

# **¿ES POSIBLE ENSEÑAR EMPRENDIMIENTO?**

**Trabajo presentado como requisito parcial para optar al título de Magíster en  
Administración (MBA)**

**Catalina Gutiérrez Molina<sup>1</sup>**

**Alejandro Jaramillo Ángel<sup>2</sup>**

**Asesor temático y metodológico: Ulises Orestes Cuéllar Bermúdez, Ph. D.**

**UNIVERSIDAD EAFIT  
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN  
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN (MBA)  
MEDELLÍN**

**2015**

---

<sup>1</sup> cgutier5@eafit.edu.co

<sup>2</sup> ajaram52@eafit.edu.co

## ¿ES POSIBLE ENSEÑAR EMPRENDIMIENTO?

### Resumen

El emprendimiento se ha convertido en una de las principales oportunidades de desarrollo económico para los países subdesarrollados debido a su capacidad de innovación y generación de empleo; por eso, en años recientes gobiernos, grandes corporaciones y universidades han revisado desde diferentes visiones y programas la manera de fomentar y apoyar a los emprendedores como parte del tejido empresarial y social.

En Colombia, el Congreso expidió la ley 1014 de 2006 con el fin de fomentar el espíritu emprendedor y promover el emprendimiento y la creación de empresa a partir de cambios en la normatividad, en las instituciones y en el sistema educativo. La ley en mención ha propiciado que instituciones de educación formal y no formal ofrezcan una gran cantidad de programas y cursos relacionados con emprendimiento que se dictan sin darles mucha trascendencia a las metodologías y temáticas abordadas, desconociendo si realmente es posible enseñar emprendimiento.

La discusión de si una persona nace o se hace emprendedora data de años atrás y no se limita solamente al contexto colombiano; por esto, numerosos estudios han intentado establecer las actitudes, las competencias y las circunstancias necesarias para emprender.

La enseñanza del emprendimiento plantea nuevos retos educativos debido a que debe contemplar, de manera integral, actitudes, competencias y circunstancias que han sido factores de éxito para emprendedores experimentados, a la vez que debe hacer uso de metodologías propicias para su apropiación reconociendo siempre el entorno en el que se enseña.

### Palabras clave

Enseñar, aprender, emprendimiento, emprendedor, conocimiento, competencias, actitudes, entorno.

### Abstract

*Entrepreneurship has become one of the most important economic development vehicles in developing countries, thanks to its labor requirements and innovation capacity, making it a mayor goal for governments, large corporations and universities. These mayor players have searched for the best way to promote and support startups and entrepreneurs as part of the social and corporate building blocks.*

*In Colombia the national government, wanting to promote the entrepreneurial spirit, issued a law (1014 of 2006) whose objective is to promote startups and entrepreneurs. Although the 1014 impacts normativity, institutions and the educational system, its biggest impact is in formal education. Thanks to this, the educational institutions started offering programs and courses related to entrepreneurship. Most of these programs are focused on teaching entrepreneurship as the main objective and not the tools that entrepreneurs require to create a startup. This is where the question "can you teach entrepreneurship?" is born.*

*This question goes way beyond the Colombian context creating a discussion on whether this is teachable or if it is more of an attitude and competence together with a context situation where several circumstances converge and join to create the mix that an entrepreneur needs.*

*Wanting to teach this brings great challenges to the educational institutions, because attitudes, competences and experience come into play when creating a startup. The environment where startups are built and where the entrepreneur is raised cannot be left out of the equation.*

**Key words**

*Teach, learn, entrepreneurship, entrepreneur, knowledge, competences, attitudes, environment.*

## 1. Introducción

En el mundo se ha identificado la importancia que tiene el emprendimiento en el crecimiento económico de un país, debido a que aporta al desarrollo productivo con factores innovadores, lo mismo que a la dinámica de generación de empleo y aumento del ingreso de la población, lo que permite que se dé el desarrollo económico; por esto, cada vez con mayor intensidad los gobiernos crean políticas y buscan maneras de fomentarlo e, incluso, de enseñarlo.

Si se reconoce dicha relevancia del emprendimiento en el desarrollo de los países y sus economías y en las oportunidades que representan para que se utilice la creatividad y se dé la innovación en el desarrollo de productos y servicios con mayor valor agregado, es pertinente analizar cuáles actitudes, competencias y circunstancias son necesarias para emprender.

Por lo anterior, al emprendimiento se le ha dado protagonismo en los últimos años en las políticas económicas de ciudades y países; desde los puntos de vista de los gobiernos y del sector productivo se le ha planteado a la academia la necesidad de incluir en sus planes de estudio cursos y asignaturas que fomenten el espíritu emprendedor, sin que sea claro hasta el momento si el ser emprendedor es una competencia desarrollable.

En Colombia, por ejemplo, se expidió la ley 1014 de 2006 (Congreso de Colombia, 2006), que pretende fomentar el espíritu emprendedor y promover el emprendimiento y la creación de empresa a partir de cambios en la normatividad, en las instituciones y en sistema educativo.

Teniendo en cuenta lo anterior, la Universidad EAFIT, en el ciclo de estudios en la Maestría en Administración tiene incluido el curso de Emprendimiento e Intraemprendimiento, que, según su programa académico (2013, p. 2),

busca incentivar y promover el espíritu emprendedor entre los estudiantes, y motivarlos a explorar dentro y fuera de las organizaciones oportunidades de negocios, que permitan la gestación de nuevos proyectos y/o la consolidación de promisorias unidades de negocios o *spin-off*, rentables y sostenibles, permitiendo en última instancia el desarrollo personal y profesional de los asistentes a esta asignatura.

A partir de lo anterior se plantea la reflexión alrededor de si es posible incentivar y promover el espíritu emprendedor en las persona con la metodología de clases magistrales, en las que se abordan conceptos y contextos, se desarrollan talleres para dar espacio para las discusiones y el análisis y se promueve la investigación por parte de los estudiante, todo con el objetivo de, según el programa del curso en mención (2013, p. 2),

Comprender los factores involucrados en el desarrollo empresarial colombiano y la importancia de generar su relevo de manera dinámica y efectiva, a través del uso de

metodologías y herramientas de emprendimiento e intraemprendimiento orientadas a identificar y gestionar oportunidades de negocios de alto valor, articuladas al mundo y caracterizadas por la conformación de equipos de trabajo efectivos, haciendo posible la consolidación de emprendimientos sostenibles y rentables.

Con base en lo anterior, se propone analizar cuáles son las motivaciones de emprendedores considerados casos de éxito en la actualidad y si los mismos han recibido formación para así serlo y cuáles metodologías o factores han incidido sobre la creación y crecimiento de sus empresas.

En esta línea, el objetivo general del presente trabajo es determinar si es posible enseñar emprendimiento, con los siguientes objetivos específicos:

- Establecer actitudes y conocimientos relevantes a la hora de concebir y desarrollar un proyecto emprendedor.
- Describir circunstancias del entorno que favorecen el emprendimiento en Colombia.
- Identificar iniciativas, metodologías y cursos con los que se está promoviendo y enseñando emprendimiento en la actualidad en Colombia.
- Plantear las iniciativas con mayor impacto para fomentar emprendimiento.

Al tener en cuenta lo anterior, la pregunta que permite abordar la situación de estudio es: ¿es posible enseñar emprendimiento?

El marco conceptual que sirve de base para el informe final aborda teorías generales sobre la enseñanza y el aprendizaje, lo mismo que acerca de sus roles, estilos, motivaciones y metodologías. Respecto a esto se puede afirmar que existen múltiples metodologías para enseñar, pero que su efectividad no puede ser evaluada si no se consideran el proceso de aprendizaje y el receptor del conocimiento o mensaje que se imparte.

Al abordar la enseñanza y el aprendizaje es pertinente analizar de manera particular la forma en que se viene enseñando en la actualidad emprendimiento en el mundo. Se han desarrollado múltiples metodologías para ese efecto, la mayoría de las cuales buscar incluir el concepto de aprender haciendo, pero aún no se ha adoptado ninguna de manera generalizada y la reciente aplicación de las mismas no permite que se evalúen desde la perspectiva de la eficacia, medida como éxito en la ejecución de un proyecto emprendedor.

Para responder a la pregunta de investigación, el método de solución usado fue un estudio descriptivo aplicado a una muestra de emprendedores; con el fin de poder comparar los resultados también se aplicó un estudio a empleados, es decir, a personas en situación de dependencia laboral. En ambos casos se usó un cuestionario a través de herramienta electrónica.

La aplicación del cuestionario permitió identificar conocimientos y características de la personalidad propios de cada grupo estudiado y la manera como impactan en el desempeño de su respectivo rol; por ejemplo, al indagar sobre los conocimientos que tienen y que les han servido desde el punto de vista laboral, los empleados responden en primer lugar temas asociados con habilidades y competencias personales, mientras que, por su parte, los emprendedores responden en primer lugar conocimientos de mercadeo y planeación, seguidos de habilidades y competencias personales y administrativas.

Asimismo, en el cuestionario, al momento de identificar actitudes relevantes, se evidencia que la perseverancia y la disciplina son los ejes centrales al ejecutar un proyecto emprendedor, sumadas a la capacidad de resolución de problemas. Por su parte, los empleados resaltan, como las actitudes más relevantes para ejercer sus cargos, la responsabilidad y el orden.

El estudio también permitió identificar que las principales motivaciones para emprender son la pasión y el aporte a la sociedad y que la disciplina, la autoconfianza y la capacidad de asumir riesgos son factores claves de éxito en el desarrollo de un proyecto emprendedor.

Respecto a los cursos de emprendimiento, se evidenció que las metodologías tradicionales deben ser revaluadas y que su contenido debe ser integral y holístico porque no se puede suponer que para emprender se requieren solo conocimientos o que el éxito radica solamente en las actitudes propias de la visión emprendedora.

El presente ejercicio de investigación concluye que: i) sí es posible enseñar emprendimiento desde la perspectiva de lo teórico con metodologías magistrales, que, así no generen satisfacción en los estudiantes, se necesitan porque se convierten en insumos para desempeñarse en la práctica; ii) en contraste, las habilidades personales necesarias para emprender también pueden ser enseñadas con metodologías vivenciales o experimentales, tal vez en línea con lo que la psicología denomina modelamiento (observación en vivo y estudio de casos), de preferencia en edad temprana para desarrollar e incorporar a su estructura mental y emocional dichas habilidades, actitudes, competencias y principios éticos que le faciliten su desempeño como emprendedor; iii) es importante anotar que si bien las habilidades personales pueden ser enseñadas, hay mayor relevancia en la receptividad o apropiación de parte del estudiante.

## **2. Marco conceptual**

En el contexto de desarrollo económico y generación de valor empresarial, tanto de un país como de sus respectivas industrias o actividades sectoriales, el emprendimiento es uno de los motores principales que permiten el crecimiento sostenido de la economía y los sistemas productivos y sociales que lo soportan.

Si bien Colombia presenta unos crecimientos sostenidos de los diferentes indicadores macroeconómicos que la posicionan como uno de los países con mejores perspectivas de inversión y de desarrollo en América Latina, como lo consignan los reportes anuales denominados *Doing business* del Banco Mundial (World Bank Group, 2015), en los que se le asigna la clasificación global 34 y la 1 en América Latina para el año referido, ello ha sido jalonado, entre otros factores, en lo primordial por el buen comportamiento de la exportación y precio de diferentes *commodities* y el crecimiento demográfico de su población, que cuenta con una capacidad de poder adquisitivo incremental. A pesar de lo anterior, Colombia ha sido uno de los países rezagados en la conformación de un tejido empresarial sólido, que se desarrolle a partir de emprendimientos que crezcan de manera extraordinaria, porque se ha limitado a una masa crítica de empresas pequeñas que son, en su gran mayoría, instrumentos societarios de negocios sin crecimientos incrementales y más bien orientados a fines individuales, lo cual se evidencia en el informe de la Confederación Colombiana de Cámaras de Comercio (Confecámaras), en el que se lee que las personas naturales representan el 76% de las empresas creadas durante 2014 y solo el 24% son sociedades.

El mismo informe de Confecámaras indica que en 2014 se crearon 301 mil empresas en Colombia, pero que el número de las mismas que tuvieron que cerrar operaciones fue de 98 mil, es decir, cerca de la tercera parte del parque empresarial colombiano creado en el año en mención. De igual manera, se estima que más del 50% de las sociedades que inician su vida fracasan en el intento y son liquidadas ante la correspondiente cámara de comercio, según informó Amador (2014).

De acuerdo con FUNDES Internacional, entidad que se cita en Facultad de Administración, Universidad del Rosario (s.f.), el 81,2% del parque empresarial de Colombia está constituido por microempresas y el 7,5% por pequeñas empresas, lo que significa una fuerte concentración de actividad empresarial en compañías que están en sus primeras etapas de formación, o que llevan algunos años en crecimiento moderado pero sin llegar a ser medianas empresas. De acuerdo con Zoilo Pallares, citado en la misma fuente (p. 5), “los principales problemas que éstas enfrentan son: bajo nivel de productividad, limitada competitividad, aislamiento y escasa oferta individual para conquistar el mercado nacional y, consecuentemente, el internacional”.

No obstante lo anterior, las diferentes organizaciones de apoyo y promoción del emprendimiento, la innovación y la financiación en Colombia, como el programa iNNpulsa, de Bancóldex y Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, la Corporación Ruta N, en Medellín, Colciencias, SENA y Ministerio de las TIC, entre otros, han venido trabajando en forma activa durante los últimos años en programas de mentalidad y cultura que permitan ver la creación de empresas con crecimiento extraordinario y sostenible como una opción de generación de valor empresarial y desarrollo económico, acompañado, de igual manera, de diferentes mecanismos de incentivos económicos o subvenciones que han permitido ambas estrategias y modificar en forma positiva las razones y motivaciones sobre las cuales los emprendedores se inclinan a crear empresas en el país.

De acuerdo con Varela *et al.* (2013, p. 49), en el estudio realizado para Global Entrepreneurship Monitor (GEM), el caso colombiano es bastante notorio desde la perspectiva de las motivaciones que impulsan a los empresarios a iniciar una actividad empresarial:

GEM considera que los empresarios pueden estar en dos situaciones básicas: “motivación impulsada por la necesidad”, entendida como aquella situación en la cual el empresario se ve obligado a iniciar una actividad empresarial porque no encuentra una mejor opción de trabajo, y “motivación impulsada por la oportunidad”, entendida como el aprovechamiento de una oportunidad de empresa. Entre estos dos extremos hay combinaciones necesidad/oportunidad.

