

TALLER: EL IMPULSO EMPRESARIAL

ANA CAROLINA MARTINEZ ROMERO¹

SANDRA WILLMAN CARVAJAL²

ZELDE ALEXANDROVICH VAISMAN³

RESUMEN

Este artículo presenta una metodología de enseñanza/aprendizaje, que el Centro de Desarrollo del Espíritu Empresarial de la Universidad Icesi ha venido implementando en sus programas de formación de líderes empresariales, que contribuye al desarrollo de competencias empresarial. Enfocándose en dos competencias fundamentales: Toma de decisiones y Orientación a la acción. El taller se basa en el desarrollo de un reto que refleja los desafíos que enfrentan los Empresarios en un contexto cambiante. Luego del desarrollo de este Taller, se espera que con la ayuda de la reflexión guiada, los participantes tengan la oportunidad de autoevaluarse en estas competencias y definir un mini plan de acción sobre las decisiones tomadas para su vida empresarial.

PALABRAS CLAVE: Competencias Empresariales, Empresario, Toma de decisiones, Orientación a la acción.

ABSTRACT

This article presents a methodology of teaching / learning, the Center for Development of Entrepreneurship at the University Icesi has been implementing into their training programs for business leaders, contributing to the development of entrepreneurial skills. Focusing on two core competencies: Decision-making and action orientation. The

¹ Master en Economía Industrial con énfasis en PyMEs, Economista. Directora Recursos Educativos Centro de Desarrollo del Espíritu Empresarial- CDEE Universidad Icesi. acmarti@icesi.edu.co. Teléfono: (57 2) 3212002. Celular (57) 3148960335.

² Master en Administración, Especialista en Administración, Psicóloga, Coach (en formación). Docente Hora Cátedra, Centro de Desarrollo del Espíritu Empresarial – CDEE, Universidad Icesi. sandra.willman@correo.icesi.edu.co. Teléfono: (57 2) 3212002 Celular: (57) 314 8870329.

³ Especialista en Educación Sexual, Psicóloga, Certificada en Educación Experiencial. Docente Hora Cátedra, Centro de Desarrollo del Espíritu Empresarial – CDEE. zelde@hotmail.com. Teléfono: (57 2) 3212002. Celular: (57) 310 8354880.

workshop is based on the development of a challenge that reflects the challenges faced by entrepreneurs in a changing environment. After the development of this Workshop is expected that with the help of guided reflection, participants have the opportunity to assess themselves in these races and set a mini action plan decisions for your business life.

KEY WORDS: Business Skills, Entrepreneur, Decision making, Orientation to action.

1. INTRODUCCIÓN.

Bajo el contexto planteado por el XXI Congreso Latinoamericano sobre Espíritu Empresarial que manifiesta el dinamismo y los cambios en el entorno, así como las alteraciones de todas las actividades humanas, desde los diferentes frentes como: las reglas económicas, los estilos de vida, las condiciones políticas, las creencias, el empleo, la cultura, entre otros; encontramos un escenario importante desde el punto de vista empresarial, que se refiere al cuestionamiento de la trayectoria de vida que algunas personas experimentan bajo este contexto; donde comienzan a reflexionar acerca de la importancia de explorar el proceso empresarial como un opción viable para su desarrollo personal, profesional y económico.

De acuerdo con lo anterior, se puede identificar la necesidad de estas personas, de tomar decisiones y generar acciones que les permita enfrentar con éxito lo que el entorno les plantea y poder así, desde la intención y la acción acceder al ámbito empresarial. Por ello se propone el desarrollo de un taller que fortalezca las competencias empresariales: Toma de Decisiones y Orientación a la acción.

Este taller busca, que los participantes puedan iniciar o reforzar el desarrollo de estas competencias a través de la metodología vivencial y experiencial, que se ha experimentando en los Programas de Formación Empresarial del CDEE. Teniendo en cuenta, que estas competencias pueden ser desarrolladas en cualquier etapa de la vida, y que se requiere la inquietud y el deseo por parte del individuo para que sean desarrolladas.

2. OBJETIVOS.

Al finalizar el taller los participantes habrán tenido la oportunidad de explorar el desarrollo de los siguientes comportamientos:

- Identificar su percepción de deseabilidad o gusto desde su propósito y pasión por ser empresario.
- Trabajar en la decisión empresarial identificando los obstáculos que impactan en la percepción de factibilidad de ser empresario.
- Identificar las fortalezas y oportunidades de mejora en relación con las características propias del Espíritu Empresarial.
- Estimular a la acción empresarial (impulso), a partir de la conexión con el propósito personal-empresarial.

