



EMPRENDEDORES E INTRAEMPRENDEDORES FORMADOS A TRAVÉS DEL CURRÍCULO

Adriana Mosquera Carrascal

Ramón Armando Bayona Trillos

Damarys Vergel Quintero

Adriana Mosquera Carrascal
Ramón Armando Bayona Trillos
Damarys Vergel Quintero

EMPRENDEDORES E INTRAEMPRENDEDORES FORMADOS A TRAVÉS DEL CURRÍCULO

Universidad Francisco de Paula Santander



Editorial REDEM: Red Educativa Mundial

EMPRENDEDORES E INTRAEMPRENDEDORES FORMADOS A TRAVÉS DEL CURRÍCULO

© De Adriana Mosquera Carrascal, Ramón Armando Bayona Trillos, Damarys Vergel Quinteroy para esta edición la Red Educativa Mundial - REDEM.

Para la presente edición:

Editado por Grupo MDM Corp S.A.C.

Para su sello editorial REDEM: Red Educativa Mundial ©

Av. Costanera 2438 Torre "C" Oficina 203 San Miguel, Lima, Perú.

www.redem.org

Primera edición, febrero del 2025

ISBN: 978-612-49890-5-6

Depósito legal N° 2025-01426

Publicación E-book

Editado y distribuido por REDEM

Todos los derechos reservados. Este libro no podrá ser reproducido por ningún medio, ni total ni parcialmente, sin el previo permiso escrito de su autor y del editor.

Índice

| | |
|--|----|
| Dedicatoria..... | 5 |
| Agradecimientos..... | 6 |
| Prólogo..... | 7 |
| 1. Introducción..... | 8 |
| 2. Marco Teórico..... | 10 |
| 2.1 El Currículo como Pilar de la Educación Contemporánea..... | 10 |
| 2.2 Foco teórico de las prácticas pedagógicas de los profesores en las prácticas profesionales de los estudiantes..... | 12 |
| 2.2.1 Teorías de las prácticas pedagógicas..... | 12 |
| 2.2.2 Teoría del Practicum de Zabalza en las prácticas profesionales..... | 14 |
| 2.2.3 Aprendizaje experiencial de Kolb en las prácticas profesionales..... | 15 |
| 2.2.4 Investigaciones adicionales sobre prácticas profesionales..... | 16 |
| 2.3. Foco teórico teorías de emprendimiento..... | 18 |
| 3. Metodología..... | 22 |
| 4. Resultados: Efectividad del currículo en Emprendedores..... | 25 |
| 4.1 El currículo en egresados..... | 25 |
| 4.1.2 Empresa: Vigor S.A.S..... | 27 |
| 4.1.2 Empresa: Aliparty..... | 29 |
| 4.1.3 Empresa: Ecomodular Greenhouse S.A.S..... | 32 |
| 4.2 Las competencias integrales para la formación de emprendedores son personales y de autogestión, interpersonales y sociales, estratégicas y de negocio..... | 36 |
| 4.2.1 Competencias Personales y de Autogestión..... | 36 |
| 4.2.2 Competencias Interpersonales y Sociales..... | 37 |
| 4.2.3 Competencias Estratégicas y de Negocio..... | 38 |
| 5. Resultados: Eficacia del currículo en la formación de intraemprendedores..... | 40 |
| 5.1 Fundamentos básicos del currículo..... | 40 |
| 5.2 Proceso de las prácticas profesionales del programa de Administración de Empresas..... | 44 |
| 5.3 Competencias empresariales desarrolladas en las prácticas profesionales..... | 48 |
| Conclusiones..... | 51 |
| Referencias..... | 53 |

Lista de Tablas

| | |
|--|----|
| Tabla 1 Caracterización emprendedores | 25 |
| Tabla 2 Triangulación y validación de competencias emprendedoras..... | 36 |
| Tabla 3 Docentes y estudiantes involucrados en las prácticas empresariales año 2023..... | 44 |
| Tabla 4 Sector económico al que pertenecen las empresas vinculadas a prácticas I Semestre 2023..... | 45 |
| Tabla 5 Características de las empresas vinculadas a prácticas en el I semestre 2023..... | 47 |
| Tabla 6 Características de las empresas vinculadas a prácticas en el II semestre 2023..... | 47 |
| Tabla 7 Acompañamiento y campos de acción de los estudiantes de prácticas en el año 2023..... | 49 |

Lista de Figuras

| | |
|---|----|
| Figura 1 Teorías prácticas pedagógicas – Prácticas profesionales..... | 12 |
| Figura 2 Teorías de emprendimiento..... | 18 |
| Figura 3 Ruta metodológica..... | 22 |

Dedicatoria

A todos aquellos a quienes amo y llevo en mi corazón
porque hacen parte de mi vida.

Adriana Mosquera Carrascal

A mis padres, que me cuidan y protegen desde el cielo. A mis hermanos, así
como a mi esposa Lucy, mis hijas Adriana Alejandra y María Luciana, por ser fuente de mi
inspiración.

Ramón Armando Bayona Trillos

A mi familia y hogar, quienes me apoyan y
conservan un lugar en mi corazón.

Damarys Vergel Quintero

Agradecimientos

Expresamos nuestra gratitud, en primer lugar, a Dios, por su guía constante y bendiciones a lo largo de este camino. A nuestras familias, cuyo apoyo incondicional y comprensión nos han fortalecido en cada etapa de este proyecto. A nuestros estudiantes, cuya curiosidad y entusiasmo han sido el motor que impulsa nuestro compromiso por la enseñanza y la investigación. Y a la Universidad Francisco de Paula Santander, Ocaña, por su respaldo y la gestión de los recursos que permitieron que este libro se hiciera realidad.

Adriana, Ramón y Damaris

Prólogo

Apreciado lector, la obra que usted posee es un producto de investigación derivado del proyecto denominado Estrategia Pedagógica Plan Formador de Competencias Empresariales del programa de Administración de Empresas de la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña.

Este libro desarrolla un tema de creciente relevancia en el ámbito educativo y empresarial sobre la formación de emprendedores e intra emprendedores a través del currículo académico y surge por la necesidad de explorar como las instituciones de educación superior desempeñan un papel protagónico en el desarrollo de competencias empresariales en los estudiantes de un programa académico en correspondencia a la necesidad de enfrentar los desafíos del mercado y de aportar al desarrollo socio económico de la región y el territorio donde se desempeñan como profesionales al servicio de la sociedad, reconociendo que su entorno siempre estará caracterizado por la incertidumbre y el cambio constante, surgiendo la necesidad de formar profesionales que siendo emprendedores o intra emprendedores lideren las transformaciones del mañana.

Esta obra explora como el currículo basado en la Estrategia Pedagógica Plan Formador de Competencias Empresariales contribuye a la formación de perfiles emprendedores en el programa de Administración de Empresas. En él encontrará la ruta metodológica que se desarrolló a través de la investigación cualitativa para hallar los resultados relacionados con la efectividad que posee el currículo en la formación de emprendedores e intraemprendedores al indagar sobre estas competencias empresariales desarrolladas en el transcurso de su formación y evidenciadas en sus emprendimientos como egresados y en sus prácticas profesionales como estudiantes del último semestre de este programa.

Este libro está dirigido a estudiantes, egresados, emprendedores y profesionales interesados en comprender cómo un currículo diseñado estratégicamente puede formar emprendedores e intraemprendedores que impacten positivamente el entorno en el cual se desenvuelven.

Invitamos al lector a explorar este recorrido de investigación sustentado en la teoría y llevado a la práctica, seguros de que en él encontrará herramientas valiosas que le ayudarán a reflexionar sobre los procesos de formación en la educación como eje fundamental de transformación y desarrollo.

1. Introducción

El currículo se constituye en una base fundamental para los procesos de enseñanza aprendizaje, debido a que va más allá de la transmisión de contenidos y se concibe como la planificación estructurada que orienta el desarrollo de competencias en los educandos. El currículo se enfoca en formar individuos proactivos, auto eficaces, seguros, y motivados que desarrollen habilidades que les permitan la interpretación y la transformación del entorno en el cual están inmersos y se desempeñan como profesionales y humanos (Bolívar, 2008). De allí la importancia del currículo basado en competencias que le permita al estudiante integrar los conocimientos las habilidades y las capacidades necesarias para su desempeño profesional (Nyaboke et al., 2021), realizando este proceso mediante las prácticas pedagógicas desarrolladas por los profesores en los diferentes escenarios de formación donde las experiencias sensoriales y motoras se constituyen en elementos esenciales del aprendizaje (Piaget, 1970), rodeada de un entorno colaborativo que propicie el desarrollo de sus capacidades cognitivas (Mejia, 2018).

Estas capacidades cognitivas en el ámbito universitario se requieren que estén enfocadas tanto para el desempeño como emprendedores o intraemprendedores. En relación con la formación emprendedora, las teorías del emprendimiento, como las de Schumpeter (2008) y Shapero (1975), enfatizan que la creación de empresas y el surgimiento de emprendedores son resultado de múltiples factores situacionales, sociales y económicos, lo que refuerza la necesidad de integrar la teoría y la práctica en el desarrollo de competencias empresariales, a través de una serie de competencias indispensables para que el profesional emerja en el mundo empresarial como líder de su propia empresa (Varela, 2008).