Según el informe mencionado, el número de empresarios motivados por necesidad en 2010 era del 41% y un 59% por oportunidad, mientras que, para 2013, el indicador reflejaba un 18% de los empresarios estaban motivados por necesidad y un 82% por oportunidad. El cambio positivo se evidencia no solamente debido a la mejora de las condiciones socioeconómicas del país, sino también a una mentalidad más abierta de parte de los empresarios colombianos hacia otras alternativas diferentes al empleo y a su desarrollo profesional y económico.

A partir de la descripción del contexto empresarial colombiano mencionado hasta acá surge la inquietud de si es posible enseñar emprendimiento en Colombia, con el fin de complementar las diferentes actividades que las instituciones de apoyo al emprendimiento vienen desarrollando en el país, así como a los mismos emprendedores, en búsqueda de mejores resultados en su actividad empresarial, y a las universidades e instituciones de educación técnica y tecnológica en sus programas de enseñanza de conocimiento respectivo.

Para poder definir si es posible enseñar emprendimiento es preciso, ante todo, comprender lo que involucran la enseñanza y el aprendizaje y los modelos de enseñanza de emprendimiento, para con posterioridad entender a qué hace referencia el término emprendedor y, por último, para asimilar el contexto actual en el que se enseña emprendimiento en Colombia.

## **2.1 Enseñar y aprender**

La enseñanza y el aprendizaje son dos conceptos relacionados de manera estrecha desde los puntos de vista semántico y experimental. Según la Real Academia Española (2014), enseñar se refiere a “instruir, adoctrinar, amaestrar con reglas o preceptos”. Es necesario tomar en consideración que en la enseñanza hay tres elementos que surgen de la relación del proceso mismo de enseñar: i) quien posee conocimiento o emisor del mismo; ii) quien tiene desconocimiento o receptor; y iii) el conocimiento como tal, es decir, el contenido sujeto de emisión y recepción.

Dicho lo anterior, un adecuado proceso de enseñanza es aquel sobre el cual un emisor (i) transmite un conocimiento (iii) a un receptor (ii), con un objetivo concreto, una metodología específica, un medio de transmisión y comunicación establecido y en un contexto determinado.

El proceso de aprendizaje es, precisamente, el efecto complementario de enseñar, esto es: un receptor (ii) recibe un conocimiento (iii) por parte de un emisor (i). De igual manera se puede inferir que el proceso puede alimentarse de los mismos objetivos de la enseñanza, o nutrirse de nuevas motivaciones o elementos que fortalezcan el objetivo de enseñanza, así como de las metodologías o técnicas de aprendizaje.

De acuerdo con Gimeno Sacristán y Pérez Gómez (1992), , en su análisis de las teorías del aprendizaje en la comprensión y prácticas educativas, hay una gran relevancia en que la enseñanza y el aprendizaje partan de principios de realidad, holísticos y de practicidad o vida cotidiana.

El concepto de aprendizaje es un componente previo, un requisito indispensable para cualquier elaboración teórica sobre la enseñanza. Sin embargo, como se verá a continuación, la teoría y la práctica didácticas necesitan un cuerpo de conocimientos sobre los procesos de aprendizaje que cumpla dos condiciones fundamentales:

- Abarcar, de forma integral y con tendencia holística, las distintas manifestaciones, procesos y tipos o clases de aprendizaje.
- Mantenerse apegado a lo real, siendo capaz de explicar no sólo fenómenos aislados producidos en el laboratorio en condiciones especiales, sino también la complejidad de los fenómenos y procesos del aprendizaje en el aula, en condiciones normales de la vida cotidiana. (Gimeno Sacristán y Pérez Gómez, 1992, p. 57).

Todo proceso de enseñanza y aprendizaje debe contar con métodos que permitan, de manera eficaz, lograr que se cumplan los objetivos planteados de contenido, y el tema del emprendimiento no es una excepción. De acuerdo con Klaus y Bühn, (1969, p. 267), el método es un “sistema de reglas que determina las clases de los posibles sistemas de operaciones que, partiendo de ciertas condiciones iniciales, conducen a un objetivo determinado”.

Como se mencionó antes, no solo el objetivo, el conocimiento, el emisor y el receptor son elementos fundamentales de los procesos de enseñanza y aprendizaje. Los métodos son también un principio de eficacia en dichos procesos y gran parte del éxito está determinado por la correcta implementación de métodos adecuados y pertinentes para cada una de las partes: quien enseña y quien aprende.

Etimológicamente método quiere decir “camino para llegar a un fin”. Representa la manera de conducir el pensamiento o las acciones para alcanzar u fin. Es, asimismo, la disciplina impuesta al pensamiento y a las acciones para obtener mayor eficiencia en lo que se desea realizar. Puede decirse, pues, que el método es el planeamiento general de la acción de acuerdo con un criterio determinado y teniendo en vista determinadas metas (Nérici, 1969, p. 237).



Existen diversas teorías alrededor de los métodos de enseñanza y aprendizaje que pueden servir como elementos que dan contexto acerca de la pertinencia sobre la enseñanza de emprendimiento, y los esquemas más pertinentes para realizarlo. Desde el punto de vista del razonamiento, se puede hacer referencia, en lo fundamental, a dos de ellos: el deductivo y el inductivo.

El método deductivo parte de los filósofos griegos que trabajaron acerca de la importancia de los silogismos y las relaciones de los sucesos y las cosas:

Si las premisas del razonamiento deductivo son verdaderas, la conclusión también lo será. Este razonamiento permite organizar las premisas en silogismos que proporcionan la prueba decisiva para la validez de una conclusión; generalmente se suele decir ante una situación no entendida “deduzca”; sin embargo, el razonamiento deductivo tiene limitaciones. Es necesario empezar con premisas verdaderas para llegar a conclusiones válidas. La conclusión de un silogismo nunca puede ir más allá del contenido de las premisas. Las conclusiones deductivas son necesariamente inferencias hechas a partir de un conocimiento que ya existía. En consecuencia, la indagación científica no puede efectuarse sólo por medio del razonamiento deductivo, pues es difícil establecer la verdad universal de muchos enunciados que tratan de fenómenos científicos. El razonamiento deductivo puede organizar lo que ya se conoce y señalar nuevas relaciones conforme pasa de lo general a lo específico, pero sin que llegue a constituir una fuente de verdades nuevas. El razonamiento deductivo utiliza el método deductivo que relaciona tres momentos de la deducción: 1) Axiomatización (1er principio); se parte de axiomas; verdades que no requieren demostración, 2) Postulación; se refiere a los postulados, doctrinas asimiladas o creadas y 3) Demostración, referido al acto científico propio de los matemáticos, lógicos, filósofos (Dávila Newman, 2006, pp. 180-205).

El método inductivo fue elaborado de modo amplio por el filósofo inglés Francis Bacon (1561-1626), quien propuso no tener verdades absolutas sino más bien buscar conclusiones generales con base, en lo primordial, en la observación directa. Como expone Dávila Newman (2006, p. 186), “según Bacon, las observaciones se hacían sobre fenómenos particulares de una clase, y luego a partir de ellos se hacían inferencias acerca de la clase entera”.

De igual manera, se ha tratado en forma extensa como método de enseñanza y aprendizaje el comparativo o analógico, en el que, cuando las premisas o información son semejantes, se pueden tomar conclusiones por similitud.

Otro de los métodos desarrollados con amplitud ha sido el científico, que se conoce a partir del “Discurso del método” escrito por René Descartes (1596-1650). Hay múltiples teorías derivadas de este método y no existe una clasificación como tal que permita identificar, en concreto, los diferentes vectores de esta metodología, que en esencia lo que busca es explicar la enseñanza de manera sistemática a partir de experimentación y coherencia y correlación de eventos e información. Algunos métodos que se derivan de esta vertiente son: empírico-analítico, experimental, hipotético-deductivo, observación científica, hermenéutico, dialéctico, sistémico, sintético y lógico, entre otros.

En un contexto más contemporáneo, Raths (1973), citado por Ander-Egg (1993, 208-209), realizó una serie de aportes bastantes relevantes en relación con el diseño de actividades de aprendizaje, que se enumeran a continuación, y que son un soporte importante para los docentes que inician un proceso de enseñanza:

1. A condiciones iguales, una actividad es preferible a otra si permite al estudiante tomar decisiones razonables respecto a cómo desarrollarla y ver las consecuencias de su elección.
2. A condiciones iguales, una actividad es preferible a otra si atribuye al estudiante un papel activo en su realización.
3. A condiciones iguales, una actividad es preferible a otra si exige del estudiante una investigación de ideas, procesos intelectuales, sucesos o fenómenos de orden personal o social y le estimula a comprometerse en la misma.
4. A condiciones iguales, una actividad es preferible a otra si obliga al estudiante a interactuar con su realidad.
5. A condiciones iguales, una actividad es preferible a otra si puede ser realizada por estudiantes de diversos niveles de capacidad y con intereses diferentes.
6. A condiciones iguales, una actividad es preferible a otra si obliga al estudiante a examinar en un contexto nuevo una idea, concepto, ley, etc. que ya conoce.
7. A condiciones iguales, una actividad es preferible a otra si obliga al estudiante a examinar ideas o sucesos que normalmente son aceptados sin más por la sociedad.
8. A condiciones iguales, una actividad es preferible a otra si coloca al estudiante y al enseñante en una posición de éxito, fracaso o crítica.
9. A condiciones iguales, una actividad es preferible a otra si obliga al estudiante a reconsiderar y revisar sus esfuerzos iniciales.
10. A condiciones iguales, una actividad es preferible a otra si obliga a aplicar y dominar reglas significativas, normas o disciplinas.
11. A condiciones iguales, una actividad es preferible a otra si ofrece al estudiante la posibilidad de planificarla con otros, participar en su desarrollo y comparar los resultados obtenidos.
12. A condiciones iguales, una actividad es preferible a otra si es relevante para los propósitos e intereses explícitos de los estudiantes.

En forma complementaria, bastante se ha escrito acerca de los estilos de enseñanza que deben incorporarse por parte de los docentes o emisores del conocimiento; la de Grasha (1996), citado por Oviedo *et al.* (2010, p. 36) es una de las propuestas con mayor acogida; desarrolló una teoría alrededor de cinco estilos, que se exponen a continuación

Experto: Es aquel profesor que tiene el conocimiento y la experiencia que los estudiantes requieren. Mantiene su estatus entre sus estudiantes porque domina los detalles de la disciplina

que imparte, además, reta a sus estudiantes por medio de la competencia entre ellos y parte del supuesto de que sus pupilos necesitan ser preparados por alguien como él.

Autoridad formal: Se refiere al docente que mantiene su estatus entre los estudiantes por su conocimiento y, desde luego, dentro de la escuela. Ofrece retroalimentación eficaz a los estudiantes basada en los objetivos del curso, sus expectativas y mediante los reglamentos institucionales. Cuida mucho la normatividad correcta y aceptable dentro de la escuela y ofrece un conocimiento estructurado a sus pupilos.

Personal: Es el profesor que cree ser el “ejemplo para sus estudiantes” y que por medio de su propio desempeño les muestra a ellos las formas adecuadas para pensar y comportarse. Es meticulado y ordenado, y por medio de su persona motiva a sus pupilos a emular su propio comportamiento.

Facilitador: Es aquel que guía a los estudiantes hacia el aprendizaje mediante cuestionamientos alternativos y toma de decisiones. Destaca el desarrollo de los estudiantes con miras a la independencia, la iniciativa y la responsabilidad. Gusta del trabajo por medio de proyectos o problemas que permiten a los estudiantes aprender por su cuenta y en los que la función del profesor es solo de asesoría.

Delegador: Es aquel docente que le da libertad al alumno para ser lo más autónomo posible. Motiva a los estudiantes a trabajar en proyectos de manera independiente o en pequeños equipos. Funge solamente como consultor del proyecto.

Del lado de los receptores del conocimiento, también es importante abordar los objetivos, las motivaciones y los logros que ellos esperan con respecto al proceso de aprendizaje, de tal manera que se busque una alineación mayor con respecto al proceso de enseñanza. Grasha y Riechmann (1975), citados por Oviedo *et al.* (2010, p. 34), propusieron lo siguiente:

seis estilos de aprendizaje, basados en tres dimensiones de carácter bipolar, a saber: las actitudes del estudiante hacia el aprendizaje (participativo versus elusivo), las perspectivas sobre los compañeros y los maestros (competitivo versus colaborativo) y las reacciones a los procedimientos didácticos dentro del aula (dependiente versus independiente). Según los autores, a pesar de que estos estilos sean bipolares en cada dimensión, no significa ello que no puedan complementarse, ya que solo representan extremos, entre los cuales se pueden conformar distintos tipos de perfiles. Según Grasha (1996), las preferencias en el aula pueden cambiar de acuerdo con las exigencias didácticas que imponga, promueva o establezca un profesor. El siguiente cuadro ilustra algunas características de los estilos propuestos por Grasha y Riechmann:

Participativo: Son buenos elementos en clase, disfrutan la sesión y procuran estar pendiente la mayor parte del tiempo. Tienen mucha disposición para el trabajo escolar.

Competitivo: Estudian para demostrar su supremacía en términos de aprovechamiento o calificación. Les gusta ser el centro de atención y recibir reconocimiento de sus logros.

Dependiente: Manifiestan poca curiosidad intelectual y aprenden solo lo que tienen que aprender. Visualizan a los profesores y a sus compañeros como figuras de guía o autoridad para realizar sus actividades.

Elusivo: No manifiestan entusiasmo en clase. No participan y se mantienen aislados. Son apáticos y desinteresados en las actividades escolares. No les gusta estar mucho tiempo en el aula.

Colaborativo: Les gusta aprender compartiendo ideas y talentos. Gustan de trabajar con sus compañeros y con sus profesores.

Independiente: Les gusta pensar por sí mismos. Son autónomos y confiados en su aprendizaje. Deciden lo que es importante y lo que no lo es, y gustan de trabajar de manera solitaria. Evitan el trabajo en equipo.

