

¿Por qué y cómo implementar “la cátedra empresarial”?

Pablo Enrique Camargo Fonseca*

Resumen

De acuerdo a la experiencia vivida como empresario en la industria, especialmente en el ramo de los plásticos, se observa la Cátedra Empresarial como una necesidad de primer orden para las instituciones educativas, considerando que la globalización en todas las naciones, organizaciones y el conocimiento técnico científico en general, es el futuro cercano y esencia fundamental en el intercambio de bienes y servicios que el ser humano produce. Teniendo en cuenta lo anterior, el hombre puede construir su proyecto de vida, desarrollando potencialidades que le garanticen alcanzar las metas, partiendo del conocimiento propio de debilidades y fortalezas, permitiéndole reconocer el conjunto de valores, actitudes y comportamientos que lo guiarán en el camino del éxito como emprendedor.

Palabras Claves: Competencias. Motivación. Proyecto de Vida. Emprendimiento.

Why and how must “The managerial class” be implemented?

Abstract

According to the experience lived as manager in industry, specially in the field of plastics, I see the managerial class as a necessity of first order for the educational institutions, considering that the globalization in all the nations, organizations and the scientific technical knowledge in general; It is the next future as a fundamental essence in the exchange of articles and services that the human being takes place. Keeping in mind the above-mentioned, the man can build his project of life, developing potentialities that guarantee him to reach his goals, leaving of the own knowledge of his weaknesses and strengths that allow him to recognize the group of values, attitudes and behaviors that guide him in the one on the way to the success like to venturesome.

Key Word: Competencies. Motivation. Life Project. Undertaking

Fecha de recepción: Noviembre 6 de 2007

Fecha de aprobación: Noviembre 16 de 2007

* Economista y Especialista en Productividad y Calidad, U Autónoma de Colombia, Esp en Edumática. U Central. Egresado del Instituto Técnico Central especializado en Mecánica Industrial. Docente de la Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central. Fundador y Gerente de la empresa Fapromec sede 1996.

1. *Introducción*

Este artículo pretende contribuir desde la perspectiva de empresario, con una propuesta para la aplicación de la Cátedra Empresarial en las instituciones de enseñanza. Porque con ella, se fortalece en los estudiantes, el desarrollo de conocimientos, destrezas y habilidades, relacionadas con el entorno laboral y aplicables a las formas de producción de bienes y servicios. Se tiene en cuenta la legislación al respecto: Decreto 1860 de 1994 que reglamenta la ley 115 de 1994 (ley general de la educación), Ley 1014 de Enero 26 de 2006 (fomento a la cultura del emprendimiento) que establece la obligatoriedad de la Cátedra Empresarial dentro del Currículo de las Instituciones educativas.

2. *Justificación*

La educación de buena calidad, es un factor clave para impulsar el desarrollo económico, construir una sociedad con igualdad de oportunidades, fortalecer la convivencia armónica y una democracia activa. Por ésta razón, la Cátedra Empresarial tiene como propósito fomentar el acceso del estudiante al mundo del trabajo, dotándolo de capacidades, potencialidades y habilidades prácticas; que le permitan valorarse e incorporarse en el desarrollo del proceso formativo, mejorando su calidad de vida y generando mayor participación, autonomía y responsabilidad.

Esta es una forma de propiciar oportunidades e incorporar en los egresados, procesos que fortalezcan el desarrollo de conocimientos y destrezas, que le permitan recuperar saberes, prácticas y experiencias. De modo que, estas sean asumidas significativamente dentro de su proceso de formativo integral, permitiéndole formar un proyecto de vida, teniendo en cuenta sus inclinaciones, expectativas, gustos y ubicándolo en el mundo laboral.