En el entorno de la formación profesional la teoría del Practicum de Zabalza (2011), se basa en la importancia de las prácticas profesionales como contribución al desarrollo de competencias lograda a través del trabajo colaborativo entre las instituciones educativas y las organizaciones que permite la formación de profesionales idóneos que se desempeñen como intraemprendedores en las organizaciones.

A pesar de estos planteamientos teóricos relacionados con la formación emprendedora e intraemprendedora, son escasos los estudios científicos que se ocupan de investigar el papel fundamental de las instituciones de educación superior en la formación de este tipo de profesionales. Por lo tanto, persisten las brechas en la investigación sobre la efectividad del currículo en la formación de profesionales emprendedores e intraemprendedores. En consecuencia, se plantea la siguiente pregunta de investigación: ¿cuál es la eficacia del currículo del programa de Administración de Empresas de la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña para formar emprendedores e intraemprendedores a través de la estrategia pedagógica plan formador de competencias empresariales?

Buscando abordar esta pregunta, el presente libro de investigación se plantea dos objetivos específicos. El primero, identificar la presencia de competencias empresariales derivadas del currículo en los egresados emprendedores del programa. El segundo objetivo es, examinar el

proceso de las prácticas profesionales y el desarrollo de habilidades y competencias empresariales en estudiantes que las realizan en las organizaciones al desempeñarse allí como intraemprendedores.

La investigación consignada en este libro adopta un enfoque cualitativo basado en un estudio de caso único, centrado en el programa de Administración de Empresas de la Ufps Ocaña. Para ello, se realizaron entrevistas semi estructuradas a emprendedores egresados del programa, y se analizaron datos provenientes de los planes de trabajo de 96 estudiantes en prácticas profesionales distribuidos en 82 empresas. Este enfoque metodológico permite llegar a una comprensión profunda de la implementación y sus resultados derivados del desarrollo del currículo en la formación de emprendedores e intraemprendedores.

Para alcanzar lo anterior el presente libro está organizado en cinco secciones principales: la introducción que plantea la relevancia del tema la pregunta de investigación con sus respectivos objetivos y la metodología empleada. Seguidamente se presenta el Marco Teórico que abarca las bases conceptuales del currículo, las prácticas pedagógicas, el practicum o prácticas profesionales y las teorías de emprendimiento. A continuación, se expone la metodología que describe el diseño del estudio los instrumentos utilizados y el análisis de los datos. Después, el libro se ocupa de presentar los resultados o hallazgos sobre la efectividad del currículo relacionada con la presencia de competencias empresariales en los emprendedores (egresados) e intraemprendedores (estudiantes practicantes). Por último, se consignan las conclusiones que reflexionan sobre los aportes del currículo.

La presente obra pretende contribuir y ampliar el conocimiento empresarial para la formación de emprendedores y el conocimiento para la formación de intraemprendedores a través del currículo basado en la estrategia plan formador de competencias empresariales, ofreciendo una postura integral de cómo un currículo basado en competencias puede transformar la formación de profesionales en el ámbito empresarial, ofreciendo implicaciones académicas y prácticas para el fortalecimiento del desarrollo de futuros emprendedores e intraemprendedores.

2. Marco Teórico

2.1 El Currículo como Pilar de la Educación Contemporánea

En la educación contemporánea el currículo representa un eje transversal en la formación de individuos. Implica especificar lo que se debe enseñar, justificar porque se debe enseñar, especificar a quién va dirigido, bajo qué parámetros se debe llevar a cabo y cuál es la dinámica de dicha interrelación. Y aunque a lo largo del tiempo las tradiciones conceptualizan el currículo como la suma de los contenidos teóricos que el profesor debe enseñar a sus estudiantes en el acto pedagógico, el currículo como tal es una dimensión amplia que implica mucho más de los contenidos y se concibe como el proceso de aprendizaje planificado y guiado por la institución educativa dirigido a estudiantes o profesionales en formación bien sea en ambientes individuales o grupales (Bolívar, 2008).

El currículo debe seguir evolucionando para dar respuesta a la necesidad de la sociedad en la formación de profesionales competentes. En este sentido el currículo debe migrar de un enfoque meramente académico hacia 1 más práctico y funcional, con el propósito de desarrollar en los educandos competencias que sean Aplicables en el ámbito laboral y en la vida cotidiana. La evolución del currículo logrará que los estudiantes gusten más del proceso de enseñanza aprendizaje aumentando su motivación su asistencia y aprobación. De esta forma, los estudiantes desarrollarán competencias que les permitirá afrontar en su vida profesional y en sociedad los retos de un mundo en constante evolución, Contribuyendo para que se desarrollen como individuos seguros, productivos, auto eficaces, motivados, con capacidades para interpretar el mundo con éxito tanto en su rol profesional como humano (Amunga et al., 2020).

Dentro de la autonomía de las instituciones educativas, el currículo, otorga flexibilidad en la selección de los enfoques más convenientes en la ejecución de los procesos de enseñanza aprendizaje. En este sentido, el currículo se convierte en el eje fundamental que impulsa el proceso educativo (Nurhayati et al., 2022), Por ello es lógico que el diseño curricular haya sufrido múltiples reconceptualizaciones a lo largo de la historia especialmente de las últimas cinco décadas, convirtiéndolo en un campo teórico de variados matices y perspectivas (Bolívar, 1993). Esto ha hecho posible que el currículo se robustezca y mejore su estructura fortaleciendo los esfuerzos de transformación del aprendizaje como consecuencia de las cuantiosas mejoras y modificaciones que ha sufrido, elevando así la calidad de la enseñanza y el aprendizaje (Quratul Aini & Adiyono, 2023). Estas transformaciones que ha sufrido el currículo ocasionan que los países hayan empezado a considerar la reforma curricular como un evento fundamental y crucial para adaptación de las instituciones de formación del siglo XXI a las necesidades de este mundo contemporáneo que experimenta constantemente el cambio desarrollando en los estudiantes conocimientos, habilidades, destrezas, capacidades y competencias para el futuro profesional (Gouëdard et al., 2020). Estas transformaciones curriculares dan respuesta a la necesidad de la sociedad de enriquecer la vida de los estudiantes mediante la educación además por supuesto de transmitir conocimiento (Nurhayati et al., 2022).

Buscando ampliar un poco más la comprensión de las realidades del currículo, se hace indispensable realizar una distinción entre su dimensión existencial comprendida como el fenómeno educativo y su dimensión teórica referida a su naturaleza como campo de estudio, interpretación e investigación. En este contexto, se hallan tres usos legítimos del concepto currículo: documento que describe las metas y los contenidos a enseñar, sistema curricular que orienta y organiza el desarrollo e implementación del conocimiento, y campo de estudio del currículo como fenómeno Bolívar (2008). Estas concepciones ya sea substantivas o procesuales, comprenden el diseño, su desarrollo, y la evaluación del currículo interrelacionado los contenidos con los procesos que lo llevan a la práctica en un entorno de educación determinado.

Pese a lo anterior, coexiste una serie de discrepancia entre las diversas áreas de competencia, generando desafíos en la manera en que los currículos logran establecer una correlación entre las representaciones del pasado del presente y del futuro relacionadas con las capacidades competencias y habilidades promovidas mediante las actividades de aprendizaje en las instituciones de formación (Erstad et al., 2021). Adicionalmente a esto, el sistema de educación en la actualidad hace énfasis en la necesidad de desarrollar competencias fundamentales para el siglo XXI que tengan como base la colaboración, la competencia crítica y la creatividad, por tanto, es importante ofrecer una educación marcada por la calidad capaz de promover la participación activa de los educandos en el aula de clase, fomentar su capacidad de pensamiento tanto crítico como creativo y desarrollar en ellos conocimientos, habilidades y capacidades bajo un currículo basado en competencias (Nyaboke et al., 2021).

En este sentido, el currículo basado en competencias demanda que los profesores ahonden en su conocimiento sobre el mismo y elaboren proyectos ajustados a las diferentes fases de desarrollo de sus educandos, con el propósito de alcanzar el un aprendizaje significativo, estimulante y profundo (Mustafiyanti et al., 2023). Por lo tanto, el profesor tiene la obligación de poseer un dominio extenso y profundo de todo el material educativo que va a desarrollar tanto del contenido del currículo, como de su fundamentación científica, junto con las demás contribuciones científicas que planea ofrecer a sus estudiantes en su función de educador (Prasetyono et al., 2021).

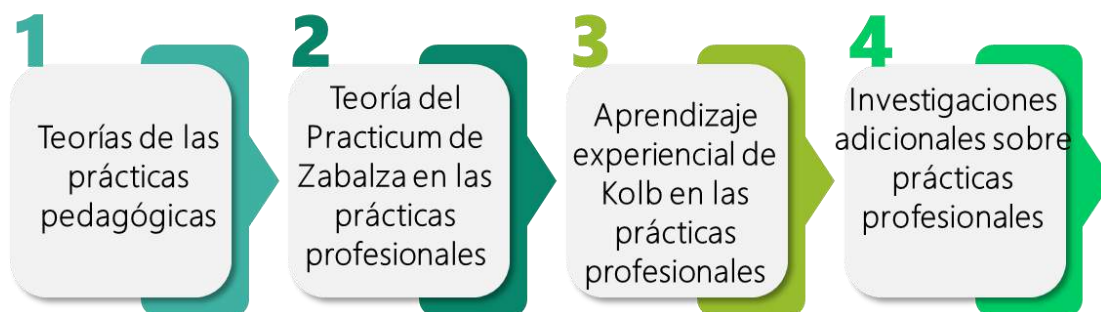
Buscando que los profesores puedan lograrlo, se hace fundamental la adopción por parte de estos de un enfoque innovador en el desarrollo del currículo para lograr que las estrategias técnicas de implementación aborden los desafíos adaptativos que garanticen la transformación completa de su práctica pedagógica, fomentando la capacidad de alinearse de forma segura con los estándares establecidos en el siglo XXI en respuesta a las necesidades de cada uno de los estudiantes (Pak et al., 2020). Por lo tanto, es preciso que los profesores se comprometan con la implementación del currículo por competencias y de esta manera puedan mejorar la calidad de la educación y responder de forma efectiva a las necesidades del entorno social y económico, y a su vez puedan fortalecer su conocimiento con contenidos que den respuesta a esos desafíos promoviendo así métodos de enseñanza más innovadores (Nsengimana et al., 2024).

