

**XX CONGRESO LATINOAMERICANO  
SOBRE ESPÍRITU EMPRESARIAL  
UNIVERSIDAD ICESI  
2009**

**TALLER:  
DESARROLLANDO LA  
VISIÓN DE CARRERA Y LA CREATIVIDAD  
EMPRESARIAL.**

**ANA CAROLINA MARTINEZ ROMERO<sup>1</sup>**

Centro de Desarrollo de Espíritu Empresarial,  
Universidad Icesi

**MARIA JIMENA FAJARDO KUDEYRO<sup>2</sup>**

Centro de Desarrollo de Espíritu Empresarial,  
Universidad Icesi

**ZELDE ALEXANDROVICH VAISMAN<sup>3</sup>**

Centro de Desarrollo de Espíritu Empresarial,  
Universidad Icesi

---

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

<sup>2</sup> Administradora De Empresas Especialista en Gerencia Ambiental, Maestría en Administración en Curso. Directora Comercial Protela S.A. RI Cali. Profesora Hora Cátedra, Centro de Desarrollo del Espíritu Empresarial – CDEE, Universidad Icesi. jimmedemat@hotmail.com. Celular: (57) 317 4397599

<sup>3</sup> Psicóloga, especialista en Educación Sexual. Profesora Hora Cátedra, Centro de Desarrollo del Espíritu Empresarial – CDEE, Dirección: zelde@hotmail.com. Celular: (57) 310 8354880

## **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: la Visión de Carrera Empresarial y la Creatividad Empresarial.

**PALABRAS CLAVE:** competencias empresariales, visión de carrera empresarial, creatividad empresarial, outdoor training.

## **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: Business Career Vision and Creativity Management.

**KEY WORDS:** Entrepreneurial skills, Business Career Vision and Creativity Management, outdoor training.

## **1. JUSTIFICACIÓN**

En el Centro de Desarrollo del Espíritu Empresarial de la Universidad Icesi (CDEE-Icesi), hemos venido trabajando en un programa de formación de líderes empresariales, basado en un modelo de competencias, teniendo en cuenta, primero, que éstas pueden ser desarrolladas en cualquier etapa de la vida, y segundo, que se requiere la inquietud y el deseo por parte del individuo para desarrollarlas.

Durante el avance de nuestros programas, hemos encontrado que en el proceso de nacimiento, desarrollo y crecimiento de una empresa, es fundamental que el empresario desarrolle dos competencias: Visión de Carrera Empresarial y Creatividad Empresarial, entendidas como: la capacidad de proyectarse y proyectar una empresa en el corto, mediano y largo plazo, formulando estrategias y acciones para alcanzar sus metas; y la capacidad de explorar diversos entornos e interpretarlos, con el fin de identificar oportunidades y crear conceptos empresariales nuevos y útiles.

Sin embargo, en el ejercicio docente, hemos identificado, durante los procesos de autoevaluación de los estudiantes, respecto al desarrollo de sus competencias empresariales, que aún cuando un número relevante de ellos considera muy importante tener la capacidad de identificar oportunidades, la visión de futuro, y la habilidad creadora e innovadora; estos son los comportamientos considerados con niveles de desarrollo más bajos.

Tomando este hecho como punto de partida este artículo busca compartir con los pares, las metodologías de enseñanza/aprendizaje que han permitido a nuestros jóvenes elevar su conciencia en el desarrollo de estas dos competencias y aplicarlas en situaciones reales, y en diferentes contextos. Asimismo, se busca que los participantes de este taller 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.

## **2. OBJETIVOS**

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

- Comprometerse firmemente en la ejecución de un Plan y mantenerse en ese propósito.
- Diseñar y comunicar efectivamente su Plan, definiendo las acciones, los recursos y el tiempo a emplear en su ejecución.
- Indagar diferentes contextos, que le permitan asumir nuevas posiciones y encontrar más alternativas de solución a los problemas u oportunidades.
- Llegar a conclusiones nuevas para resolver problemas de una forma original.
- Identificar las fortalezas y las debilidades que tiene en relación con las competencias: Visión de Carrera Empresarial y Creatividad Empresarial, y diseñar y ejecutar acciones de fortalecimiento y desarrollo de las mismas.

### **3. METODOLOGÍA**

Se utilizará el Aprendizaje Experiencial, que implica el darse cuenta de las cualidades, pautas y consecuencias de la propia experiencia, tal como se experimenta<sup>4</sup>. 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. Esta metodología estimula la autoconfianza, motiva a los participantes, fomenta la comunicación, apoya la creatividad y entrena el enfoque de atención y visión.

