enero 26 de 2006 de Fomento a la cultura del emprendimiento.

TOBÓN, Sergio. Formación basada en competencias. Pensamiento complejo, diseño curricular y didáctica. Segunda Edición. 2006. Ecoe Ediciones.

ANEXOS

Anexo No. 1

ENTREVISTAS

Rodrigo Varela de ICESI

Texto de la entrevista	Análisis
<ul style="list-style-type: none">○ Olga Lucía Díaz: ¿Cómo se está desarrollando la parte de empresariedad dentro del ICESI?○ Rodrigo Varela: Bueno, haber le cuento, una historia rápida, desde su fundación ICESI pensó que una de su responsabilidad era formar líderes empresariales eso llevó a que muy rápidamente empezáramos a identificar diversas formas de enfrentar el problema, y llevó a que hacia finales del año ochenta y cuatro, se tomara la decisión de crear el Centro de Desarrollo de Espíritu Empresarial, para que ese ideal se volviera un hecho efectivo dentro del curriculum, eso llevó en ese entonces a que se tomara una decisión que básicamente implicaba, que en absolutamente todos los programas de ICESI, específicamente mas en los de pregrado todos los estudiantes tendrían que tener en su programa curricular, al menos un curso en el tema de Espíritu Empresarial o de Creación de Empresa o de Innovación Empresarial o de Creatividad Empresarial o cualquier nombre que fuera del caso dado, y eso planteó desde ese momento, la necesidad pues de definir, no solo unos contenidos para ese curso, sino una diferenciación clara en ese curso frente al resto de cursos que la universidad dictaba, definir unas metodologías y rápidamente pues encontramos varias cosas, la primera era que todo el material que existía, era material foráneo, era material que se había desarrollado en gran medida en los Estados Unidos y en alguna pequeña medida en Europa, y que por lo tanto una de las primeras labores que teníamos que cometer era, pues generar material local; el otro punto que encontramos muy	<p>Al haber iniciado en 1982 este se convertiría en uno de los primeros centros educativos en tomar este tema como una de las responsabilidades de las instituciones de educación superior. En 1984 crean el Centro de Desarrollo de Espíritu Empresarial para todos los estudiantes de todas las carreras, llamándolo.</p> <p>Encontraron que:</p>

Texto de la entrevista	Análisis
<p>rápidamente fue que el problema no era un problema sólo de la universidad, sino que era un problema de todo el proceso educativo al que los ciudadanos estaban sujetos y eso rápidamente también nos llevo a pensar en la necesidad de que hubiera actividades en secundaria y posteriormente actividades en primaria, inclusive en alguna ocasión hemos hecho actividades con grupos de maestros de preescolar, o directores de preescolar, también encontramos que... era necesario validar algunas teorías y validar algunos modelos, habían teorías muy sólidas que se habían formulado en los países desarrollados, pero que sus teorías necesitaban algún tipo de validación local y por ese motivo empezamos muy desde el comienzo un pequeño programa de investigación en diversas áreas asociadas al tema del Espíritu Empresarial, de manera que pudiéramos ir generando información local que nos diera sustento, rápidamente, pues también nos pusimos en contacto con todo el engranaje internacional donde se estaba desarrollando estos temas con propósito poder mantener una información actualizada de lo que estaba sucediendo y rápidamente también encontramos que era fundamental difundir el concepto en toda América Latina, y en ese sentido, si mi memoria no me falla para el año ochenta y seis (86) tal vez, ya lanzamos el primer Congreso Latinoamericano de Espíritu Empresarial que fue otro instrumento que permitió que muchas otras universidades conocieran del tema, se familiarizaran, miraran modelos, miraran ejemplos y se fueran integrando a este proceso y hoy pues afortunadamente hay muchas universidades en todo el continente, que ya de una manera u otra, han enfrentado el asunto; todas esas necesidades y demandas, se complementaron con el correr de los años con otro problema, y era el problema de que no existían profesores universitarios, con experiencia o con formación para dictar los cursos de espíritu empresarial o de creación de empresas, y eso llevó pues también a que una de nuestras preocupaciones era el de desarrollar programas de formación de docentes, específicamente docentes universitarios, para que pudieran hacer esto... las</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Fue necesario definir contenidos y metodologías - Todo el material era foráneo - Se había desarrollado en EEUU y en Europa - El problema era de todo el proceso educativo, desde antes de la universidad y luego en la universidad - Encontraron que era necesario validar localmente algunas teorías y modelos - Empezaron investigaciones relacionadas con el Espíritu Empresarial. - En 1986 lanzaron

Texto de la entrevista	Análisis
<p>diversas instituciones en el mundo pues han encontrado diversos caminos y cada cual pues considera su camino el adecuado, algunas han logrado pues fundamentalmente, pensar que si va a la calle y traen un empresario que se encargue del curso pues eso es lo mejor, otras han pensado pues un profesor tradicional de administración, otras han pensado que lo mejor es un psicólogo, aunque hay algunos temas de naturaleza psicológica en el proceso, y nosotros pues, lo que encontramos o lo que hemos ido desarrollando paulatinamente fue un proceso de formar nuestros propios profesores, que si bien es cierto podrían ser personas que provenían de cualquier ámbito profesional, debían de hacer un recorrido completo por el tema del espíritu empresarial, que no nos podíamos quedar sólo en el componente motivacional, que no nos podíamos quedar solo en el componente estratégico, sino que los profesores tenían que lograr adquirir una visión integral del proceso y que en la medida en que algunos de ellos pudieran tener una experiencia empresarial propia, pues muchísimo mejor, pero inicialmente pues ese no era el caso no teníamos esa configuración, pero al correr de los años hemos ido logrando ya que algunos inclusive ex alumnos nuestros que son empresarios y que alguna vez trabajaron aquí con nosotros cuando eran estudiantes, los volvamos a reintegrar, y hoy por ejemplo tenemos en los tres cursos que estamos dictando en este momento en primer semestre, tenemos tres profesores que fueron alumnos nuestros, que hicieron la experiencia de aprendizaje aquí, que se volvieron empresarios, que tienen sus empresas andando y que hoy han vuelto a la docencia, pero donde no es solamente el proceso empresarial lo que está andando, sino hay todo un proceso formativo que ellos ya vivieron y que por lo tanto creemos que esto va a fortalecer mucho el proceso.</p> <p>Nosotros desde el comienzo, fue muy rápido seleccionamos tres o cuatro conceptos del proceso empresarial que consideramos fundamentales y tratamos de alguna manera de integrarlos, para nosotros ha sido fundamental todo lo que</p>	<p>el primer Congreso Latinoamericano de Espíritu Empresarial.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Hoy son varias las universidades de todo el continente que están integradas al proceso. - Tampoco existían profesores universitarios con experiencia y formación para dictar los cursos. - Algunas universidades han contratado empresarios para que se encarguen de estos cursos. - Otras profesores tradicionales de administración - Otras un psicólogo.

Texto de la entrevista	Análisis
<p>fueron los planteamientos que hizo Albert Shatino, incluimos de alguna manera los planteamientos que hizo Bathson a través de Timonsy Rostand, incluimos un poco los planteamientos de Alan Gibs y con esas cuatro, y un poquito de lo del tema de McClellan, y con esos cinco elementos, pues, configuramos una, una idea que llamamos nosotros el proceso empresarial, que fundamentalmente pues tiene cinco grandes componentes: el primer componente que es el componente motivacional, un segundo componente que es el componente de la oportunidad de la generación y de la identificación y al evaluación de la oportunidad, un tercer componente que tiene que ver con la toma de decisión frente al proceso, un cuarto componente que tiene que ver con el tema de plan de negocio y un quinto componente que tiene que ver con la consecución de recursos, entonces nuestro proceso educativo, está montado, y nuestros cursos están montados bajo la premisa de que esos cinco componentes son importantes y de que un estudiante nuestro debe tener en su experiencia curricular, esos cinco componentes adecuados en la dosificación adecuada, por lo tanto nuestra idea no es, ni que el estudiante solo aprenda plan de negocio, o que el estudiante solo aprenda sobre líneas de financiación, o que el estudiante sólo se motive y entremos pues al tema que algunos miramos con un poquito de preocupación de los libros de superación personal y cosas por el estilo, sino que en realidad sea un proceso asociado, e integrado que le permita ver todo el continuo, a lo largo de su experiencia en ICESI. Nosotros, como te decía al comienzo, se definió que todos los cursos, todos los programas académicos debían tener al menos una materia, y yo diría que esa norma de una materia obligatoria, funcionó por ponerle algo, del año ochenta y cinco, casi hasta el año noventa, hasta el año dos mil, básicamente todos los programas tenían una materia, que era la que se concentraba en el tema y como te voy a contar luego, pues eso nos obligó a que como esa materia generalmente estaba en los semestres terminales octavo, noveno, séptimo, pues tuvimos que inventarnos algunas cosas para el resto de semestres, pero en lo</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Ellos han buscado profesores de cualquier ámbito profesional pero con recorrido completo pero con recorrido completo por el tema del espíritu empresarial, no solo con el componente motivacional, tampoco solo el estratégico, sino con visión integral y si alguno tenía experiencia empresarial propia sería mejor. - Algunos son egresados que ya han tenido experiencia empresarial. - Escogieron cinco

Texto de la entrevista	Análisis
<p>curricular normalmente estaba ya, alrededor del año noventa y ocho, noventa y nueve, dos mil, se presentaron dos cambios grandes, primero, e la Escuela de Administración, se cambió un poco el currículo y se incluyeron dos materias obligatorias, entonces hoy los estudiantes de administración tienen dos cursos: uno que está digamos básicamente en primer semestre y otro que está mas o menos en séptimo, octavo semestre, los otros programas continuaron con una materia, excepción del programa de derecho, ahí, fue la primera vez que violamos el principio, porque el programa de derecho, pues tiene una serie de complicaciones legales, que su currículo, casi está definido por ley, de manera que es muy difícil introducir materias, que no comillas lucen derecho, lucen ser de la ciencia jurídica, entonces como nuestra formación implicaba introducir una serie de materias formativas básicas, como institución el espacio que había para introducir alguna materia del espíritu empresarial fue cero, pero también allí se erige una reforma, que plateó la aparición formal, porque antes existía un poquito informal en materia de electivas y entonces allí nosotros ofrecemos también un par de materias electivas, que algunos estudiantes como electivas que son las toman y otro no las toman, entonces hoy un estudiante de administración, que esté muy interesado en el tema puede tomar cuatro materias: la materia de primer semestre se llama Espíritu Empresarial, la materia de séptimo semestre se llama Plan de Negocios y toma dos electivas, una que se llama Gestión de Empresas Familiares y otra que se llama Gestión de Pyme, entonces básicamente ese es digamos la perspectiva que tradicionalmente habíamos tenido, este semestre acabamos de introducir una nueva electiva, que se llama Generación de Oportunidades de Negocio, de nuevo abierta, las electivas obviamente están abiertas para los estudiantes de todos los programas de quien las quiera tomar, pero obviamente, ¿qué sucede?, sucede que los cursos pues tienen el grado de inconveniente de que cada departamento pues tiene sus propios cursos, y obviamente el departamento de matemáticas dice que su curso es de</p>	<p>(5) conceptos del proceso empresarial.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Esos planteamientos son de Albert Shatino, Bastson, Timonsy Rostand, Alan Gibs y McClellan. <p>Los cinco conceptos son:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Motivacional 2. Oportunidad de la generación y de la identificación y la evaluación de la oportunidad. 3. Toma de decisión frente al proceso. 4. Plan de negocio. 5. Consecución de recursos. <p>Todo debe estar integrado.</p> <p>Todos los programas académicos deben tener al menos una</p>