Entre los beneficios que ofrece el currículo basado en competencias se encuentra la promoción del bienestar individual y la adquisición de habilidades destrezas y capacidades que permiten a los educandos contribuir significativamente a impulsar la economía y a mejorar la sociedad en la cual se encuentran inmersos, para ello, es fundamental enfrentar rápidamente cualquier obstáculo que pueda interferir en la agenda de transformación diseñada para asegurar que los estudiantes puedan absorber enormemente los nuevos cambios y desafíos que trae consigo el ambiente contemporáneo (M'mboga Akala, 2021).

Para finalizar el fenómeno del currículo, es importante manifestar que las competencias abarcan aspectos clave como lo es la posibilidad de diversificar los horarios y lugares en que sucede el acto pedagógico, adaptar utilizar herramientas, instrumentos y recursos innovadores en la educación, implementar el uso de laboratorios de ingeniería en línea, utilizar metodologías de aprendizaje centradas en proyectos y problemas, promover el aprendizaje colaborativo con base en la experiencia, y enfocar la educación superior y su currículo en la industria (Lukita et al., 2020). Esto, entendiendo que el currículo no es sólo un conjunto de normas y contenidos, sino un marco dinámico adaptativo flexible y complejo que al implementarse prepara a los estudiantes como actores de una sociedad que demanda adaptabilidad y competencias constantes.

2.2 Foco teórico de las prácticas pedagógicas de los profesores en las prácticas profesionales de los estudiantes

Figura 1 Teorías prácticas pedagógicas – Prácticas profesionales



Fuente. Autores investigación

2.2.1 Teorías de las prácticas pedagógicas.

El segundo lente que ocupa esta obra es el referido a las prácticas pedagógicas. En este sentido, la teoría de desarrollo cuyo eje se centra en el rendimiento de las funciones cognitivas tiene su fundamento en la adaptación al ambiente en la capacidad de la inteligencia de los estudiantes para construir sus estructuras propias a partir de la experiencia y del establecimiento de las interacciones cognitivas producto de la relación continua entre el ser humano y su ambiente (Piaget, 1970). Por ello, buscando cultivar las competencias emprendedoras en los futuros profesionales es esencial realizar prácticas académicas a manera de espacios de aprendizaje sobre el ámbito laboral (Mosquera et al., 2021). Es importante evitar que las prácticas académicas se conviertan en meras oportunidades de

socialización profesional que conduzcan al trabajo precario de los estudiantes (Fuzyama et al., 2023).

De acuerdo con los estudios realizados en el contexto educativo por Piaget (1970), se identificó la necesidad de incorporar las experiencias sensoriales y motoras al proceso de aprendizaje como elementos esenciales que ayudan al desarrollo de competencias. Este enfoque, reconoce la relevancia de la interacción directa del estudiante con su entorno físico que le permite asimilar conceptos mediante la priorización de actividades conducentes a cambios significativos en el comportamiento de los estudiantes, reconociendo la importancia vital de los vínculos emocionales en la expresión de la conducta de aprendizaje y en su desarrollo (Payer, 2005) especialmente en las prácticas académicas desarrolladas en las organizaciones.

De acuerdo con Piaget (1970), el aprendizaje basado en experiencias prácticas requiere la interacción con el entorno físico para permitir que el individuo explore y descubra su ambiente realizando una comprensión más profunda y con significado de los conceptos que de él emergen. En consecuencia, las prácticas profesionales pueden considerarse como actividades educativas planificadas para fomentar la participación del futuro profesional en la organización suscitando una relación directa entre el aprendizaje teórico y la aplicación de este en la experiencia vivencial.

Otro enfoque teórico representativo de las prácticas pedagógicas es el realizado por Vigotsky quien introduce el lenguaje como un componente psicológico clave para revitalizar la actividad intelectual del estudiante (Venet & Correa Molina, 2014). Por lo tanto, el sistema de educación superior está en la obligación de lograr que sus estudiantes desarrollen competencias lingüísticas que garanticen su buen desempeño a nivel profesional, y es allí donde reviste importancia las prácticas profesionales que estimulan el desarrollo del uso de lenguaje a nivel organizacional.

Vygotsky, también manifiesta que el conocimiento se difunde mediante la interacción entre el individuo y su entorno entendiendo que este abarca aspectos físicos sociales y culturales (Payer, 2005).. De allí radica la importancia del desarrollar las prácticas profesionales en los estudiantes con el objeto de propiciar el desarrollo del conocimiento de las organizaciones en los futuros profesionales mediante la interacción de estos con el contexto organizacional.

Igualmente, Vygotsky en la teoría del aprendizaje plantea tres principios fundamentales: el primero en el que concibe el aprendizaje como una acción social y colaborativa donde el estudiante es el encargado directo de la construcción de su propia comprensión; el segundo otorga relevancia a la zona de desarrollo próximo en el que se realiza el aprendizaje como herramienta para el diseño de situaciones que le permita al estudiante optimizarlo; y el tercero referido a que el aprendizaje se origina en contextos significativos como en el lugar donde el conocimiento se aplicará (Mejia, 2018). Éstos tres principios evidencian la importancia de las prácticas pedagógicas en contextos organizacionales desarrolladas de manera colaborativa y social entre la institución de educación y la empresa, convirtiendo a la organización en el contexto significativo donde el estudiante está obligado a adquirir conocimientos que requerirá en su futuro desarrollo profesional

En este sentido, las prácticas pedagógicas enfocadas en contexto significativos sustentan la necesidad de desarrollar prácticas profesionales en las organizaciones. Lo anterior entendiendo que las interacciones sociales y de comunicación del estudiante dentro de un entorno determinado posibilita su desarrollo cognitivo mediante la adquisición de competencias y habilidades mentales superiores como lo es el pensamiento abstracto y la resolución de problemas las cuales son más factibles de adquirir cuando el estudiante participa en actividades sociales y culturales, por esta razón Vygotsky enfatiza en la importancia de desarrollar procesos colaborativos para la construcción del conocimiento resaltando el impacto trascendental del entorno sociocultural para el desarrollo de las capacidades cognitivas de los estudiantes (Mejía, 2018).

En consecuencia, es primordial que las instituciones de educación superior se ofrezcan prácticas profesionales que sean significativas. Esto se logra con estrategias educativas que influyen en el desarrollo individual y colectivo de los estudiantes y futuros profesionales, reconociendo la influencia potencial que posee la cultura y el entorno en la adquisición y expansión del conocimiento. Las prácticas profesionales desarrollan habilidades en los estudiantes, a partir de la interacción con el contexto social y cultural en el que se encuentra inmerso el estudiante (Niño, 2017). De acuerdo con esta perspectiva, el aprendizaje se constituye en un proceso activo y dinámico en el cual son fundamentales la participación en actividades culturales significativas y la interacción con otros individuos que se encuentran en el entorno. De esta forma, las prácticas pedagógicas basadas en la teoría de Vygotsky promueven un entorno de aprendizaje colaborativo rico en valores, diversidad cultural, interacciones sociales, y experiencias significativas de los estudiantes como recursos efectivos del crecimiento individual y colectivo (Mejía, 2018). Las prácticas profesionales en el entorno organizacional logran este tipo de aprendizaje convirtiendo a la organización en el contexto social y cultural en el que el estudiante se desarrolla cognitivamente y aprende a vivir en sociedad.

2.2.2 Teoría del Practicum de Zabalza en las prácticas profesionales.

Por otra parte, el foco teórico de las prácticas profesionales de los estudiantes, en este estudio, están centrados en la teoría del Practicum de Zabalza centrado en la importancia del desarrollo de las prácticas profesionales por parte de los estudiantes dentro de las organizaciones. En este sentido, es importante considerar varios aspectos cruciales como la duración del periodo de práctica, los modelos diseñados de las prácticas, la planificación del aprendizaje que se pretende alcanzar, los aspectos organizativos que deben estar enfocados en el currículo planificado y sus implicaciones y la importancia del trabajo colaborativo y relacional de las instituciones de educación superior y las organizaciones o lugares de práctica (Zabalza, 2011).

Zabalza contempla diferentes aspectos esenciales en las prácticas pedagógicas como la necesidad de explorar más allá de lo superficial, el fundamento emocional que conlleva la realización de la práctica, la creación de redes y comunidades de aprendizaje que enriquecen la experiencia de los estudiantes durante el tiempo que dure su práctica, la incorporación de las tecnologías de información y comunicación para gestionar supervisar y realizar procesos

de tutoría de la r ctica, entendiendo que todos estos se constituyen en herramientas claves para mejorar la calidad y la eficiencia del proceso formativo y garantizar el desarrollo de competencias profesionales en los educandos (Zabalza, 2011).