3. METODOLOGÍA

La metodología será Aprendizaje Experiencial, que implica el darse cuenta de las cualidades, pautas y consecuencias de la propia experiencia, tal como se experimenta⁴. Dentro de este tipo de aprendizaje se utilizará la metodología outdoor training, la cual está basada en la realización de actividades en espacios abiertos que permiten aprendizajes vivenciales, para sacar conclusiones que ayuden a mejorar su vida personal, profesional y empresarial. El medio natural reúne a todos los participantes en un nivel de igualdad, de incertidumbre, de modo que existe una inseguridad compartida y todos se ven presionados a desarrollar nuevas competencias para solventar las nuevas situaciones que se le presentan. A partir de esta metodología se busca facilitar la reflexión de los participantes frente a la toma de decisiones de curso empresarial, motivar a la acción y al impulso positivo para ser empresario.

Los objetivos que persigue outdoor training son entre otros: Potenciar el trabajo en equipo, para lograr que los miembros de un grupo cooperen y se complementen, generar motivación para enfrentarse a los compromisos diarios de manera positiva, fomentar la comunicación, desarrollar el liderazgo hacia un grupo, potenciar y desarrollar la toma de decisiones (que es uno de los principales objetivos de este taller), mejorar la reacción ante cualquier situación y en este sentido se orienta el actuar para llevar a cabo lo que se desea.

4. COMPETENCIAS EMPRESARIALES A DESARROLLAR.

TOMA DE DECISIONES:

⁴ W.R.Torbert. Learning from Experience, New York Columbia, 1972

Es analizar las diversas alternativas que se tienen para determinar los mejores caminos a seguir, asumiendo los riesgos, y haciéndose responsable de los resultados logrados.

ORIENTACIÓN A LA ACCIÓN:

Es la energía, la fuerza, el coraje, y la dedicación requerida, para llevar a cabo por iniciativa propia, todas las acciones necesarias para volver realidad las ideas, las propuestas, las oportunidades y los proyectos empresariales.

5. PARTICIPANTES.

Los participantes podrán vincularse al taller de manera activa. Cupo máximo 72 personas, que se dividirán en 3 grupos de 24 personas cada uno; puede ser constituido por estudiantes con intención empresarial, que deseen iniciar o reforzar el desarrollo de las competencias empresariales toma de decisiones y orientación a la acción.

6. DESARROLLO DEL TALLER.

Ambientación

El taller se realizará en un espacio que incluya zona verde y cuente además con un terreno firme y liso (piso de baldosa).

Momentos del Taller

Actividad de Presentación

Se desarrollaran dos actividades, la primera de ellas para disponer al grupo y focalizarlo en las actividades del taller. Y la segunda es un ejercicio de presentación para que el grupo comience a cohesionarse.

Se inicia con una actividad con el fin de que el grupo se conozca, se centre y entre en estado de alerta: Se llama 1,2,3 se cambia. El grupo se divide en parejas escogidas voluntariamente, deben hacer series de 1 a 3, contando en voz alta, en la primera ronda. Después entran otras variables que hace que el grupo esté más atento: 1, aplauso, 3; después 1, aplauso, brinco y para finalizar: venia, aplauso, brinco. Cada vez que se cambia la serie al mismo tiempo se cambia de pareja. La segunda actividad es con el fin de

conocer a cada persona del grupo, a través de una “Tarjeta de presentación: El Empresario del Milenio” hecha en cartulina de 10 cms. Esta tarjeta la elabora cada persona solo con símbolos o dibujos que la representen como persona y con sus competencias empresariales. Se les da 5 minutos para la elaboración y 5 minutos para caminar por el salón y presentarla a los compañeros que alcance en esos 5 minutos. Cada persona muestra su tarjeta primero y la persona que la está viendo la debe interpretar.

Historia

Cada grupo de 24 personas se divide en 3 grupos de 8 personas cada uno (en cada grupo debe haber mínimo 6, máximo 8 personas. Quienes serán nombrados los **Empresarios del Milenio**, este nombre es asignado de acuerdo a los cambios que se viven en el entorno empresarial, lo cual implica para cada uno de los integrantes del grupo una oportunidad para ser protagonista de estos cambios y no sólo un espectador de los mismos.

Su reto como Empresario del Milenio es diseñar una *Reacción en Cadena* que representará de manera muy fiel y clara el gran engranaje que debe tener en cuenta un empresario que se considere competitivo en el contexto actual. A continuación se dan las especificaciones:

Cada equipo de estudiantes tiene la tarea de crear una reacción en cadena utilizando 30 elementos. Solo se permite activar el primer elemento de la cadena por un miembro del equipo y este por si mismo debe activar el resto de elementos, sin intervención del equipo en algún otro momento.

Los 30 elementos deben cumplir durante la reacción, 10 tareas específicas: 5 previamente establecidas por el facilitador y 5 creadas por cada grupo o equipo de asistentes.

Las 5 tareas básicas son:

- Reventar una bomba.
- Hacer uso de las canaletas.
- Llenar un recipiente con agua.
- Hacer brincar una rana.
- Hacer sonar una campana (esta debe ser la última tarea que cumpla la reacción).