Texto de la entrevista	Análisis
<p>matemáticas, y el de ciencias y el de mercadeo y pues nosotros dictamos los cursos de nosotros, pero como te decía para la gran mayoría de los estudiantes esto solo vine a aparecer por allá en séptimo, octavo semestre dentro del currículo, entonces nos tocó hacer muchas cosas, o hemos hecho muchas cosas por fuera del currículo, para subsanar se problema, porque obviamente los currículos pues no dan lugar y yo tengo mis dudas y en realidad se requieren mas de dos o tres cursos, no dan lugar a meter en todos los programas dos o tres cursos, entonces inventamos varias cosas extra curriculares, la primera extra curricular, es que nosotros manejamos con todo estudiante nuevo una semana de inducción, no la manejan todas las universidades y en esa semana de inducción, pues hay distintas cosas que las distintas unidades hacen, pero nosotros decidimos meternos en la semana de inducción y con tener con todos los estudiantes en la semana de inducción una sesión de comunicación en la que les planteamos toda la filosofía del centro y toda la conceptualización que hay detrás de esto, para que ellos pues empiecen a decir, miércoles, ya que empiezo carrera miremos esta opción y miremos como la voy usando y como la voy direccionando, lo segundo que nos inventamos fue lo que llamamos y seguimos llamando el Seminario de Espíritu Empresarial para Estudiante Universitario de Nivel 1, que es un seminario que los estudiantes podían tomar entre primero y quinto, era un seminario completamente extra curricular y obviamente sin nota, sin pre requisito, seminario de unas diez a doce horas, en el cual los estudiantes interesados se inscribían y obviamente pues allí había un contenido de los temas fundamentales normalmente un par de empresarios, normalmente un par de instituciones y una orientación general de qué era este cuento de ser empresario y como funcionaba y cual era su trascendencia en el mundo económico etc., luego nos inventamos un segundo nivel, un nivel dos y hoy en día pues existen nivel uno y nivel dos, los estudiantes deben de tomar nivel uno una sola vez y nivel dos lo pueden tomar todas las veces que les convenga, por que el nivel dos es fluctuante, entonces un</p>	<p>materia obligatoria. Hoy tienen</p> <ul style="list-style-type: none"> - En primer semestre Espíritu Empresarial - Una electiva que se llama gestión de empresas familiares, otra que se llama Gestión de Pyme y otra que se llama Generación de Oportunidades de Negocio. - En séptimo u octavo Plan de Negocios. - En la semana de inducción para los estudiantes nuevos de todas las carreras hay una sesión de comunicación en la que se plantea toda la filosofía del centro y toda

Texto de la entrevista	Análisis
<p>semestre por ejemplo se lo dedicamos a mecanismos de financiación, otro semestre se lo dedicamos a franquicias, otro semestre se lo dedicamos a empresas de base tecnológica, otro semestre lo dedicamos a marcas y patentes, otro semestre lo dedicamos a ver sectores de la economía, bueno, cada semestre se trata de ir inventando un tema nuevo, entonces los muchachos que están interesados pues después de tomar el uno, pueden tomar el dos, tantas veces como su tiempo se los permita, o su interés los lleve. Paralelo con eso nos inventamos Expo Icesi, debe venir desde el año ochenta y seis también y lo que hicimos allí es decir, generemos un espacio en tiempo y en lugar para que los estudiantes que tienen negocios en Icesi o que quieren tener negocio en Icesi puedan un día adueñarse de este y vender y hacer relajo aquí y mostrar sus productos, mostrar sus servicios, y eso lo hacemos una vez al año, a veces con mucha oposición del resto de colegas que no saben de qué se trata pero, lo hacen y hemos encontrado en realidad con el correr de los años que para los muchachos que participan allí, esa experiencia fue vital en su proceso empresarial, el hecho de haber podido sufrir y gozar un poquito el fenómeno de montar una empresa, algunos la montan para ese día, o sea vamos a vender salchichas ese día y entonces tiene que alquilar un stand, tienen que pagar, tienen que vender, hacer publicidad y ver donde les compran y hemos encontrado que esa experiencia, es supremamente útil para los estudiantes.</p>	<p>la Conceptualización y unos seminarios de espíritu empresarial para estuante universitario Niveles 1 y 2.</p> <ul style="list-style-type: none"> - El nivel 2 no tiene tema específico sino uno cada semestre. - Expo Icesi.
<ul style="list-style-type: none"> o OLD: ¿Ellos pagan el stand? o RV: Pagan el stand, claro, eso no es regalado, tienen que pagar, pues obviamente una tarifa barata, el propósito no va a ser plata, pero... no, y siento que la filosofía es “Estamos haciendo empresa, no estamos haciendo subsidio” entonces si usted quiere tener un local para vender tres días aquí, ese le cuesta 	<p>Hubo un concurso al mejor empresario universitario abierto para todas las</p>

Texto de la entrevista	Análisis
<p>cien mil pesitos, entonces cancele sus cien mil pesitos y lúchelos para que se salven, perdió, se jodió, le fue bien excelente, ...ese es el mundo empresarial definitivamente, claro... ese es el mundo empresarial, vívalo, entonces no es el proceso de que la universidad le pone todo y lo regala todo, no, es los que quieren compran y actúen y funcionen, entonces esa es otra actividad extra curricular, hubo una época hace muchos años que teníamos un concurso al mejor empresario universitario, entonces permitíamos que se inscribieran estudiantes de varias universidades escogíamos el mejor, hoy en día tenemos son dos concursos, yo les llamo internos, uno que es el Concurso de Oportunidades de Negocio, que es para los muchachos que pues todavía no han hecho un plan de negocios, solo tiene una oportunidad de negocio, entonces tratamos de recoger eso, de que participen, de que propongan y escoger la mejor y algún día en el semestre ellos tienen la oportunidad de exponer su idea y que los otros pasen y les pregunten y tenemos un Concurso de Plan de Negocios, interno también, que ya son los estudiantes que están terminando su curso avanzado, su curso de séptimo, octavo, noveno que tienen su plan de negocios, o los estudiantes que por cualquier motivo y por otro interés han hecho su plan de negocio, entonces en eso de nuevo, pues la idea es escoger los mejores, en dos ocasiones hemos logrado clasificar a concursos internacionales, a las finales de concursos internacionales, y en dos ocasiones grupos de estudiantes han ido al concurso que hace la Universidad de Oregon en Portland a competir en la final con universidades de todo el mundo, nunca hemos ganado allá pero, hemos entrado a la final, hemos estado entre los veinte mejores. Por el otro lado, pues obviamente con el desarrollo del centro donde empezamos a crecer, a tener mas profesores, pues se creó un centro de documentación, en este tema y en el tema de Pymes, entonces indudablemente también ese es un mecanismo de apoyo para los estudiantes para que vengan y escuchen qué sucede acá, y todas esas actividades pues van extra curriculares hemos apoyado por veinte años a fundar</p>	<p>universidades.</p> <p>Hoy existe el concurso de oportunidades de negocios y otro de Plan de Negocios. Son internos.</p> <p>En dos oportunidades han clasificado en un concurso internacional.</p> <p>- El Centro creó un centro de documentación en este tema y en pymes</p> <p>Tuvieron incubadora de empresas y han apoyado la incubadora de base tecnológica</p>

Texto de la entrevista	Análisis
<p>empresa que fue la primera incubadora que hubo en Colombia, aunque era una incubadora de tipo abierto, y ahora ya cuando salió ya una incubadora de base tecnológica que en Cali, pues también hemos estado apoyando en alguna medida apoyando ese proceso.</p>	
<ul style="list-style-type: none"> ○ OLD: ¿Cuál es la incubadora de base tecnológica que asesoran? ○ RV: Incubar futuro. Ha tenido muchos problemas pero pues hemos estado ahí ayudando un poquito en lo que podemos pues el problema ha sido de plata y cuando el problema es de plata, pues nosotros como universidad estamos graves, pero pues la idea es también generar esos mecanismos externos, de manera que los estudiantes puedan acudir a esos mecanismos internos, mantenemos obviamente pues buenas relaciones con fondo de garantías, con las organizaciones con las ONG que trabajan acá, con el sector de pequeña y mediana empresa y de micro en alguna medida, pero es tratando de generar todo un entorno al lado de los estudiantes, y el otro punto para los estudiantes pues ha sido el congreso de empresariedad, que tiene básicamente dos mercados, pues uno es el mercado de estudiantes y otro es el mercado de profesores, pero normalmente, pues la mayoría de los participantes son estudiantes, de manera que se empapen que se empapen un poquito de lo que está pasando en el mundo alrededor de estos nuevos temas, como están funcionando, etcétera, etcétera, y que logren pues ver, tener una visión un poquito mas amplia del asunto, eso es lo que hemos estado haciendo allí, eso ha llevado pues a muchas cosas, pues desde el año noventa y uno ya publicamos el libro de Innovación Empresarial, luego se sacó una nueva edición para el año dos mil, y que afortunadamente es un libro que se está usando en muchas partes del continente, en el año también como noventa y uno, noventa y dos, publicamos el libro Crear Empresa Misión de todos, que es un libro especialmente dirigido a los estudiantes de finales de 	<p>Incubar futuro es la incubadora de base tecnológica que apoyan. También existe el congreso de empresariedad</p> <p>Ya publicaron los libros de innovación empresarial y crear empresa misión de todos. Este último libro pensado para los estudiantes de secundaria fue presentado en una investigación que</p>

Texto de la entrevista	Análisis
<p>secundaria, en ocasiones luchamos en el primer semestre, porque más o menos en esa zona de los dieciocho a los veinte años digamos es para la cual está el libro dirigida, ese programa de secundaria pues fue luego presentado en una investigación que hizo la OIT a nivel mundial, en el año noventa y uno fue seleccionado como uno de los tres mejores programas a nivel mundial en el área de jóvenes y por lo tanto algunas veces se han hecho transferencias de ese programa a otros países, hemos hecho, pues capacitación de profesores universitarios en Chile, en Ecuador, en Perú, en Colombia, en México, en Costa Rica, en Honduras, en República Dominicana, tratando de llevar la idea de que aparezcan nuevos profesores, pues ahora el año pasado, el gobierno pues se encargó que hiciéramos la parte de espíritu empresarial dentro de la Cátedra Asiete, entonces pues también estuvimos metidos con eso, desde que empezó el programa Jóvenes Emprendedores Exportadores, pues se mencionó la región, he sido el organismo de apoyo, de asesoría y de formación para ese programa, ahora estamos trabajando con el Ministerio, con los grupos que había escogido el año pasado, haciéndoles toda la formación y el seguimiento en el tema de planes de negocio, son cosas ya externas, pero que de nuevo, van generando pues todo un continuo a la acción que se ha venido haciendo durante muchos años, en el tema investigativo, pues ya estaba permanentemente, mirando diversos temas especialmente el tema de educación empresarial, el tema en formación, luego uno de los colegas acá se metió muy fuerte en el tema de empresa familiar, en el que sé que está en este momento inclusive pues ya haciendo su disertación doctoral en esa área y hemos venido haciendo algunos seminarios y algunos trabajos con ellos, en algún momento vimos, que nosotros habíamos estado por alrededor de quince años concentrados totalmente en el proceso de estimular y apoyar y fortalecer el nacimiento de empresas, pero después que las empresas nacían, como que el problema no era nuestro, entonces eso nos llevó a pensar que era supremamente importante enfrentar otra parte del proceso y en el proceso ya hay</p>	<p>hizo la OIT y fue seleccionado como uno de los tres mejores programas a nivel mundial. Han hecho transferencia con capacitaciones en varios países de la región de AL. Hoy trabajan con el gobierno en el programa jóvenes emprendedores exportadores. Hoy también apoyan al sector de la pequeña y mediana empresa. Nunca se han metido con el sector de la microempresa.</p> <p>Crearon la red empresarial. Hoy trabajan con el SENA, con COLCIENCIAS y Fopyme.</p>