Este autor también enfatiza la necesidad de encontrar ambientes de práctica que promuevan aprendizaje significativos de acuerdo con la formación profesional y se adapten a las circunstancias específicas del entorno en el que se encuentra la empresa para responder a las demandas organizacionales y fomentar la colaboración entre la institución de educación superior y las entidades empresariales, con el propósito de crear escenarios de práctica que ofrezcan experiencias significativas que permitan el desarrollo cognitivo del estudiante y que capacite a los estudiantes para afrontar los desafíos del entorno laboral contemporáneo (Pérez & Noyola, 2020). Por ello, las prácticas pedagógicas deben estar ligadas a currículos que se nutran de las necesidades de las organizaciones, de los resultados de las investigaciones y de procesos colaborativos que estimulen la resolución efectiva de problemas (Korthagen et al., 2006).

En este sentido, los conocimientos que los estudiantes adquieren durante el Practicum se encuentran vinculados con la inmersión directa en la organización y el contacto con situaciones reales, entendiendo que es fundamental adoptar enfoques educativos basados en la experiencia vivencial y en el entorno circundante para garantizar la compresión profunda y significativa de la realidad empresarial permitiendo a los estudiantes integrar los contenidos teóricos a las prácticas profesionales de manera más efectiva (Zabalza, 2011). Esta interacción directa con la realidad organizacional fomenta el desarrollo de capacidades prácticas y de adaptación a los contextos empresariales como aspectos cruciales en la formación integral de los futuros profesionales

2.2.3 Aprendizaje experiencial de Kolb en las prácticas profesionales.

Además de lente teórico de Zabalza en relación con las prácticas profesionales de los estudiantes, en esta obra se tienen en cuenta los aportes significativos del aprendizaje experiencial de Kolb, quien combina y enriquece las perspectivas de la acción directa, es decir, de la práctica con la importancia de la reflexión sobre la misma, reconociendo que para producir en el estudiante un aprendizaje efectivo más allá de la adquisición de conocimientos es indispensable la participación activa en experiencias significativas seguida por la reflexión crítica de esas experiencias (Kolb & Kolb, 2005). De esta forma, las prácticas pedagógicas se constituyen en un aprendizaje experiencia, un espacio dinámico que facilita la compresión profunda y holística de la realidad empresarial en correspondencia a los conocimientos teóricos adquiridos durante su formación y llevados a la Práctica en la organización promoviendo el desarrollo de habilidades tanto prácticas como cognitivas

El modelo de Kolb subraya la importancia de tener en cuenta los diversos estilos de aprendizaje de los estudiantes y la forma en cómo estos interactúan con el ambiente de aprendizaje organizacional, reconociendo que los estudiantes poseen distintas preferencias individuales en relación con la manera como ellos procesan el conocimiento y se involucran en el aprendizaje (Kolb & Kolb, 2005). En este sentido, el aprendizaje experiencias derivado de las prácticas profesionales desarrolladas por los estudiantes funciona a manera de marco

que permite la comprensión y la adaptación a las variadas modalidades de aprendizaje existentes conllevando a hacer de la enseñanza un proceso más personalizado y por lo tanto efectivo.

Además, el modelo de también destaca la importancia de considerar los diferentes estilos de aprendizaje de los estudiantes y cómo estos interactúan con el entorno de aprendizaje institucional. Reconoce que los estudiantes tienen preferencias individuales en cuanto a cómo procesan la información y cómo se involucran en el proceso de aprendizaje. Por lo tanto, el aprendizaje experiencial sirve como un marco valioso para comprender y adaptarse a estas diversas modalidades de aprendizaje, lo que permite una enseñanza más personalizada y efectiva

El modelo de Kolb también subraya la importancia de considerar los diferentes estilos de aprendizaje de los estudiantes y cómo estos interactúan con el entorno educativo. Reconoce que cada estudiante tiene preferencias individuales sobre cómo procesa la información y se involucra en el aprendizaje. Por lo tanto, el aprendizaje experiencial ofrece un marco valioso para comprender y adaptarse a estas diversas modalidades de aprendizaje, lo que permite una enseñanza más personalizada y efectiva (Kolb & Kolb, 2005). De acuerdo con lo anterior, la diversidad de estilos de aprendizaje en los estudiantes y su interacción con el entorno educativo se convierte en una herramienta poderosa para diseñar estrategias de aprendizaje significativas centradas en el estudiante que den respuesta las demandas de la organización en la cual el éste desempeña su práctica profesional, permitiendo el desarrollo cognitivo ajustado a la realidad organizacional (Vásquez et al., 2022)

2.2.4 Investigaciones adicionales sobre prácticas profesionales.

Las prácticas profesionales se constituyen en un componente crucial para la formación idónea de profesionales en correspondencia a que permite el desarrollo de competencias habilidades destrezas y conocimientos en los futuros profesionales propiciando su desarrollo cognitivo con base en la innovación científica, tecnológica, teórica derivada de su formación en la institución académica y complementada con el conocimiento obtenido en la organización (Quintano-Méndez et al., 2023). De esta manera, la experiencia obtenida con las prácticas profesionales les permite a los estudiantes adquirir conocimientos específicos en el campo al mismo tiempo que los capacitan para adoptar una mentalidad proactiva frente al cambio y generar procesos adaptativos a las nuevas tecnologías y metodologías organizacionales (Korthagen et al., 2006).

Otra ventaja de las prácticas profesionales es que facilitan un enfoque estructurado para integrar las innovaciones de las organizaciones a la planificación estratégica del currículo de tal forma que garantice el desarrollo de competencias de acuerdo con las necesidades de las organizaciones (Montor et al., 2012). Además, cuando los estudiantes se sumergen en entornos laborales reales tienen la posibilidad de aplicar los conocimientos teóricos adquiridos en el aula y llevarlos a situaciones prácticas que permitan resolver problemas del mundo empresarial real (Zibecchi & Chorny, 2024). Esta experiencia les permite a los estudiantes comprender la relevancia y aplicabilidad de de los conocimientos teóricos al

contexto práctico al mismo tiempo que identifican áreas susceptibles de mejora y desarrollan nuevas habilidades (Korthagen et al., 2006)

Igualmente, las prácticas profesionales permiten el fomento de una cultura de aprendizaje caracterizada por el mejoramiento continuo y la colaboración interdisciplinaria, que se logra al trabajar junto a profesionales establecidos en la industria, de tal manera que los estudiantes tienen la oportunidad de aprender de su experiencia y conocimiento al mismo tiempo que aportan una perspectiva fresca, actualizada, pertinente y ajustada a la organización en el tratamiento de procesos que requieren su interventoría (Quintano-Méndez et al., 2023). Esta sinergia de colaboración entre experiencia organizacional existente en la organización y conocimiento novedoso proveniente de los estudiantes promueve la innovación y la resolución de problemas de manera creativa impulsando a las organizaciones al alcanzar sus objetivos y a las instituciones de educación a seguir avanzando en el campo del conocimiento (Korthagen et al., 2006).

De acuerdo con lo anterior, las prácticas profesionales de los estudiantes son parte integral de su formación debido a que les proporciona experiencia práctica en el campo al mismo tiempo que los prepara para enfrentar los desafíos característicos de las organizaciones aprovechando las oportunidades que se presenten en el mundo laboral (Korthagen et al., 2006).. De esta forma, las prácticas profesionales ofrecen un entorno de aprendizaje dinámico y colaborativo que hacen que el estudiante se prepare de manera exitosa para el desarrollo profesional.

También es fundamental recordar la importancia de un Marco ético en la práctica integradora de las actividades profesionales desarrolladas mediante las prácticas profesionales entrelazando este ejercicio con la identidad y la ética dentro del contexto socio discursivo desarrollado en las organizaciones, sabiendo que no es suficiente enfocarse explícitamente en las reglas morales en uso y en cómo se negocian los asuntos éticos, debido a que esto plantea ambigüedades y genera conflictos arraigados en perspectivas éticas auto impuestas (Loacker, 2023). Por ello, es fundamental conservar una ética profesional en todas las fases del desarrollo de las prácticas profesionales, poniendo en relieve los límites para evaluar la conducta de los futuros profesionales que requiere el mundo empresarial (Quintano-Méndez et al., 2023).Bajo este contexto ético, los futuros profesionales mediante el desarrollo de las prácticas, además de adquirir habilidades para llevar a cabo con éxito una comunicación organizacional y financiera ética y efectiva, aportan al fomento de la transparencia en la esfera empresarial (Hirsto et al., 2023).