Con una perspectiva más actualizada, la Universidad del Sur de California, a través de su Escuela de Educación Rossier (s.f.), elaboró un profundo análisis de las metodologías actuales de enseñanza y aprendizaje que se soporta en los siguientes principios:

Como metodología de enseñanza hay dos aproximaciones:

- La centrada en el maestro, que parte de una instrucción directa y en la que se perciben tres tipos de maestros:
  - Autoridad formal, gracias al nivel de conocimiento y al estatus que tienen. Las clases son tradicionales y su enfoque está basado en reglas y expectativas.
  - Expertos, que tienen el rol de guiar a los estudiantes, vistos solo como receptores de conocimiento e información.
  - Modelo personal, en el que los maestros lideran a través del ejemplo demostrando a los estudiantes acerca de cómo acceder y comprender la información. En este método, los estudiantes aprenden por medio de la observación.
- La centrada en el estudiante, que, a su vez, se divide en dos: las basadas en preguntas y en la cooperación. En ambos casos, se requiere la acción de maestros con la capacidad de ser facilitadores y de delegar. En estos modelos se visualiza un estrecho significado de la importancia de las relaciones y de la promoción de la independencia y las competencias de exploración por parte de los estudiantes. Los maestros se convierten en una fuente de información para los estudiantes, pero asumiendo un rol más pasivo, al delegar, en forma activa, un sentido de autonomía en los alumnos.

Como estilos de aprendizaje hay cuatro aproximaciones:

- Visuales, que prefieren el uso de imágenes, mapas y gráficos para acceder y entender mejor la información.
- Auditivos, quienes entienden mejor los contenidos al escuchar y verbalizar actividades de clase y discusiones de grupo.
- De lectura y escritura, que son estudiantes que logran mejor comprensión a través del uso de las palabras con lecturas y ensayos.
- Cenésticos, que aprenden a través del uso de la representación de la información con el lenguaje corporal y el tacto y por medio de resolución tareas con los gestos y las manos.

La importancia del aprendizaje por parte de los estudiantes se fundamenta en que los mismos prefieren modelos en los que: i) se logra una gran influencia sobre su comportamiento y aprendizaje; ii) se logra un vínculo estrecho entre los estilos de aprendizaje y las estrategias y metodologías de enseñanza, y iii) la información a la que acceden a través de sus estilos de aprendizaje muestra un incremento en sus niveles de comprensión, motivación y metacognición (concepto usado en psicología y en otras ciencias de la cognición para referirse a la capacidad de los seres humanos de imputar ciertas ideas u objetivos a otros sujetos o incluso a entidades).

Cameron Herold, reconocido emprendedor canadiense, sugirió en Edmonton, Canadá, en 2010, las siguientes habilidades que los padres deben enseñar a sus hijos de cara a afrontar procesos exitosos de emprendimiento y que sirven como contexto para analizar con mayor profundidad el contenido académico de procesos de enseñanza y aprendizaje del emprendimiento a temprana edad:

- Resolver problemas.
- Hacer preguntas.
- Ser creativo.
- Liderar a otros.
- Aprender de los errores.
- Cómo ahorrar dinero.
- Desear hacer dinero.
- Cómo vender.
- Pedir ayuda.
- Hablar en público.
- Nunca renunciar.
- Ver soluciones.

## **2.2 Modelos de enseñanza de emprendimiento**

James O. Fiet (2000, p. 1), de la Escuela de Negocios Internacionales de Jonkoping, en Suecia, afirma lo siguiente:

Hay un debate en curso en la academia de emprendimiento acerca de si en realidad podemos enseñamos a los estudiantes a ser emprendedores. Su resolución está inextricablemente conectada con nuestras premisas teóricas, ya que afectan qué y cómo enseñamos... Se debe desarrollar más teoría acumulativa y enseñársela a los estudiantes de una manera que haga énfasis en el aprendizaje al hacer, lo cual debería acelerar el dominio del estudiante.

Según el concepto de aprendizaje al hacer, o *learning by doing*, expresión con la que se conoce de manera amplia, se han desarrollado múltiples programas que buscan afianzar los

conceptos teóricos a través de la práctica en campo, y, en forma específica, que permitan desarrollar competencias en los estudiantes que les permitan en el futuro desenvolverse de manera más eficiente en el mundo laboral, y que toma aún más relevancia en el contexto del emprendimiento.

En el estudio de Fiet se analizaron 116 temas de 18 diferentes programas de cursos, en los que solo había semejanza en cerca de una tercera parte de los temas, lo cual permite inferir la disimilitud que existen entre los criterios individuales de quienes diseñaron dichos programas y los tipos de pedagogías y metodologías usadas en los mismos. En último término se determinó en el estudio, junto con los participantes en el mismo, que serían seis los temas principales que deberían enmarcar los demás y que son: i) estrategia y análisis competitivo, ii) gerencia del crecimiento, iii) descubrimiento y generación de ideas, iv) riesgo y racionalidad, v) finanzas, y vi) creatividad.

En forma paralela, Greene (s.f.), de Babson College, una de las instituciones académicas con mayor reconocimiento en Estados Unidos por su enfoque en emprendimiento, lideró un estudio acerca de cuatro aproximaciones para enseñar emprendimiento como un método. En el estudio la autora sugiere que emprendimiento no es un proceso que se pueda predecir, por lo cual recomienda cuatro técnicas para enseñar emprendimiento como un método y no como un proceso. Dichas técnicas son: i) creación de negocios, que le debe mostrar al estudiante lo que es asumir el rol del emprendedor; ii) *seriuos games* y simulaciones, que le permiten al estudiante jugar en mundos virtuales que reflejan la realidad; iii) aprendizaje basado en diseño, que le posibilitan al estudiante fomentar la observación del mundo a partir de diferentes ópticas y así identificar oportunidades, y iv) práctica reflexiva, que le ofrece al estudiante la opción de tomar tiempo, pensar, y absorber el aprendizaje de un currículo basado en la práctica.

Expertos en educación para el emprendimiento y responsables regulatorios de la Unión Europea se reunieron en abril de 2013 en Viena alrededor de dicho tema y su futuro (Thematic Working Group on Entrepreneurship Education, 2013). Se discutieron diversos asuntos relacionados con las razones por las cuales el emprendimiento debe ser enseñado en todos los niveles educativos, los métodos de enseñanza, y cómo los estudiantes pueden desarrollar competencias y actitudes de emprendimiento.

A la pregunta de por qué debe enseñarse emprendimiento, los expertos llegaron a la siguiente conclusión, consignada en el reporte temático de dicha reunión:

La educación en emprendimiento puede ayudar a desarrollar competencias transversales en un sentido amplio. Se trata de cómo desarrollar un conjunto general de competencias aplicables a la vida y el trabajo y no simplemente de aprender a manejar un negocio. Ser emprendedor puede significar que: 1) puede ser 'intraemprendedor' como empleado, 2) ser socialmente emprendedor para crear un cambio social o encontrar soluciones a los problemas sociales, o para ser emprendedor en el sentido de 3) iniciar una nueva empresa o negocio (para fines

sociales o con fines de lucro personal) (Thematic Working Group on Entrepreneurship Education, 2013, p. 3).

Durante la reunión, el tema de los métodos de enseñanza fue tratado por varios expositores, quienes, a pesar de la multiplicidad de teorías, coincidieron, como común denominador, en el uso de casos prácticos para ser desarrollados por los estudiantes. Con respecto a las competencias y actitudes, se discutió de manera amplia que hay dos retos que, en concreto, generan un reto en la educación del emprendimiento: el primero es el surgimiento de una sociedad emprendedora, que crea valores sociales, y el segundo es la penetración de la tecnología digital. A partir de los referidos dos elementos, los expertos concluyeron acerca de la importancia de lograr los resultados en el desarrollo de las competencias hacia el emprendimiento, que se expone con el ejemplo del caso de Lituania, así:

- Fomentar la actitud emprendedora, creativa, inquisitiva, sofisticada e inteligente.
- Aprender lo que necesitan en el mundo real.
- Desarrollar alfabetismo económico.
- Lograr habilidades de sentido de finanzas personales.
- Desarrollar propósitos de enseñanza y planes para la vida personal y profesional.
- Crear conocimiento sobre percepciones de condiciones de cambio.
- Lograr practicidad en las cosas.
- Desarrollar y entender la importancia de capacidades de negociación.
- Desarrollar sus propios negocios (Thematic Working Group on Entrepreneurship Education, 2013, p. 3).

## 2.3 Definición de emprendedor

La palabra emprendedor tiene como origen la palabra francesa *entrepreneur*; está conformada, desde el punto de vista léxico, por el prefijo latino “*in*”, equivalente a “en”, más el verbo de la misma lengua “*prendre*”, que hace alusión a “agarrar” o “tomar”. En sus inicios, la palabra se usaba para referirse a quienes lideraban las expediciones militares y más tarde su significado se amplió para mencionar a los arquitectos y constructores de grandes catedrales, viaductos y puentes, ya que su acepción estaba relacionada con la asunción de riesgos.

La designación en el contexto económico de la palabra emprendedor fue acuñada por el economista Richard Cantillon, que, según Stevenson, Roberts, Grousbeck y Bhidé (1999, p. 4), “proponía que el espíritu emprendedor implica tomar el riesgo de comprar a precios seguros y vender a precios inciertos”, es decir, que hacía relación al proceso de enfrentar incertidumbre, como lo menciona Minniti (2012), citado por Martín Rojas, García Morales, y Aragón Correa, (s.f., p. 1): “describió el emprendimiento como la voluntad de los individuos

de desarrollar formas de intermediación que implican el riesgo económico de una nueva empresa”.

Más tarde, el político, filósofo y economista inglés John Stuart Mill hizo referencia al emprendedor asociándolo con el concepto de *business management* y evidenció su estrecha correlación con crecimiento económico, a la vez que resaltó que el término no podía ser usado para referirse a cualquiera, teniendo en cuenta que se requerían muchas habilidades especiales para ser emprendedor.

Jean-Baptiste Say, economista francés, fue mencionado por Hoselitz (1960), citado, a su vez, por Rodríguez Ramírez (2009, p. 98), como uno de los que aportó en mayor medida al concepto de emprendedor; sobre su visión del término afirma el último autor que

al manifestar que el empresario representaba o se constituía en el catalizador para el desarrollo de productos, y lo definía como un “trabajador superior”. Consideraba que el fundamento del valor está en la utilidad que los distintos bienes reporten a las personas. Esta utilidad puede variar en función de la persona, del tiempo y del lugar en el contexto del emprendimiento. La concepción de Say es, por lo tanto, que el valor es subjetivo para el empresario.

Según Díez Vial, Martín de Castro y Montoro Sánchez (2014, p. 31), Jean-Baptiste Say:

destaca el papel del empresario como coordinador de los factores productivos; Say señala que el empresario es el director de la actividad empresarial, al tiempo que resalta la diferencia entre el beneficio de la empresa y el interés del capital aportado por el empresario, lo que permite diferenciar las funciones del empresario de las funciones del capitalista.

Por su parte, Joseph Schumpeter, economista austríaco-estadounidense, como lo menciona Dees (1998, p. 2),

describió los emprendedores como los innovadores que impulsan el proceso "creativo-destructivo" del capitalismo. En sus palabras, "la función de los emprendedores es reformar o revolucionar el patrón de producción" Pueden hacerlo de varias maneras: "al explotar una invención, o más comúnmente, una posibilidad técnica no probada, para producir un nuevo producto o uno viejo de una nueva manera; o proveer de una nueva fuente de insumos o un material nuevo; o reorganizar una industria" Los emprendedores de Schumpeter son los agentes de cambio en la economía. Al servir a nuevos mercados o la creación de nuevas formas de hacer las cosas, mueven la economía hacia adelante.

Según el abogado y profesor de temas gerenciales austríaco Peter Drucker (1986, p. 25), “un emprendedor busca el cambio, responde a él y explota sus oportunidades. La innovación es una de las herramientas del emprendedor”.

Para el profesor de Harvard Business School Howard Stevenson, citado por Schurenberg (2012), define que emprendimiento es “la búsqueda de oportunidades independientemente de los recursos controlados inicialmente”.



Teniendo como marco estas definiciones acuñadas por diversos autores y en varias partes del mundo para el emprendedor, se traen a colación las definiciones de emprendedor y otros conceptos asociados de las que se parte en la ley 1014 de 2006 (Congreso de Colombia, 2006, artículo 1), de fomento a la cultura del emprendimiento en el país:

- a) Cultura: Conjunto de valores, creencias, ideologías, hábitos, costumbres y normas, que comparten los individuos en la organización y que surgen de la interrelación social, los cuales generan patrones de comportamiento colectivos que establecen una identidad entre sus miembros y los identifica de otra organización;
- b) Emprendedor: Es una persona con capacidad de innovar; entendida esta como la capacidad de generar bienes y servicios de una forma creativa, metódica, ética, responsable y efectiva;
- c) Emprendimiento: Una manera de pensar y actuar orientada hacia la creación de riqueza. Es una forma de pensar, razonar y actuar centrada en las oportunidades, planteada con visión global y llevada a cabo mediante un liderazgo equilibrado y la gestión de un riesgo calculado; su resultado es la creación de valor que beneficia a la empresa, la economía y la sociedad;
- d) Empresarialidad: Despliegue de la capacidad creativa de la persona sobre la realidad que le rodea. Es la capacidad que posee todo ser humano para percibir e interrelacionarse con su entorno, mediando para ello las competencias empresariales;
- e) Formación para el emprendimiento. La formación para el emprendimiento busca el desarrollo de la cultura del emprendimiento con acciones que buscan entre otros la formación en competencias básicas, competencias laborales, competencias ciudadanas y competencias empresariales dentro del sistema educativo formal y no formal y su articulación con el sector productivo.

Por lo común se reconoce la existencia de dos tipos de emprendimiento, uno asociado con la necesidad y otro con la oportunidad. El primero suele relacionarse con una necesidad de autoempleo y generación de ingresos sin de necesidad analizar si tiene viabilidad y potencial de mercado; por su parte, los emprendimientos de oportunidad realizan una idea de negocio con base en un análisis previo de su potencial de crecimiento, a partir de la existencia de mercado, y por lo general involucran una solución innovadora.