Como lo expresa el Artículo 31 de la Ley 590 de 2000, las universidades e institutos técnicos y tecnológicos, sin perjuicio de su régimen de autonomía, deben crear diplomados, programas de educación no formal, programas de extensión, cátedras especiales para las MIPYMES y promover la iniciativa y el desarrollo empresarial. (Ley 590, 2000)

3. *Objetivo general*

Destacar la necesidad de diseñar y construir una cátedra permanente, que fortalezca las capacidades, habilidades y destrezas del estudiante. Esta cátedra permitirá contextualizar los requerimientos de ambientación laboral en aspectos personales, cívicos, sociales y como seres productivos que desempeñan una labor.

4. *Definición del problema*

Existe en Colombia una importante atención por la cultura del emprendimiento y creación de empresas. Este tema debe ser incluido en los programas de capacitación y formación en todos los niveles de la educación nacional. La expectativa de los estudiantes por aumentar los conocimientos, avanzar en el nivel educativo, incrementar la capacidad competitiva en el campo laboral y mejorar la calidad de vida, hace

que busquen una institución que les enseñe a actuar creativamente y les facilite énfasis en el área de desempeño o actividad económica a la que están vinculados.

Este artículo, pretende responder los siguientes interrogantes: ¿Puede la Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central construir una propuesta moderna para solucionar estas necesidades?, ¿La Cátedra Empresarial es una alternativa para mejorar las competencias de los estudiantes en una institución educativa Técnica y Tecnológica?

5. *Normatividad de referencia*

Para el desarrollo de este temario, es importante conocer la normatividad existente y que sirve de punto de partida, para explicar la necesidad de implementar la *Cátedra Empresarial* en las instituciones educativas.

Ley general de la educación

(Ley 115 febrero 8 de 1994). Regula el Servicio Público de la Educación y cumple una función social, acorde con las necesidades e intereses de las personas, la familia y la sociedad. Se fundamenta en los principios de la Constitución Política sobre el derecho a la educación que tiene toda persona, en las libertades de enseñanza, aprendizaje, investigación, cátedra y en el carácter de servicio público. Esta ley, determina como objetivos específicos en la educación Técnica:

la capacitación básica inicial para el trabajo, la preparación para vincularse en los sectores productivos y la formación adecuada en educación media académica; todas éstas aplicadas con las técnicas más modernas de enseñanza. (Ley General de Educación, 1994)

Decreto 3011 diciembre 19 de 1997:

Establece las normas para el ofrecimiento de la educación de adultos, ya sea formal, no formal o informal y reglamentan la ley 115/94 bajo los principios de: desarrollo humano integral, pertinencia, flexibilidad y participación. (Decreto 3011, 1997)

Decreto 1860 agosto 3 de 1994:

Reglamenta la ley 115 de 1994, en los aspectos pedagógicos y organizativos generales, su fin es regular las normas que orientan el ejercicio de la autonomía escolar, buscar la calidad, continuidad y universalidad de la educación impartida por los establecimientos de educación y así organizar los grados correspondientes a la educación básica y media. También establece la aplicabilidad de las propuestas del Proyecto Educativo Institucional (PEI), en el cual se deben tener en cuenta los métodos, estrategias, prácticas de laboratorio, talleres, informática y autoaprendizaje, que contribuyan a un mejor desarrollo cognitivo con una formación crítica, reflexiva y analítica del estudiante. (Decreto 1860, 1994)

Ley 590 de 2000 (reformada por la ley 905/2004):

Ofrece a las instituciones educativas, una herramienta para la educación del emprendimiento, en especial la relacionada con el desarrollo integral de las mipymes, como fuente de generación de empleo y autoempleo, de acuerdo a las capacidades económicas de los colombianos. También establece condiciones para la creación, operación y formación de entes de dirección

nacionales y regionales; encargados de apoyar, fomentar, asesorar y facilitar, la consecución de financiamiento para los proyectos viables, estableciendo mediante una red nacional encabezada por el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, políticas para fomentar la creación de empresas gestionadas por jóvenes profesionales, técnicos y tecnólogos. (Ley 590, 2000)

La ley 1014 enero 26 de 2006 (de fomento a la cultura del emprendimiento)