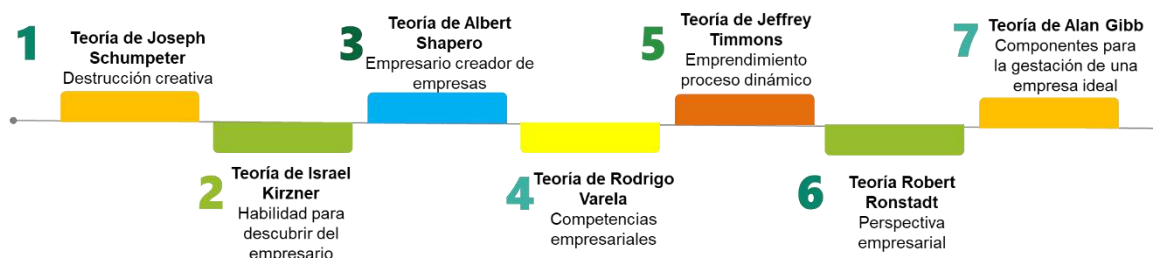
Otro aporte significativo de las prácticas además de los ya mencionadas es el afianzamiento de las relaciones profesionales, siendo las prácticas académicas un escenario propicio para que los estudiantes se relacionen de manera efectiva y desarrollen habilidades comunicativas que la sustenten y estabilicen (Hirsto et al., 2023).. Se entiende entonces que para desarrollar ese tipo de relaciones se requieren capacidades de comunicación clara, precisa y transparente las cuales los estudiantes que desarrollan prácticas académicas pueden adquirirlas en estos escenarios y garantizar así el éxito en el mundo empresarial y financiero moderno (Montor et al., 2012)

Igualmente, las prácticas académicas ofrecen a los estudiantes quienes la realizan la posibilidad de experimentar un aprendizaje in situ en ambientes laborales reales que les permiten desempeñar un papel activo y profesional a través de estas experiencias. Además, los indicadores evidencian que las prácticas profesionales están contribuyendo a satisfacer la necesidad que poseen las universidades de mejorar la empleabilidad en sus egresados (Navío-Marco et al., 2023). En este sentido, los estudiantes se comprometen más, desarrollan una reflexión sobre su aprendizaje y participan de manera más activa en una variedad de actividades emergentes de las prácticas profesionales.

Otras competencias que se desarrollan en las prácticas profesionales son la creatividad y las destrezas comunicativas, las cuales están correlacionadas positiva y significativamente, siendo altamente valorada las primeras, por lo que es claro que las prácticas externas son una adición valiosa a la educación universitaria para fortalecer las competencias (Mareque & de Prada, 2023). De allí la importancia de la existencia de esta asignatura dentro del pénsum académico de programas universitarios. Se evidencia entonces que en el ámbito laboral juega un papel fundamental en el estímulo de la creatividad y la innovación, asimismo, llevar a cabo habilidades comunicativas en un entorno empresarial especialmente creativo puede ser beneficioso para mejorar las habilidades de los estudiantes (Mareque & de Prada, 2023).

2.3. Foco teórico teorías de emprendimiento

Figura 2 Teorías de emprendimiento



Fuente. Autores de la investigación

La Teoría de Joseph Schumpeter, conocida como la teoría del desarrollo económico o "destrucción creativa", esta describe el capitalismo como un método de transformación económica inherentemente dinámico y no estacionario. El crecimiento de la producción y la apertura de nuevos mercados transforman constantemente la estructura económica desde su interior, eliminando lo antiguo y generando nuevos elementos. Este proceso de destrucción creativa es fundamental para el capitalismo, y todas las empresas capitalistas deben adaptarse a este fenómeno para sobrevivir (Schumpeter, 2008).

En la teoría del desarrollo económico, la "destrucción creativa" se manifiesta entre una empresa pionera y las empresas seguidoras o imitadoras, que intentan beneficiarse de las innovaciones de la empresa pionera. Schumpeter distingue claramente entre invención e innovación en esta teoría. La invención se refiere a la creación o combinación de nuevas ideas, mientras que la innovación implica transformar una invención en un producto

comercializable, un bien o servicio que satisfaga las necesidades del mercado existentes o nuevas creadas por el empresario. Desde esta perspectiva, es el oferente quien determina la estructura del mercado (Valencia de Lara & Patlán, 2011)

Otra teoría importante es la Teoría de Israel Kirzner la cual concibe que la principal función del empresario es la habilidad para "descubrir" las oportunidades de beneficio ocultas en el mercado gracias a su perspicacia. En la teoría kirzneriana, el empresario es quien corrige los "errores" del mercado a través del desarrollo de la función empresarial, que implica identificar nuevas oportunidades de mercado y dirigir los esfuerzos y recursos necesarios para explotar estos nuevos "nichos de mercado". Así, el empresario crea los mercados del futuro mientras actúa como coordinador económico, ayudando a que los precios del mercado se acerquen al equilibrio; un equilibrio que, según la teoría austriaca de mercados dinámicos, nunca se alcanza completamente. Desde este punto de vista, el empresario guía la economía hacia una posición de equilibrio, aunque este equilibrio siempre se verá alterado por el constante surgimiento de nuevos descubrimientos en el mercado (Valencia de Lara & Patlán, 2011)

De otra parte, la teoría de Albert Shapero sostiene que la creación de nuevas empresas y el surgimiento de nuevos empresarios resultan de la interacción de factores situacionales, sociales, psicológicos, culturales y económicos. Cada evento empresarial ocurre en un momento específico como resultado de un proceso dinámico que proporciona fuerzas situacionales que impactan en los individuos, cuyos valores y percepciones están moldeados por sus experiencias y herencias culturales y sociales (Varela, 2008).

Igualmente, según Shapero, las dos grandes percepciones que interactúan y, como resultado final, provocan la decisión de cambiar la trayectoria de vida, dando origen al proceso empresarial, son: la percepción de deseabilidad y la percepción de factibilidad. La percepción de deseabilidad, o el gusto por el evento empresarial, refuerza o niega actitudes y direcciones en la vida de las personas, haciéndolas considerar, o no, la posibilidad de convertirse en empresarios, es decir, de cambiar su trayectoria de vida. La percepción de factibilidad surge del análisis detallado de la oportunidad empresarial y del plan de negocios. Esta percepción es más cuantitativa y racional que la percepción de deseabilidad, pero ambas se refuerzan mutuamente de manera continua (Varela, 2008).

De otra parte, la teoría Robert Ronstadt, compila ideas de varios pensadores y estructura el concepto de perspectiva empresarial. Ronstadt propone que el proceso del emprendimiento incluye tres áreas el emprendedor, la empresa y el entorno (Mendoza, 2023), es dinámico y se desarrolla a lo largo de diversos períodos e involucra pensamientos y acciones que están influenciados y definidos por múltiples eventos, y no solo por golpes de suerte (E. J. N. Rodríguez & Rincón, 2017). Este proceso va más allá del simple inicio de una empresa; es más que un solo proyecto y un solo empresario. Este proceso continuo el cual se modifica constantemente produciéndose la innovación también se desarrolla en los programas de emprendimiento de las instituciones de formación superior, no es un asunto ordenado y pulcro, sino uno más consistente con las nociones turbulentas propuestas por Joseph Schumpeter (Ronstadt et al., 2021)

En este sentido, una formación en emprendimiento generará una mayor cantidad y calidad de emprendedores en comparación con el pasado. Los emprendedores formados en el futuro tendrán un conocimiento más profundo sobre el momento adecuado, el método y el lugar para iniciar nuevos negocios, así como sobre la manera de avanzar en sus trayectorias empresariales y optimizar sus metas emprendedoras, beneficiando tanto a sí mismos como a la sociedad en general (Ronstadt, 1985). Una perspectiva empresarial en los profesionales implica la capacidad de apreciar y reconocer los elementos únicos y comunes de cada proyecto, identificar lo relevante de las experiencias empresariales propias y ajenas, y evaluar los efectos a corto y largo plazo del proyecto sobre la vida y la carrera profesional (Varela, 2008).

Una de las ventajas de la educación en emprendimiento es que estimula la creación de diversas empresas por parte de los profesionales quienes son persistentes en la acción de emprender y una y otra vez, utilizan su habilidad para embarcarse en una nueva empresa al identificar las oportunidades emergentes derivadas de sus emprendimientos iniciales (Ronstadt, 1988)

Por otro lado la teoría de Jeffrey Timmons manifiesta que el emprendimiento se constituye en un proceso dinámico que conlleva identificar y aprovechar las oportunidades que se presentan para generar valor económico, destacando la importancia que posee el equipo emprendedor como eje transversal para aprovechar el potencial de la organización en correspondencia a las necesidades de habilidades y competencias variadas que se requieren y a los procesos de innovación colaborativa que demanda la organización, por lo tanto se debe propender por la cohesión del equipo para limar las asperezas derivadas de los posibles conflictos y de las metas individuales divergentes (Timmons, 1986). En consecuencia, es importante formar y sostener equipos emprendedores eficientes que puedan equilibrar el logro de sus metas y enfrentar los desafíos que suscita el competitivo mundo del emprendimiento (Timmons, 1986). En este sentido, las prácticas empresariales y la educación emprendedora fortalecen las competencias de trabajo en equipo de los profesionales en formación.

