

# Niños empresarios en la Costa Caribe colombiana\*

Adriana Uribe Uran  
*aduribe@yahoo.com*

Maestría en Administración de Empresas, Universidad del Norte (Colombia). Docente investigadora, Universidad Simón Bolívar, Barranquilla (Colombia). Jefe de Investigación de los programas académicos Administración de Empresas y Contaduría Pública. Directora del grupo de investigación: Gestión Organizacional, Universidad Simón Bolívar.

---

\* Ponencia presentada en el XVII Congreso Latinoamericano y del Caribe sobre el Espíritu Empresarial, organizado por la Universidad Latina de Panamá y la Universidad ICESI de Cali. Panamá, 4 al 6 de octubre de 2006.

## Resumen

Este artículo sintetiza la investigación realizada en la ciudad de Barranquilla (Colombia) durante los años 2004 y 2005, cuya finalidad fue sistematizar un modelo de actitud empresarial existente y ya experimentado en niños, e introducir su aplicación a un grupo de adultos jóvenes de Barranquilla. En él se incluyen las etapas en las que se desarrolló la investigación, la presentación y sistematización del modelo y el análisis de sus efectos en los beneficiarios, y se plantean conclusiones y recomendaciones generales para su posible implementación en otros establecimientos educativos del país a fin de impulsar el fomento del espíritu empresarial. Se incluye un análisis del papel desempeñado por la Programación Neuro Lingüística como herramienta fundamental para la aplicación del modelo, considerada como novedosa por su papel de elemento motivador, dinamizador y desencadenante de los resultados del proceso. Igualmente, se sintetiza el proceso de introducción del modelo en un grupo de adultos jóvenes de la ciudad pertenecientes al Programa de Excelencia Profesional, PEP, quienes durante un período específico recibieron los elementos que conforman el modelo y generaron unos resultados que se incluyen en este trabajo.

**Palabras claves:** Modelo de actitud empresarial, emprendimiento, espíritu empresarial, creación de empresas.



## Abstract

*The following article summarizes the outcome of the research that took place in the city of Barranquilla during the years 2004 and 2005. The objective was to systematize an existing model of entrepreneurial attitude already experimented in children and introduce its application within a group of young adults in Barranquilla. This document includes a review of each and every step that led to the creation of the model analyzing the effects that it causes on people. General conclusions and recommendations for its possible implementation in other education institutions of the country are presented in order to foster entrepreneurial spirit. An analysis of the role played by Neuro-lingual Programming as a fundamental tool for the model application, and which is considered cutting edge for its role as a motivating, dynamizing and catalytic agent of the process results. Another aspect of this article is the comments on the results obtained when the model was implemented to a series of students members of the program "Academic Success" students that during an established period of time reached amazing results discussed on this document.*

**Key words:** Entrepreneurial attitude model, entrepreneurship, entrepreneurial spirit, creation of enterprises.

## 1. ANTECEDENTES

En Colombia, en la última década, la problemática generada alrededor de la escasez de empleo se ha agudizado dramáticamente. Contrario a lo que afirman los estudiosos del tema con relación a la superación de la pobreza, está no sólo no ha disminuido, sino que ha venido en aumento, y una de las principales causas es la falta de oportunidades laborales para todos los niveles, es decir, para personas calificadas, semi-calificadas o con poca calificación.

Tradicionalmente, se ha formado a las personas desde su temprana edad, más con una mentalidad de futuros empleados que con mentalidad de creadores de nuevas empresas y generadores de empleo. No se han implementado estrategias efectivas para que las personas desarrollen sus capacidades y desplieguen su iniciativa alrededor de la generación de nuevos proyectos productivos. En los jóvenes ha sido arraigada la idea de que hay que capacitarse para conseguir una buena posición laboral y, mientras esto sucede, en el país se están dando grandes transformaciones estructurales que tienden a la reducción del tamaño del estado, a la reestructuración de las empresas públicas tradicionalmente poco productivas. El gobierno está vislumbrando la urgente necesidad de reorganizar su sistema productivo en aras de la racionalización del gasto y la viabilidad de entidades para evitar su desaparición definitiva.

En un estudio realizado en 13 ciudades capitales y áreas metropolitanas<sup>1</sup>, en el primer trimestre del 2003, se encontró que 413.473 personas entre los 18 y los 24 años y 846.376 personas entre los 25 y los 55 años se encuentran desempleadas, es decir, el 8.21% y el 4.81% de la población situada en este rango, respectivamente. Así mismo, la población subempleada asciende a 537.823 en el rango de 18 a 24 años, y a 2.017.085 en el rango de los 25 a 55 años, es decir, el 10.68% de las personas que tienen edades entre los 18 y 24 años y el 11.47% entre los 25 y los 55 son subempleadas.

Este panorama hace urgente el diseño de mecanismos de solución estructurales que ataquen la problemática del desempleo y la desocupación, a

---

<sup>2</sup> Bogotá, Medellín, Cali, Barranquilla, Bucaramanga, Manizales, Pasto, Pereira, Cúcuta, Ibagué, Montería, Cartagena y Villavicencio

través de modelos que permitan el desarrollo de la mentalidad empresarial en personas entre los 18 y 24 años, con el fin de que sean capaces de generar ideas que se conviertan en proyectos productivos y en fuentes de trabajo.