Reglamenta la implementación de la Cátedra Empresarial, herramienta dada para las instituciones que les compete incluir en el PEI, el desarrollo de temas referentes a la formación para el emprendimiento y define los temas correspondientes a las competencias básica, laborales, ciudadanas y empresariales. Todas éstas articuladas con las necesidades del sector productivo, basadas en las modernas formas de producción y administración, así mismo, le sirve al estudiante para aplicar el emprendimiento desde el puesto de trabajo y bajo los principios y valores constitucionales, entendiéndose que la Cátedra Empresarial, se debe dar en todos los niveles de la enseñanza. (Ley 1014, 2006)

6. *Cátedra empresarial*

Según la ley 1014, la asignatura se llama Cátedra Empresarial y los temas generales que se deben tener en cuenta para su desarrollo son:

6.1. *Competencias*

Es la capacidad o potencialidad de una persona para utilizar lo que sabe en múltiples situaciones, en los diferentes ambientes académicos y laborales, aplicados individual y socialmente. Su desarrollo está asociado al éxito en el desempeño frente a problemas o situaciones nuevas y permite comprender, argumentar y resolver problemas tecnológicos, sociales y personales.

Se busca con este temario hacer una ambientación en el desarrollo de las competencias laborales, respecto a los conocimientos, habilidades, actitudes y valores que un estudiante debe desarrollar para desempeñarse de manera productiva en cualquier entorno laboral, que aprenda a comunicarse asertivamente con las personas del entorno y que su función productiva sea más eficiente y recursiva. (Alcaldía Mayor de Bogotá, 1999) Estas competencias se pueden clasificar así:

Competencias laborales generales:

Es el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que fundamentan las acciones del estudiante en su entorno productivo, que le permiten comprender, argumentar y resolver problemas de desempeño, tecnológicos, sociales y personales propios del trabajo. Algunos ejemplos prácticos son: la orientación al servicio, manejo de información e informática, trabajo en equipo, toma de decisiones, resolución de problemas, conocimiento del entorno laboral y manejo de procesos tecnológicos básicos que permiten realizar ordenadamente acciones que le permitan ser más productivo. (Corpoeducación, 2003)



Figura 1. Aplicaciones de Competencias Laborales

Competencias laborales específicas:

Integran el Desarrollar profesionales integrales en lo personal, cívico, social, como seres productivos, mejorar las capacidades, habilidades y destrezas para que pueda generar ingresos por cuenta propia y ambientar a los estudiantes en el mundo productivo. (Talleres de práctica)

El ahorro :

Entendido como la diferencia entre ingreso disponible y el consumo efectuado por una persona u organización, tiene como propósito no sólo guardar dinero con previsión para necesidades futuras, sino evitar gastos excesivos y/o suntuarios que afecten la economía.

Asociatividad:

Es la Unión de voluntades, iniciativas y recursos por parte de un grupo de personas u organizaciones, alrededor de objetivos comunes. Es un proceso que exige compromiso, persistencia y disciplina, trabajando cooperadamente, en alianza, en conjunto se pueden obtener mejores resultados. (Figura 2). (Corpoeducación, 2003)

Competencias ciudadanas:

Permiten al estudiante, fomentar la cultura de la cooperación, el ahorro y la asociatividad.

La cooperación :

Es el trabajo en común llevado a cabo por parte de un grupo de personas o entidades mayores hacia un objetivo compartido, generalmente usando métodos también comunes, en lugar de trabajar de forma separada en competición.