Continuando, la teoría de Alan Gibb afirma que los componentes esenciales para la gestión de una empresa son la ideal, la motivación, la determinación y el mercado. En este sentido, la formación en emprendimiento en las instituciones de educación superior debe propender porque el individuo desarrolle un nuevo estilo de aprendizaje que involucre las emociones, los valores y la participación activa en el proceso de aprendizaje. Por lo tanto, resulta fundamental moverse de modo más flexible hacia el fomento del aprendizaje práctico que lleve a que el estudiante se enfrente con el mundo real de las organizaciones, impulsándole a involucrarse en la resolución de problemas desde su planteamiento hasta su implementación y acción (Gibb, 1987)

En este contexto, los estudios realizados han encontrado que el aprendizaje experiencial contribuye a que los estudiantes se conviertan en empresarios después de ser parte de la formación caracterizada por el aprendizaje experiencial haciendo posible evidenciar en ellos actitudes e intenciones emprendedoras (Klapper & Farber, 2016). En consecuencia, se

requiere un enfoque educativo empresarial armónico que trascienda más allá de la simple competitividad económica para ser más inclusivo al tener en cuenta no solo las necesidades económicas, sino, las ambientales, sociales y humanas al interior de la formación emprendedora y específicamente en la práctica empresarial (Pittaway et al., 2023)

Por último, es preciso mencionar el foco teórico de Rodrigo Varela quien considera que el sistema educativo debe estar preparado para satisfacer las demandas que la sociedad va a plantear. Esto implica desempeñar un papel fundamental en fomentar, promover y crear oportunidades genuinas de crecimiento y desarrollo. Este cambio significativo requiere una transformación integral en la educación, abarcando procesos, contenidos, objetivos, metodologías, resultados, entornos de aprendizaje, recursos, estrategias, sistemas de evaluación y todos los aspectos asociados con el término educación. Esta transformación implica la introducción de la educación empresarial en contraste con los métodos tradicionales de enseñanza. La educación empresarial se centra en formar líderes empresariales capaces de establecer organizaciones en cualquier sector económico, bajo diversas estructuras legales y administrativas, con diferentes objetivos y tamaños, ya sean privadas, públicas, con o sin fines de lucro (Varela, 2008)

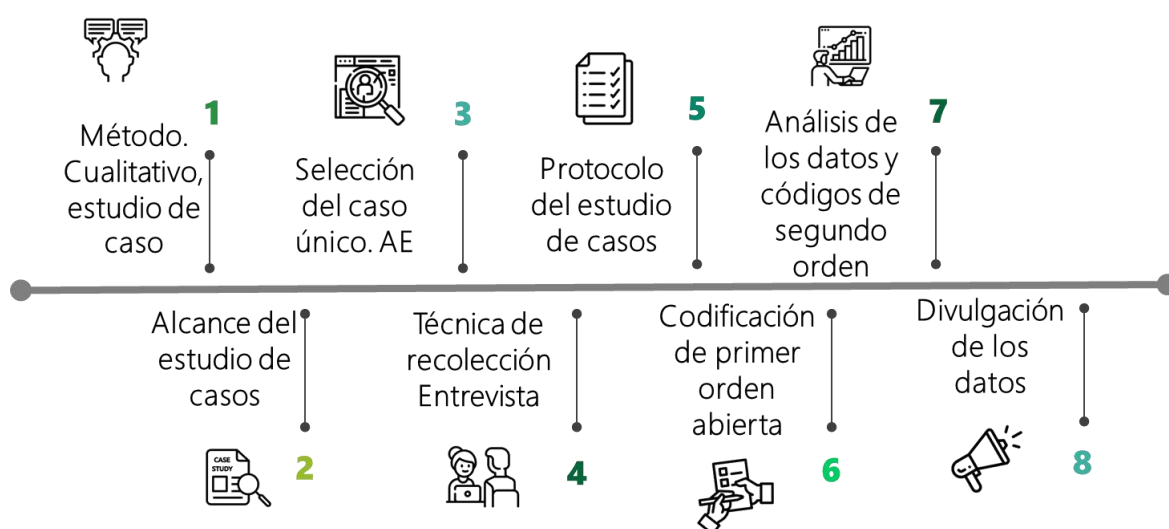
Igualmente, este investigador manifiesta que cualquier modelo educativo para formar empresarios debe abordar varios componentes fundamentales: el modelo de transformación y el concepto de espíritu empresarial, la cultura empresarial, el liderazgo empresarial, el proceso de transición a empresario, y los componentes y etapas del proceso empresarial. Este enfoque debe desarrollar competencias empresariales, que son atributos como motivación, actitudes, valores, autoconcepto, conocimientos y habilidades, manifestados en comportamientos observables y medibles que están directamente relacionados con un rendimiento superior en la acción empresarial (Varela, 2008).

Teniendo en cuenta lo anterior, las competencias empresariales esenciales que deben cultivarse incluyen la visión de carrera empresarial, la sensibilidad social, la orientación al logro, la autoconfianza, la amplitud perceptual, la flexibilidad, la empatía, el pensamiento conceptual, la orientación al mercado, la gestión empresarial, la construcción de redes empresariales, la toma de decisiones y orientación a la acción (Varela, 2008).

3. Metodología

La presente obra adopta la investigación cualitativa mediante el enfoque de estudio de casos con el propósito de explorar y comprender la formación de emprendedores y de intraemprendedores a través del currículo planificado y diseñado perteneciente al programa de administración de empresas de la Universidad Francisco, de Paula Santander Ocaña. Esta selección de la metodología se da en respuesta a la necesidad de conseguir una comprensión profunda del fenómeno de la formación emprendedora dentro de este contexto particular universitario (Yin, 2018).

Figura 3 Ruta metodológica



Fuente. Autores investigación

La razón por la cual se seleccionó el estudio de caso único correspondiente al programa de administración de empresas y su estrategia para formar profesionales emprendedores e intraemprendedores, radica en el propósito de realizar un estudio detallado y exhaustivo del proceso educativo y de sus resultados obtenidos en relación con la formación de competencias de este tipo. Se siguen las recomendaciones de Stake quien sugiere que el estudio de caso es apropiado cuando se pretende entender el significado que cada participante otorga a su experiencia única, abarcando la complejidad de un caso particular para acceder a estudiar el tema de la formación emprendedora de una forma única con un interés especial, buscando detallar la interactividad con la particularidad de tal forma que se logre comprender la actividad de este fenómeno estudiado en circunstancias especiales y específicas (Stake, 1999).

Este enfoque es especialmente relevante en el contexto académico, donde las percepciones y vivencias de los estudiantes son clave para evaluar la efectividad del currículo. En este sentido, se desarrolló el estudio de caso único, cuyo propósito fue determinar las

competencias emprendedoras tanto de los estudiantes del último semestre del programa de Administración de Empresas de la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña que realizaron las prácticas profesionales y de los egresados emprendedores que han recibido capital semilla del Fondo Emprender.

El propósito del estudio de caso único es comprender el caso mismo que sirvió para alcanzar el propósito perseguido, por lo que fue necesario ser cautelosos al momento de seleccionar este caso referido al programa de Administración de Empresas de la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña UFPSO, para lo cual se tuvo en cuenta: la comprensión del caso, el tiempo disponible para realizar el trabajo de campo, y que fuera accesible para obtener la información necesaria. Lo anterior, siguiendo a Stake, (1999) al seleccionar los casos que son fáciles de abordar y aquellos en las que las indagaciones fueran bien recibidas.

El estudio de caso, aunque su número sea único su gran importancia radica en que se analizó en profundidad, mediante la observación más atenta de la base de datos conformada por los planes de trabajo realizados por los 96 estudiantes y en las 82 organizaciones involucradas en las prácticas profesionales del décimo semestre del programa académico y que reposan en la Coordinación de Prácticas y contrastada con las competencias emprendedoras consignadas en la estrategia pedagógica del programa denominada “Plan Formador de Competencias Emprendedoras”.

Este estudio de caso permitió llegar a la comprensión más precisa de la situación objeto de estudio produciendo generalizaciones menores durante el proceso de análisis. Igualmente, teniendo en cuenta que no se busca generalizaciones totales sobre el fenómeno de estudio, sino conocer las especificaciones propias del caso de estudio realizado, se opta por escoger un caso de estudio único (Stake, 1999).

La recolección de datos se realizó a través de entrevistas semiestructuradas, que permitieron explorar las experiencias y opiniones de estudiantes y egresados respecto a la formación emprendedora proporcionada en el currículo. Aguinis & Solarino (2019) resalta que las entrevistas cualitativas son útiles para captar las percepciones subjetivas y significativas de los participantes, lo que enriquece la comprensión del fenómeno en estudio.

En relación con los criterios para la selección del caso se procedió a elegir una institución de educación superior que ofertara un programa académico en administración caracterizado por la formación de profesionales emprendedores, evidenciado por alguna estrategia pedagógica con esa filosofía y que en su pensum tuviera la asignatura de prácticas profesionales preferiblemente en su último semestre de formación académica.

La Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña, con su programa de Administración de Empresas, cumplió con los criterios de selección del estudio de caso único y fue la fuente de información para llegar a los hallazgos y establecer los datos, utilizando tablas y notas de los datos cualitativos obtenidos, con lo cual se llegó a una narrativa fluida sobre el desarrollo de competencias emprendedoras en las organizaciones mediante las prácticas profesionales.

Por lo tanto, los participantes fueron seleccionados mediante un muestreo intencional, priorizando a aquellos que han estado involucrados en actividades relacionadas con el

emprendimiento durante su formación como lo son los estudiantes de último semestre y los egresados emprendedores que hayan recibido capital semilla para sus organizaciones.

En este sentido, se abordó la base de datos de los egresados del programa de Administración de Empresas que han recibido capital semilla del Fondo Emprender y de la base de datos conformada por los planes de trabajo realizados por los 96 estudiantes y en las 82 organizaciones involucradas en las prácticas profesionales del décimo semestre del programa académico, se llevó a cabo el análisis de éstos y su respectiva interpretación por medio de la observación como parte fundamental de la investigación logrando mantener una interpretación fundamentada. Se realizaron análisis temáticos para identificar patrones y categorías emergentes en las respuestas, lo que permitió construir un relato integral de las experiencias compartidas. Además, se trianguló la información obtenida con las competencias consignadas en la estrategia pedagógica del programa de administración de empresas denominada plan formador de competencias empresariales de tal forma que fue factible evidenciar el desarrollo de competencias emprendedoras en los estudiantes de 10 semestre mediante sus prácticas profesionales y en los egresados del programa académico en mención.