En los dos primeros trimestres de 2003, enero-marzo y abril-junio, las ciudades colombianas de Barranquilla y Soledad, departamento del Atlántico, según las estadísticas del Departamento Nacional de Estadística, DANE, presentaron unas preocupantes cifras de desempleo abierto. De igual forma, el empleo disfrazado o subempleo pasó de 18.4% en el primer trimestre a 24.6% en el segundo trimestre de 2003, incremento considerable puesto que se está hablando del 6.1% más de subempleados en sólo tres meses, es decir, 43.243 personas dedicadas a labores informales, que no les garantizan unas condiciones de vida digna (Tabla 1).

**Tabla 1**  
Algunas cifras estadísticas del Dpto. del Atlántico

BARRANQUILLA		SOLEDAD	
Población Total 2004:	1.359.700	Población Total 2004:	336.190
% de la Población total Dpto.:	59%	% de la Población total Dpto.:	14%
Población En Edad De Trabajar:	74.6%	Población En Edad De Trabajar:	74.9%
<b>Desempleo:</b>	<b>14.8%</b>	<b>Desempleo:</b>	<b>14.8%</b>
Empleo disfrazado:	18.4%	Empleo disfrazado:	18.4%

Fuente: Departamento Nacional de Estadística, DANE.

De lo anterior se puede concluir que en el municipio de Barranquilla para la fecha del estudio había 201.235 desempleados y 250.184 subempleados y en el municipio de Soledad había 49.756 personas adultas desempleados y 61.858 personas adultas subempleadas

Por otra parte, si se revisan las cifras referentes a los rangos de edad de la población en los municipios objeto de esta investigación, Barranquilla y Soledad, se puede observar que el número de adultos jóvenes cuyas edades oscilan entre los 18 y los 23 años ocupa una proporción considerable con respecto al total de la población .

Este segmento poblacional ocupa el interés del equipo investigador por considerarse una etapa crucial para las personas, pues marca el inicio de

su vida productiva. Por ello, se decidió dirigir la aplicación del modelo objeto del presente estudio a un grupo perteneciente a este rango de edad (Tabla 2).

**Tabla 2**  
Población por rango de edades

	BARRANQUILLA	SOLEDAD
Población 5 a 17 años 2003	336.655	92.173
Población 18 a 23 años 2003	148.725	33.533 Pobl.
5 a 17 años 2004	341.338	93.867
% Población 5 a 17	25%	28%
Población 18 a 23 años 2004	151.784	34.383
% Población 18 a 23 años	11%	10%

Fuente: Ministerio de Educación Nacional.

Por otro lado, el desarrollo de mecanismos que incentiven el espíritu empresarial de las personas adultas cobra una especial importancia para los autores de esta investigación desde el punto de vista personal, puesto que es de gran satisfacción contribuir activamente con el desarrollo de la ciudad, la región y el país, a través del estudio de búsqueda de mecanismos que incentiven a las personas a crear sus propias fuentes de empleo, y que generen posibilidades de trabajo para otros.

## 2. OBJETIVOS

### 2.1. General

Introducir en adultos jóvenes un modelo sistematizado de desarrollo de la actitud empresarial ya experimentado en niños de la ciudad de Barranquilla.

### 2.2. Específicos

- Sistematizar una experiencia aplicada en niños a fin de que esta pueda ser conocida en otras instituciones y entornos.
- Verificar el efecto que tiene la utilización de la Programación Neuro-Lingüística (PNL) y la teoría de los tres cerebros, como herramientas básicas en la aplicación del modelo de desarrollo de la actitud empresarial.

- Analizar los efectos de la introducción del modelo de actitud empresarial con base en la Programación Neuro-Lingüística y la teoría de los tres cerebros en adultos jóvenes.

### 3. ASPECTOS TEÓRICOS BÁSICOS

La complejidad de la temática hizo necesario precisar una serie de conceptos básicos alrededor de los cuales se pudiese desarrollar la investigación.

#### 3.1. Enfoques del espíritu empresarial

El espíritu empresarial es un proceso histórico en permanente desarrollo y formación; es un proceso humano que tiene desarrollo en cada persona que decide asimilarlo y hacerlo su guía, su motor, su fuerza.

Existen diferentes enfoques del espíritu empresarial dadas las variaciones que el mismo concepto ha tenido a través de las distintas épocas, las culturas y las necesidades a lo largo de la industrialización. En el ambiente de la economía del mercado se encuentra definido como una mezcla de motivaciones, habilidades, valores y atributos que se van perfilando en las personas que intentan crear una nueva organización o empresa. Al respecto existen dos enfoques (Beltrán, 2005) sobre las características que posee la persona, comúnmente también llamada emprendedor, que desarrolla su espíritu empresarial.

El primero es el de las *características individualistas*. Según este enfoque, el emprendedor posee básicamente rasgos individualistas, como por ejemplo: motivación al logro y al crecimiento personal, deseo de ser su propio jefe, toma de iniciativa, atracción por los retos, competencia consigo mismo, búsqueda de actividades que produzcan ingresos, la responsabilidad personal, tolerancia a la presión, manejo de la ambigüedad, independencia, autonomía, liderazgo, capacidad de decisión, persuasión, etc.

El segundo enfoque corresponde a las *características colectivas*. Según autores como Omar Aktouf (1996), Alain Chanlat y Gareth Morgan (1991), de la Escuela de Altos Estudios Comerciales de Montreal, Canadá, el espíritu empresarial que surge en entornos económicos, sociales y políticos

de Europa y Japón, muy diferentes a los de Estados Unidos, enfatiza en aspectos colectivos y sociales, en lo cuales las iniciativas empresariales las generan los grupos dentro de las organizaciones.