Figura 2. Fomento de las competencias ciudadanas

6.2 Desarrollo de las competencias.

6.2.1. Manejo de la información:

La comunicación es la transferencia de información, ideas, conocimientos o emociones mediante símbolos convencionales, lo que propicia el entendimiento entre una persona y otra, siendo de doble vía. (Flórez, 2001) Para que exista una buena comunicación en las actividades, debe fluir el buen diálogo y garantizar que todos los informes sean veraces. Con esto, el directivo se asegura que toda la información interna y externa, que se maneje en la institución sea verdadera y se utilice para llevar a cabo el trabajo. En la Comunicación, el emisor se pone en contacto con el receptor por medio de un mensaje y debe ser en dos sentidos: se comunica algo, se recibe el mensaje y se contesta, cuando es en un sólo sentido, es una orden. (Londoño, 1999)

Tecnologías de la Información y Comunicación (TICs) Son los instrumentos y procesos utilizados para recuperar, almacenar, organizar, manejar, producir, presentar e intercambiar información por medios electrónicos y automáticos. Abarcan todos los ámbitos de la experiencia humana, están en todas partes: trabajo, formas de estudiar, modalidades para comprar y vender, trámites, aprendizaje y acceso a la salud, entre otros. Las actividades que implican el desarrollo humano dependen de cómo la gente domine las TICs. La Brecha Digital es considerada como la separación entre las personas, comunidades, países, regiones, que usan las TIC en la vida diaria y las que no tienen acceso a ella o no saben cómo utilizarlas para sacarles el máximo provecho. (Salinas, 1999)

6.2.2. Liderazgo:

El desarrollo de una organización contemporánea se basa en la filosofía del cambio, estableciendo prioridades para el desarrollo de directivos, como condición necesaria y resultado del desarrollo institucional. El trabajo en equipo es portador de creatividad, calidad y compromiso en las dediciones y las acciones, el liderazgo es la herramienta fundamental para el logro de los fines propuestos. Por ende, podemos afirmar que el concepto de líder siempre implica la existencia de un determinado vínculo entre una persona y otras. Se debe recalcar, que el atributo más diferenciable del líder, es la autoridad, que proviene de un acuerdo voluntario y tácito entre éste y los miembros de la agrupación. (Alcaldía Mayor, 1999)