Es posible evidenciar que las definiciones de emprendedor y emprendimiento se enmarcan en línea con las siguientes capacidades:

- La de asumir riesgos y gestionar la incertidumbre.
- La de innovar.
- La de identificar una oportunidad y sacar provecho de la misma.

## **2.4 Contexto de la enseñanza del emprendimiento en Colombia**

Como contexto para analizar la enseñanza del emprendimiento en Colombia y poder inferir sobre si es posible enseñar emprendimiento o no, se considera la ley 1014 de 2006 (Congreso de Colombia, 2006, artículo 2) que plantea los siguientes objetivos:

- a) Promover el espíritu emprendedor en todos los estamentos educativos del país, en el cual se propenda y trabaje conjuntamente sobre los principios y valores que establece la Constitución y los establecidos en la presente ley;
- b) Disponer de un conjunto de principios normativos que sienten las bases para una política de Estado y un marco jurídico e institucional, que promuevan el emprendimiento y la creación de empresas;
- c) Crear un marco interinstitucional que permita fomentar y desarrollar la cultura del emprendimiento y la creación de empresas;
- d) Establecer mecanismos para el desarrollo de la cultura empresarial y el emprendimiento a través del fortalecimiento de un sistema público y la creación de una red de instrumentos de fomento productivo;
- e) Crear un vínculo del sistema educativo y sistema productivo nacional mediante la formación en competencias básicas, competencias laborales, competencias ciudadanas y competencias empresariales a través de una cátedra transversal de emprendimiento; entendiéndose como tal, la acción formativa desarrollada en la totalidad de los programas de una institución educativa en los niveles de educación preescolar, educación básica, educación básica primaria, educación básica secundaria, y la educación media, a fin de desarrollar la cultura de emprendimiento;
- f) Inducir el establecimiento de mejores condiciones de entorno institucional para la creación y operación de nuevas empresas;
- g) Propender por el desarrollo productivo de las micro y pequeñas empresas innovadoras, generando para ellas condiciones de competencia en igualdad de oportunidades, expandiendo la base productiva y su capacidad emprendedora, para así liberar las potencialidades creativas de generar trabajo de mejor calidad, de aportar al sostenimiento de las fuentes productivas y a un desarrollo territorial más equilibrado y autónomo;
- h) Promover y direccionar el desarrollo económico del país impulsando la actividad productiva a través de procesos de creación de empresas competentes, articuladas con las cadenas y *clusters* productivos reales relevantes para la región y con un alto nivel de planeación y visión a largo plazo;
- i) Fortalecer los procesos empresariales que contribuyan al desarrollo local, regional y territorial;
- j) Buscar a través de las redes para el emprendimiento, el acompañamiento y sostenibilidad de las nuevas empresas en un ambiente seguro, controlado e innovador.

La ley se generó en el marco de la preocupación del Gobierno Nacional sobre la generación de empleo y de oportunidades de inserción laboral de los jóvenes y que contempla que la educación incluya formación teórica y práctica, usando lo más evolucionado de la ciencia y de la técnica para que los estudiantes tengan la capacidad de crear sus propias empresas con base en ciencia, tecnología e innovación y mediante adaptación a los nuevos contextos y retos globales.

En su artículo 13, la ley referida plantea la enseñanza obligatoria de emprendimiento en todas las instituciones públicas y privadas con oferta de educación formal, desde educación preescolar y hasta educación media, de manera que se cumpla lo siguiente:

1. Definición de un área específica de formación para el emprendimiento y la generación de empresas, la cual debe incorporarse al currículo y desarrollarse a través de todo el plan de estudios.
2. Transmitir en todos los niveles escolares conocimiento, formar actitud favorable al emprendimiento, la innovación y la creatividad y desarrollar competencias para generar empresas.
3. Diseñar y divulgar módulos específicos sobre temas empresariales denominados “Cátedra Empresarial” que constituyan un soporte fundamental de los programas educativos de la enseñanza preescolar, educación básica, educación básica primaria, educación básica secundaria, y la educación media, con el fin de capacitar al estudiante en el desarrollo de capacidades emprendedoras para generar empresas con una visión clara de su entorno que le permita asumir retos y responsabilidades.
4. Promover actividades como ferias empresariales, foros, seminarios, macrorruedas de negocios, concursos y demás actividades orientadas a la promoción de la cultura para el emprendimiento de acuerdo a los parámetros establecidos en esta ley y con el apoyo de las Asociaciones de Padres de Familia.

Aunque la mencionada ley plantee temáticas en educación, al proponer temas acordes con el desarrollo empresarial, se le asigna la responsabilidad de la implementación de la misma al Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, para que lidere la política nacional de emprendimiento basada en tres pilares: 1) facilitar la iniciación formal de la actividad empresarial, 2) promover el acceso a financiación para emprendedores y empresas nuevas, y 3) articular la institucionalidad para que se dé de manera efectiva el fomento del emprendimiento, con fundamento en dos ejes transversales, relacionados con el fomento de los mecanismos no financieros que proveen acompañamiento a emprendedores y en la promoción de emprendimiento basado en ciencia, tecnología e innovación.

La manera como se enseña hoy emprendimiento en Colombia es variada porque la ley en mención no aborda aspectos didácticos ni de contenido curricular ni establece lineamientos, por lo que las instituciones educativas en Colombia, al intentar dar cumplimiento a la norma, han incluido en sus currículos cursos de emprendimiento a discreción, lo que dificulta saber y analizar el impacto de los mismos en la cultura emprendedora.

### **3. Método de solución**

La situación de estudio, ¿es posible enseñar emprendimiento?, se abordó mediante una investigación descriptiva que permitiera identificar conceptos y variables que han influenciado el desarrollo profesional de los individuos analizados, en este caso emprendedores, sin suponer

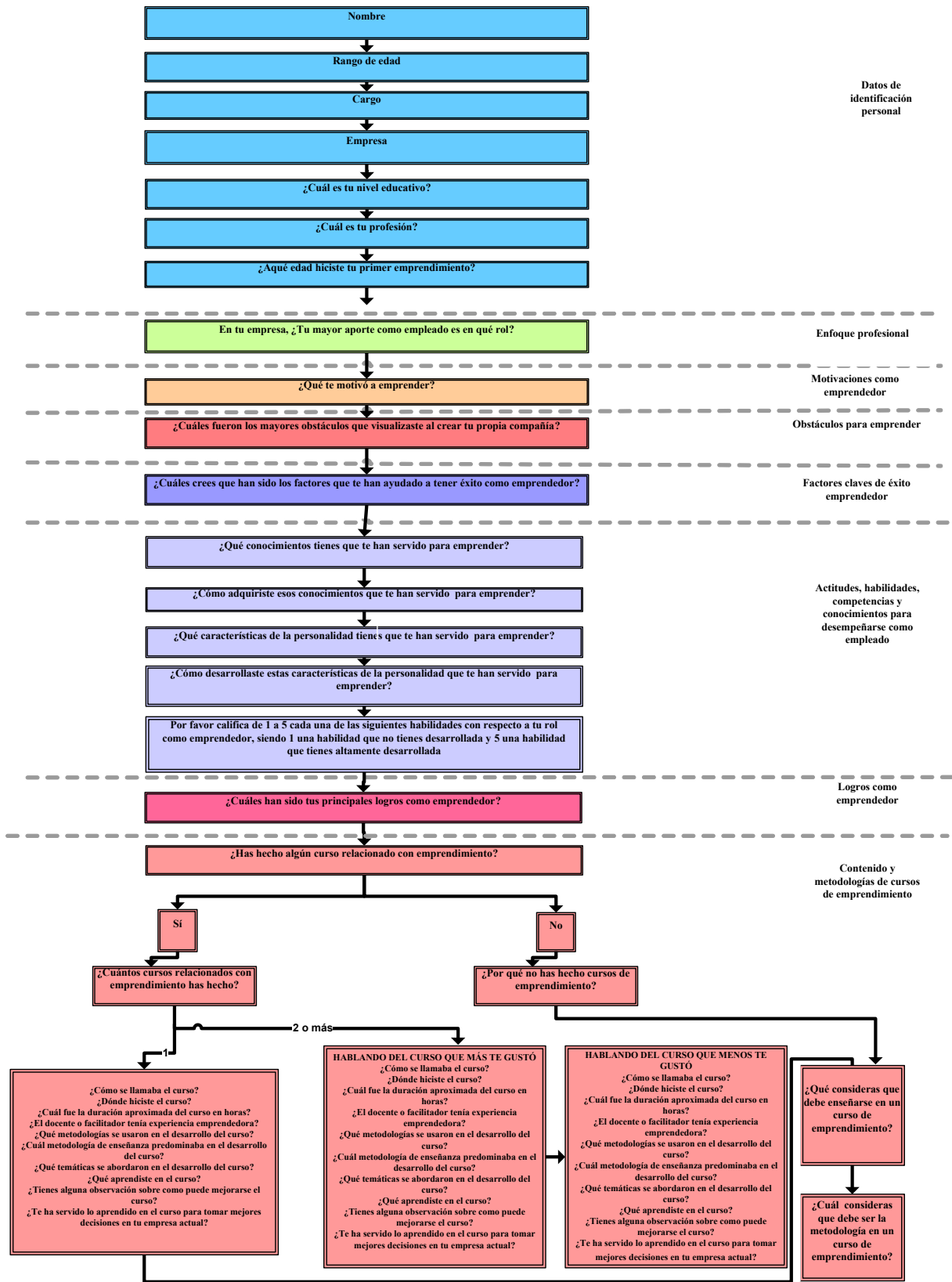
relaciones de causa y efecto debido a que parte de la observación o análisis en condiciones naturales, de la realidad.

Como factor para definir si los emprendedores por analizar eran exitosos, se estipuló que sus compañías debían haber tenido inversiones realizadas por un fondo de capital de riesgo o un inversionista ángel, dado que en este tipo de transacciones se suele acudir a rigurosos procesos de diligencias debidas en los que se evalúa la empresa y el equipo emprendedor, para garantizar que son capaces de desarrollar todo el potencial del negocio.

Las siguientes son las características del estudio descriptivo:

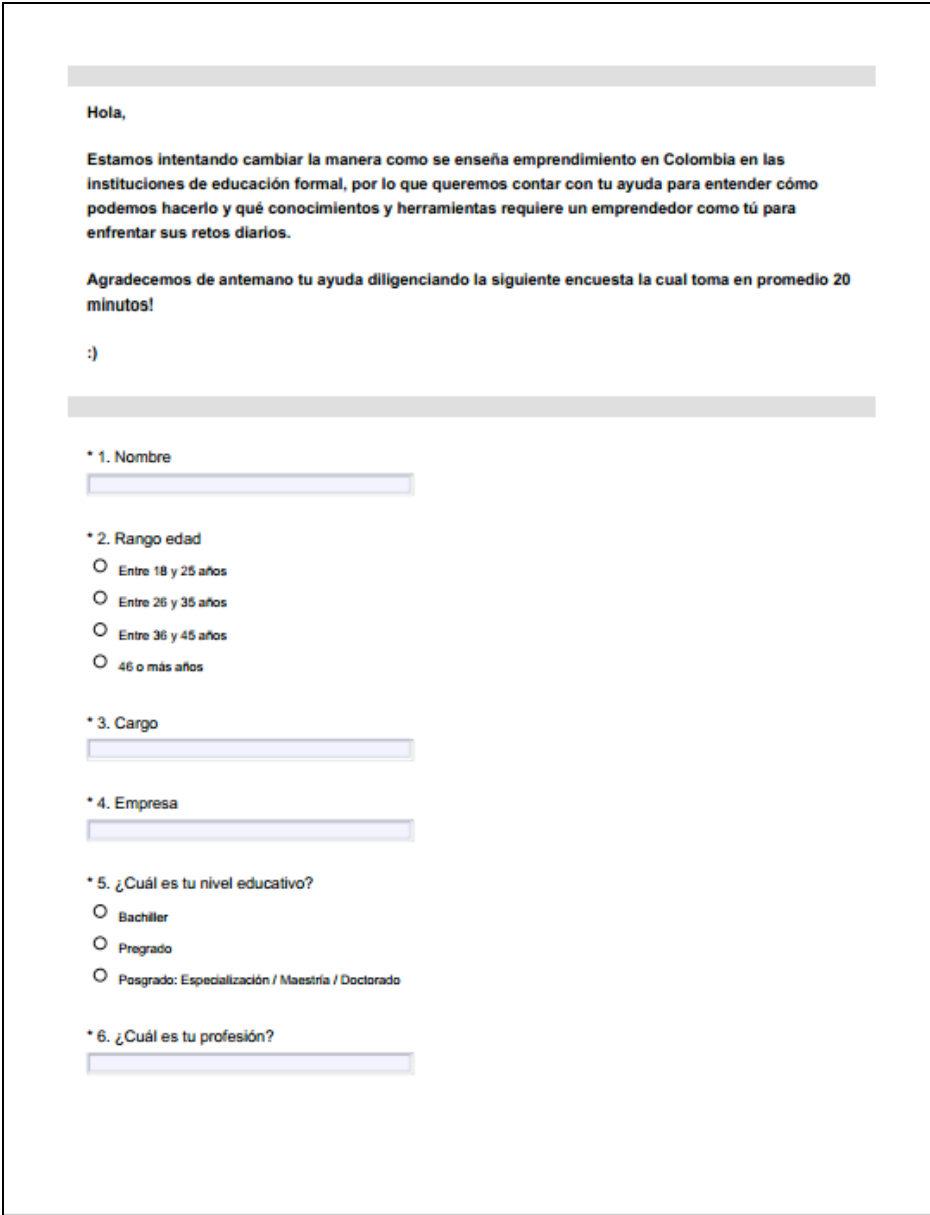
- Metodología: cualitativa.
- Método: estudio descriptivo.
- Técnica de investigación: encuestas en línea (herramienta electrónica).
- Instrumento de recolección: cuestionario.
- Criterios de selección: emprendedores colombianos que hayan recibido inversión en sus empresas de un fondo de capital privado o de un inversionista ángel sin características sociodemográficas definidas.
- Tamaño de muestra: 20 emprendedores.

A continuación se puede observar el árbol de preguntas del cuestionario aplicado a la muestra de emprendedores, el cual tenía tres bifurcaciones, de acuerdo con las respuestas a las preguntas ¿has hecho algún curso relacionado con emprendimiento? y ¿cuántos cursos relacionados con emprendimiento has hecho?