Texto de la entrevista	Análisis
<p>apoyo al sector de la pequeña y mediana empresa, claramente no quisimos y no ha sido nuestra política nunca, meternos con el sector micro, sino pues miremos que no es el sector que para el estudiante universitario sea de interés, sabemos que todas las empresas nacen muy chiquiticas, pero creemos que la finalidad del nuestro tiene que ser de que esas empresas que nacen pequeñas, crezcan, se desarrollen, progresen y alcancen unos niveles significativos de desarrollo, y entonces nos metimos activamente al sector Pyme, primero nos metimos con los programas escrutinio, luego formulamos un proyecto, formulamos una propuesta de un proyecto muy grande que estaba haciendo el BID en América Latina, que era tratar de un programa regional para Pyme, en el cual el BID finalmente escogió seis universidades, seis entidades en América Latina y nosotros fuimos la entidad colombiana seleccionada y allí pues empezamos a trabajar y trabajamos casi cuatro años en desarrollo de todo un modelo que llamamos el modelo de Red Empresarial, que luego pues te cuento mas en detalle, y luego entramos a otra serie de programas Pyme, con SENA, con COLCIENCIAS, o FOPYME ahora, de manera que hemos estado ampliando el campo para que no solo fuera la etapa de motivación, de nacimiento sino también la etapa de expansión y de desarrollo del sector de pequeña y mediana empresa y allí pues han surgido los temas de empresa familiar, los temas de pequeña y mediana empresa, y entonces eso como te decía han venido a constituirse en electivas para los cursos nuestros, que mas te digo.</p>	
<ul style="list-style-type: none"> ○ OLD: Estamos hablando más o menos del porcentaje, ¿tienen estadísticas de cuantos estudiantes salen y montan empresa? ○ RV: Sí, pero antes de contestarte, te comento algo, nuestra noción básica, es que nosotros somos una entidad educativa, y que lo importante para nosotros como 	<p>Como el valor más importante que tiene</p>

Texto de la entrevista	Análisis
<p>entidad educativa, es formar a los muchachos, con una mentalidad empresarial y con una orientación empresarial, para que ellos la desempeñen en cualquier momento de su vida, por lo tanto desde el punto de vista de nosotros, nunca y a no ser de que me pongan a mí en la disyuntiva de que o lo hago o me voy, nunca, ha existido la intencionalidad o la presión para que los estudiantes tengan que crear su empresa, ante cualquier evento académico, entonces nunca hemos tenido requisito que diga, por ejemplo para usted graduarse tiene que tener su empresa montada y tiene que traerme el certificado de la Cámara de Comercio, o para usted graduarse tiene que demostrarme que la empresa tiene tres meses de existencia, o para usted aprobar el curso tiene que mostrarme que consiguió la plata para montar la empresa, nada de ese tipo de cosas, por una razón muy sencilla pero muy profunda, y es que el valor más importante que tiene el empresario es su autonomía y creemos firmemente que cualquier acción que viole la autonomía del alumno y del futuro empresario es contraria a la formación empresarial, entonces en ese sentido, nosotros no tenemos una estadística que nos diga de los cien muchachos que están tomando la materia este semestre, ya en diciembre vamos a tener tantas empresas, no, jamás, en el año noventa y nueve, dos mil, ahora sí para contestarte tu pregunta hicimos una investigación de todos nuestros egresados que iban del ochenta y cuatro al noventa y cuatro, o sea que todos tenían como mínimo cinco años de graduados, y allí entonces pues vimos a ver que había pasado con todo ese grupo de gente, si esa gente, realmente había creado empresa o no había creado empresa, y no estamos hablando de entregar planes de negocio, sino de empresas creadas realmente, los datos, por ahí está el PEI pero los datos a grosso modo es que mas o menos el cuarenta por ciento o había creado empresa, o había hecho transformaciones significativas en las empresas de su familia, o había hecho transformaciones significativas en las empresas para las cuales había trabajado y había claramente manifestado, las características propias del espíritu empresarial que es lo que</p>	<p>el empresario es su autonomía no le hacen seguimiento a los egresados para ver si tienen empresas o no.</p> <p>El 40% ha creado empresa o han echo transformaciones significativas para las empresas para las que trabajan.</p>

Texto de la entrevista	Análisis
<p>nosotros queríamos medir y en ese momento, en el año noventa y nueve, pues como tu sabes la situación ahí no era la mejor, mas o menos el veintidós por ciento tenían empresa actuante de vía, funcionando como empresa propia funcional, el año entrante, tenemos la expectativa de volver a hacer la encuesta, ya cubriendo del ochenta y cuatro al noventa y nueve, o sea seguimos con la filosofía de mantener cinco años de margen, y vamos a ver que resultados nos aparecen, pero como te digo, mucha gente me vuelve y me dice: “y cuantos crearon empresa de los que hicieron el curso” y yo le digo, “ninguno”, si hubo alguno fue, por... pues yo sé que hay uno que otro pero en el porcentaje es mínimo, nosotros tenemos algunos alumnos que al terminar el curso, han arrancado sus empresas, pero pues de nuevo eso es lo mínimo y ha sido completa y total decisión de ellos, en este momento hay dos muchachos que están haciendo su semestre de práctica, dos grupos, que están haciendo su semestre de práctica en la otra entidad que hay en Cali que es el Parque del Bosque, están tratando de montar la empresa, que hicieron el curso ahora están en la incubadora ya haciendo los desarrollos y arrancando la empresa, y obviamente estamos detrás de ellos apoyándolos, pero como te digo nunca ha existido la presión y de que nos pongamos a decirle, no es que este año creamos trescientas empresas, cien empresas y cuando uno va y mira, muchas veces esa estadística, encuentra que lo que hicieron fue cien planes de negocio, y entonces eso no es creación de empresa, una cosa es hacer un plan de negocios y otra cosa es crear una empresa, entonces ese es, así como te digo, por encima, encima, lo que nosotros hacemos, hemos hecho en el desarrollo de esto muchos intentos, muchos ensayos, por mucho tiempo manejamos por ejemplo paralelo con los cursos, un taller de creatividad, manejamos por mucho tiempo un taller de comunicaciones efectivas, manejamos en alguna época un taller de logro, como elementos complementarios a los cursos, paulatinamente esas cosas se han ido introduciendo en otras partes del curriculum y por lo tanto, pues hemos ido</p>	

Texto de la entrevista	Análisis
<p>nosotros, como se dice, disminuyendo la partición en eso, estamos en este momento, por ejemplo, este semestre vamos a hacer un cambio de nuevo y lo que vamos a hacer es todo un taller, ya no es solo en creatividad sino un taller de ideas y oportunidades de negocio, fuera de lo que se hace normalmente en el curso, que es un componente obligado el curso, vamos a tratar de montar un taller mas grande y como te dije estamos montando, está ofreciendo este semestre una electiva en esto, entonces se han ensayado como te digo diversos componentes adicionales al curso propiamente dicho, el curso, en su esquema más tradicional que hemos hecho es de cuatro horas semanales, durante las dieciséis semanas académicas, en que como te dije tenemos una primera zona muy fuerte de motivación, para que la persona entienda que significa realmente ser empresario, cuales son las implicaciones sociales, económicas, políticas, filosóficas y biológicas del concepto ser empresario, que entienda muy bien la relevancia de esa acción, en términos de desarrollo económico y social, que entienda muy bien lo que caracteriza, lo que le es propio al empresario porque obviamente el estudiante viene muy afectado de lo que le es propio al ejecutivo, que es lo que se le enseña en los otros programas, y luego lo metemos intensamente en los que es el proceso empresarial las etapas de formación de una empresa y obviamente pues paralelo con eso tiene que ir el ciclo de generación de idea, de evaluación de idea, de generación de oportunidad, de evaluación de oportunidad y de elaboración de plan de negocio y obviamente a marrado a todo va el tema de creatividad y va el tema de innovación, de manera que hay, tres cosas que van en paralelo a lo largo de los cursos, lo s cursos, pues han ido, desde el comienzo han tenido un componente importante de participación de los alumnos y con el correr de los años cada día son mas y mas participativos, la universidad se ha metido mucho en el cuento de la educación activa y por lo tanto se trata mucho de que ellos participen muy fuertemente en el desarrollo de los distintos materiales, algunos de los que son mas viejitos, pues de pronto usamos mas todavía, algunas</p>	

Texto de la entrevista	Análisis
<p>clases magistrales, trabajamos con grupos pequeños, el tamaño estándar de nuestro grupo es veinticinco, ocasionalmente este semestre, por ejemplo en primer semestre, tuvimos a treinta y dos alumnos pero eso ya es gigantesco para nosotros, en la escala nuestra, de manera que estábamos generalmente con grupos de veinticinco o menos alumnos, el curso, es un curso en el que no hay exámenes, creemos que no tiene ningún sentido preguntarle a un estudiante, dígame que piensa Shapiro, o recíteme que piensa Mckellan o dígame cuales son las etapas o los componentes del espíritu empresarial, tratamos de que el curso sea muy vivencial para ellos de manera que ellos tengan que tener a lo largo del curso muchas experiencias, que de pronto los otros cursos no han tenido, por ejemplo, en general todos tienen que ir a conversar con un empresario y a levantar una historia de vida de un empresario, al que ellos conozcan, con el que ellos tengan contacto, puede ser su papá, puede ser su mamá, puede ser su tío, puede ser su hermano, puede ser aquellos que puedan tener acceso y allí empieza el primer proceso de esto que te decía de la participación, nosotros no les damos ni los nombres, búsquelo, y usted convéznalo, y converse con el, lo único es que tal día tiene que entregar usted aquí la historia de él y presentarnos un resumen muy claro, tenemos todo un componente de generación de ideas, en que todas las ideas de negocio son generadas por ellos, el profesor no tiene nada que ver en la generación de ideas de negocio, pues dirige la metodología, dirige u taller, dirige un seminario, pero las ideas son de ellos, ellos mismos califican entre ellos mismos sus ideas, y ellos mismos entre ellos seleccionan sus ideas, pues fue una de las cosas que digámoslo así tenemos prohibidas, que el profesor llegue y les diga, yo creo que este año, debemos trabajar en el sector agrícola, y vamos a generar ideas del sector agrícola, a mi me parece que es buena idea el mango, entonces tu diste el mango y usted el aguacate y usted el maracuyá, no, generen ideas de lo que quieran, y de lo que sea del caso, hemos tenido una política que alguna gente la comparte y otra no, y es que solo hay tres grupos de</p>	

Texto de la entrevista	Análisis
<p>ideas prohibidas, prostitución, drogadicción y agencias de empleo temporales, y alguno entonces preguntan, por qué la última y la razón es que es muy parecida a los otros dos, pero fuera de eso, lo que ellos quieran, eso ha tenido, sus mas u sus menos, porque obviamente a veces los muchachos juegan a resolver su problema de la manera más fácil, con realidades más convencionales, mas tradicionales, a veces los directores de los programas se quejan porque los muchachos no generan ideas en las áreas técnicas específicas de ellos, pero como les digo yo, eso no es culpa nuestra, ustedes allá no les dieron, “... <i>las herramientas para que generen ideas sobre...</i>” y yo como hago, pues yo no soy el experto en todas las áreas, entonces les mantenemos la libertad de las ideas, allí hay muchos mecanismos que hemos usado diversos sobre como presentar las ideas y ellos las tienen que presentar en público, las tienen que calificar y uno las selecciona de alguna manera pues pero con los valores de ellos, uno hace el procesamiento final digamos de la votación, hemos hecho muchos ensayos de la conformación de grupos empresariales, originalmente, tratábamos de que los grupos empresariales estuvieran conformados por la afinidad con la idea, o sea, si tú y yo nos pareció buena esta idea, pues tratemos d que los dos trabajemos alrededor de esta idea, pero ese, genera miles de conflictos porque a veces tú y yo no nos entendemos, no nos queremos, “... <i>podemos tener una muy buena idea...</i>”, fuimos novios y peleamos, bueno lo que sea, lo que hemos hecho en los últimos años es en realidad que aquellos muchachos cuya idea resulta ganadora, cada uno tenga la potestad de contratar dos socios, entre los que no fueron ganadores, entonces van y contratan dos socios entre los que no fueron ganadores, no pueden contratar de los ganadores, en general e s la única limitante y ya ellos verán como resuelven su problema de su trabajo en grupo, ellos escogieron ya sus socios, si la embarró pues se dio cuenta de que no puede escoger socios simplemente porque es bonito o bonita, porque es amigo o amiga, porque vive cerquita o no, o porque el toda la vida ha estado colgado de usted,</p>	