Por otro lado, el **empresario** es la persona (en el idioma inglés conocido como “**entrepreneur**”) que con energía, dinamismo y flexibilidad resuelve los problemas de su organización. El innovador ha sido reconocido como un empresario exitoso, que logra que su producto llegue realmente al mercado y sea adquirido por el cliente, para lo cual implementa estrategias de desarrollo empresarial orientadas a la producción de nuevos productos y procesos, a la adaptación de tecnologías, a la capacitación avanzada de trabajadores y a la adopción de cambios en la cultura organizacional, todo en bien de la competitividad de la empresa y del bienestar de la comunidad. Schumpeter (1967) señala que la destrucción creativa, llamada innovación es la fuente de mutación de toda estructura económica.

La revisión del papel del empresario y sus características ha producido 5 escuelas sobre la teoría del empresario y del desarrollo empresarial. Estas son: a) **Francesa** (Cantillon 1755, Say y Casson 1982), **Austríaca** (Shackle 1979 y Kirzner 1973), **Austríaca-Alemana** (Schumpeter 1934, 1943), **Norteamericana** (Knight 1921, Coase 1937, Baumol 1990, 1993) y la literatura sobre intra-empresarialidad.

En cuanto a la cultura empresarial, según la definición de Rodrigo Varela (2001), la cultura no es una característica de un individuo, sino que cubre un número de personas condicionadas por las mismas experiencias educativas y por las mismas condiciones de vida. La cultura es un conjunto de valores y creencias, convicciones e ideas que forman parte de la vida; cambia lentamente porque se cristaliza en instituciones que esas personas han construido, tales como sus estructuras familiares, educacionales, religiosas, y de fines de asociación, entre otras. Dentro de una misma cultura existen personas con diferencias en sus valores tradicionales.

Las culturas y personas que han liderado el desarrollo y que han creado empresas exitosas poseen las siguientes características, valores culturales y de comportamiento que conforman el espíritu empresarial: 1) Fuerza vital, 2) Deseo de superación y progreso, 3) Principio de mejoramiento

continuo, 4) Capacidad de identificar oportunidades, 5) Visión de futuro, 6) Habilidad creadora e innovadora, 7) Aceptación y propensión al cambio, 8) Iniciativa, 9) libertad, autonomía y autogobierno, 10) Capacidad de toma de decisiones con información incompleta, 11) Convicción de confianza en sus facultades, 12) Actitud mental positiva hacia el éxito, 13) Optimismo, 14) Visión de triunfo, 15) Capacidad de ganar, 16) compromiso, constancia y perseverancia, 17) Coraje para enfrentar situaciones inciertas y correr riesgos, 18) capacidad de realización, 19) capacidad para administrar recursos, 20) Inconformismo positivo, 21) Responsabilidad, solidaridad, ética, 22) capacidad de integrar hechos y circunstancias, 23) Liderazgo.

Países como Japón invierten cifras cercanas al 16% de su producto nacional bruto en educación, y Estados Unidos invierte el 20% de su producto nacional bruto en educación. Latinoamérica, a pesar de ser tan rica en recursos naturales, es una región pobre en condiciones de vida por la falta de un grupo significativo de personas con verdadera orientación al espíritu empresarial y con un nivel de conocimientos que les permita utilizar estos recursos para generar valor agregado.

### 3.2. Programación Neuro-Lingüística (PNL)

El poder de comunicarse con las personas de manera efectiva, permite expandir y enriquecer los modelos del mundo que se tienen según las experiencias personales vividas. Lograrlo tiene un solo objetivo: Buscar que la vida sea más rica, satisfactoria y provechosa. En este sentido psicólogos han determinado que aplicando las técnicas de la Programación Neuro-Lingüística se puede lograr un aprendizaje eficaz.

Bandler y Grinder (1993) logran englobar tres aspectos con respecto al término PNL:

- *Programación*: se refiere al proceso de organizar los elementos de un sistema (representaciones sensoriales), para lograr resultados específicos.
- *Neuro*: (del griego *Neurón*, que quiere decir nervio), representa el principio básico de que toda conducta es el resultado de los procesos neurológicos.

- *Lingüística*: (del latín *Lingua*, que quiere decir lenguaje), indica que los procesos nerviosos están representados y organizados secuencialmente en modelos y estrategias mediante el sistema del lenguaje y comunicación.

El lenguaje se refiere a la forma en que una persona usa la expresión verbal para comunicar su experiencia con la estructura misma de su lenguaje. Toda experiencia humana, al igual que el lenguaje, está sometida a procesos que pueden constituir evidencias de fallas en la representación del mundo.

### Teoría de los tres cerebros

Los “tres cerebros” se complementan, pero también se oponen entre sí. Esta versión triádica ha tenido un impacto sorprendente en diversas áreas que van desde la pedagogía hasta la medicina energética, pasando por la ciencia política, la fisiología y la filosofía. Sin embargo, esta idea del doctor MacLean que, entre muchos otros, Arthur Koestler, Carl Sagan y hasta el propio Edgar Morin se encargaron de difundir, se inserta en el modelo estudiado y permite que a través de la correcta utilización de la mente los integrantes del modelo desarrollen sus potencialidades hacia el espíritu empresarial y el emprendimiento.