**Imagen 1**  
Fuente: elaboración propia

A continuación se muestra cómo se visualizó el cuestionario en la herramienta electrónica:



Hola,

Estamos intentando cambiar la manera como se enseña emprendimiento en Colombia en las instituciones de educación formal, por lo que queremos contar con tu ayuda para entender cómo podemos hacerlo y qué conocimientos y herramientas requiere un emprendedor como tú para enfrentar sus retos diarios.

Agradecemos de antemano tu ayuda diligenciando la siguiente encuesta la cual toma en promedio 20 minutos!

:)

\* 1. Nombre

\* 2. Rango edad

Entre 18 y 25 años

Entre 26 y 35 años

Entre 36 y 45 años

46 o más años

\* 3. Cargo

\* 4. Empresa

\* 5. ¿Cuál es tu nivel educativo?

Bachiller

Pregrado

Posgrado: Especialización / Maestría / Doctorado

\* 6. ¿Cuál es tu profesión?

**Imagen 2**

Fuente: elaboración propia

\* 7. ¿A qué edad hiciste tu primer emprendimiento?

- Menos de 15 años
- Entre 15 y 25 años
- Entre 26 y 35 años
- Entre 36 y 45 años
- 46 o más años

\* 8. En tu empresa, ¿Tu mayor aporte es en qué rol?

- Técnico (tus responsabilidades están en mayor parte relacionadas con el desarrollo y funcionamiento del producto)
- Negocios (tus responsabilidades están en mayor parte relacionadas con temas administrativos, ventas, marketing, relaciones públicas...)

\* 9. ¿Qué te motivó a emprender? Puedes seleccionar más de una respuesta.

- La pasión de ser un emprendedor
- Ser tu propio jefe
- Tener una gran idea / Innovación
- Dinero y seguridad financiera
- Reconocimiento
- Aportar a la sociedad
- No poder encontrar un empleo
- ¿Otro?, ¿Cuál?

\* 10. Del siguiente listado, ¿Cuáles fueron los mayores obstáculos que visualizaste al crear tu propia compañía? Puedes seleccionar más de una respuesta.

- Saber por dónde debías empezar
- Financiamiento
- Experiencia
- Conocimiento
- Encontrar un socio
- Temor a fracasar
- ¿Otro?, ¿Cuál?

### Imagen 3

Fuente: elaboración propia

\* 11. Del siguiente listado, ¿Cuáles crees que han sido los factores que te han ayudado a tener éxito como emprendedor? Puedes seleccionar más de una respuesta.

- Conocimiento de negocios
- Conocimiento técnico
- Conocimiento de mercado
- Experiencia
- Capacidad de asumir riesgos
- Confianza para superar las dificultades
- Disciplina
- Ética
- Red de contactos
- Entorno
- ¿Otro?, ¿Cuál?

\* 12. ¿Qué conocimientos tienes que te han servido para emprender?

\* 13. ¿Cómo adquiriste esos conocimientos que te han servido para emprender?

\* 14. ¿Qué características de la personalidad tienes que te han servido para emprender?

\* 15. ¿Cómo desarrollaste estas características de la personalidad que te han servido para emprender?

**Imagen 4**

Fuente: elaboración propia



\* 16. Por favor califica de 1 a 5 cada una de las siguientes habilidades con respecto a tu rol como emprendedor, siendo 1 una habilidad que no tienes desarrollada y 5 una habilidad que tienes altamente desarrollada

	1	2	3	4	5
Aprender de los errores	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Autoconfianza	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Autodisciplina	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Creatividad	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Determinación	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Establecer relaciones sociales	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Flexibilidad	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Formulación de preguntas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gestionar la incertidumbre	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hablar en público	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Liderazgo de equipos de trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Optimización de recursos financieros	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pedir ayuda en situaciones que lo requiera	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Perseverancia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Persuasión	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Proponer soluciones de manera rápida	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Resolución de problemas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

### Imagen 5

Fuente: elaboración propia

\* 17. Del siguiente listado, ¿Cuáles han sido tus principales logros como emprendedor? Puedes seleccionar más de una respuesta.

- Retorno financiero
- Reconocimiento
- Independencia
- Impacto social
- ¿Otro?, ¿Cuál?

\* 18. ¿Has hecho algún curso relacionado con emprendimiento?

Sí

No

\* 19. ¿Cuántos cursos relacionados con emprendimiento has hecho?

Uno (1)

Dos (2) o más

\* 20. ¿Por qué no has hecho cursos de emprendimiento? Puedes seleccionar más de una respuesta.

- Por falta de dinero
- Por falta de tiempo
- Porque no te motiva
- Porque consideras que no te haría un mejor emprendedor
- ¿Otra? ¿Cuál?

\* 21. ¿Cómo se llamaba el curso?

\* 22. ¿Dónde hiciste el curso? (Nombre de la universidad/instituto/centro y ciudad)

**Imagen 6**

Fuente: elaboración propia

\* 23. ¿Cuál fue la duración aproximada del curso en horas?

\* 24. ¿El docente o facilitador tenía experiencia emprendedora?

Sí

No

No lo recuerdo / No lo sé

\* 25. ¿Qué metodologías se usaron en el desarrollo del cursos?

\* 26. ¿Cuál de estas metodologías de enseñanza predominaba en el desarrollo del curso?

Centrada en el docente, en su conocimiento y experiencia

Centrada en el estudiante, basada en preguntas y cooperación

\* 27. ¿Qué temáticas se abordaron en el desarrollo del curso?

\* 28. ¿Qué aprendiste en el curso?

29. ¿Tienes alguna observación sobre cómo puede mejorarse este curso?

\* 30. ¿Te ha servido lo aprendido en el curso para tomar mejores decisiones en tu empresa actual?

Sí

No

**Hablando del curso que MÁS te gustó:**

\* 31. ¿Cómo se llamaba el curso que MÁS te gustó?

\* 32. ¿Dónde hiciste el curso? (Nombre de la universidad/instituto/centro y ciudad)

\* 33. ¿Cuál fue la duración aproximada del curso en horas?

**Imagen 7**

Fuente: elaboración propia

\* 34. ¿El docente o facilitador tenía experiencia emprendedora?

Sí

No

No lo recuerdo / No lo sé

\* 35. ¿Qué metodologías se usaron en el desarrollo del cursos?

\* 36. ¿Cuál de estas metodologías de enseñanza predominaba en el desarrollo del curso?

Centrada en el docente, en su conocimiento y experiencia

Centrada en el estudiante, basada en preguntas y cooperación

\* 37. ¿Qué temáticas se abordaron en el desarrollo del curso?

\* 38. ¿Qué aprendiste en el curso?

39. ¿Tienes alguna observación sobre cómo puede mejorarse este curso?

\* 40. ¿Te ha servido lo aprendido en el curso para tomar mejores decisiones en tu empresa actual?

Sí

No

Hablando del curso que MENOS te gustó:

\* 41. ¿Cómo se llamaba el curso que MENOS le gustó?

\* 42. ¿Dónde hiciste el curso? (Nombre de la universidad/instituto/centro y ciudad)

\* 43. ¿Cuál fue la duración aproximada del curso en horas?

**Imagen 8**

Fuente: elaboración propia

\* 44. ¿El docente o facilitador tenía experiencia emprendedora?

Sí

No

No lo recuerdo / No lo sé

\* 45. ¿Qué metodologías se usaron en el desarrollo del cursos?

\* 46. ¿Cuál de estas metodologías de enseñanza predominaba en el desarrollo del curso?

Centrada en el docente, en su conocimiento y experiencia

Centrada en el estudiante, basada en preguntas y cooperación

\* 47. ¿Qué temáticas se abordaron en el desarrollo del curso?

\* 48. ¿Qué aprendiste en el curso?

49. ¿Tienes alguna observación sobre cómo puede mejorarse este curso?

\* 50. ¿Te ha servido lo aprendido en el curso para tomar mejores decisiones en tu empresa actual?

Sí

No

\* 51. ¿Qué consideras que debe enseñarse en un curso de emprendimiento?

52. ¿Cuál consideras que debe ser la metodología en un curso de emprendimiento?

**Imagen 9**

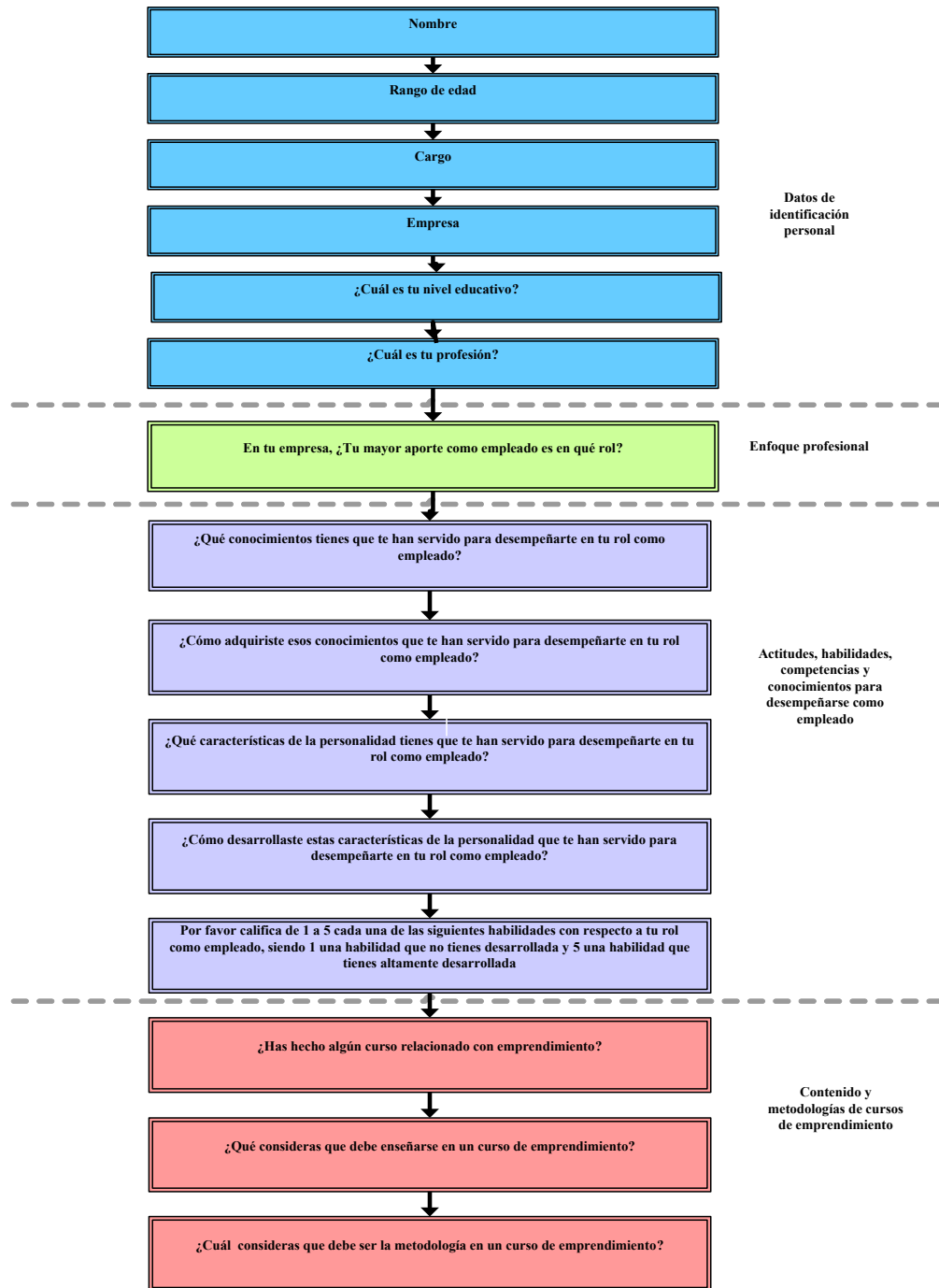
Fuente: elaboración propia

Para poder contrastar los resultados de los cuestionarios aplicados a emprendedores se formularon, de la misma manera, encuestas a través de una herramienta electrónica, a 20 empleados colombianos. Las siguientes son las características de dicho estudio:

- Metodología: cualitativa.
- Método: estudio descriptivo.

- Técnica de investigación: encuestas en línea.
- Instrumento de recolección: cuestionario.
- Criterios de selección: empleados colombianos, personas que trabajan en situación de dependencia en una compañía, sin características sociodemográficas definidas.
- Tamaño de muestra: 20 empleados.

El siguiente es el árbol de preguntas del cuestionario aplicado a la muestra de empleados:



**Imagen 10**  
Fuente: elaboración propia

Así se visualiza el cuestionario para empleados en la herramienta electrónica:

Hola,

Estamos intentando cambiar la manera como se enseña emprendimiento en Colombia en las instituciones de educación formal, por lo que queremos contar con tu ayuda para entender cómo podemos hacerlo y qué conocimientos y herramientas requieres para enfrentar sus retos diarios como empleado.

Agradecemos de antemano tu ayuda diligenciando la siguiente encuesta la cual toma en promedio 10 minutos.

:)

\* 1. Nombre

\* 2. Rango edad  
 Entre 18 y 25 años  
 Entre 26 y 35 años  
 Entre 36 y 45 años  
 46 o más años

\* 3. Cargo

\* 4. Empresa

\* 5. ¿Cuál es tu nivel educativo?  
 Bachiller  
 Pregrado  
 Posgrado: Especialización / Maestría / Doctorado

\* 6. ¿Cuál es tu profesión?

**Imagen 11**

Fuente: elaboración propia



\* 7. En tu empresa, ¿Tu mayor aporte como empleado es en qué rol?

Técnico (tus responsabilidades están en mayor parte relacionadas con el desarrollo y funcionamiento del producto y en operaciones)

Negocios (tus responsabilidades están en mayor parte relacionadas con temas administrativos, ventas, marketing, relaciones públicas...)

\* 8. ¿Qué conocimientos tienes que te han servido para desempeñarte en tu rol como empleado?

\* 9. ¿Cómo adquiriste esos conocimientos que te han servido para desempeñarte en tu rol como empleado?

\* 10. ¿Qué características de la personalidad tienes que te han servido para desempeñarte en tu rol como empleado?