Texto de la entrevista	Análisis
<p>ellos tienen que traer empresarios a clase, entonces de los empresarios que entrevistan, quedan con la misión de traer dos, tres, cuatro, durante el semestre y tienen que revisar en la calle su plan de negocio, entonces tienen que irse a conseguir sus datos, su información, a hacer lo que tengan que hacer para elaborar su plan de negocio, de manera que es un curso en que ellos tienen mucha acción directa en el curso, hay en términos de calificación, hay algunas cosas que a alguna gente no le gusta y es que calificamos asistencia y pues se entiende que el que no viene pierde, porque es básicamente un juicio de participación, calificamos fuertemente juicio de participación, hay mucho en trabajos, en lecturas, en informe escrito, e presentaciones, pues calificamos informe escrito y calificamos obviamente el plan de negocio, otro componente que tiene el curso es lo que normalmente llamamos nosotros la actividad empresarial real, y es que ellos tienen que hacer durante el semestre como grupo, tienen que hacer una actividad empresarial, eso ha ido evolucionando con los años, al comienzo era solo una actividad, entonces pues algunos al comienzo se nos salían con la organizada de una rifa, las prohibimos, luego que compramos esto y vendemos esto, okay, luego que organicemos un baile de final de semestre, una rumba de fin de semestre, okay, bueno distintas cosas, ellos tienen que inventársela, ellos tienen que financiarla, ellos tienen que sufrir si pierden y gozar si ganan, y en esa actividad, pues se ha venido haciendo unas modificaciones con algunos colegas, estamos tratando de ir mas a que no sea una actividad empresarial sino una serie de actividades empresariales dentro de semestre, de manera que tengan que como se dice durante el semestre vivirla mas, eso es un poco más complejo, pero pues estamos encontrando que educativamente puede ser muy interesante, allí tenemos una regla muy curiosa y es que la plata no se distribuye, ni la plata se regala, la plata se consume en el grupo, en una actividad de tipo social, en una fiesta, en un paseo, o en cualquier cosa fundamentalmente tratando de generar mas unión grupal que cualquier otra cosa, entonces, las</p>	

Texto de la entrevista	Análisis
<p>utilidades son para los que trabajaron y para los que ganan la actividad, si usted trabajo y no va a la actividad se jodió no le damos ni un peso, tiene que ir, porque la idea es integrarlos, pues porque también el curso, que ya va siendo el curso último casi para irse de la universidad, si se requiere práctica, les sirva de integración, ellos tienen que al final sustentar oralmente su plan de negocio ante todos sus compañeros, no es ante el profesor sino ante todos sus compañeros y obviamente pues hay un proceso de calificación tanto de la sustentación oral como de lo escrito, de manera que se pueda mirar no solo lo que está en papel sino como son capaces o no son capaces de vender su idea, a veces logramos que alguna gente de la calle venga a esas sustentaciones, eso se vuelve difícil muchas veces, a veces nos vamos dos o tres profesores, a veces pues le toca a uno solo, entonces fluctúa mucho, pero la idea es que ellos sientan un poquito la presión de tener que pararse ante un auditorio, a vender su idea en un plazo de tiempo finito y a recibir madera, porque parte de lo que les decimos es, mire, nosotros somos profesores hasta el día de la sustentación, el día de la sustentación somos inversionistas, nosotros estamos allá para ver no que bellezas académicas hicieron sino para ver si metemos plata o no metemos plata en ese negocio, entonces ya no les vamos a comer cuento ni los vamos a tratar como alumnos, sino que les vamos a preguntar como si yo fuera a meter mi pata y yo necesito que me aclaren en que diablos es que voy a meter mi plata, e el caso del curso de administración, que como te digo son dos cursos, del programa de administración, lo que hicimos fundamentalmente fue partir ese continuo en dos grandes bloques, partimos el primer bloque que es el de primer semestre, hasta que ellos lleguen a generar idea de negocio y un poquito a conformar mas o menos una oportunidad de negocio, pero que no hagan plan de negocio, pues el primer semestre pues no tienen los conocimientos para hacerlo, y luego el segundo curso, entonces ya se enfoca fundamentalmente, al plan de negocio, a financiación, y a arranque, entonces, los estudiantes de administración de</p>	

Texto de la entrevista	Análisis
<p>empresas, digamos, ven la cosa un poquito mas lenta, con un poquito mas de tiempo de maduración, con un poquito más de cobertura, porque eso es difícil, pero en general todos los estudiantes, no importa que estudien, tienen terminar con su plan de negocios, si, porque en el otro curso que es un solo curso, pues es más compacto y allí pues tenemos que meternos de una forma más fuerte, en el primer curso de administración de empresas, hace unos cuatro, cinco años, empezamos a utilizar un poco Internet y por lo tanto ese curso pues varios años se ha tenido montado webcity, no como curso a distancia ni solo por Internet sino como complemento, entonces hay actividades presenciales y hay actividades por Internet y van las dos funcionando en paralelo y por ejemplo, pues toda la revisión de trabajos, toda la transmisión de lecturas, todo el manejo de la información del día a día del curso, pues está permanentemente integrada con el sistema de Internet, pero pues la clase presencial sigue existiendo y algunas cosas se siguen haciendo en la clase, pero esencial, algunas se hacen en la clase de Internet, este semestre pues, estamos pasando eso a otra plataforma, que se llama Moodle y por lo tanto pues vamos a tener este semestre todos los estudiantes de primer semestre, trabajando ya con Moodle, ya es un curso que está bastante maduro, pero no queremos ponerlo ciento por ciento virtual, porque creemos que la presencia del profesor, el estímulo del profesor, el contacto del profesor es muy importante aquí porque no se trata de transmitir un contenido, pues a fin de cuentas que es lo que nosotros llamamos espíritu empresarial, de manera que eso es básicamente lo que hacemos, estamos ya en el proceso ya se hizo una primera experiencia para el proyecto de los jóvenes del programa Jóvenes por Colombia, que como eran muchachos en “n” ciudades de Colombia, hacerles capacitación presencial pues era costosísimo, entonces desarrollamos también un módulo para plan de negocio, en capacitación virtual, con ellos se hizo un pequeño pedazo presencial y luego todo casi virtual, inclusive la asesoría la estamos realizando virtual, de manera, que ahí estamos tratando pues de</p>	

Texto de la entrevista	Análisis
<p>combinar, metodologías hemos venido los dos últimos años tratando de trabajar mucho el tema de software de plan de negocios, tenemos una primera aproximación que la presentamos en el congreso pasado que hicimos ahí en Cali, creemos que es una gran mejora frente a lo que existía antes, pero pues no estamos ya satisfechos, entonces estamos trabajando en un nuevo proyecto, como una nueva orientación de programación a ver si de pronto, no sé, de aquí a fin de año podemos tener algo mejor, hemos encontrado ya, sin embargo en las dos veces, los dos semestres que hemos podido aplicar el software que tenemos que en gran medida alivia para los estudiantes lo que era su gran dolor de cabeza, que era el tema de las posiciones financieras, yo acá tengo mis dudas si eso es bueno o si eso es malo pero de todas maneras les alivia mucho eso y lo alivia a uno porque siempre era el problema que no les cuadraba, los números no les daban, entonces había que sentarse con ellos a trabajar muchísimo hasta que les cuadrara, ahora lo que tenemos es convencernos un poquito más de la necesidad de que analicen los resultados que les está dando el software, y vean haber que es lo que está pasando allí, eso es así a la carrerita lo que nosotros hacemos y lo que estamos haciendo.</p>	
<ul style="list-style-type: none"> ○ OLD: En la parte docente continúan con la formación de docentes que se van a vincular. ○ RV: Sí, nosotros mantenemos un proceso de hacer, lo que estamos tratando de hacer es buscar como nuevos docentes, gente que ya tomo el curso con nosotros, que ya conoce el curso, que ya conoce, que ya vivió la experiencia, entonces hoy por ejemplo, pues todos han sido de una manera u otra en algún momento alumnos, cuando hemos vinculado gente externa, pues lo primero que hacemos es que lo ponemos de alumno un par de semestres y luego de eso pues vamos fortaleciendo diversos aspectos que pudieran estar asociados, seguimos haciendo 	<p>Hay capacitación para docentes que se van a vincular.</p>

Texto de la entrevista	Análisis
<p>programas de capacitación para docentes, el año pasado, a finales del año estuvimos haciendo uno para toda la gente de las universidades de Pereira, el año también estuvimos haciendo uno grande en Ecuador, para varias universidades de Ecuador, y en la medida en que las instituciones nos piden colaboración pues, hacemos programas especiales para instituciones, pues el año pasado el proyecto grande fue lo de CEIF, si te acuerdas casi ciento veinte profesores, desafortunadamente los CEIF dieron muy cortico, pero la idea es mantener ese programa y poder ofrecerlo a muchas entidades para que los profesores conozcan un poco mas la conceptualización y la mecánica del trabajo, para que puedan guiar mejor de pronto esos cursos.</p>	
<ul style="list-style-type: none"> ○ OLD: ¿Cómo se presta esa ayuda a las instituciones, que lo requiere? ○ RV: Básicamente, lo manejamos como un proceso de consultoría, las instituciones que nos solicitan, pues les planteamos un proceso de hacerlo, les enviamos una propuesta, incluyendo pues los temas que cubriríamos, la dinámica que tendría, los costos, los requerimientos, lo de siempre y luego ya una vez que ellos deciden, pues ellos tienen la responsabilidad de escoger cuales son los profesores que van a participar, y ya luego nosotros pues entonces vamos y ejecutamos el tema de la capacitación de los profesores. 	<p>Tiene programa de consultoría para varias universidades.</p>
<ul style="list-style-type: none"> ○ OLD: En Cali, ¿qué instituciones están trabajando en la parte de Emprendimiento? ○ RV: Mira, yo creo, que la historia de esto es muy curiosa, la primer universidad tal vez en Colombia tuvo de iniciación de nuevas empresas fue la universidad del valle, que lo cree yo en el año setenta y seis para el plan de ingeniería industrial, y 	<p>La primera universidad que habló de creación de empresa en</p>