Los datos obtenidos se analizaron siguiendo las directrices de Yin (2018), quien enfatiza la importancia de la triangulación de fuentes y la corroboración de hallazgos a través de diferentes métodos. Esto asegura la validez y la confiabilidad de los resultados, permitiendo que el estudio no solo refleje las experiencias individuales, sino también las dinámicas del currículo en su totalidad.

Para el análisis y conclusión, con el material anterior, se procedió a escribir el informe del estudio de caso único analizado, indicando el alcance de la lógica de replicación con otros estudios realizado y los resultados obtenidos ya sean similares o contrastante. Después se procedió a extraer las conclusiones del caso de estudio único (Yin, 2018). Se concluyó sobre el caso de estudio único mediante la producción de los asertos como forma particular de generalización. Es de aclarar que no se desarrollaron unas reglas lógicas en este proceso, sin embargo, la transformación de las observaciones en asertos es un proceso que se sigue con regularidad, el cual no se realizó con prisa, sino que se fue paciente, optando por una actitud dispuesta a considerar otras versiones, siendo, precavido y reflexivo (Stake, 1999).

De esta manera, se procedió a escribir el informe del caso de estudio único. Con esto se pretendió ampliar el conocimiento sobre la formación de competencias emprendedoras mediante la implementación de la estrategia pedagógica plan formador de competencias empresariales, lo que conllevó a verificar la formulación de las proposiciones teóricas, bien sea a modificar las generalizaciones mayores existentes sobre este tema o a producir generalizaciones menores, cumpliendo con el cometido del caso de estudio único el cual es la particularización (Yin, 2018).

Esta metodología permitió profundizar en la formación de emprendedores e intraemprendedores en el contexto del programa de Administración de Empresas de la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña, contribuyendo así a la comprensión de los elementos que favorecen la adquisición de competencias emprendedoras.

4. Resultados: Efectividad del currículo en Emprendedores

4.1 El currículo en egresados.

En el presente capítulo se presentan tres empresas constituidas por egresados del programa de Administración de Empresas de la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña, las cuales son: Viggor S.A.S, cuya actividad económica es la confección de dotación médica, Alliparty, dedicado a la fabricación de velas y Ecomodular Greenhouse S.A.S, quienes fabrican invernaderos.

Tabla 1 Caracterización emprendedores

| Emprendedor | Formación académica | Empresa | Años de existencia | Actividad económica | Números de empleados | Procedencia de capital | Mercado objetivo |
|-------------------------------------|----------------------------|------------------------|--------------------|---|----------------------------|--|--|
| Yeily Karina Sarabia Chinchilla | Administradora de Empresas | Viggor S.A.S | 2 años | Confección de uniformes, gorros y batas médicas | 2 fijos y 5 satélites | Capital semilla Fondo Emprender y recursos propios | Personal médico e instituciones educativas |
| Jair Javier Santos Gallardo | Administrador de Empresas | Alliparty | 9 años | Fabricación de velas | 3 fijos y 2 temporales | Capital semilla Fondo Emprender y recursos propios | Piñaterías e imperios paisas |
| Cristian Alberto Contreras Caselles | Administrador de Empresas | Ecomodular Green House | 2 años | Construcción de infraestructura agrícola (invernaderos) | 7 fijos y otros temporales | Capital semilla Fondo Emprender y recursos propios | Comunidad agrícola |

Fuente. Autores investigación

Los emprendedores dueños de las empresas en mención dejaron evidenciado que indiscutiblemente la formación académica junto con el desarrollo de estrategias pedagógicas como el “Plan formador de competencias empresariales” contribuyó de manera significativa a su formación como emprendedores y a la consolidación de competencias claves para la generación de empresa.

De acuerdo con lo anterior, es importante mencionar que la educación en emprendimiento es fundamental porque permite el desarrollo de habilidades en el individuo, estimula la creatividad y la innovación, reduce el riesgo de fracaso, fomenta una mentalidad proactiva y resiliente, se obtiene información sobre recursos disponibles, como financiamiento, asesoría y redes de contactos, además, se puede contribuir al crecimiento económico mediante la generación de empleo.

Según la perspectiva teórica de Rodrigo Varela, el sistema educativo debe promover y crear oportunidades auténticas para el crecimiento y desarrollo del individuo a través de mecanismos que permitan integrar principios de emprendimiento enfocados al progreso personal y profesional; esto requiere la incorporación de la educación empresarial en lugar de los enfoques tradicionales de enseñanza (Varela, 2008) la cual debe estar permeada por prácticas pedagógicas efectivas, entendidas como ese conjunto de acciones y estrategias que permiten optimizar procesos a través de los cuales los sujetos, sean cuales sean sus condiciones de partida, mejoran su aprendizaje docente (Zabalza, 2011).

La educación empresarial pretende generar emprendedores, los cuales son seres humanos que tiene la capacidad para salir adelante de manera novedosa y con ideas renovadas, requiriendo habilidades no sólo a nivel individual, sino también colectivo (Jaramillo, 2008) por consiguiente el emprendimiento se define como 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 (Congreso de la República de Colombia, 2020)

Es responsabilidad de las instituciones educativas crear una cultura emprendedora, desde los primeros años de educación, donde se fomentan actitudes emprendedoras en los estudiantes, las cuales se reflejan en diversos entornos de aprendizaje y en todos los aspectos de su vida, conllevando al desarrollo de un talento humano capacitado para direccionar acciones innovadoras que respondan a las necesidades de progreso del país (Ministerio de Educación Nacional, 2012). Esa innovación, es la que según Schumpeter permite convertir una invención en un producto que pueda ser comercializado. Esto implica desarrollar un bien o servicio que no solo satisfaga las necesidades del mercado actual, sino que también responda a nuevas demandas que surgen gracias a la iniciativa del emprendedor. En este sentido, la innovación es clave para impulsar el crecimiento económico y fomentar la competitividad en el mercado (Valencia de Lara & Patlán, 2011)

A continuación, se presenta el relato de los tres casos empresariales, obtenidos de la investigación realizada a través de entrevistas semiestructuradas aplicadas a egresados emprendedores del programa de Administración de Empresas, los cuales presentan la particularidad de haber recibido capital semilla del Fondo Emprender.

4.1.2 Empresa: Viggor S.A.S

Los comienzos de Viggor S.A.S, como iniciativa empresarial inicia desde el año 2017, pero formalizado desde el año 2022. Su fundadora Yeily Karina Sarabia Chinchilla inicialmente estudió confección y salud oral en el SENA; para la época trabajaba en un consultorio odontológico y la jefa del momento la reta a confeccionar un gorro quirúrgico, el cual con dificultad lo diseñó, creando un diseño totalmente nuevo e innovador que llamó la atención de otros odontólogos, que cuando lo vieron empezaron a interesarse y realizar pedidos; situación que motivó a proyectar la iniciativa de confeccionar y vender gorros en tela estándar. La emprendedora con las ganancias de las ventas obtenidas hasta ese momento cancela su primer semestre universitario, cumpliendo su sueño de profesionalizarse, donde no se veía trabajando como empleada, sino como emprendedora, creando y administrando su propia empresa y así generando empleo.

Yeily empieza a madurar su idea de negocio, a través de las diversas asignaturas que cursaba, específicamente con la estrategia pedagógica del “Plan formador de competencias empresariales”, el cual tiene como propósito que los estudiantes a través de la realización de actividades en varias asignaturas del programa de Administración de Empresas logren desarrollar habilidades emprendedoras. Al cursar su carrera y con el consejo de un profesor se motivó a definir la marca del producto, para evitar que alguien de pronto la registrará; este proceso fue muy difícil, pero al final después de probar con varios nombres decidió darle el nombre de Vigor; así empezó a colocar en práctica la teoría aprendida con una orientación al logro ha trazado objetivos a corto plazo, trabajando en el tema de poder ubicar los operarios en su fábrica para controlar mejor las labores, a mediano plazo tiene proyectado poder extenderse y vender los productos a nivel nacional y a largo plazo exportar sus productos específicamente a Chile, fundamentada en algunos factores que favorecen la comercialización con ese país.

Desde las perspectivas de su formación profesional, la emprendedora, comienza identificando su propia necesidad y establece la siguiente reflexión “Si a mí me pasa, seguro que a muchos más profesionales de la salud les sucede lo mismo”, y desde su experiencia como trabajadora en un consultorio odontológico, identificó que, aunque había muchos uniformes atractivos en el mercado, no necesariamente brindan lo que realmente se necesita, como es la comodidad, funcionalidad y elegancia. Así mismo, desde sus conocimientos realiza un estudio de mercados dirigido a odontólogos, donde los resultados obtenidos del trabajo de campo, confirma que la mayoría de esos profesionales anhelan un mayor confort en sus uniformes, con telas adecuadas, considerando aspectos como el clima, entre otros; esta investigación fue la base para encontrar solución efectiva a esa necesidad del mercado.