\* 11. ¿Cómo desarrollaste estas características de la personalidad que te han servido para desempeñarte en tu rol como empleado?

**Imagen 12**

Fuente: elaboración propia

\* 12. Por favor califica de 1 a 5 cada una de las siguientes habilidades con respecto a tu rol como empleado, siendo 1 una habilidad que no tienes desarrollada y 5 una habilidad que tienes altamente desarrollada

	1	2	3	4	5
Aprender de los errores	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Autoconfianza	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Autodisciplina	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Creatividad	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Determinación	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Establecer relaciones sociales	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Flexibilidad	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Formulación de preguntas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gestionar la incertidumbre	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hablar en público	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Liderazgo de equipos de trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Optimización de recursos financieros	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pedir ayuda en situaciones que lo requiera	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Perseverancia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Persuasión	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Proponer soluciones de manera rápida	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Resolución de problemas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

\* 13. ¿Has hecho algún curso relacionado con emprendimiento?

Sí

No

\* 14. ¿Qué consideras que debe enseñarse en un curso de emprendimiento?

\* 15. ¿Cuál consideras que debe ser la metodología en un curso de emprendimiento?

**Imagen 13**

Fuente: elaboración propia

Ambos cuestionarios fueron aplicados de manera simultánea entre el 4 y el 17 de junio de 2015.

#### 4. Presentación y análisis de resultados

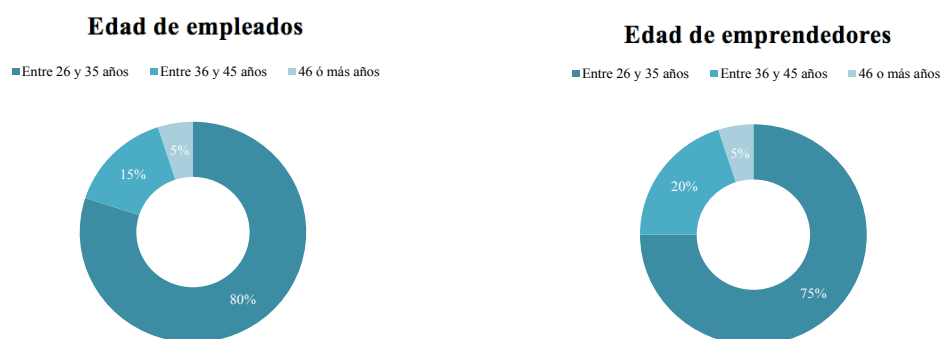
En la fase de trabajo de campo del estudio descriptivo, para la recolección de información a través de cuestionarios se envió un mensaje de correo electrónico con enlace web a la encuesta a 35 emprendedores colombianos que hubiesen recibido inversión en sus empresas de un

fondo de capital privado o de un inversionista ángel, lo mismo que a 30 empleados colombianos, personas que trabajasen en situación de dependencia en alguna compañía; de ellos, 26 emprendedores y 25 empleados leyeron el correo e ingresaron al enlace para responder la encuesta, y, en definitiva, 25 emprendedores y 25 empleados respondieron el cuestionario completo.

Los resultados pasaron por un proceso de validación en el que se eliminaron todos los casos de encuestas iniciadas que pudieron poner en riesgo la confiabilidad de la información, es decir, cuestionarios con respuestas automáticas, incomprensibles o sesgadas.

Por último, se obtuvieron 20 encuestas válidas de emprendedores y 20 de empleados; con base en su procesamiento a continuación se presentan los resultados obtenidos:

## 4.1 Edad



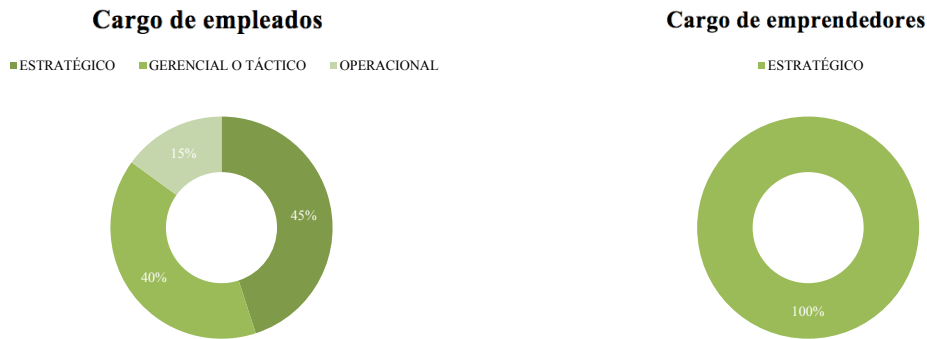
**Imagen 14**

Fuente: elaboración propia

Se encontró que el 80% de los empleados que respondieron el cuestionario tienen entre 26 y 35 años, el 15% entre 36 y 45 y el 5% 46 o más; por su parte, de los emprendedores encuestados el 75% tiene entre 26 y 35 años, el 20% entre 36 y 45 y el 5% más de 46.

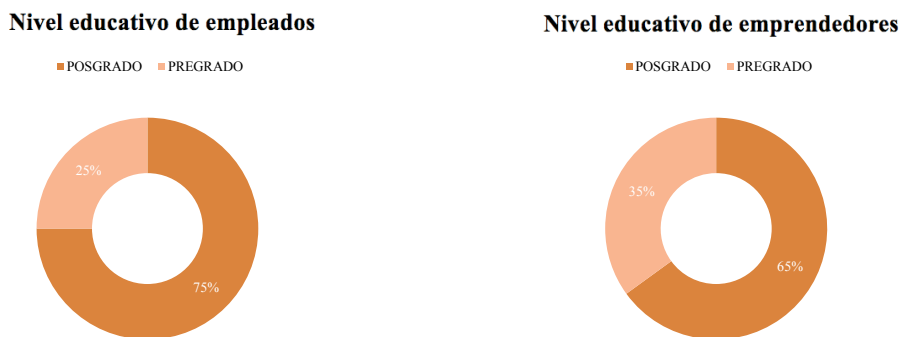
## 4.2 Cargo

Respecto al cargo, el 45% de los empleados que respondieron el cuestionario se desempeñan alguno de tipo estratégico, es decir, con influencia en la toma de decisiones, el 40% en cargos gerenciales o tácticos, entendidos como los que tienen algún nivel de toma de decisiones, y el 15% en cargos operacionales. Por su parte, todos los emprendedores tenían cargos estratégicos dentro de sus compañías.



**Imagen 15**  
Fuente: elaboración propia

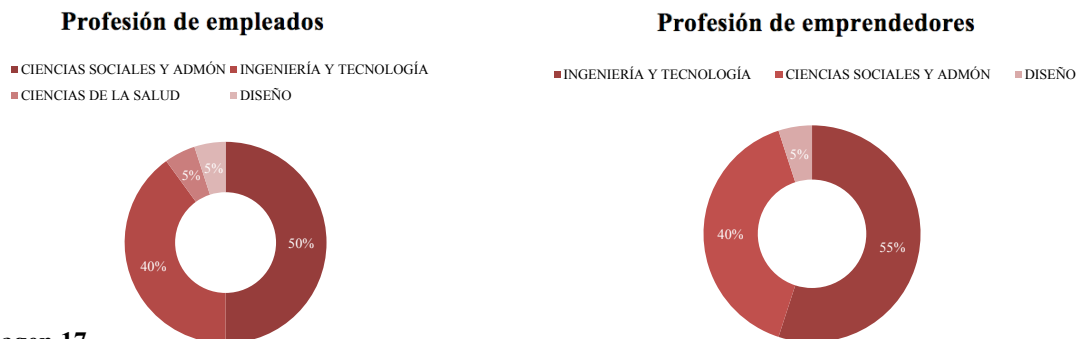
### 4.3 Nivel educativo



**Imagen 16**  
Fuente: elaboración propia

El 75% de los empleados tiene un nivel educativo de posgrado y el 25% restante de pregrado, mientras que el 65% de los emprendedores tiene posgrado y el 35% pregrado.

### 4.4 Profesión

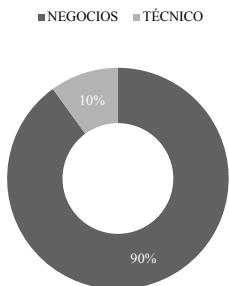


**Imagen 17**  
Fuente: elaboración propia

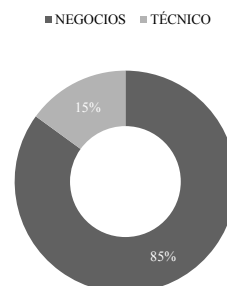
El 50% de los empleados tienen profesiones afines con ciencias sociales y administración y el 40% con ingenierías; por su parte, el 55% de los emprendedores tienen profesión relacionada con ingeniería y tecnología, el 40% con ciencias sociales y administración y el 5% restante con diseño.

### 4.5 Rol en la empresa

**Rol de empleados en la empresa**



**Rol de emprendedores**



**Imagen 18**

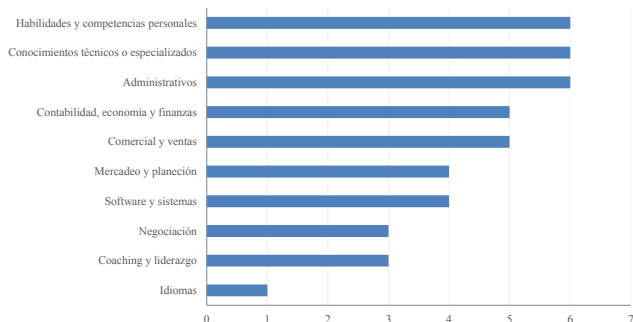
Fuente: elaboración propia

Con respecto al rol que desempeñan los entrevistados en sus empresas, tanto emprendedores como empleados tienen en su mayoría responsabilidades asociadas con alguno de negocios.

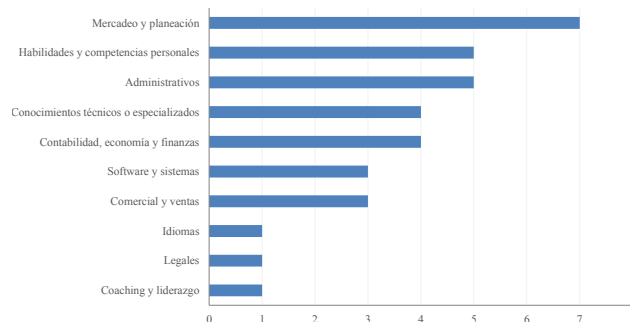
### 4.6 Conocimientos

Al indagar sobre los conocimientos que tienen y que les han servido para desempeñarse en sus respectiva posiciones actuales, los empleados respondieron en primer lugar temas asociados con habilidades y competencias personales y después conocimientos técnicos o especializados y administrativos; por su parte, los emprendedores respondieron en primer lugar conocimientos de mercadeo y planeación, seguidos de habilidades y competencias personales y conocimientos administrativos.

**Conocimientos de empleados**



**Conocimientos de emprendedores**



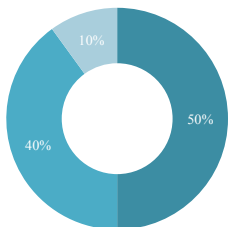
**Imagen 19**

Fuente: elaboración propia

Al preguntar sobre cómo se adquirieron los conocimientos que les han servido para desempeñarse en sus posiciones actuales, el 50% de los empleados respondieron que en la academia y el 40% que de manera empírica; por su parte, el 48% de los emprendedores respondió que de manera empírica y el 48% que en la academia.

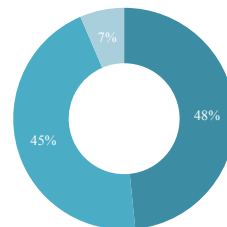
**Cómo adquirió conocimiento en los casos de empleados**

■ ACADÉMICO ■ EMPÍRICO ■ OBSERVACIÓN



**Cómo adquirió conocimiento en los casos de emprendedores**

■ EMPÍRICO ■ ACADÉMICO ■ OBSERVACIÓN



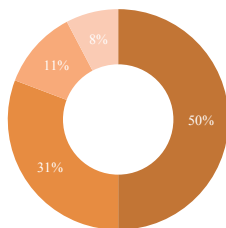
**Imagen 20**

Fuente: elaboración propia

## 4.7 Características de la personalidad

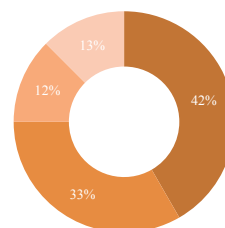
**Desarrollo de la personalidad en los casos de empleados**

■ EMPÍRICO ■ OBSERVACIÓN ■ ACADÉMICO ■ AUTOFORMACIÓN



**Desarrollo de la personalidad en los casos de emprendedores**

■ OBSERVACIÓN ■ EMPÍRICO ■ ACADÉMICO ■ AUTOFORMACIÓN



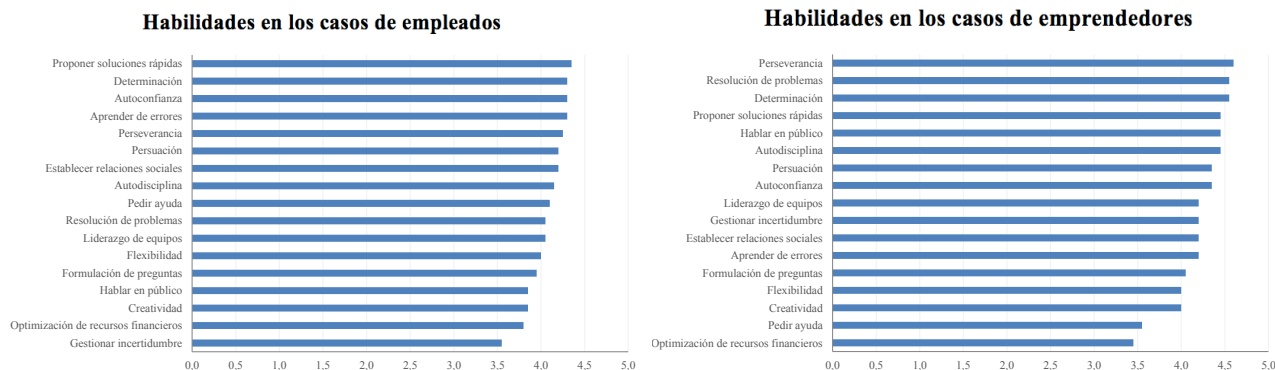
**Imagen 21**

Fuente: elaboración propia

Sobre características de la personalidad que les han servido para desempeñarse en sus posiciones actuales, el 50% de los empleados afirmaron que las han desarrollado de manera empírica mientras que el 42% de los emprendedores afirmaron que las desarrollaron a través de la observación.