- **Cerebro Izquierdo.** Es conocido como el cerebro de la inteligencia lógica y conceptual. Es hábil en comunicación verbal y escrita sus características son: verbal, numérico, racional, analítico, lógico, abstracto, cronológico, está alerta, vígil, articulador, crítico, investigador, visual, lineal, entre otros.
- **Cerebro Derecho.** Es conocido como el cerebro de las emociones. Tiene poca habilidad verbal, es más gestual, más de expresión corporal, por imágenes, colores, sonidos, analogías, mitos, leyendas. Se le reconoce como la dimensión límbica/derecha. Es el grupo oscilante. Las características propias del cerebro derecho son: emocional, sensorial, intuitivo, sintético, imaginativo, pre-verbal, espacial, espontáneo, relajado, artístico, contemplativo, sonoro, no lineal.

- **Cerebro Central.** Aquí es donde tiene lugar el celo y la agresión, así como también la *ACCIÓN*. El desarrollo de esta dimensión del cerebro es propia del emprendedor. Es hábil con la expresión corporal, es más gestual y parece ser totalmente no verbal: es factual, es el lenguaje de los hechos y actos político-económicos, cuya sintaxis es la tecnología y el dinero. Se le reconoce como la dimensión *reptílico/central*. Sus características más propias son: instintivo, vegetativo, motor, concreto, agresivo para la sobrevivencia y la reproducción, **trabajador, negociante**, planeador, mercader, administrador y regulador de todo lo ecosistémico.

#### 4. DISEÑO METODOLÓGICO

La investigación fue descriptiva, exploratoria, cuanti-cualitativa, aplicada y transversal.

Para la primera etapa se utilizó el método de observación y descripción específica, mientras que en la segunda el método utilizado fue el de investigación cuasi-experimental.

##### 4.1. El modelo estudiado

El Colegio ICETEC ha decidido implementar dentro de su estrategia pedagógica un programa que permite desarrollar la inteligencia y el pensamiento, a través de la forma como el individuo entiende, comprende y aprende de acuerdo con el tipo de cerebro en los niveles de educación preescolar, básica primaria, básica secundaria y media vocacional.

El modelo considera que la formación estudiantil a través de esta estrategia pedagógica es la materialización de estos principios, que hoy más que nunca, ante una revolución científica-técnica y el uso de las nuevas tecnologías, hacen necesario este tipo de formación que no se contrapone a la formación por logros, y presupone que en la actualidad, dada la gama de conocimientos y tecnologías acumulados y por descubrir, se necesita una educación que se base en los pilares básicos: aprender a ser, aprender a hacer, aprender a aprender y aprender a convivir.

El Colegio ICETEC asume el desafío de la modernidad y redefine el contorno de la enseñanza estudiantil en términos que trascienden los

modelos tradicionales ya conocidos de enseñanza, y la colocan en sintonía con el nuevo paradigma educativo, centrado en el estudiante y en su aprendizaje, más que en el profesor y su enseñanza. El estudiante encontrará en sus clases un sistema educativo original e innovador, que le permite acceder no solo a la educación tradicional, sino que le facilitará: Desarrollar y medir su potencial emprendedor, generar modelos de empresas piloto, romper paradigmas como que los estudiantes se profesionalizan y no logran crear su empresa, generar una cultura empresarial, contribuir a la generación de empleo y al mejoramiento de la economía del país, generar sus propios recursos, calidad de vida, y aprender a trabajar en equipo.

La estrategia pedagógica implementada encuentra su justificación en la necesidad de desarrollar integralmente la inteligencia y el pensamiento dentro del aula de clase, y observar cómo funciona el proceso individual y colectivo de los educandos.

A través del programa se pueden establecer una serie de liderazgos aplicados en cada hora de clase, y lograr despertar el interés, automotivación, autoconfianza, autodisciplina, hábitos de estudios, capacidad de concentración del alumno y formación constante en el desarrollo de los valores.

El modelo como estrategia busca que los estudiantes del Colegio ICETEC desarrollen su potencial intelectual al máximo, mediante el equilibrio tricotómico, y elevar así el nivel académico e intelectual, llevándolos a la excelencia y exigencia misma por salir adelante y ser los mejores dentro del contexto en el cual se desenvuelvan.

Con estas metodologías se busca cambiar el esquema tradicional en el cual la mayoría de egresados de las universidades salen a buscar un trabajo, que cada día es más escaso. Los puestos de trabajo en general en el país y el mundo han disminuido y no hay la suficiente cantidad de plazas, para el alto número de egresados, máximo si se tiene en cuenta que el colegio está ubicado en los estratos uno y dos de la ciudad de Barranquilla, en donde los pobladores tienen escasas posibilidades de cursar estudios superiores. Las estadísticas nos indican que solo el 10% de los egresados de estratos uno y dos entran a una universidad y solo el 3% de estos culminan sus estudios de pregrado.

## 4.2. Procesos de observación

Con el fin de identificar las situaciones, verificar las condiciones en que se produce el modelo y confirmar la información recibida por parte de las personas involucradas en el proceso de creación de empresas del Colegio ICETEC, se realizaron una serie de jornadas de observación, a través de la presencia en diferentes actividades cotidianas, tales como: clases ordinarias, actos cívicos, iniciación de las jornadas escolares, visitas a las instalaciones administrativas del plantel y diálogo con docentes, empleados administrativos, padres de familia y, primordialmente, con los alumnos de los diferentes grados.