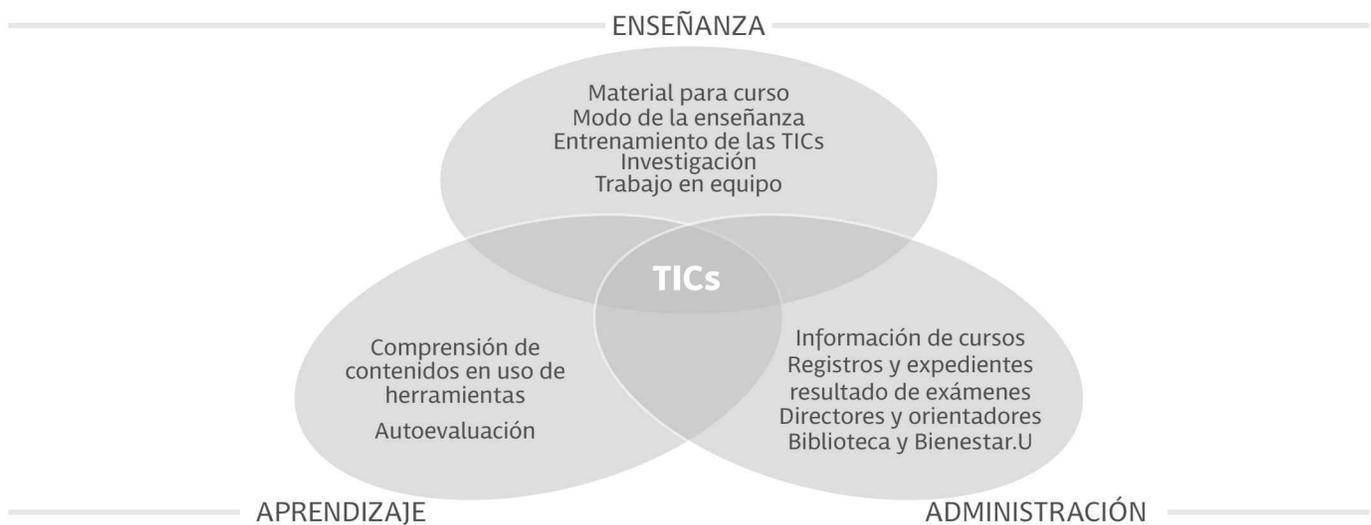


Figura 3. Áreas de aplicación de las TICs en la Educación

6.2.3. Solución de problemas

A diario vemos personas o grupos peleándose, según ellos están negociando. Cuando termina este proceso la gente pregunta ¿Quién gana y quien perdió?, la negociación verdadera se da cuando todos ganan. Fisher plantea un sistema de negociación basada en mérito (intereses) en contraposición con la negociación tradicional basada en posiciones (izquierda - derecha, trabajador - empleador, cliente - vendedor) de acuerdo a las siguientes consideraciones:

Las personas:

Los negociadores son personas, seres humanos con emociones, percepciones diferentes e intereses a veces contrapuestos, es recomendable separar las personas del problema y no personalizarlos, como si fueran la misma cosa.

Todo negociador tiene dos tipos de intereses: la sustancia y la relación, el quiere solucionar el problema, pero también debe cuidar la relación personal. El conflicto está en la mente de las personas, cada uno tiene una percepción diferente de la realidad, hay que tratar de ponerse en el lugar del otro y observarla desde su punto de vista, hacer explícitas las percepciones y comentarlas con la otra parte y viceversa. Reconocer, comprender, explicitar y legitimar las emociones propias y de otros, no reaccionar ante estallidos emocionales, sino utilizar gestos simbólicos, separar las personas del problema.

Los intereses:

Concentrarse en los argumentos fundamentales que se discuten, no en las posiciones. El problema básico son las necesidades, deseos, expectativas, preocupaciones, temores, gustos y caprichos, pues, éstos son los intereses que las partes buscan y que solucionarán el problema. La polarización de una de las partes, es algo que ésta asumió sobre la base de su propios deseos, por lo tanto: estos son los que definen el problema, incluso, tras posiciones opuestas puede haber enfoques compatibles y compartidos que es necesario explorar. Tratar de identificarlos preguntando porque sí y porque no, poniéndose en el lugar del otro.

Las opciones:

Es necesario generar una variedad de posibilidades, antes de decidirse actuar; inventar opciones de mutuo beneficio y hacer la diferencia entre obstáculo y acuerdo. Los juicios prematuros, la búsqueda de una sola respuesta, el supuesto del pastel de tamaño fijo y creer que la solución del problema es que la contraparte debe ceder, son los principales obstáculos para la invención de ideas creativas. Es preciso aislar el acto creativo del crítico y separar el proceso de imaginar posibles decisiones del proceso de selección de ellas. Primero inventar después decidir, ampliar las opciones, multiplicarlas, ir de lo particular a lo general o viceversa, utilizar expertos, intentar acuerdos de diferente intensidad.

Los convenios pueden ser totales o parciales y de diferente alcance, buscar el beneficio mutuo, identificando los intereses comunes, los cuales deben ser vistos como oportunidades y no como milagros. Concretarlos y orientarlos al futuro y sobre todo considerar que es posible complementar posiciones diferentes, en creencias, valor del tiempo, visión de futuro y prevención al riesgo.

Los criterios:

Estos deben ser objetivos, equitativos, independientes de la voluntad de las partes, legítimos y prácticos. Los procedimientos deben ser equitativos, razonables, escuchar razones y nunca ceder ante la presión, sino ante los principios. (Fisher, 1992)

6.2.4. Trabajo en equipo:

Hace unos veinte años, cuando compañías como Toyota y Volvo, introdujeron equipos en sus procesos de producción, el hecho fue una noticia porque nadie más lo estaba haciendo. Hoy la cuestión es totalmente al revés, uno se extraña que en algunas organizaciones no se trabaje en equipo. Según Gibson, Ivancevich y Donnelly, un grupo, desde el punto de vista de la interacción, es un cierto número de personas que se comunican entre sí con cierta frecuencia, durante un lapso de tiempo dado y que son una cantidad suficientemente reducida, para que cada persona pueda comunicarse con cada una de las demás, no de segunda mano y a través de otros, sino directamente.