## 4.8 Autoevaluación de habilidades

Al autoevaluar sus habilidades, los emprendedores tendieron a calificarse mejor que los empleados, en general, aunque la desviación un poco más alta indica que podría haber cierta polarización entre ellos.



**Imagen 22**

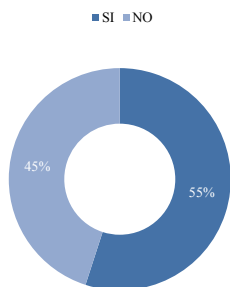
Fuente: elaboración propia

En lo que mejor se calificaron los emprendedores es en determinación, perseverancia y resolución de problemas. Por su parte, los empleados se declararon más fuertes en proposición de soluciones rápidas, autoconfianza y aprendizaje de los errores.

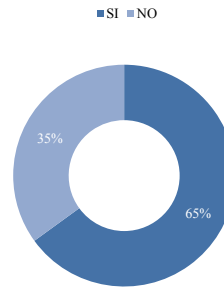
Los emprendedores consideraron que sus oportunidades de mejora son petición de ayuda cuando lo requieren y optimización de los recursos financieros; por su parte, los empleados se calificaron de la peor manera en gestión de la incertidumbre, gestión de los recursos financieros y creatividad.

## 4.9 Cursos de emprendimiento cursados

¿Ha tomado cursos de emprendimiento en los casos de empleados?



¿Ha tomado cursos de emprendimiento en los casos de emprendedores?



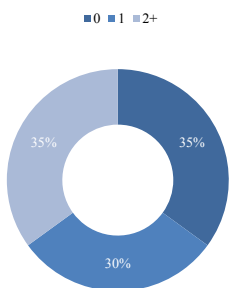
**Imagen 23**

Fuente: elaboración propia

Los emprendedores, con un 65%, afirmaron haber hecho un poco más de cursos de emprendimiento que los empleados, con un 55%.

### 4.10 Número de cursos cursados por emprendedores

¿Cuántos cursos de emprendimiento ha tomado?



Esta pregunta se incluyó solamente en el cuestionario para emprendedores; el 35% de ellos no ha tomado ningún curso mientras que el 30% ha cursado solamente uno y el 35% dos o más.

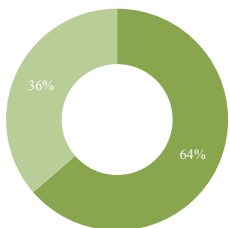
**Imagen 24**  
Fuente: elaboración propia

### 4.11 ¿Qué enseñar en un curso de emprendimiento?

A la pregunta de qué se debe enseñar en un curso de emprendimiento, los resultados entre empleados y emprendedores se trasponen: el 64% de los empleados afirmó que se deben enseñar competencias y actitudes, mientras que el 70% de los empleados respondieron que conocimientos técnicos.

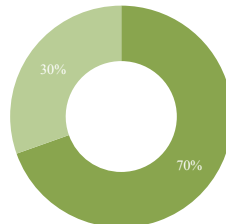
¿Qué se debe enseñar según los empleados?

■ COMPETENCIAS Y ACTITUDES ■ CONOCIMIENTOS



¿Qué se debe enseñar según los emprendedores?

■ CONOCIMIENTOS ■ COMPETENCIAS Y ACTITUDES



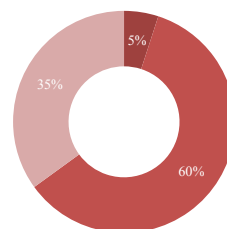
**Imagen 25**  
Fuente: elaboración propia

### 4.12 Edad del primer emprendimiento

Al consultarles a los emprendedores sobre la edad en que crearon su primer emprendimiento, el 60% respondió que entre y 15 y 25 años, lo que permite inferir que ello ha ocurrido en edades en las que ya han pasado por procesos formativos y académicos.

Edad de primer emprendimiento

■ Menos de 15 años ■ Entre 15 y 25 años ■ Entre 26 y 35 años



**Imagen 26**  
Fuente: elaboración propia



## 4.13 Motivaciones para emprender

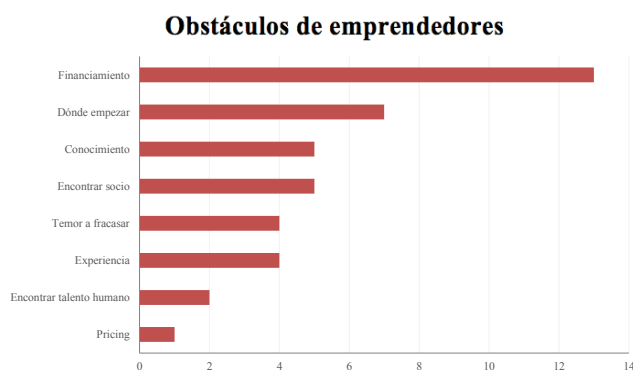


A la pregunta sobre qué los motivó a emprender, los emprendedores respondieron que, en lo primordial, pasión aportes a la sociedad.

**Imagen 27**

Fuente: elaboración propia

## 4.14 Obstáculos para emprender

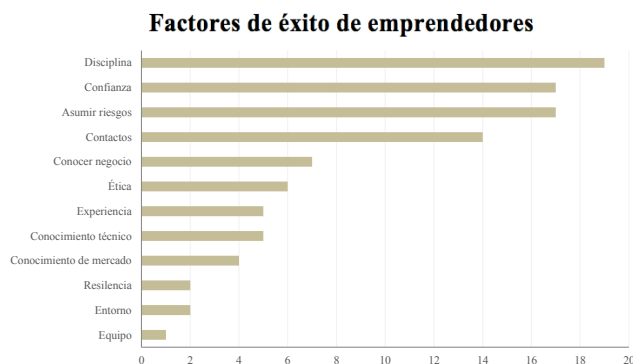


A la pregunta ¿cuáles fueron los mayores obstáculos que visualizaste al crear tu propia compañía?, los emprendedores respondieron que en primer lugar el financiamiento y en segundo lugar el no saber por dónde empezar.

**Imagen 28**

Fuente: elaboración propia

## 4.15 Factores de éxito a la hora de emprender

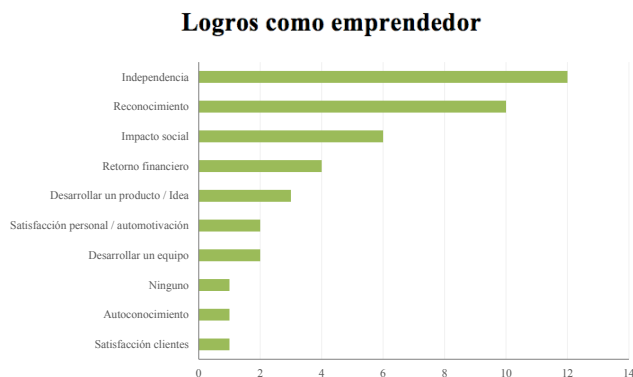


A la pregunta ¿cuáles crees que han sido los factores que te han ayudado a tener éxito como emprendedor? los emprendedores respondieron en primer lugar disciplina, seguido de confianza y capacidad de asumir riesgos y contactos.

**Imagen 29**

Fuente: elaboración propia

## 4.16 Logros como emprendedor



A la pregunta ¿cuáles han sido tus principales logros como emprendedor?, las personas de dicha categoría resaltaron la independencia, el reconocimiento y el impacto social.

### Imagen 30

Fuente: elaboración propia

De los resultados de la tabulación de las encuestas se desprenden los siguientes hallazgos:

- No existen diferencias significativas entre los dos grupos en términos de edad. Los encuestados se encontraban, en su mayoría, en el intervalo de los 26 a los 35 años.
- No existen diferencias significativas entre las muestras en cuanto al nivel educativo, aunque los empleados tendieron a tener un nivel educativo levemente superior.
- Todos los emprendedores tenían cargos estratégicos en el sector terciario, es decir, en empresas asociadas con servicios. Los empleados se encontraban divididos en cargos estratégicos y gerenciales o tácticos y en el sector secundario, es decir, industria, y en el terciario.
- No hay diferencias significativas y por el tamaño de las muestras no se debe inferir una relación entre la profesión y ser empleado o emprendedor.
- Tanto los empleados como los emprendedores afirmaron que en mayor medida sus responsabilidades están relacionadas con temas administrativos, de ventas, mercadeo o de relaciones públicas, es decir, asociadas con un rol de negocios.
- Los emprendedores tendieron a calificarse mejor que los empleados, en general, aunque la desviación un poco más alta indica que podría haber cierta polarización entre ellos.
- En lo que mejor se autocalificaron los emprendedores fue en determinación, perseverancia y resolución de problemas. Por su parte, los empleados se declararon más fuertes en proposición de soluciones rápidas, autoconfianza y aprendizaje de los errores.
- Los emprendedores consideraron que sus oportunidades de mejora fueron petición de ayuda cuando lo requirieron y optimización de los recursos financieros; los empleados se autocalificaron en el extremo peor en gestión de la incertidumbre, gestión de los recursos financieros y creatividad.

- El tema financiero parece ser una debilidad generalizada.
- Las brechas más significativas fueron:
  - Gestión de la incertidumbre e intervenciones en público, en las que los emprendedores se calificaron mucho mejor.
  - Petición ayuda cuando lo requirieron como una fortaleza de los empleados respecto a los emprendedores.
  - La resolución de problemas parece estar más desarrollada en los emprendedores, sin ser una debilidad de los empleados.
- Los emprendedores afirmaron haber hecho un poco más de cursos de emprendimiento que los empleados.
- Los emprendedores que no han tomado cursos consideraron que no les aportarían, que no tienen tiempo o que no los motivan; el dinero no es una barrera en este aspecto.
- Hay una probabilidad significativa de que los emprendedores que tomen cursos de emprendimiento cursen más de uno.
- La mayoría de los emprendedores refirieron que sus emprendimientos empezaron entre los 15 y 25 años, edad en la que parecieran más productivos en dicho aspecto; antes de los 15 años no parece haber altas probabilidades de emprender.
- Las principales motivaciones para emprender fueron pasión, aporte social e idea interesante; el dinero y el reconocimiento no parecen ser impulsores tan fuertes en este aspecto. Aparecieron, de manera espontánea, otros interesantes, relacionados con retos y familia.
- El principal logro que refirieron alcanzar los emprendedores fue la independencia; aunque el reconocimiento no se consideró un impulsor tan fuerte para emprender, sí pareció convertirse en un logro relevante después de haberlo hecho.
- Muchos emprendedores refirieron que se motivaron a serlo para generar un impacto social, pero pocos manifestaron que en realidad lo lograron.
- El desarrollo de la idea también perdió fuerza como logro, a pesar de ser unos de los principales motivadores para emprender.
- Parece ser que el emprendimiento empieza motivado por una idea que genera mucha pasión y la intención de aportar desde el punto de vista social y que en el desarrollo se transforma en independencia y reconocimiento.
- El retorno financiero no es una de las mayores motivaciones para emprender y, en efecto, no fue uno de los mayores logros, lo que puede relacionarse con que, además, el financiamiento es el principal obstáculo encontrado por los emprendedores. El resto de obstáculos para emprender estuvieron muy atomizados, porque es posible que cada caso sea diferente.
- Llamen la atención dos obstáculos espontáneos: encontrar talento humano para conformar los equipos y definir el precio correcto de los productos y servicios.

- Hay cuatro factores de éxito muy determinantes entre los emprendedores: disciplina, asunción de riesgos, confianza y contactos.
- Llama la atención que aspectos como conocimiento del mercado, técnico y del negocio hayan sido poco relevantes, cuando podría decirse que son cruciales para conseguir financiamiento, que se identificó como el mayor obstáculo para crear empresa.
- Se evidenció que fue menor el número de emprendedores que habían realizado cursos de emprendimiento; al parecer, las barreras para motivarse a estudiar tuvieron que ver con la idea de que los cursos de emprendimiento no aportan, más que con temas de dinero o tiempo.
- Se observaron muchos temas distintos tratados en los cursos de emprendimiento; no hay una tendencia hacia algunos temas en particular.
- Sobre los cursos de emprendimiento realizados, la duración es muy variable, de lo que se puede inferir es que, en general, son de menos de un año.
- Un curso evaluado como bueno se caracteriza por:
  - Profesor con experiencia emprendedora.
  - Metodología centrada en el estudiante.
  - Temas y contenidos diversos y balanceados entre teóricos y de desarrollo de competencias.
  - Con utilidad práctica en el día a día de los emprendedores.
- En general, en las sugerencias de mejora los emprendedores declararon que los cursos deberían ser más prácticos, pero en el análisis holístico de la información se hizo evidente que la formación teórica en emprendimiento es una gran oportunidad y que la falta de conocimiento genera los mayores obstáculos.
- Tanto empleados como emprendedores dijeron que los conocimientos que les ayudaron a emprender no se limitaban a lo técnico, sino que también hablaron de competencias y habilidades personales.
- No es posible inferir que un tipo de conocimiento haya sido más importante para una muestra o la otra; al parecer, la clave a la hora de emprender fue tener un amplio abanico de conocimientos, porque emprender requiere una visión ampliada del negocio desde múltiples perspectivas.
- Tanto empleados como emprendedores le dieron peso importante a la adquisición de conocimientos a través de la academia y de la experiencia; además, resaltaron el modelamiento o la observación de otros como otra forma de adquisición de conocimiento.
- Al momento de identificar actitudes relevantes, se evidenció que la perseverancia y la disciplina fueron los ejes centrales al ejecutar un proyecto emprendedor, sumadas a la capacidad de resolución de problemas. Respecto a los empleados, las actitudes más relevantes para ejercer sus cargos estuvieron asociadas con la responsabilidad y el orden.