- **Las clases en el plantel:** Se caracterizan por un ambiente de participación activa de los alumnos, motivados en todo momento por el docente. Es evidente el interés del docente en que los alumnos mismos vayan encontrando respuesta a sus preguntas, a través de su orientación. Los docentes propician la participación de todos los alumnos, les hacen preguntas a quienes no han participado en la clase y controlan situaciones para evitar que los estudiantes se cohiban de preguntar o se sientan reprimidos por los compañeros para expresar sus puntos de vista.
- **Las clases de desarrollo empresarial** para los alumnos de bachillerato se imparten en la misma jornada, salvo las actividades extraordinarias relacionadas con los proyectos empresariales. En esta clase se nota un entusiasmo especial por los alumnos, pues aunque es una asignatura incluida dentro del pensum del colegio, estos la asumen como algo nuevo y diferente que les da la oportunidad de desarrollar su creatividad.
- **Los espacios de recreación:** El Colegio está dotado con un amplio escenario en el cual se desarrollan las actividades de descanso, tales como los recreos, actividades culturales y deportivas. El alumno tipo del colegio tiene los comportamientos normales de los niños y adolescentes de edades similares; en general, se observa un comportamiento alegre e inquieto en los espacios de descanso.
- **Los docentes:** Respecto a las características y virtudes del modelo, los docentes manifiestan su efectividad, pues la han experimentado

directamente a través del tipo de enseñanza que se imparte, así como también en la respuesta positiva del alumno, ya que con la programación neuro-lingüística desarrolla actitudes y capacidades para alcanzar las metas propuestas.

Los perfiles en general de los docentes son de licenciatura en diferentes áreas; su tiempo promedio de estadía en el colegio es de tres años; todo el personal ha sido preparado previamente en el tema de programación neuro-lingüística, pues esta es una herramienta que ha permitido que los alumnos crean en sí mismos y en su potencial como personas y empresarios.

- Los **directivos del colegio**, como visionarios del programa, han creído en éste como herramienta de cambio social. Con una visión más altruista que de tipo económico, el propietario y presidente del colegio, incursiona inicialmente en el sector de educación no formal, con el fin de formar técnicos en diversas áreas, a través de una institución que, con poco tiempo de funcionamiento, posteriormente dio origen al Colegio ICETEC, ubicado en el sur de la ciudad de Barranquilla, en estrato socioeconómico uno (1), y con unas instalaciones de dos plantas, que ocupan aproximadamente un tercio de la manzana.

El valor de matrícula es superior a todos los planteles de la zona, pues parte de la filosofía del fundador es ofrecer “calidad de vida” a los alumnos, en unas instalaciones adecuadas y dotadas de comodidades, tales como aire acondicionado central, laboratorios de idiomas e informática, entre otras. La calidad educativa está representada en un cuerpo docente calificado para preparar a los jóvenes en forma óptima.

El programa de desarrollo empresarial se diseña y se incluye en el pensum ordinario del colegio como valor agregado, ante la preocupación permanente de sus directivos por los jóvenes y niños, y la desesperanza a la que se enfrenta la juventud de estos sectores socioeconómicos, que tradicionalmente se preparan para el empleo y, al salir del bachillerato, se encuentran con la cruda realidad de la escasa oferta de posibilidades de trabajo.

### 4.3. El funcionamiento del modelo

El modelo como objetivo general contempla el desarrollo de la inteligencia, el pensamiento y la proporcionalidad de los educandos, de sus cerebros, y la forma cómo entienden, comprenden y aprenden durante los procesos de su vida escolar.

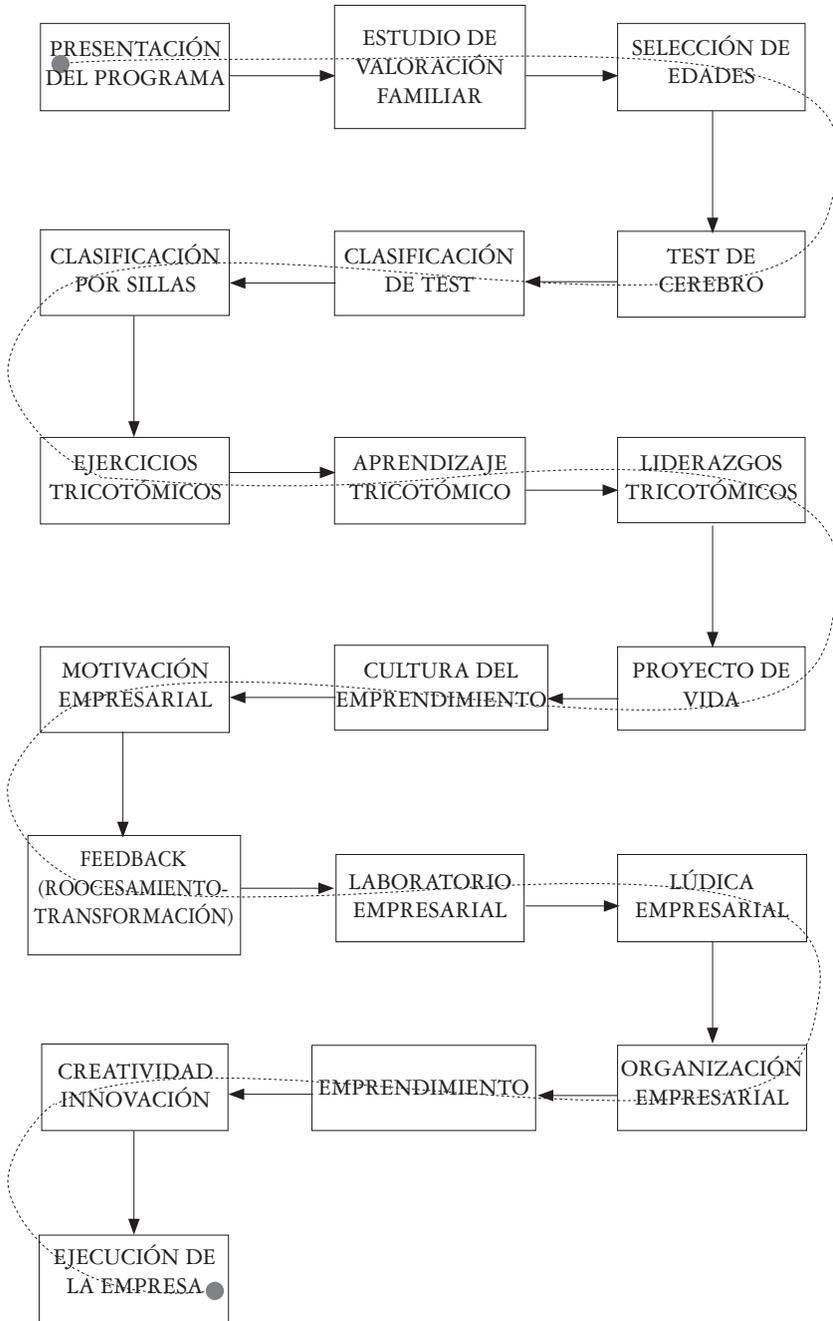
Los docentes que participan en el programa fueron preparados para impartir las herramientas con las cuales el estudiante desarrolla su actitud empresarial. Esto es muy importante puesto que, en principio, de ellos va a depender el desarrollo de la inteligencia y el pensamiento en los estudiantes. En el grupo de docentes existe un gran compromiso con la institución y mucho más con los estudiantes; solo de esta manera se puede obtener el mayor rendimiento.