Texto de la entrevista	Análisis
<p>se ha mantenido y hoy el plan de ingeniería industrial, pues yo ya no sé pero me imagino que debe mantener mas o menos los tres cursos que finalmente quedaron allí como una franja, que era un curso que se llamaba creatividad liderazgo, luego el curso de ingeniería económica y luego el curso de iniciación de nuevas empresas, pero desafortunadamente la verdad es que yo nunca pude lograr en la del valle que el proceso se masificara, siempre fue en ingeniería industrial, los últimos años se logro un poquito con ingeniería de sistemas, luego con un colega de acá se olvidó un poco en la facultad de administración, y en los últimos años valle ha tratado de que el tema coja cierta unidad de empresaria que no ha podido, entonces Valle tiene aliguito pero no mayor cosa, la universidad Santiago de Cali, ha sido muy activa en el tema con su orientación peculiar, que yo no la comparto, pero, muy peculiar, ellos han trabajado mucho lo que ellos llaman, no se su palabra y creo que, como te digo con un enfoque muy diferente, creo que han hecho ahí un trabajo muy interesante, la otra universidad...</p>	<p>Colombia fue la del Valle en Ingeniería en los años setenta y seis. También la Santiago de Cali ha hecho algo al respecto.</p>
<ul style="list-style-type: none"> ○ OLD: ¿Tienen libros escritos allá? ○ RV: Ellos tienen algunas cosas de esas del ser, ellos escribieron algunas cosas sobre el tema muy orientados a la parte personal, a la parte motivacional y ese tipo de cosas, la otra universidad que tuvo en una época un programa bastante intenso pues también industrial fue la Autónoma, la Autónoma en un momento dado, pues llegó a tener diez cursos que a mi me parecieron toda la vida excesivos, no sé que tanta intensidad mantiene hoy, pero en algunas áreas si les aparece, por ejemplo ellos están coordinando la cátedra ceinfi, en esta región y hay algunos colegas allá que se mantienen más o menos dinámicos en el tema, uno de los colegas que trabajaba, con nosotros que estaba con nosotros por mucho tiempo se retiró y se fue para la Javeriana, y entonces ahora la Javeriana pues está retomando el tema con más intensidad y han conformado un pequeño 	<p>Algunos centros educativos han escrito sobre el ser, sobre la parte personal y la parte motivacional.</p>

Texto de la entrevista	Análisis
<p>grupo, que quiere trabajar en el área y yo diría que ahí termina, en una época hace muchos años en que la Nacional de Palmira, trató de jalarle al tema, pero como que no se volvió a oír más, la San Buenaventura un día si otro día no, así lo que uno se da cuenta y ya luego las otras pues ya ni sé, ya no se te decir...</p>	
<ul style="list-style-type: none"> ○ OLD: Hay una que nació que me mencionaron, me dijeron que la de... debe estar trabajando en este momento... ○ RV: Otra historia, fundación Carvajal empezó en el año setenta y seis, un programa muy activo con micro empresas y ha sido ya diría el líder y le punto de foco de todas las instituciones de América Latina que han trabajado con micro empresas, o sea, no hay una que no halla usado los manuales que desarrollo la fundación Carvajal y que halla sido el patrón en eso, pero en realidad la fundación Carvajal en el tema de creación de empresa, no ha sido fuerte, en los últimos años se empezó a meter, ahora está por ejemplo muy fuerte muy fuerte en el área social ahorita están muy vinculados con el municipio en un programa de desarrollo de empresarios juveniles en la zona de Agua Blanca, pero no, no es una entidad, cuyo foco sea el tema de creación de empresa, la que si ha tenido como foco eso es Fundaempresa, Fundaempresa si ha tenido como foco por toda su existencia la creación de nuevas empresas y yo no sé el número, pero debe haber creado mil doscientas, mil cuatrocientas empresas a lo largo de su existencia, de manera que un caso interesante de mirar, porque tiene una diferencia sustantiva con nosotros no, y es que primero ellos trabajan con gente que comillas está interesada en crear su empresa, entonces es una entidad que si bien es cierto tiene sus componentes educativos, está muchísimo más orientada a la acción y la idea es que el que llega allá no llega porque es alumno sino porque el quiere, tiene un interés particular, pero no han desarrollado sus manuales sus metodologías sus procesos, en algunas cosas pues obvio han tomado de todo el 	<p>Hay colaboración con entes estatales y con fundaciones particulares.</p>

Texto de la entrevista	Análisis
<p>mundo, pero creo que es el caso que vale la pena mirar, porque ya en la zona de lo que podríamos llamar lo no académico, lo más práctico yo creo que es el caso más exitoso en Colombia, en toda Colombia, en realidad. Únicamente especializados en este tema pues somos nosotros, Autónoma, ha tratado de crear algo, Javeriana, está en el proceso, pero pues lo de Javeriana por ejemplo es muy focalizado a la facultad de administración, lo del valle es muy focalizado por un lado con la facultad de ingeniería y por otro lado con la facultad de administración, no se en realidad la Autónoma que tan genérico es eso, si sigue siendo muy industrial, nosotros somos enfocados a toda la universidad y por eso pues todos los programas tienen que pasar por allí.</p>	
<ul style="list-style-type: none"> ○ OLD: Ustedes trabajan algo, este centro de desarrollo del espíritu empresarial, pero trabajan algo específico que se llame competencia emprendedora, ¿lo ven desde esa visión de competencia emprendedora o se centra en espíritu empresarial? ○ RV: Ahí yo he tenido toda la vida una gran discrepancia idiomática, cierto porque pues el problema es un problema de traducción de una simple palabra, nosotros pensamos que el espíritu empresarial es una cultura, compuesta por un conjunto de valores y que esos valores los tenemos que desarrollar dentro de los cursos, que esa cultura y esos valores se pueden usar en todas las facetas de la vida y que esa cultura y esos valores se pueden usar tanto desde una orientación inminentemente económica, o sea creando una empresa en el sector real de la economía, productiva, rentable, etcétera, se pueden usar perfectamente creando una organización social pues de una empresa mas con objetivos de, de otra cantidad de objetivos de generación del libro personal, o que ya pueden utilizar en los componentes de la vida personal, que igualmente se pueden utilizar al interior de una empresa con la cual uno se ha empleado y por ese motivo nosotros no 	<p>El espíritu empresarial es una cultura, compuesta por un conjunto de valores que tenemos que desarrollar dentro de los curso. Esa cultura y esos valores se pueden usar en todas las facetas de la vida, creando una empresa, o creando</p>

Texto de la entrevista	Análisis
<p>hacemos la disfunción y la diferenciación con el término, competencias y espíritu, sino que pensamos que si nosotros en realidad fuésemos capaces, que no creo que somos, pero que fuésemos capaces de hacer un buen desarrollo en los valores propios del espíritu empresarial y si el curso le permitiera al muchacho vivenciar lo que significa en realidad el espíritu empresarial y si las actividades adicionales que hacemos, le permite vivenciar eso, creemos que el resultado finalmente, es que el va a estar en capacidad de aplicar esos principios en todas las facetas de su actividad personal, entonces por eso para nosotros no hay mucha diferencia entre el empresario con ánimo de lucro y el empresario social, que no hay una gran diferencia en pensar que la empresa es una familia y que la nación es una familia y que yo, que yo soy una empresa, que la familia es una empresa y por eso nosotros nos hemos alejado substantivamente de la diferenciación que en el idioma español hemos venido haciendo, entre empresario y emprendedor, si eso existiese y cosas por el estilo, si nosotros hemos pensado que eso es simplemente una sola palabra, que existe y que esa palabra y esa actitud u ese conjunto de valores y de cultura cobijan todo un frente gigantesco de actividades y que al fin de cuentas tarde o temprano todas esas actividades, se van a manifestar o se deben manifestar, en una zona que tiene que llevar a realidad cosas, que implica un poquitico mas que el significado, de pronto muy literal del primero, que implica ejecutar, que implica montar, que implica gerenciar, que implica crecer, que implica desarrollar y que por lo tanto, si nosotros como te digo, pudiésemos ser suficientemente exitosos, en generarle y en meterle en su interior esos valores.</p>	<p>una organización social, o al interior de una empresa. No hacemos distinción con los términos competencias y espíritu. No creemos que haya diferencia entre el empresario con ánimo de lucro y el empresario social, o el empresario de una empresa familiar. No distinguimos entre empresario y emprendedor. Queremos que el estudiante desarrolle unos valores.</p>

Raymond Prada

Texto de la entrevista	Análisis
<ul style="list-style-type: none">○ Olga Lucía Díaz: Estamos aquí Raymond Prada, vamos a hablar un poquito sobre como se está manejando competencia emprendedora en las instituciones de educación superior, donde el trabaja, y adicionalmente vamos a mirar del libro de creatividad y liderazgo que el escribió, ¿cuál es el aporte a este proceso?○ Raymond Prada: La pregunta era inicialmente, como llegue al tema de la creatividad, bueno, como le comentaba a Olga, Olga Lucia ¿no?, "...si...", yo llegué al tema de la creatividad por una discusión familiar, en la cual le pregunté a mi papá si era posible fabricar leche condensada a partir de leche en polvo, los demás detalles están en el primer capítulo del libro, no es para que se lo lean, sino sencillamente porque son muy largos, pero esto comprueba de que la creatividad realmente es un potencial que todos tenemos, lo digo porque adicionalmente al invento de la leche condensada, pude re cavar otros cuatro y en las clases cuando planteo el problema de cada uno de los estudiantes del auditorio, recomponen los inventos por sí mismos, lo cual implica que un planteamiento bien hecho y una metodología de pensamiento creativo son suficientes para generar valor en los productos que fabricamos y en las cosas que hacemos en la vida, digo esto, porque la creatividad no es solamente para producir artículos, la creatividad es para la vida, el aprendizaje de la creatividad nos vuelve mas flexibles, mas tolerantes a la incertidumbre y a la ambigüedad, nos permite, convivir con otros y ser solidarios.	La creatividad es un potencial que todos tenemos

Texto de la entrevista	Análisis
<ul style="list-style-type: none"> ○ OLD: Comentamos de la creatividad o del tema general del emprendimiento? “...del emprendimiento...” ○ RP: Bueno, yo pienso que el tema del emprendimiento, con todo respeto, se ha vuelto muy esquemático, porque uno encuentra en las bibliografías incluso en los mismos cursos que tuve oportunidad de coenseñar, con la división de gestión de gerencia, de Bancoldex o Proexport vemos que obviamente al emprendedor, primero se le habla de las necesidades existentes en el mercado, te deja una serie de viabilidades, ya se habla de ambiente interno, ambiente externo, cuando el ambiente interno es esencialmente escaso en un emprendedor, entonces lo que vemos es que hay una conexión problema solución y se lleva a esquemas inmediatamente de viabilidades, por ejemplo entonces comenzamos con viabilidad de mercado, viabilidad financiera, viabilidad de diseño, viabilidad de producción, viabilidad administrativa y a mi me parece que las viabilidades hay que examinarlas después de un estudio de mercado exhaustivo, me parece que es una falencia que hemos encontrado, ya le comentaba a Olga durante el almuerzo, de que en Bogotá, concretamente se encontró esa falencia en Cámara de Comercio para analizar grupos de empresas fracasadas, se encontró que había una débil investigación del mercado, sencillamente no se escuchaba lo que el cliente quería y se procedía a emprender sin una debida investigación, a mi me parece que a nivel docente, a nivel académico, la creatividad no se limita al emprendimiento o el emprendimiento a la creatividad, sino que se puede hacer investigación en el aula por ejemplo, que es algo nuevo, a veces subestimado, porque se ve que la metodología de la investigación debe abarcar mas que el simple concepto en el aula, pero cada vez entra la pregunta y entonces que hacemos con el estudiante nocturno, que hacemos con el trabajo independiente que ahora el decreto nuevo de ley pues nos manda a cumplir en relación de dos 	<p>El tema del emprendimiento se ha vuelto muy esquemático. Hay una conexión problema-solución, y a eso se le aplican soluciones de viabilidad, de mercado, financiera, etc.</p> <p>A nivel docente la creatividad no se limita al emprendimiento o el emprendimiento a la creatividad. La metodología de la</p>