A continuación se describen las actividades que se realizarán durante el taller, con el propósito de mostrar algunas de las técnicas de enseñanza/aprendizaje que se han utilizado para el desarrollo de estas competencias:

1. Saludo y bienvenida (5 min.)
2. Expectativas y temores del taller, aclaración de inquietudes (5 min.)
3. Acuerdos de convivencia durante el taller (5 min.)
4. Exposición de objetivos (5 min.)
5. Actividad de integración y conocimiento (10 min.) La cual permite que los participantes adquieran confianza, y tengan cercanía con los demás para mejorar el desempeño de las actividades propuestas. La actividad se denomina: tarjeta de presentación.

---

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

6. Actividad central (60 min):

- *Nombre de la actividad:* Arena Movediza<sup>5</sup>
- *Consigna de la técnica:* Mediante un proceso de planeación y trabajo en equipo, el Equipo debe trasladarse del punto A al punto B, pasando por encima de la arena movediza, optimizando la utilización de los materiales entregados.
- *Competencias a observar:* Visión de Carrera y Creatividad Empresarial (Planeación, comunicación, trabajo en equipo, orientación al logro, liderazgo, solución creativa de problemas)
- *Número de participantes por grupo:* Mínimo 8, Máximo 15.
- *Narración de la actividad:* El reto de los dos equipos consiste en trasladar a la totalidad del equipo, del terreno A al terreno B sin caer en la arena movediza, en un lapso de tiempo inferior al estipulado. Se define con el grupo un tiempo de planeación y uno de ejecución. El Campo está rodeado de cintas energizadas y en consecuencia no se pueden tocar. Si esto ocurre, el facilitador establecerá una sanción. Si algún material cae en la arena movediza no se podrá utilizar nuevamente ni retirar de ella. La prueba se considerará superada cuando los dos equipos hayan cumplido el objetivo. Durante el tiempo de planeación y ejecución no se podrá hablar entre los equipos.
- *Materiales requeridos:*
  - 18 estacas de 1.20 mt. para demarcar el terreno
  - 30 mt de cinta para demarcar el terreno
  - 1 tabla de 2 mt de largo, tipo formaleta y cepillada
  - 2 tablas de 0.70 mt de largo tipo formaleta y cepilladas
  - 2 cajas plásticas de gaseosa o cubos de madera resistentes en dimensiones similares.

---

<sup>5</sup> Esta actividad es una adaptación de un ejercicio diseñado por Ricardo Matamala y luego adaptado por Ricardo Arango.



#### 7. Cierre del Taller (30 min)

Se comparte los resultados obtenidos con los participantes, durante la actividad, y se realiza un ejercicio de reflexión respecto al desarrollo de estas competencias y la aplicación de estas en su vida personal, profesional y empresarial. Así como una reflexión del uso de estos ejercicios para el desarrollo de las competencias empresariales.

### 4. RESULTADOS

Este artículo pretende dar a conocer una metodología que ha mostrado buenos resultados y puede ser replicada por docentes de 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.
- 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.

- Están dispuestos a aprender de sus aciertos y de sus desaciertos.
- Son conscientes de sus limitaciones y trabajan por mejorarlas.
- Integran hechos y datos para diseñar planes.
- Establecen objetivos y plazos para la ejecución de tareas.
- Identifican los recursos requeridos para el desarrollo de las tareas.
- Definen prioridades y formulan las actividades necesarias para desarrollar su Plan.
- 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.
- Identifican los factores claves de la realidad, como fuentes de soluciones.
- Generan muchas respuestas ante una determinada situación.
- Desarrollan y mejoran constantemente sus ideas.

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.

## **5. PARTICIPANTES**

Debe haber un máximo de 30 personas, los cuales deberán participar de manera activa, el grupo puede ser constituido por docentes que estén interesados en conocer las metodologías enseñanza/aprendizaje utilizadas en el taller para el desarrollo de competencias empresariales, y por aquellos que deseen iniciar o reforzar el desarrollo de estas competencias empresariales.

## **6. DURACIÓN**

El taller tiene una duración de dos (2) horas.

## **BIBLIOGRAFÍA**

- Cáceres, David; y Siliceo, Alfonso; Planeación de vida y carrera, Noriega Editores, México. Limusa.
- CDEE-ICESI, Desarrollo Conceptual del Programa “Jóvenes con Empresa”, Universidad Icesi, Cali, 2006.
- Leby-Leboyer Claude; Gestión de las Competencias, como analizarlas, como evaluarlas como desarrollarlas. Gestión 2000, Barcelona 1997.
- McClelland, David; Human, Motivation. Cambridge University Press, Cambridge, Inglaterra, 1999. Obra Original de 1997.
- Saracho, Jose Maria; Un modelo general de gestión por competencias, Ril Editores. 2005
- 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