Es importante aclarar que: algunos de los elementos se entregaran una vez iniciado el ejercicio y otros deberán ser encontrados por el grupo, resolviendo unas pistas y asumiendo pequeños retos para llegar a ellos. Cada grupo encontrara más elementos de los 5 anteriormente listados y podrán ser usados en la reacción en cadena.

Tiempos

- 15 minutos de instrucción.
- 8 minutos de planificación.
- 15 minutos para conseguir los elementos exigidos.
- 25 minutos para armar la reacción en cadena. En el minuto 25 cada grupo debe haber escogido un integrante que será el que dará inicio a la reacción.

Reglas

- Ningún grupo empezará a armar la reacción hasta que el facilitador lo indique y esto sucederá cuando tengan todos los elementos requeridos.
- Se deben usar los 5 elementos exigidos y otros 25 que serán entregados o encuentre el grupo en el reto previo.
- Solo una persona en el minuto 25 podrá accionar la reacción.
- Todos los participantes deben apoyar la búsqueda de los elementos.

Cierre del taller

Las facilitadoras tendrán preguntas de reflexión para cada actividad realizada, soportadas en la metodología de aprendizaje experiencial, en donde la reflexión es el medio para que las personas interioricen la experiencia y extraigan conclusiones que permitan aprender o desaprender, o como lo presenta el aprendizaje activo, los participantes harán cosas y deberán pensar sobre lo que están haciendo. Esta reflexión irá encaminada a la relación de la actividad con ese impulso empresarial y a valorar las diferentes decisiones que tomaron para llevar a cabo el reto (Reacción en Cadena).

Reflexión final: 15 minutos

Cierre: 5 minutos

Para el cierre del taller los participantes deben complementar “Tarjeta de presentación del empresario del Milenio”, como ejercicio de recordación, un mini plan de acción sobre las decisiones tomadas para su vida empresarial, a partir de la reacción en cadena. Lo deben escribir al reverso de la tarjeta para podérselo llevar a casa.

7. RESULTADOS

Este artículo pretende dar a conocer una metodología que ha mostrado buenos resultados y puede ser replicada en otras instituciones. Donde se ha encontrado que los participantes pueden evidenciar algunos de los siguientes comportamientos:

- Cuestionan su situación actual, y muestran una disposición continua a mejorar.
- Reconocen que para obtener logros se deben plantear metas personales, y profesionales y empresariales de corto, mediano y largo plazo.
- Generan muchas, variadas e inusuales alternativas de solución a una situación.
- Identifican y analizan la información con la que cuentan para resolver y tomar decisiones.
- Identifica los componentes de una decisión y sus medidores de éxito.
- Identifica factores positivos y negativos de diferentes alternativas.
- Identifican los factores claves de la realidad, como fuentes de soluciones.
- Generan muchas respuestas ante una determinada situación.
- Desarrollan y mejoran constantemente sus ideas.
- Trabaja bajo presión.
- Decide caminos que le permita cumplir sus objetivos y metas empresariales.
- Aprende de las decisiones que toma, de los aciertos y los desaciertos.
- Da el paso adelante para llevar a cabos sus acciones.

- Reconoce que existe la posibilidad de ser exitoso y de tener dificultades en la operación.
- Esta dispuesto a correr riesgos moderados.
- Se recupera de los tropiezos y dificultades que encuentre.
- Se inquietan por continuar su proceso de conocimiento y progreso personal.
- Establecen relaciones gana-gana, donde cada miembro se distingue por su creatividad, flexibilidad, empatía y orientación a la acción, para el logro de resultados deseados.
- Aceptan y aplican los procesos de autoevaluación.
- Demuestra una actitud optimista y de "si se puede" en sus actividades.
- Presentan una actitud positiva frente a las adversidades y son capaces de reponerse de ellas generando nuevas alternativas de acción.
- Es importante señalar que estas actividades deben acompañarse de procesos de reflexión, y además que para desarrollar las competencias, es necesario establecer un programa continuo, que incluya un plan de acción, donde se involucren diversas metodologías, y se puedan observar los comportamientos que evidencien el grado de desarrollo de las competencias.

BIBLIOGRAFÍA

- Leby-Leboyer Claude; Gestión de las Competencias, como analizarlas, como evaluarlas como desarrollarlas. Gestión 2000, Barcelona 1997.
- Varela, R., Bedoya, O., Modelo Conceptual de Desarrollo Empresarial Basado en Competencias, 4a Conferencia de Investigación en Entrepreneurship – CIELA 2005, Cali, Colombia, Octubre 2005.
- Varela, R., Bedoya, O., Desarrollo de Empresarios Basado en Competencias Empresariales: El caso Jóvenes con Empresa. Balas Conference 2006, Lima, Perú, Mayo 2006

- W.R.Torbert. Learning from Experience, New York Columbia, 1972
- Rocío Casado, Artículo: Formación empresarial sin jerarquías ni corbatas, para Equipos y Talento (Portal de Recursos Humanos)