<p style="text-align: center;">Texto de la entrevista</p>	<p style="text-align: center;">Análisis</p>
<p>horas de trabajo por una hora de presencial, entonces obviamente yo pienso que el trabajo activo debe comenzar en el aula, yo tengo un trabajo de constructivismo creativo sobre ese tema, en que obviamente el investigador se forma en el aula, ahora uno puede ser investigador nato, porque le guste, porque la vida le ha dado las oportunidades de investigar, pero el espíritu de la investigación, me parece a mí que se puede obviamente gestionar y motivar desde el aula y me parece que el emprendedor no solo debe limitarse al contexto de la metodología de cómo hacer empresa, sino primero, ¿quién soy yo en mi empresa?, por eso yo en el libro abordo temas de psicología, porque una persona, por ejemplo, que dice yo no soy creativa, pues sencillamente no es creativa, es una profecía auto cumplida, entonces, no podemos esperar tampoco que todos sean emprendedores, hay personas que no tienen espíritu emprendedor, que podríamos decir que tienen un espíritu de seguidor, que yo tengo un marco de liderazgo para trabajar en la vida, que eso no quiere decir que no sean excelentes co-equiperos en un equipo de trabajo, porque también se da el caso, yo puedo no ser líder, puedo ser seguidor pero como hablan en comportamiento organizacional, eso depende del “locus” de control que uno tenga, ¿verdad?, o sea si yo dependo de mis logros, si soy autoridad, o prefiero ser guiado, entonces hay que mirar la persona primero, por eso en el libro yo insisto de que primero es el conocimiento de sí mismo, antes de decir quién es el emprendedor debo promover que la gente se conozca así misma, ¿verdad?, para que sea consciente de sus barreras, sus sesgos, pero también de sus potencialidades hacia el emprendimiento.</p>	<p>investigación debe abarcar más que el concepto en el aula.</p> <p>Yo dependo de mis logros, entonces hay que mirar la persona primero, hay que partir del conocimiento de sí mismo, para conocer sus barreras, sus sesgos, pero también sus potencialidades hacia el emprendimiento.</p>

Texto de la entrevista	Análisis
<ul style="list-style-type: none"> ○ OLD: ¿Y qué se está haciendo para mejorar esa situación? ○ RP: Yo lamentablemente y siendo honesto, tengo que decir que muy poco, ¿por qué? Haber, por lo menos en la universidad donde yo trabajé, yo estaba al mando de una división, estaba dirigiendo una división que tenía doscientos veinticinco profesores, de los cuales doscientos eran hora cátedra, gente que dicta en otras universidades, que trabaja de día, que son asesores, sobre todo de unas facultades administrativas y económicas, entonces mi pregunta es, ¿con qué grado de seguridad yo puedo insistir en que se haga trabajo independiente, de que se fomente el trabajo independiente? Que no es solamente dejarle tareas al muchacho no, eso hay que aclararlo, no solamente para mañana hágame en grupo este trabajo, no, es trabajarte por sí mismo ¿verdad? No solamente, esconderse en la falda del equipo no, sino gestionar la motivación y la creatividad en cada uno de los componentes del grupo, entonces yo tengo esa gran duda, realmente debo ser honesto, me parece que eso que estaba redundando en la calidad, tenemos ahora competitivamente hablando de manera internacional, una creatividad pobre, un emprendimiento de copiar y repetir, no hay agregación de valor puro, estamos repitiendo cosas, ¿no?, entonces yo ahí pues expreso mis dudas, mi preocupación, ahí usted vio la investigación que se hizo hace poco, de que de las quinientas universidades más importantes del mundo, hay apenas tres latinoamericanas, de las cuales la universidad de Sao Paulo está en el lugar ciento ochenta, de Colombia no hay ninguna, entonces ya tengo una preocupación grande, eso de que menos del punto cinco por ciento del producto interno bruto, se dedique a investigación es algo que habla de lo mismo, o sea tenemos poco presupuesto para la investigación, las empresas concurren muy poco a ayudar en este aspecto, entonces me preocupa mucho, no es que quiera quejarme de mi país, al contrario, yo tuve la opción de quedarme en mi país y trabajar por el, pero 	<p>Hoy tenemos un emprendimiento de copiar y repetir, no hay agregación de valor puro.</p> <p>No hay ninguna universidad colombiana entre las quinientas más importantes del mundo. Menos del 5% del PIB se dedica a la investigación.</p> <p>¿Cómo vamos a competir?</p>

Texto de la entrevista	Análisis
<p>me preocupa hacia futuro, como vamos a competir, competir tampoco es desgastarse y romperse las vestiduras, pero lo que quiero es alternar, verdad, con calidad, la nueva interacción mundial, eso no tiene nada que ver con la cultura, tiene que ver con el intercambio de bienes y servicios, e interacción humana, entonces, ¿con qué diferenciadores lo vamos a hacer?.</p>	
<ul style="list-style-type: none"> ○ OLD: ¿Cuál sería el reto?, ¿que es lo que tenemos que hacer nosotros desde la academia para lograr eso? ○ RP: Primero promover la iniciativa desde el kindergarten, desde el jardín infantil, hay muchas formas, está la famosa paradoja de la rosa, la explico, no sé si tu la conoces, de que es la maestra que le dijo algún día a los niños, vamos a pintar una flor y entonces Pedrito hizo una flor con tallo violeta, un pétalo azul, otro rojo, otro verde y unos pistilos anaranjados y la maestra le dijo, ¿Pero cómo haces eso?, si eso no existe en la realidad, debes hacer las flores como son, has una flor roja y un tallo verde y todos en la clase pintaron una rosa, pero Pedrito cambió de colegio y entonces fue donde el otro colegio y la maestra le dijo lo mismo, hagan una rosa, perdón una flor, creen ustedes una flor y entonces Pedrito hizo una rosa y le preguntó la maestra y porqué la hiciste tan exacta a la rosa que tu conoces, y dijo no, pues porque a mi me enseñaron que uno debe hacer las flores así, entonces está bien, que no vamos a enseñar que las flores tienen pétalos de diferentes colores, podemos decirle al estudiante, que está bonito aunque no es lo exacto, pero te felicito, ese ejemplo simple, ese ejemplo simple es muy importante en la vida, porque yo pienso que la educación no es estar demasiado convergente, es más las convergencias mejoran, el rendimiento del tiempo en clase, porque si sometemos toda discusión pues hombre, como así que pérdida de tiempo no, pero en realidad que estamos haciendo, le estamos dando fórmulas a la gente, la 	<p>Hay que promover la iniciativa desde el kindergarten.</p>

Texto de la entrevista	Análisis
<p>fórmula de cómo comportarse, como pensar, estamos enseñando la fórmula de cómo pensar o qué pensar, estamos enseñando que pensar, no estamos enseñando que pensar, hay tenemos un problema, entonces un académico que viene de abajo, la otra cosa es no interrumpir cuando los mayores hablan, pues claro uno tiene que respetar pero no le puede contradecir al profesor y esto forma parte de la programación cerebral, la investigación del cerebro, algún capítulo de mi libro viene con eso, se ha comprobado que nosotros construimos sendas mnemotécnicas, es una investigación larga que se hizo en Rusia y siguió en Estados Unidos, entonces la vida está prefijada no, uno será que en Cali se va de la piscina a la casa por la misma ruta, en Bogotá, se sienta en la mesa en el mismo puesto, por qué, porque hacerlo en diferente lugar o irse por otra ruta implica un reto cerebral y hay una sinapsis construida por esa ruta, si tu te vas por otra ruta hay más incertidumbre, o la posibilidad de que uno no conozca los huecos y se meta en los dos huecos de esas dos rutas, hasta los huecos están codificados, mecánicamente, o sea que la educación nuestra al final y sobre todo cuando hagas cátedra, qué pasa, no pues vamos a hacer, vamos a sacar la crema de la materia, de la asignatura, lo que vamos a dictar, ahora pues tienen que trabajar independiente, pues investiguen o lean, pero eso no es la formación, a mi juicio integral que estamos buscando, hay la integralidad peca en que los valores y principios donde están, y cual es el tiempo que el profesor comparte con los estudiantes, para toda una hora de cátedra, o sea que honestamente, lástima que eso quede grabado, pero a mí en realidad.</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ RP: El libro de liderazgo, no es que llegue con la intención de enseñar liderazgo a través de una novela, realmente pues todos los libros de liderazgo pues muy respetuosos que uno ve, pues de transformacional, ahora tenemos el Coaching, situacional, etcétera, pues son esquemas, son definiciones probadas en algunas empresas, desafortunadamente Norte Americanas y Europeas, entonces no hay 	

Texto de la entrevista	Análisis
<p>liderazgo Latinoamericano, aunque los principios uno podría admitir de que son parecidos, siempre deben modelarse a la cultura propia de cada región, en este caso estamos hablando de Latinoamérica, y por eso quise escribir un libro cuyo escenario era Latinoamérica, y donde tenemos algunos principios diría yo, eternos del liderazgo verdad, como es el respeto, la lucha entre la emoción y la razón, trabajo en equipo, liderazgo situacional y todos estos elementos que me parece que son de un líder típico y debemos hablar de Cristo, Mahoma, los grandes líderes han tenido eso, fíjese que son personas mas bien humildes, que comparten su conocimiento, que son formadores, que son guías, trabajan en equipo, y eso es al final las mismas ideas pero en un contexto modelado; hay una guía para el docente entre otras cosas que no viene no viene con el libro, yo la puedo mandar por e-mail, se me olvidaba, "... <i>queda comprometido y grabado...</i>" con mucho gusto claro, ya tengo el e-mail tuyo entonces ya te mando la guía, es para que interpreten cada capítulo a la luz de las teorías de liderazgo, entonces hay un cuadro que guía al docente de cómo utilizar cada capítulo, quedamos comprometidos ahí ya en grabación, definitiva.</p>	
<ul style="list-style-type: none"> o OLD: ¿Cuál crees que es otro de los problemas que tenemos aquí en la creación del espíritu emprendedor dentro de las instituciones de educación superior? Uno, estábamos hablando, que la educación está muy esquematizada, dos, estábamos hablando que definitivamente, se enseñan unos parámetros que difícilmente se puede salir de ahí, que vendría a ser complemento del primero, el otro punto que tomábamos ahora, es que los docentes que enseñan jamás han tenido la experiencia, ¿qué otro punto consideras que es factor, que está influyendo en esa parte de creatividad 	

Texto de la entrevista	Análisis
<p>○ RP: Yo creo que el contexto universitario entendido como la estructura física, las instalaciones físicas, de la universidad, deben ser a mi juicio algo que permita la experimentación, la prueba y el error, el que hacer, justamente entretenido, en lugar del que hacer por deber, que la persona pueda ensayar, probar, sin sentirse juzgado, amenazado, calificado mal, ese tipo de cosas me parece que evitan el intento de prueba y error, qué es necesario en todo emprendimiento, ahora equivocarse en la universidad sería ideal y no equivocarse en el mundo real, equivocarse en un taller de simulación, ojalá bien guiado, por eso insisto otra vez en el asunto de los profesores no, porque es que el contacto profesor estudiante no debería ser solamente el aula, hacer contactos distintos, contactos sociales por ejemplo, que casi no se favorecen, hemos tenido la oportunidad enorme de hacer formación integral que es ahí donde se hace, la formación integral no es hablar de valores y principios, sino modelarlos, compartirlos en equipo, una visión compartida, entonces me parece que hace falta esos espacios, espacios para la lúdica educativa, para la formación integral de cosas que no se dicen sino que mas bien se ejemplifican, entonces eso me parece que hace falta, no es solamente gestar las empresas, cuando tenemos la decanatura en las facultades de administración, no es eso tampoco, es un compartir haciendo, haciendo empresa, mirando los inconvenientes, haciendo un análisis de prueba y error, de preguntas y respuestas, de modalidades de fracaso y modalidades de solución en esos fracasos, es un ejemplo vivo que no tenemos y que hemos visto, yo analicé los fracasos de las empresas en Bogotá, primero precipitación, segundo, no hay una investigación del mercado, tercero un umbral de la tolerancia a la prestación muy bajo, es otra cosa que como se enseña, estamos hablando de psicología humana y esto no se enseña en las facultades de administración, escasamente se les da el comportamiento organizacional, comportamiento del consumidor en mercadeo, o sea, hace falta esa formación, ese aspecto vital.</p>	<p>El contexto universitario debe permitir la experimentación, la prueba y el error, para que la persona pueda ensayar, sin sentirse juzgado. Equivocarse en la universidad sería ideal y no equivocarse en el mundo real.</p>