- Tanto empleados como emprendedores consideraron que la personalidad se desarrolla desde múltiples frentes; es interesante constatar que dichas características parecieran estar más asociadas con edad temprana, tal vez relacionadas con la crianza y el colegio, lo que indica que hay un imaginario en los encuestados de que las competencias y habilidades para emprender se empiezan a desarrollar muy temprano en el ciclo de vida, así aun no emprendan.
- La observación de modelos aquí cobra mucha fuerza; parece ser que la personalidad emprendedora no se desarrolla en un salón de clase sino viendo a otros emprendedores.
- Los empleados consideraron que tienen que aprender más competencias y actitudes, porque es muy probable que ya tengan cubierto el conocimiento; con los emprendedores pasa lo contrario: le dan más peso al conocimiento.
- Parece ser que el imaginario romántico que hay del emprendimiento les cobra factura a los que se involucran de lleno en tema, es decir, que se empiezan a dar cuenta de sus falencias en conocimientos técnico; de ahí la importancia de enseñar emprendimiento de manera equilibrada en ambos frentes.
- Los empleados dijeron que lo que más les ayudó para ejercer su rol en términos de su personalidad fueron la responsabilidad y la perseverancia, así como las habilidades sociales, la energía y la estructura mental. Por su parte, los emprendedores, al referirse a características de la personalidad que les ayudaron a emprender, también mencionaron en primer lugar la responsabilidad, pero les dan más peso a correr riesgos, tener mucha energía y ser recursivos.
- Es interesante que tanto empleados como emprendedores mencionaron temas asociados con la ética, al hacer referencia a cualidades como la honestidad y el respeto, temáticas que podrían ser enseñadas con metodologías de modelación.

## 5. Conclusiones

Este ejercicio de investigación se realizó con el fin de responder a la pregunta ¿es posible enseñar emprendimiento? Mediante el análisis de las respuestas se pretendía determinar si es posible enseñar emprendimiento y establecer actitudes y conocimientos relevantes a la hora de concebir y desarrollar un proyecto emprendedor, describir circunstancias del entorno que favorecen el emprendimiento, identificar iniciativas, metodologías y cursos con los que se está promoviendo y enseñando emprendimiento actualmente en Colombia y plantear las iniciativas con mayor impacto para fomentar emprendimiento.

Para responder a la pregunta de investigación se realizó un estudio descriptivo, que permitió identificar conceptos y variables que han influenciado el desarrollo profesional de emprendedores; estos resultados se contrastaron con los de empleados para poder hacer inferencias.

El estudio arrojó que las principales motivaciones al emprender parten de la pasión, los aportes a la sociedad y el desarrollo de su propia idea. Entre los logros alcanzados al

emprender, los que más sobresalen son la independencia y el reconocimiento, por encima, incluso, del retorno financiero.

Entre los principales factores de éxito de los emprendedores se evidenció que están asociados con la disciplina en el desarrollo del emprendimiento, los niveles de autoconfianza, la capacidad de asumir riesgos, sus redes actuales de contacto y la capacidad de ampliar las mismas.

Al momento de identificar actitudes relevantes para emprender, se evidenció la perseverancia y sobresalió de nuevo la disciplina, sumada a la capacidad de resolución de problemas. En cuanto a los conocimientos más usados a la hora de emprender, sobresalieron mercadeo y planeación.

Por otro lado, los principales obstáculos que presentaron los emprendedores al momento de ejecutar sus emprendimientos estuvieron relacionados con el acceso a financiamiento y, en una menor escala, con el conocimiento y el por dónde empezar.

Con referencia al obstáculo de financiamiento, es posible que se dé meramente debido a condiciones del entorno, pero, a su vez, podría entenderse de igual manera que se dio por falta de cualificación de los emprendedores a través de la formación o la experiencia.

Fue posible identificar que el fracaso en el emprendimiento se relacionaba con falta de habilidades personales, pero también con falta de conocimientos y competencias más técnicas, como, por ejemplo, finanzas y contabilidad, áreas en las que tal vez es más fácil instruir y para las que se han desarrollado diversas metodologías de enseñanza.

En los elementos expuestos fue posible identificar elementos clave de éxito en emprendimiento, como la pasión, el aporte a la sociedad, la disciplina, la confianza y la capacidad de asumir riesgos, que no pueden ser enseñados como tales, pero que sí pueden ser abordados y fomentados dentro de procesos de enseñanza y aprendizaje. Se suma a lo anterior que se reconocieron factores y conocimientos técnicos que pueden ser enseñados y aprendidos incluso con metodologías tradicionales.

Los resultados del estudio descriptivo permiten entrever que es posible afirmar que se puede enseñar emprendimiento, a pesar de que hay muchas variables en el mundo real que no siempre pueden ser abordadas en la academia.

Se anota que se evidencia la existencia de una mentalidad y cultura que facilitan el éxito emprendedor, por lo que se considera que la enseñanza de emprendimiento durante la crianza, a edad temprana, podría tener influencia positiva para que una persona decida desempeñarse en el desarrollo de un proyecto propio.

Teniendo en cuenta todo el contexto que arrojan el marco conceptual y el estudio descriptivo, se puede afirmar que las universidades e instituciones de educación básica han abordado la enseñanza del emprendimiento desde una perspectiva muy técnica, cuando debería enseñarse de manera más creativa, debido a que la práctica complementa la teoría; por esto, el principal reto de la academia para formar emprendedores es el de encontrar metodologías y ambientes de aprendizaje mediante los que sea posible formar en habilidades personales y, a la vez, desarrollar conocimientos técnicos.

Al considerar las diferentes metodologías de enseñanza en emprendimiento analizadas en el presente estudio, se demuestra que la formación actual debe profundizar en el desarrollo de competencias y habilidades enfocadas hacia la resolución de problemas y la activación de entornos creativos. Ahora bien, desde la perspectiva de los conocimientos analizados con las mencionadas metodologías, un enfoque hacia riesgo, gestión de incertidumbre e identificación de oportunidades generaría valor a dichos programas de enseñanza de emprendimiento, y tendrían mayor impacto, en la medida que se implementen esquemas de aprendizaje prácticos o de *learning by doing*, y en los que el facilitador sea un docente con algún nivel de experiencia emprendedora.

A la hora de enseñar emprendimiento es importante tener en cuenta que es un proceso de doble bucle, es decir, que no termina simplemente en instruir sobre un tema o aspecto sino que su impacto y eficacia requiere el complemento del proceso de aprendizaje.

En conclusión, para que la enseñanza del emprendimiento pueda ser más efectiva se debe: i) abordar de manera integral y holística, es decir, como una mezcla de competencias técnicas y habilidades y fomento de actitudes; ii) involucrar nuevas maneras de impartir conocimiento con metodologías más vivenciales (*learning by doing*), mezclando experiencia, casos de éxito y buenas prácticas, y iii) tener como facilitador o docente una persona con experiencia emprendedora que pueda guiar y aportar a partir de su propio aprendizaje.

## Referencias

- Amador, A. (2014, 5 de octubre). Cerca de 90 mil empresas han cerrado en el último año. *Portafolio*. Recuperado el 20 de marzo de 2015, de: <http://www.portafolio.co/negocios/90-mil-empresas-han-cerrado-2014-colombia>
- Ander-Egg, E. (1993). *La planificación educativa: conceptos, métodos, estrategias y técnicas para educadores*. Buenos Aires: Magisterio del Río de la Plata.
- Congreso de Colombia. (2006). *Ley 1014 de 2006, de fomento a la cultura del emprendimiento*. Recuperado el 4 de abril de 2014, de: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=18924>

- Dávila Newman, G. (2006). El razonamiento inductivo y deductivo dentro del proceso investigativo en ciencias experimentales y sociales. *Laurus* (Caracas: Universidad Pedagógica Experimental Libertador), 12, 180-205. Recuperado el 22 de marzo de 2015, de: <http://www.redalyc.org/pdf/761/76109911.pdf>
- Dees, J. G. (1998). *The meaning of "social entrepreneurship"*. Kauffman Center for Entrepreneurial Leadership. Ewing Marion Kauffman Foundation and Miriam and Peter Haas Centennial Professor in Public Service Graduate School of Business. Stanford University. Recuperado el 23 de marzo de 2015, de: <http://csi.gsb.stanford.edu/sites/csi.gsb.stanford.edu/files/TheMeaningofsocialEntrepreneurship.pdf>
- Díez Vial, I., Martín de Castro, G., y Montoro Sánchez, M. A. (2014). *Economía de la empresa*, Madrid: Paraninfo.
- Drucker, P. (1985). *Innovation and entrepreneurship: practice and principles*. Nueva York: Harper & Row.
- Facultad de Administración, Universidad del Rosario (s.f.). Desafíos actuales de las empresas en Colombia. *Universidad, Ciencia y Desarrollo. Programa de divulgación científica, tomo II, fascículo 06*. Recuperado el 20 de marzo de 2015, de: [http://www.urosario.edu.co/urosario\\_files/ee/ee035291-3f52-4d8a-8eb4-c5d3d22914e5.pdf](http://www.urosario.edu.co/urosario_files/ee/ee035291-3f52-4d8a-8eb4-c5d3d22914e5.pdf)
- Fiet, J. O. (2000). The theoretical side of teaching entrepreneurship. *Journal of Business Venturing*, 16(1), 1-24. Recuperado el 21 de marzo de 2015, de: [http://www.researchgate.net/publication/4967865\\_The\\_theoretical\\_side\\_of\\_teaching\\_entrepreneurship](http://www.researchgate.net/publication/4967865_The_theoretical_side_of_teaching_entrepreneurship)
- Gimeno Sacristán, J. y Pérez Gómez, A. I. (1992). *Comprender y transformar la enseñanza*. Madrid: Morata.
- Greene, P. G. *Four approaches to teaching entrepreneurship as a method* (s.f.). Babson Park, MA: Babson College. Recuperado el 19 de marzo de 2015, de: <http://www.babson.edu/executive-education/education-educators/babson-insight/Articles/Pages/four-approaches-teaching-entrepreneurship-method.aspx>
- Herold, C. (2010). *Let's raise kids to be entrepreneurs (TED)*. Recuperado el 23 de marzo de 2015, de: [http://www.ted.com/talks/cameron\\_herold\\_let\\_s\\_raise\\_kids\\_to\\_be\\_entrepreneurs](http://www.ted.com/talks/cameron_herold_let_s_raise_kids_to_be_entrepreneurs)
- Klaus, G. y Bühn, G. (1969). *Diccionario filosófico*, tomo 2. Leipzig: VEB Bibliographisches Institut.



- Martín Rojas, R., García Morales, V. J., y Aragón Correa, J. A. (s.f.). Análisis de los factores que influyen en el emprendimiento innovador. El aprendizaje organizativo y tecnológico. > *Ei*, 388, 35-46. Recuperado el 21 de marzo de 2015, de: <http://www.minetur.gob.es/Publicaciones/Publicacionesperiodicas/EconomiaIndustrial/RevistaEconomiaIndustrial/388/Rodrigo%20Mart%C3%ADn%20Rojas.pdf>
- Nérici, I. G. (1969). *Hacia una didáctica general dinámica*. Buenos Aires : Kapelusz.
- Oviedo, P. E., Cárdenas, Zapata, P. N., Rendón, M., Rojas, Y. Á., y Figueroa, L. F. (2010). Estilos de enseñanza y estilos de aprendizaje: implicaciones para la educación por ciclos. *Revista Actualidades Pedagógicas*, 55, 31-43. Recuperado el 20 de marzo de 2015, de: <http://revistas.lasalle.edu.co/index.php/ap/article/view/873/781>
- Real Academia Española (2014). *Diccionario de la lengua española*, 23ª ed. Madrid: Espasa.
- Red de Cámaras de Comercio (Confecámaras) (2015). *Informe de coyuntura empresarial en Colombia Año 2014 y IV Trimestre*. Recuperado el 21 de marzo de 2015, de: [http://www.confecamaras.org.co/phocadownload/Informe\\_de\\_Coyuntura/Informe\\_de\\_Coyuntura\\_2014\\_Trim.\\_Oct-Dic\\_v1.pdf](http://www.confecamaras.org.co/phocadownload/Informe_de_Coyuntura/Informe_de_Coyuntura_2014_Trim._Oct-Dic_v1.pdf)
- Rodríguez Ramírez, A. (2009). Nuevas perspectivas para entender el emprendimiento empresarial. *Pensamiento y Gestión*, 26, 94-119. Recuperado el 19 de marzo de 2015, de: <http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/pensamiento/article/viewFile/864/508>
- Schurenberg, E. (2012, 9 de enero). What's an entrepreneur? The best answer ever. *Inc.* Recuperado el 22 de marzo de 2015, de: <http://www.inc.com/eric-schurenberg/the-best-definition-of-entepreneurship.html>
- Stevenson, H. H., Grousbeck, H. I., Roberts, M. J., & Bhide, A. V. (1999). *New business ventures and the entrepreneur, instructor's. Manual*. Burr Ridge, Ill: Irwin / McGraw-Hill.
- Thematic Working Group on Entrepreneurship Education (2013). *Entrepreneurship Education and the Future of Learning, Thematic Report*. Viena. Recuperado el 20 de marzo de 2015 de: [http://ec.europa.eu/education/policy/strategic-framework/archive/documents/future-of-learning\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/education/policy/strategic-framework/archive/documents/future-of-learning_en.pdf)
- Universidad EAFIT (2014). *Programa OG0839 Emprendimiento e intraemprendimiento*. Medellín.
- University of Southern California, Rossier School of Education (s.f.). *Teachers teach*. Recuperado el 21 de marzo de 2015, de: <http://teach.com/what/teachers-teach>

Varela, R., Gómez, L., Vesga, R. y Pereira F. (2014). *Dinámica empresarial colombiana 2013*. Bogotá: Universidad del Norte / Pontificia Universidad Javeriana / Universidad ICESI / Universidad de los Andes / Global Entrepreneurship Monitor (GEM) Colombia. Recuperado el 20 de marzo de 2015, de: <http://gemcolombia.org/publications/730-2/>

World Bank Group (2015). *Doing business 2015, going beyond efficiency. Comparing business regulations for domestic firms in 189 economies*. Washington, DC: International Bank for Reconstruction and Development / The World Bank. Recuperado el 22 de marzo de 2015, de: <http://www.doingbusiness.org/~media/GIAWB/Doing%20Business/Documents/Annual-Reports/English/DB15-Full-Report.pdf>