A partir de la información suministrada, el docente determina las técnicas que se van a implementar en los diferentes niveles de educación de acuerdo con las necesidades que previamente ellos han identificado en los estudiantes. A continuación se presentan algunas técnicas que pueden implementarse:

- Juegos de malabares, ejercicios cerebrales, lúdica creativa, proyecto de vida, técnicas de relajación y sonidos.
- Las clases se organizan en función de elementos de liderazgo (sintetizador, chistoso, cultivador grupal, admirador, cronos, futurista)
- Independientemente de las anteriores técnicas, al estudiante se le practica una evaluación tricerebral a través de la aplicación del Test Revelador del Cociente Triádico, el cual es un test de reconocimiento cerebral.
- El plan de formación es indefinido; se realiza con estudiantes que ingresan al Colegio ICETEC desde el nivel de preescolar hasta media vocacional.

Con el fin de estudiar a fondo el modelo y analizar sus resultados, la investigación incluyó la recolección de información a los diferentes actores y en los sitios donde se desarrolla el modelo.

DIAGRAMA MODELO COLEGIO ICETEC



## 5. RESULTADOS

### 5.1. Los alumnos del Colegio ICETEC

La Tabla 3 muestra los principales resultados de la encuesta aplicada a los alumnos del Colegio ICETEC que participan en el modelo de Desarrollo Empresarial, e ilustra lo que podría considerarse como el perfil de los integrantes del programa.

**Tabla 3**  
Resultados de las encuestas aplicadas a alumnos vinculados al programa de Desarrollo Empresarial del Colegio Ictecet

Edad predominante:	Entre 10 y 18 años Predominio entre 13 y 15 años
Sexo predominante:	Ninguno en especial
Ciudad de origen predominante:	El 85% es oriundo de Barranquilla
No de hermanos:	El 67% tiene entre 1 y 2 hermanos
Barrios de origen:	La Ciudadela, Magdalena y San Nicolás (municipio de Barranquilla – Colombia)
¿Con quién viven?:	93% vive con sus padres
Sueño que tienen al terminar el colegio:	65% montar un negocio 35% ir a universidad
¿Por qué ingresaron al programa?	95% Deseo de ser empresarios e independientes

Fuente: Encuestas aplicadas por los investigadores a una muestra de alumnos

En general, los encuestados manifiestan que a través del programa han aprendido generalidades sobre el manejo de un negocio, tales como creación, manejo de las cuentas, administrar las personas, el dinero, conseguir clientes, fabricar cosas para vender y comprar cosas para venderlas.

### 5.2. Los docentes del colegio

La Tabla 4 ilustra los hallazgos que arrojó la aplicación de la encuesta al personal docente del Colegio, que en su totalidad está vinculado al programa de Desarrollo Empresarial

**Tabla 4**  
 Perfil del docente del programa y características significativas

Perfil profesional	100% licenciados en áreas diversas
Tiempo promedio de permanencia en el colegio	88% tiene un promedio de 3 años de permanencia en el colegio
Creencia en la efectividad del programa	100% cree en el programa
Principal factor de éxito del programa	87% afirma que es la PNL 23% afirma que es una combinación de factores
Modificaciones necesarias que se deben implantar en el programa según los docentes	27% no debe ser modificado 40% piensa que el programa necesita contactos con las empresas 33% piensa que debe ser modificado en su estructura
Creencia en que el programa puede ser implementado con éxito en adultos	100% creen que sí es posible aplicarlo siempre y cuando esté presente la PNL en su aplicación

Fuente: Encuestas aplicadas por los investigadores al personal docente.

### 5.3. Los padres de familia

En la Tabla 5 se presentan los resultados de la encuesta realizada a los padres de los alumnos que forman parte del programa de Desarrollo Empresarial, cuya finalidad fue medir su grado de aceptación o rechazo al programa y su percepción sobre éste.