Texto de la entrevista	Análisis
<ul style="list-style-type: none"> ○ OLD: Hay otro aspecto que tomábamos ahora y es en Cali, ¿Qué instituciones conoces que estén como dando sus pasitos para generar el emprendimiento? ○ RP: Bueno yo pienso que ICESI, que ICESI tiene un centro del desarrollo del espíritu empresarial, pero casi todas lo tienen, yo diría que casi todas lo tienen, lo que yo vería es que hay algunas que tienen espacios para lo que yo estaba mencionando antes, para la interacción, que son talleres, verdad, eso cabe un poco en el contexto de bienestar universitario también, no solamente administración, un profesor de administración puede entrar a compartir, por ejemplo un contexto de habilidades personales y dar un ejemplo con eso también, porque no solamente es el entretenimiento de por sí, el entretenimiento incluye una industria, ahora, o sea que yo realmente hablo son de espacios para compartir diferentes al aula, que pueden caber en el margen de bienestar institucional, bienestar universitario, pues Yo diría que todas tienen algún centro de desarrollo de espíritu empresarial, o sede como lo llama la Cámara de Comercio de Cali, que así le han puesto en varias universidades, pero pienso que son mas o menos esquemas que hemos tomado unos de otros, que hay poca agregación de valor allí desafortunadamente, yo diría mas espacios en que el empresario venga a compartir vivencias pero con una frecuencia determinada, no es una conferencia trimestral, como se planes en muchas universidades no, son vivencias mas compartidas no, otra cosa retroalimentar la experiencia de la práctica empresarial, generalmente el estudiante hace su práctica en noveno y en décimo y presenta su ensayo final y se gradúa, y pienso que esto debe ser algo más compartido, con los niveles de atrás de la academia, desde el mismo primer semestre, que pasa sobre dar un informe sobre las actividades en una empresa donde se corrigieron “x” y “y” problemas ante un auditorio con sus compañeros que vienen de semestres posteriores y con el empresario al lado, haciendo una modelación de un caso 	<p>ICESI tiene un centro de desarrollo del espíritu empresarial.</p>

Texto de la entrevista	Análisis
<p>empresarial, problema solución, las fases del proceso, se obtuvo, que se dejó para resolver, a otros futuros estudiantes que vienen atrás.</p>	
<ul style="list-style-type: none"> ○ OLD: ¿Cuáles serían, así muy puntualmente las instituciones Cali, Bogotá que conoces, que realmente estén desarrollando, que tengan el espacio, aparte de ICESI?, ¿cual sería otra? ○ RP: Yo creo que en Cali, Javeriana, Universidad del Valle, pero no en todas las carreras, la Universidad del Valle es muy buena en la parte Investigativa, en lo que son ciencias básicas, verdad, química, física, de hecho, el departamento de física tiene renombre con publicaciones indexadas muy buenas en el mundo, medicina, tiene su hospital universitario del Valle, desde luego, pero me parece que en la administración faltan esos espacios. En Bogotá, pues conozco personalmente el caso de Andes, que yo estudié allá, Javeriana, aunque muchos critiquen a... se me escapa el nombre del dueño. En Bogotá me gusta, porque tienen talleres de casos empresariales muy bueno, visitas a empresas con una periodicidad determinada, el Instituto Gran Colombiano, también tengo reportes de experiencias con ellos, entre esas empresariales, no hablaría de las demás no tanto porque no lo tenga sino porque no las conozco realmente; en Cali pues llevo más de veinte años, yo estudié en Bogotá pero ya ese espacio en Cali, aunque dicto en Bogotá en algunas universidades, conferencias pero realmente no las conozco todas, otra cosa que hicimos en la Autónoma hace unos años atrás era identificar un proyecto en primer semestre, aunque fuese un sueño, no importa, entonces hay un formato que el estudiante llenaba y le preguntábamos con que soñarías tu, no que empresa va a crear, porque obviamente hay una distancia conceptual entre una cosa y otra, 	<p>Hay algunas buenas experiencias que se pueden nombrar.</p>

<p style="text-align: center;">Texto de la entrevista</p>	<p style="text-align: center;">Análisis</p>
<p>entonces la idea era de que todo profesor tuviera una copia de ese listado de empresas o de proyectos escogidos y que orientara las clases o los temas o subtemas en función de esas empresas, entonces pudimos por ejemplo, hacer un balance de que, cuantas había para confecciones, cuántas había para metal mecánica y entonces el profesor traía cosas concretas de esas empresas y armábamos grupos, haber, los metal mecánicos, los textileros, los confeccionistas, los floristas que eran los que querían exportar flores, eso era interesante porque, eso lo comencé, yo lo comencé aquí en el ICESI cuando era profesor de pregrado, hay corrimos y después fue la Autónoma, muchos de esos proyectos, digo muchos porque calculo que mas del treinta, se volvieron realidad, por ejemplo un estudiante, tenemos un caso aquí en ICESI, lo voy a contar porque es un caso interesante, el tío traía madera del Chocó y el papá era químico, no se hablaban, entre los hermanos, el encontró una solución creativa en una de las clases, que era decir, bueno por qué no impermeabilizo madera, si mi papá sabe impermeabilizarla con el químico que es y montar una fábrica de postes y cercas para fincas, está funcionando hoy en día, es una, un concepto creativo es asociar cosa que pueden ser similares o disímiles y por ejemplo de cómo la creatividad opera en los semestres, primeros semestres académicos. Otro punto importante en el emprendimiento es preguntarse, generar la idea de empresa en qué me voy a diferenciar, haber, un diferenciador es algo que yo tengo y que no lo tienen otros, pero puede ser en servicio no solamente son atributos de producto, Jack Wells que fue presidente de la General Electric durante treinta años decía, si no tiene diferenciador no compita, y esa frase parece muy dura, pero en realidad en un mundo abierto al mercadeo de la competencia es muy real, entonces usted puede diferenciarse no solamente en el empaque, en la distribución, en la fuerza de ventas, en la forma como manejan sus viabilidades emprendedoras, su deber en el servicio, verdad, en la fase de lo que yo llamo, la fase necesidad, producto y solución satisfactoria, esa parte si se cubre desde un principio y se comprende</p>	

<p style="text-align: center;">Texto de la entrevista</p>	<p style="text-align: center;">Análisis</p>
<p>bien, realmente yo pienso que el éxito o está lejos, otra recomendación que doy que yo siempre la doy en mis conferencias como una de las trece claves creativas, que de pronto es una de las más importantes, es entender que los productos no existen, esa es una idea complicada ¿no?, decir que los productos no existen, yo pienso que los productos no existen como productos sino como ideas, yo pienso que un producto es una idea de un satisfactor, que tiene vigencia por cierto tiempo, cuando uno comprende en profundidad esta idea, reduce el índice de fracaso, porque uno comienza a hacer cambios sobre el producto en la medida en que se gestan y se comprueban las necesidades en el mercado y cuando uno va cabalgando sobre esa senda, que es la senda de la evolución, realmente el producto no sufre, no sufre por qué, porque estoy ofreciendo lo que la gente necesita, por la vía de investigar frecuentemente, cuando hablaba al principio de que no hay investigación, no me refiero únicamente a la investigación primigenia, de la empresa, sino investigaciones frecuentes, por ejemplo aquí en Cali, Colgate Palmolive hace tres sesiones de grupo por mes, y un tracking, en una zona de tracking estoy cada dos meses, entonces Colgate está enterado de lo que pasa, Colgate decide vender detergentes a Procter & Gamble, porque se da cuenta que está creciendo en productos de uso personal no solamente en Colombia sino en el mundo, pero eso es producto de una investigación, eso no es preguntarle a otro, sino investigar por sí mismo, entonces una recomendación que daría es esa, entender que los productos no son cosas terminadas, sino ideas que están sujetas al cambio, porque los seres humanos somos sujetos, nosotros no somos objetos, nosotros somos eternos, ¿verdad?, y un producto debe tener un ciclo, verdad cambiante, y no considerar que un producto debe vender porque a mí me gusta, o porque así fue como yo lo dimensione, sino que hay que entender que el mercado tiene sus cambios, entonces una cualidad importante de un emprendedor es aprender a ver los cambios y aceptar los cambios y llevar los cambios a su producto, hoy prima el enfoque del mercado y no el enfoque de ventas, cuando</p>	

<p style="text-align: center;">Texto de la entrevista</p>	<p style="text-align: center;">Análisis</p>
<p>uno enseña mercadeo que es un área que manejo en postgrado, uno enseña de que primero es enfocar a los estudiantes sea en cuantificarlo y después el producto, por ejemplo NIKE, NIKE no tiene ninguna fábrica, NIKE no fabrica nada, ellos contratan la producción, tiene un departamento de diseño y un departamento de contratación, otra marca que no tiene fábrica es SWATH, la que produce relojes, o sea, NIKE y SWATH no tienen fábricas, son libres en sus respectivas categorías, montar, ser emprendedor no es necesariamente montar una empresa, es tener una idea de empresa, entonces volvemos otra vez a la idea central que estoy hablando, y es que los productos no existen, lo que existen son las ideas, que cobran forma física por cierto tiempo, o sea, es la idea del ciclo de vida, el enfoque del ciclo de vida, es que todo en la vida se ha comprobado que tiene un ciclo, hasta nosotros, o sea, otro paradigma que se estudia por ejemplo Peter Segem lo habla en su libro El Aprendizaje de las Organizaciones, el dice que nada crece continuamente es uno de los arquetipos de pensamiento sistémico, o sea, usted no puede ver nada en la vida que crezca continuamente, o sea, todo tiene un ciclo, llega a una cúspide, madura y colapsa, y así son los productos, entonces yo no puedo pretender que mi producto, así como yo lo diseñe, “... <i>sacarlo treinta años, siga en el mercado exactamente igual...</i> “, eso que dice usted es muy cierto, en Bogotá hay unas empresas que han fracasado, porque la empresa la había hecho el viejo, el papá y con eso nos habían educado a nosotros, nosotros no podíamos cometer el irrespeto de cambiar los productos que el viejo nos dejó y el viejo está muerto hace diez o quince años o todavía se está muriendo ahora, porque no podemos tocar lo que el viejo hizo, entonces me pregunto que es más importante, mantener el legado del viejo en esa elevación onírica o seguir creciendo y cambiando lo que el viejo hizo para mantener su recuerdo y el memorian del viejo, eso fue una de las razones de fracaso en Bogotá, no tocar la empresa familiar por lo que el viejo se la inventó de esa manera y así nos educó. Quiero corregir lo que estaba mencionando antes en el siguiente sentido, no todos</p>	