La administración corresponde a un grupo reducido de personas, con alto grado de organización y orientado hacia el logro de una meta común. En él, los individuos tienen roles interdependientes, cuyo aporte facilita la tarea de los demás y la propia, llegando a la satisfacción de cada uno de los miembros y el logro de la meta global. La esencia del equipo de trabajo, es que la productividad alcanzada por un grupo eficiente debe ser superior, a la suma de las productividades individuales de sus miembros. (Anzola, 2000)

6.3. Emprendimiento

Un emprendedor es alguien que se ocupa de llevar adelante un proceso, iniciar una aventura empresarial, organizar los recursos necesarios, asumir riesgos, iniciar una nueva empresa o un gran cambio organizacional para una ya existente. (Ley 1014, 2006)

El espíritu emprendedor está presente en una persona, cuando busca la excelencia en el desempeño, trata de innovar y establecer metas a largo plazo. Es una actitud que se traduce en creatividad, disposición para asumir riesgos, iniciar o administrar un nuevo negocio o desarrollar proyectos.

Algunas características y atributos de los emprendedores son: Una buena dosis de autodisciplina que le permita ser su propio jefe, un alto dinamismo para enfrentar el trabajo duro, capacidad de liderazgo

para trabajar en equipo; confianza en sí mismo, entusiasmo, convicción, alta sensibilidad frente a los cambios del entorno, ser creativo y soñador, nunca dejar de estar orientado a la acción, nivel de autorrealización alto, creatividad e innovación, características humanas integrales, visión de futuro, pasión, voluntad, confianza en sus fortalezas, mentalidad positiva, ganador y soñador dentro de la realidad.

La acción del creador de empresa debe contar con un adecuado "clima para emprender", es decir, un marco de referencia donde emprendedores, empresas, instituciones educativas y estado, sean parte de un sistema, donde todos interactúen integrados entre sí y resulten mutuamente dependientes y beneficiados. (Martín C.)



Figura 4. Escala Laboral

6.4. Pirámide de perfiles laborales

De acuerdo a la escala laboral general, el estudiante que decida continuar el emprendimiento desde su puesto de trabajo, proyectará como metas a mediano y largo plazo, ascender en la escala laboral de la organización y así mejorar la calidad de vida. (SENA, 2003) (Figura 4)

6.5. Proyecto de vida

Proyecto de vida es la visión que cada uno debe tener, para afrontar la competitividad en el mundo laboral y gira en torno a dos grandes cuestiones, el amor y el trabajo, de tal suerte que aseguren la conservación y el desarrollo de potencialidades. Es el conjunto de valores, actitudes y comportamientos que dan al hombre una orientación y un sentido auténtico.

El triunfo no puede ser una obsesión más, consiste en buscar siempre, ser el mejor, requiere un objetivo y una capacitación para ser un profesional en el oficio que se tiene. Toda persona que realiza cualquier actividad con entusiasmo y alegría, adquiere un valor agregado fácil de detectar en él, donde sus objetivos se ven realizados y las situaciones difíciles se solucionan de manera positiva.

Existen cinco habilidades claves que permiten darle más ventajas al proyecto de vida: ser profesional en un oficio, tener entusiasmo por lo que hace, transmitir seguridad, pregonar optimismo en el entorno y brindar servicio a las personas. (Tavera, 1992), que permiten además un sustento digno y el bienestar familiar.

6.6. Motivación

Es el impulso que inicia, guía y mantiene el comportamiento, hasta alcanzar la meta u objetivo deseado, generando un mayor rendimiento,

porque el empleado se siente a gusto con su trabajo y en la organización. Las personas permanecen en las organizaciones cuando encuentran: satisfacción a las necesidades comunes (solidaridad de grupo, identidad), proximidad, atracción, consecución de objetivos funcionales y gremiales e ingresos económicos. (Palladin, 1992)

7. Conclusiones

Una empresa es el ejercicio profesional de una actividad económica planificada, con la finalidad o el objetivo de intermediar en el mercado de bienes y servicios, con una unidad económica organizada, en la cual ejerce su actividad profesional el empresario por si mismo o por medio de sus representantes.