**Tabla 5**  
 Percepción de los padres de familia frente al programa de Desarrollo Empresarial

Gusto por la pertenencia del hijo al programa	82% gustan del programa 18% no gustan del programa
Creencia en la efectividad del programa	75% 25% no cree en la efectividad
Ha visto cambios de actitud de su hijo después de ingresar al programa	96% ha visto cambios de actitud positivos en sus hijos

Fuente: Encuestas aplicadas por los investigadores al personal docente.

En general, la actitud de los padres hacia el programa es positiva; en las respuestas se percibe una gran aceptación hacia el programa, son pocos

los padres escépticos. Esto se puede considerar como un factor de apoyo al programa, ya que la aceptación de los padres ayuda al avance de los estudiantes en su proceso de desarrollo de la actitud empresarial.

#### **5.4. Introducción del modelo a un grupo de integrantes del Programa de Excelencia Profesional-PEP, 2004**

Es importante resaltar que la selección del Programa de Excelencia Profesional – PEP para extraer la cohorte en la cual se introduciría el modelo de actitud empresarial obedece a que éste lo integran personas de diferentes disciplinas, programas académicos y estratos sociales.

- **Proceso de preparación:** Esta fase consistió en el alistamiento de una muestra extraída de la población del programa de Excelencia Profesional –PEP, 2004, conformada por un grupo de 38 de sus 51 integrantes que voluntariamente decidieron ingresar al programa.
- **Proceso de aplicación:** Consistió en brindar una serie de 8 charlas de sensibilización, en las cuales se llevó a cabo el siguiente proceso a) Explicación de la fundamentación del modelo, b) Clasificación de los cerebros de los participantes según el modelo tricotómico, c) Ejercitación del cerebro derecho de los participantes, d) Presentación de testimonios de los niños empresarios, e) Aplicación de un instrumento de medición del cambio de actitud

#### **5.5. Análisis básicos de los resultados**

- La muestra analizada está conformada por un 48% de estudiantes, 32% de empleados y 20% de profesionales que buscan ubicarse laboralmente.
- Los miembros de la muestra que aún estudian tienen como meta, en su mayoría (67%), terminar estudios para conseguir un trabajo, y el resto (33%) desea al terminar, seguir estudiando. Ninguno de los miembros que aún estudia manifiesta tener intenciones de emprender una nueva empresa al terminar sus estudios.

- El 23% de profesionales que forman parte de la muestra tiene como meta cercana montar algún tipo de negocio, mientras que el 38% tiene como objetivo inmediato seguir estudiando; el 39% restante quiere ascender en su trabajo actual.
- La actitud frente al emprendimiento de la mayoría de personas (72%) antes de asistir a las charlas de sensibilización era interesada, pero lejana, lo cual quiere decir que realmente nunca habían contemplado la posibilidad de emprender, solo mantenían un interés distante frente al tema pero sin intenciones firmes de materializarlo. Solo una pequeña proporción de los participantes (24%) manifestó tener antes de las charlas la firme intención de crear negocios.
- El 76% de los asistentes manifiesta haber experimentado después de la sensibilización un cambio de actitud frente al emprendimiento. Todos los asistentes (100%) creen tener aptitudes para organizar un negocio o emprender una idea.
- Al culminar el proceso, el 68% de los asistentes se manifestó muy satisfecho, lo cual demuestra un fuerte interés en el tema, y una alta motivación hacia el emprendimiento, mientras que el 32% consideró que el modelo expuesto es poco profundo, le falta fundamentación teórica y, por lo tanto, no lo consideraron como un motivo que despertara en ellos actitudes positivas frente al emprendimiento.

## 6. CONCLUSIONES GENERALES

- Al finalizar el análisis y la sistematización del modelo de desarrollo de aptitud empresarial se concluye que éste arroja un enorme potencial de resultados positivos para sus beneficiarios, los alumnos de la institución, y estos son palpables tanto en las actitudes positivas de los niños, en cuanto al proceso en general, como en la materialización de las empresas creadas y su funcionamiento.
- El modelo puede tener procesos de mejoramiento, en particular de tipo pedagógico para que pueda ser implementado en otras instituciones educativas y se logren resultados similares teniendo en cuenta los contextos donde sea aplicado.

- Con este estudio se puede concluir que introducir componentes de desarrollo de la actitud empresarial desde temprana edad facilita a los futuros adultos el desarrollo de habilidades para el emprendimiento.
- El proceso de estímulo del desarrollo proporcional de los cerebros de los infantes debe ser compartido por los entes que determinan los contenidos educativos, los docentes que los imparten y los padres de familia, quienes actúan como factores de apoyo del proceso.
- Los procesos biológicos se movilizan de forma más efectiva si la crianza los activa. Por esto es determinante la contribución que se realice desde el hogar y el colegio para que los cerebros de los infantes se desarrollen en forma satisfactoria y proporcional permitiendo procesos de aprendizaje efectivos.
- El establecimiento de programas que incentiven la actitud empresarial en niños es un factor de valor agregado que se le puede adicionar a los programas escolares tradicionales, pues sin detrimento de la formación en las áreas básicas, les permite desde tempranas edades desarrollar una actitud positiva frente a la creación de negocios.
- Los niños que tienen la oportunidad de educarse en el desarrollo empresarial despiertan un interés temprano por la materia, el cual puede ser conjugado en el futuro con sus afinidades de tipo profesional.
- Complementar la formación escolar tradicional con el desarrollo de actitudes positivas frente al emprendimiento, unido al apoyo de padres de familia y docentes, puede dar como resultado individuos que en su vida adulta tengan menores temores de emprender proyectos de tipo empresarial.
- La programación neuro-lingüística como proceso de comunicación efectiva, la teoría de los tres cerebros como factor para el desarrollo de la proporcionalidad de los mismos, unidos a la mística y a la motivación de quienes realizan acciones en pro del emprendimiento son los factores claves de éxito en el proceso analizado.