<p style="text-align: center;">Texto de la entrevista</p>	<p style="text-align: center;">Análisis</p>
<p>los productos que hace un viejo, como en el de la empresa familiar que mencioné, son malos, por ejemplo en el caso de pomada Verde Río Sol, yo pienso que pomada Verde Río Sol si tiene posicionamiento en esa presentación, deben mantenerla, también innovar, sacando un portafolio mas amplio de productos, la ampliación del portafolio es inversamente proporcional al portafolio, aunque no se crea, de pronto, no estoy hablando solamente del riesgo financiero sino el riesgo de mercado, si yo tengo mas presentaciones para mercados diferenciados, obviamente yo no voy a perder en todas las clases que yo hago, entonces yo dejaría a Río Sol dependiendo del funcionamiento que tenga sobre todo en pueblos, en provincia, en periferia, con la tecnología que tengo, lanzaría otras marcas, con el logotipo, con el respaldo de, con la calidad Río Sol, comprobada por treinta años, eso me baja el riesgo, eso no quiere decir que todos los productos de la empresa sean malos. O sea, de pronto algo como para terminar como reflexión, la creatividad y el emprendimiento, de acuerdo con los estudios que ha hecho uno de los apóstoles de los recursos humanos, Stephen Robbins, dice que, el fluido comportamiento organizacional, él dice que el principal objetivo de un emprendedor, esto tomando varios países de muestra de Latinoamérica, Estados Unidos y varios de Europa, que el primer objetivo no es ganar dinero, el primer objetivo es la conciencia de logro, el segundo es, conocer mas personas e interactuar con mas personas, que tienen que ver con la pirámide de Maslow y yo traduzco toda la pirámide en reconocimiento, o sea ser reconocidos por otros y reconocer a otros y en tercer lugar está ganar dinero, o sea que quiero decir, que el emprendedor debe tener como foco, que esto no es directamente proporcional, hacer empresa y ganar dinero, yo pienso que una empresa no es solamente para ganar dinero, es para darle un sentido de consciencia a la vida, un sentido de aporte al mundo, un sentido de logro, también para conocer gente, para ser reconocido, pero también para reconocer a los trabajadores, que es una cosa que quería puntualizar, falta mucho de la motivación intrínseca en Colombia,</p>	

<p style="text-align: center;">Texto de la entrevista</p>	<p style="text-align: center;">Análisis</p>
<p>pensamos que la motivación solamente es la comisión extra, o llegar y vender extra volumen, no, realmente la motivación intrínseca es reconocer al otro, me parece que el emprendedor debe ser muy fuerte, en los elementos de comportamiento organizacional, como es la motivación, el liderazgo, el trabajo en equipo, como establecer un buen clima organizacional, que parámetros de cultura organizacional voy a querer fomentar y trazar en mi organización, esos son reflexiones finales, de esta grata conversación que te agradezco mucho, Olga que me hallas tenido en cuenta. "... <i>OK, gracias...</i>"</p>	

Anexo No. 2 Encuesta

1. INFORMACIÓN NOMINAL

1.1 CARGO _____ Administrativo Docente

1.2 FORMACIÓN ACADÉMICA:

Pregrado _____

Postgradual Especialización _____

Maestría _____

Ph. D. _____

2. EXPERIENCIA DOCENTE

2.1 Experiencia docente en años

2.2 EN EL ÁREA DE EMPRENDIMIENTO EN AÑOS

En INPAHU En Otras Instituciones

2.3 EXPERIENCIA LABORAL

EMPRESA	CARGO	TIEMPO

2.4 EXPERIENCIA COMO EMPRESARIO

EMPRESA	OBJETO SOCIAL	CARGO	TIPO DE EMPRESA	TIPO DE SOCIEDAD

3. ¿Conoce el PEI de Inpahu? Si No

4. ¿Conoce cuáles son las competencias a desarrollar propuestas por Inpahu?

SI NO ¿Cuáles son? _____.

4. ¿Conoce los lineamientos curriculares planteados por la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas (FCEA) en Inpahu?

SI NO ESPECÍFIQUE _____.

5. ¿Conoce los lineamientos curriculares planteados por la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas (FCEA) en Inpahu, que orientan el desarrollo de la competencia emprendedora?

SI NO Especifique _____.

6. ¿Cuál es el concepto que Inpahu maneja de competencia?

7. ¿Cuál es el concepto que Inpahu maneja de competencia emprendedora?

8. ¿Cómo define usted la competencia emprendedora?

Autores de referencia _____.

9. Aspectos que tiene en cuenta, al planear su clase para orientar el desarrollo de la competencia emprendedora:

9.1 Contenidos:

9.2. Estrategias didácticas

9.3 Evaluación.

10. Recomendaciones que usted haría para definir los lineamientos curriculares de la Facultad Ciencias Económicas y Administrativas en Inpahu que orienten el desarrollo de la Competencia Emprendedora.

Lineamientos Curriculares	
Fundamentación Epistemológica de la Competencia Emprendedora	
Estrategias didácticas que contribuyan al desarrollo de la Competencia Emprendedora	
Estrategias de evaluación y seguimiento al desarrollo de la Competencia Emprendedora.	
Autores o referencias bibliográficas	
OBSERVACIONES	

Anexo No. 3

Fichas bibliográficas

TITULO DEL LIBRO, ARTICULO Y/O DOCUMENTO

AUTOR (APELLIDOS, Nombres)							
UBICACIÓN FISICA DEL DOCUMENTO							
Fecha Publicación		Editorial		Ciudad, País		Páginas	
¿Qué son Lineamientos Curriculares?							
¿Qué es Competencia Emprendedora?							
¿Cómo se desarrolla la Competencia Emprendedora?							
¿Cómo se evalúa el desarrollo de la Competencia Emprendedora?							
OBSERVACIONES							
Responsable del análisis:					Fecha análisis		

ANEXO 4 ENTREVISTA RECTORA INPAHU

Apreciado Doctor (a)

El objetivo de nuestra investigación, es identificar los lineamientos curriculares de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas (FCEA) que orientan el desarrollo de la competencia emprendedora en Inpahu.

La Información aquí consignada, será manejada con responsabilidad y confidencialidad, solo se utilizara con fines académicos, por lo que le solicitamos el favor de responder la totalidad de los ítems planteados.

1. INFORMACIÓN NOMINAL

Rectora
1.1 CARGO _____ Administrativo Docente

1.2 FORMACIÓN ACADÉMICA:

Licenciatura en educación
Pregrado _____
Biología
Postgradual Especialización _____
Dirección Universitaria, Seguridad y defensa nacional
Maestría _____
Candidata en derecho – políticas públicas en educación superior
Ph. D. _____

1.3. EXPERIENCIA DOCENTE

1.3.1 Experiencia docente en años 20

1.3.2 En las Instituciones de Educación superior con las cuales ha trabajado, existe un área que promueva el emprendimiento.

Si No X
Creatividad, ingenio, proactividad

Cómo se denomina comúnmente _____

Si su respuesta es negativa, pase a la pregunta 1.3.4

1.3.3. Tiempo de experiencia cómo docente en el área de emprendimiento

1.4 EXPERIENCIA LABORAL

1.4.1 Experiencia laboral diferente a la de docente

Nombre Empresa	Tipo de Empresa*		Sector Productivo**			CARGO	TIEMPO
	Púb.	Priv.	P	C	S		
ESAP	X				X	DECANO	3 AÑO 1/2
ICFES	X				X	SBDIRECCIÓN	13 AÑOS
PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA	X				X	ASESORA	3 AÑO 1/2

* Tipo de Empresa: (Púb.) = Pública. (Priv) = Privada

** Sector Productivo: (P) = Producción. (C) = Comercial. (S) = Servicios

1.4.2 EXPERIENCIA COMO EMPRESARIO

EMPRESA	OBJETO SOCIAL	CARGO	Sector Productivo*			Tiempo de experiencia
			P	C	S	

* Sector Productivo: (P) = Producción. (C) = Comercial. (S) = Servicios

2. INFORMACIÓN ESPECÍFICA COMPETENCIA EMPRENDEDORA

2.1. Desde su experiencia y conocimiento qué significan los lineamientos curriculares

Son criterios, directrices o principios que orientan el desarrollo de un currículo, que se inscriben en una corriente de pensamiento

2.2 En las Instituciones de Educación Superior quien define los lineamientos curriculares de las Facultades: Consejo y Rector, establecen directrices generales, ponen el sello institucional. La Vicerrectoría Académica da elementos más específicos, ingredientes acordes con una escuela de pensamiento. Los Directores ponen elementos disciplinares, más de contexto.

2.3 Quienes definen los lineamientos curriculares de las áreas Los directores de programa

2.4Cuál considera usted es la estrategia más pertinente para que una I.E.S de a conocer sus lineamientos curriculares: Bienestar Institucional y Proyección Social, deben ser los encargados de dinamizar el proceso, dando a conocer los reglamentos estudiantil, docente, entre otros.

2.5. Conoce el PEI De Inpahu Si No X En proceso

2.6. Conoce cuales son las competencias a desarrollar propuestas por Inpahu.

SI NO X Cuáles son Estoy en proceso de conocerlas

2.7. Conoce los lineamientos curriculares planteados por la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas (FCEA) en Inpahu

SI NO X ESPECÍFIQUE Estoy en proceso de conocerlas

2.8. Conoce los lineamientos curriculares planteados por la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas (FCEA) en Inpahu, que orientan el desarrollo de la competencia emprendedora

SI NO X Especifica Estoy en proceso de conocerlas

2.9. De los siguientes conceptos de competencia, el que enuncia INPAHU en su PEI es: (señálelo con una X)

a. Es un saber hacer sabiendo, con base en múltiples conocimientos e informaciones que se van adquiriendo en el transcurso de la vida. Es el uso flexible e inteligente de los conocimientos que se poseen.

b. Aquellos conocimientos, habilidades y valores que con carácter esencial y general, permiten al egresado desempeñarse de manera trascendente en el campo Profesional.

c. Ninguna de las anteriores.

No contesta ninguna.

2.10. Cuál es el concepto que Inpahu maneja de competencia emprendedora (Habla desde su experiencia con la ESAP)

Se maneja desde los centros de investigación, tecnología aplicada o educación continuada, se llama creatividad u originalidad, existe aproximadamente hace 10 años y es relativamente novedoso. En la ESAP en gestión Pública, se aplica para los proyectos de grado, prácticas empresariales o sociales.

2.11. Teniendo en cuenta sus conocimientos y experiencia, cómo concibe usted la competencia emprendedora

Creatividad, habilidad más talento para que una persona pueda construir algo y ponerlo al servicio de los demás.

3. LINEAMIENTOS CURRICULARES DE LA COMPETENCIA EMPRENDEDORA

3.1. De las siguientes características personales, cuales considera usted que deben ser planteados desde los lineamientos curriculares, (señale con una x aquellas que considere son más relevantes)

a. Iniciativa	___	Dinámica
b. Decisión	___	Creatividad
c. Asunción de riesgos	___	Observa que se debe hacer para resolver una necesidad
d. Confianza	___	Sensibilidad
e. Capacidades o aptitudes personales	___	Persona que se deja retar
f. Habilidades organizativas y de coordinación	___	Perseverante - Constante
g. Adaptación a los cambios	___	Culmine trabajos que se propone
h. Liderazgo	___	
i. Aptitudes negociadoras	___	
j. Competitividad	___	
k. Capacidad de trabajo	___	
l. Resistencia física	___	
m. Formación y/o experiencia previas deseables	___	
n. Experiencia empresarial directa o cercana	___	

- o. Conocimiento global de una empresa y/o desempeño de tareas en áreas diferentes de la misma _____
- p. Formación específica para la gestión y/o puesta en marcha de una empresa. _____
- q. Formación técnica, directiva o en el sector de actividad propio de la empresa que vaya a constituirse. _____

3.2 Recomendaciones que usted haría para definir los lineamientos curriculares de la FCEA en Inpahu que orienten el desarrollo de la competencia emprendedora.

Núcleos Temáticos	Desarrollo de proyectos paralelos a la capacidad. Es una actitud y es una metodología. Planeación
Estrategias didácticas que contribuyan al desarrollo de la Competencia Emprendedora	El profesor debe acompañar la iniciativa del estudiante y orientarle. Ayudar a moldear ideas. Sistematizar. No imponer, acompañar en la idea.
Estrategias de evaluación y seguimiento al desarrollo de la Competencia Emprendedora.	Si salió lo que se propuso, evaluar si con lo que se está haciendo se resuelven necesidades. Que exista coherencia entre el pensar, la solución al problema y el tiempo invertido
OBSERVACIONES	IES que más saben del tema son: ICESI, EAFIT, CESA Y U. DE LOS ANDES (admón. De Empresas). El estudio de Gina Parody

Gracias por su colaboración