Significa detectar una oportunidad de negocio o idear una empresa para aprovecharla y planearla como un modelo rentable en el largo plazo. Con base en lo anterior, se trata de tener visión estratégica, generar productos y servicios con valor agregado. En algunos casos, la adversidad es fuente de oportunidades para abrir un negocio propio. Aunque parezca increíble, ser desempleado, lejos de ser una tragedia, puede ser una oportunidad para construir una vida mejor. Sin embargo, ¿por dónde empezar? parece ser para la mayoría de la gente, la parte más difícil de resolver. Y la solución está al alcance de quien esté interesado, en poner a andar su propia fuente de empleo. Por estos motivos, el estudiante puede explorar ideas de negocio, al observar el entorno cercano y lejano, conocer las aficiones de la población, leer revistas y periódicos en búsqueda de problemas y necesidades por resolver, pedir opiniones a personas informadas, identificar ideas foráneas exitosas, visitar organismos de promoción empresarial y observar las normas legales existentes.

Para desarrollar la ambientación al emprendimiento laboral en los estudiantes, se pueden desarrollar tres temáticas que poseen diversas actividades y buscan formar de manera integral a los emprendedores. Un primer lineamiento es motivación y liderazgo, un segundo son las competencias, y la última es el emprendimiento empresarial. Si el estudiante logra identificar e interpretar los conceptos básicos del mundo empresarial y aplicarlos a los diferentes campos de la actividad humana, podrá desarrollar con grandes posibilidades de éxito su proyecto de vida. Entonces, utilizar las Instituciones educativas, como escenario pedagógico para que los estudiantes despierten una actitud emprendedora hacia la búsqueda de competencias laborales basadas en el PEI, es en realidad la necesidad a satisfacer para los estudiantes del presente y futuro de cualquier Institución.

8. Referencias bibliográficas

- Alcaldía Mayor de Bogotá., 1999. - *Evaluación de Competencias Básicas en Lenguaje Matemáticas*. Bogotá. Secretaría de Educación.
- Anzola Rojas, S 2000. *Curso básico de Administración de Empresas*. Edit McGraw-Hill interamericana
- Corpo-educación para el Ministerio de Educación Nacional y sus secretarías de Educación. 2003.
- Decreto 3011 de diciembre 19 de 1997 art. 1, 2, 3, 4.
- Decreto 1860 de agosto 3 de 1994 art. 35
- Fisher, R Ury William. 1992 “*Si de acuerdo*”
- Flórez Ochoa, R 2001. *La escuela nueva frente a los retos de la sociedad contemporánea* Impreso Creamos Alternativas Ltda.
- Ley General De La Educación* (Ley 115 Del 8 De Febrero De 1994) Art. 33
- Ley 590 Del 2000 (Reformada Por La Ley 905 De 2004), Art. 44.
- Ley 1014 De Enero 26 De 2006 (Fomento A La Cultura Del Emprendimiento), Art. 12.
- Londoño Valenzuela, A. Padilla, 1999 L. *Compilación de lecturas sobre iniciativa empresarial*. UNAD.
- Martín, C, *Iniciación Nacional de Ocupaciones*. Bogotá DC. Sena.
- Salinas, J. 1999 *Enseñanza flexible, aprendizaje abierto. Las redes como herramientas para la formación*. EDUTC, Revista Electrónica de Tecnología Educativa, N 10. Palma de Mallorca.
- SENA 2003. *Clasificar. Ventajas de vida*. Edit. Servioffset Ltda. 2005.
- Palladino C, PHD. *Como desarrollar el autoestima*. G. Editio. Ibero-América, 1992.
- Tavera V, Casto 1992. *Su Propio Negocio*. Grupo Editorial Ibero América