- Programas de desarrollo empresarial, como el analizado en este trabajo, se podrían introducir con éxito en los diferentes programas de pregrado universitarios, desde el primer semestre, para que puedan ser interiorizados y por consiguiente más efectivos.
- El proceso analizado demuestra la importancia de tres actores: los docentes, los niños y los padres de familia. La actuación de los tres, de manera integral, permite que el desarrollo del programa tenga los resultados que hoy en día se evidencian. Por lo tanto, resulta relevante resaltar que en la educación siempre deben intervenir de manera conjugada estos tres actores.

## 7. RECOMENDACIONES

- Programas de desarrollo de actitud empresarial como el analizado en esta investigación, previa revisión psicopedagógica avalada por las entidades educativas pertinentes, podrían ser divulgados y adicionados a la formación escolar tradicional; su implementación en los colegios en general constituiría en un gran aporte social que, a mediano plazo, contribuiría en la solución de las altas tasas de desempleo del país.
- Para una mayor funcionalidad del programa analizado en este trabajo se recomienda tener en cuenta las sugerencias de tipo operativo realizadas por padres y docentes de los niños involucrados referentes a los horarios y los espacios.
- A los adultos jóvenes que están en pregrado, a los recién graduados y a los que buscan empleo les recomendamos que busquen programas de formación extra que contengan dentro sus procesos el tema de emprendimiento-actitudinal y que se preocupen por desarrollar la proporcionalidad de sus cerebros.

## Referencias

- Aktouf, O. (1996). *La Administración entre Tradición y Renovación*. Cali: Editorial Universidad del Valle.
- Bandler, R. & Grinder, J. (1993). *Trance Fórmate*. Madrid: Editorial Gaia.

- Beltrán García, D. *El espíritu empresarial en la creación de organizaciones de carácter social en la Universidad del Valle*. Documento. Universidad del Valle
- Benson, P., Galbraith, J. & Espeland, P. (2000) *¿Qué necesitan los niños para ser exitosos?* México: Editorial Estaciones, 212 p.
- Birch, D. (1998). *Who creates jobs? The public interest*, 65, Fall 1998. <http://www.eumed.net/cursecon/economistas/cantillon.htm> Acceso noviembre 27 de 2003.
- Bonilla De Castro, E. & Rodríguez Sehk, P. (1997). *La investigación en ciencias sociales: Más allá del dilema de los métodos*. 2ª ed. Bogotá: Universidad de los Andes.
- Bradbury, A. *Desarrolle sus habilidades con PNL*. Barcelona: Gedisa, 160 p
- Casson, M. *Economics of internacional Busines*. A new Research agenda. <http://www.eumed.net/cursecon/economistas/casson.htm> Acceso noviembre 27 de 2003.
- Claxton, G. *Cerebro de liebre, mente de tortuga*. Barcelona: Ediciones Urano, 320 p.
- Departamento Administrativo Nacional De Estadística. [http://www.dane.gov.co/inf\\_est/empleo.htm](http://www.dane.gov.co/inf_est/empleo.htm) Acceso diciembre 4 de 2004
- Eyssautier de la Mora, M. (2000). *Metodología de la investigación*. México: Editorial ECAFSA, 4ª ed.
- Feuerstein, R. (1982). *Instrumental enrichment*. New York: Scott, Foresman and Co.
- Freud, S. (1999). *A interpretação dos Sonhos*. Porto Alegre: Artes Médicas.
- Gell-Mann, M. (1994). *The quark and the jaguar*. New York: W. H. Freeman.
- Goleman, D. (1995). *Inteligencia emocional*. Río de Janeiro: Edit. Objetiva.
- Istúriz, N. & Carpio, M. (1998) *¡Mira! ¡Escucha! Y contáctate con la PNL*, 2ª ed. Caracas: Editorial L.P.U.C.
- Morgan, G. *Imágenes de la organización*. México: Alfaomega. Rama Editorial.
- Schumpeter, J. A. (1967). *Teoría del desenvolvimiento económico*, 4ª ed. México: Fondo de Cultura Económico.
- Szczurek, M. (1978). Tecnología educativa y tecnología instruccional. *Revista de Tecnología Educativa*, p. 257-261
- Teoría sobre espíritu empresarial. (artículo en Internet), [http://www.ciat.giar.org/agroempresas\\_espagnol/Rec\\_de\\_info/memorias\\_curs/cd\\_curso/Contenido/Modulo%203/Submodulo/esp%C3%ADritu\\_empresarial.pdf](http://www.ciat.giar.org/agroempresas_espagnol/Rec_de_info/memorias_curs/cd_curso/Contenido/Modulo%203/Submodulo/esp%C3%ADritu_empresarial.pdf)
- Varela, R. (2001). *Innovación empresarial*. 2ª ed. Bogotá: Editorial Prentice Hall.
- Vigotsky, L.S. (1984). *A formação social da mente*. São Paulo: Martins Fontes
- Walzlawick, P. (1986). *El lenguaje del cambio*. Barcelona: Editorial Herder.