Figura 4 Logo Viggor S.A.S



Fuente. Y.A. Sarabia (2024)

Por otra parte, con la llegada de la Pandemia Covid-19, la cual aceleró la implementación de productos de dotación médica, como son uniformes, gorros y batas en telas antifluido, la emprendedora a partir de la necesidad urgente relacionada con la alta demanda de estos productos aprovecha la oportunidad y amplía su portafolio, satisfaciendo nuevas necesidades y posicionando su marca en el mercado.

Desde su ejercicio profesional y humano la emprendedora ha fundamentado su éxito con la fusión y puesta en práctica de sus tres áreas de estudio (salud oral, confección y administración de empresas), situación que ella define como una gran ventaja competitiva para su emprendimiento; así mismo, habilidades blandas como perseverancia, comunicación efectiva, resolución de problemas, liderazgo y toma de decisiones, asociado a fortalezas para emprender como la pasión, la visión, y la paciencia han sido fundamentales en cada logro alcanzado, fruto de un camino lleno de sacrificio, pero también de amor y dedicación.

Figura 5 *Diseño gorro médico* Yeily manifiesta que la formación recibida ha contribuido significativamente para sacar adelante su emprendimiento,



debido a que le permitió ampliar sus conocimientos y adquirir otras habilidades para poder desempeñarse eficientemente. Además, en la Universidad recibió acompañamiento en mentoría y consultoría desde Centro de Proyección Empresarial (Ceprem), unidad adscrita a la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas de la UFPS Ocaña, quienes le asesoraron para presentarse al Fondo Emprender del SENA, donde obtuvo un capital de 80 millones de pesos para invertir en su iniciativa empresarial.

Dentro de los retos y desafíos que ha venido afrontando la emprendedora se destaca los aspectos financieros, específicamente la disposición de capital para la

Fuente. Y.A. Sarabia (2024)

adquisición de maquinaria y materia prima, que le permita abarcar el mercado que tiene proyectado a mediano y largo plazo. Dentro de las alternativas de solución y la toma de decisiones plantea apalancarse económicamente con préstamos bancarios o con la línea Fortalecer del Fondo Emprender, que es un préstamo con una tasa de interés muy asequible para fortalecimiento empresarial. Otro desafío se relaciona con la disposición de una planta de personal fija y directa en el taller de producción para tener una mejor planeación y organización de las tareas.

Desde el escenario de la responsabilidad social, la emprendedora ha contribuido a mejorar la calidad de vida de su entorno, a través de la generación y oportunidades de empleo, actualmente cuenta con una planta de personal de siete operarios, de los cuales tres son satélites, entre ellos, un padre

Figura 6 *Diseño uniformes institucionales*



Fuente. Y.A. Sarabia (2024)

y dos madres cabeza de hogar que laboran desde sus hogares; dos empleados fijos, quienes son la emprendedora y su madre; otros dos operarios un hombre y una mujer que se encuentran privados de la libertad en la cárcel municipal de Ocaña, dándoles la oportunidad para generar ingresos y reducir penas por horas de trabajo en la cárcel, promoviendo así la reconversión de la sociedad.

Por otra parte, desde la cadena de abastecimiento y suministro, se utilizan materiales e insumos que son a base de materiales orgánicos (las marquillas son biodegradables, compostables y aparte tienen semillas de tomate, con el fin de que las personas siembren esa semilla y obtengan su fruto), contribuyendo al fortalecimiento del ecosistema medioambiental.

A pesar de los obstáculos, la emprendedora sigue adelante con la misma pasión y energía que la caracterizan, sacando adelante su emprendimiento Vigor S.A.S, teniendo como frase lema “Puntada a puntada soy una soñadora feliz”.

4.1.2 Empresa: Alliparty

Los inicios del emprendimiento Alliparty, se dan desde el año 2015, gracias a la carrera de Administración de Empresas que estudio su propietario Jair Javier Santos Gallardo, donde curso varias asignaturas, cuyos profesores le orientaron a emprender, específicamente a mitad de carrera, uno de ellos le motivo a trabajar sobre una idea de

negocio que tenía identificada gracias a un comentario de un compañero de clases que le expuso la propuesta de fabricar velas, referenciado en la experiencia de su tío, como propietario de una empresa relacionada con el producto y conocimiento del negocio; bajo este panorama el emprendedor impulsado por el deseo de tener su propia empresa vio la oportunidad y le propone a su compañero comprarle la idea de negocio, así que le solicita recibir un proceso de aprendizaje y manejo del mismo; una vez realizada la negociación, los primeros recursos se gestionaron en compañía de su mamá, como su primera socia, a través de la solicitud de un crédito bancario, permitiendo aprovechar la oportunidad y poner en marcha el emprendimiento desde la casa de sus padres, colocándole por nombre a la iniciativa de negocio “Alliparty”, que proviene de las iniciales de su hija Alison y Party de fiesta.

La producción inicia con la elaboración de un molde de número de fiesta para la celebración de cumpleaños, el cual conserva con mucho cariño, donde se elabora una pequeña muestra de velas de forma rudimentaria, pero aún así, dicha situación permite incursionar inicialmente en el mercado.

La propuesta de negocio parte con la filosofía de no competir con las empresas ya existentes en Ocaña que fabricaban veladoras y ninguna en su momento elaboraba velas de cumpleaños,

Figura 7 Logo Alliparty



Fuente. J.J. Santos (2024)

aunque de otras regiones del país llegaban a la ciudad varios vendedores de empresas reconocidas a nivel nacional. Desde allí, nació la idea de aportar ese valor diferencial, enfocándose en las piñaterías, cuyo producto se pudiera mantener en el tiempo con precios competitivos y asequibles, permitiendo la preferencia y fidelidad de los clientes.

Es importante mencionar que el mercado que atiende la empresa es estacional (febrero a septiembre), cuya operación comercial se focaliza en clientes mayoristas, por ello, el emprendedor se ve obligado a reinventarse constantemente para adaptarse a las necesidades cambiantes del mercado. La dinámica en mención le ha llevado a realizar una planificación periódica de los costos, gastos, ventas y mercados por atender, donde se personaliza las realidades y necesidades de los clientes, identifica las nuevas tendencias y define la calidad

Figura 8 Diseño velas



Fuente. J.J. Santos (2024)

de sus productos. Además, dentro de las estrategias de marketing el emprendedor ha implementado redes sociales para la divulgación de sus líneas de productos, entre ellas, Instagram y Facebook. Dichas realidades han permitido consolidar un mercado potencial que abastece la demanda en los departamentos Norte de Santander, Santander, Cesar y Atlántico, además el producto tiene presencia a nivel internacional, en el país de Venezuela a través de los Imperios Paisas.

Esta dinámica empresarial ha permitido la generación de su puesto de trabajo y dos empleados permanentes y en algunos momentos de acuerdo con el aumento de la demanda vincula dos operarios temporales, entre los cuales se encuentran madres cabeza de familia. Por otra parte, el ambiente laboral y las relaciones con su equipo de trabajo se da a través de un estilo de liderazgo democrático, donde escucha, motiva y hace participe a los empleados en la toma de decisiones. Esta política promueve un clima de trabajo agradable, llevando a los empleados a sentirse valorados y empoderados.

Dentro de la prospectiva del negocio, Jair Javier tiene proyecciones en el corto plazo, entre ellas, busca consolidarse como una empresa reconocida en la región; a mediano plazo, planea expandirse a más regiones de los departamentos de Norte de Santander y Santander; a largo plazo su objetivo es convertirse en una empresa líder a nivel nacional, teniendo como referente a la empresa Sempertex quien es la competencia directa en el mercado.

Además, en cuanto a las proyecciones del negocio, el emprendedor como beneficiario del fondo emprender,

Figura 9 Diseño velas



Fuente. J.J. Santos (2024)

prevee dentro de su gestión actualizar e innovar su planta de producción para incluir otras líneas de productos, aparte de piñatería, como es lo religioso, ambiente de oficina y hogar, abarcando nuevos renglones de mercado.

La formación universitaria obtenida por Jair Javier, sumado a su experiencia y vivencias en el ejercicio de emprender ha fundamentado competencias como la autoconfianza, perseverancia, toma de decisiones y orientación al logro, fusionado con habilidades sociales de escucha, receptividad e inclusión que lo han llevado al éxito en el direccionamiento de su emprendimiento y adaptación del negocio a las tendencias e innovaciones del mercado cambiante. Desde estas convicciones, el emprendedor afirma que su propósito es que “Aliparty este presente en todos los momentos y celebraciones”.

Jair Javier desde sus satisfacciones y logros obtenidos manifiesta que la formación en Administración de Empresas ha sido fundamental e indiscutible para la sostenibilidad de su negocio en el tiempo y motiva a las personas que deseen emprender para que aprovechen las facilidades y oportunidades que existen hoy en día, entre ellas fondos de fomento al emprendimiento, ayudas gubernamentales, entidades de cofinanciación, programas de capacitación y asesoría, asistencia técnica, entre otras. Dentro de los mecanismos de apoyo el emprendedor ha obtenido capital a través de créditos en entidades bancarias y Fondo Emprender, así como asistencia técnica de Tecnoparque, nodo Ocaña, mentoría y consultoría empresarial desde el Centro de Proyección Empresarial (Ceprem) adscrito a la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas de la UFPS Ocaña.

Desde el escenario de la responsabilidad social y ambiental, Jair Javier ha generado empleo para comunidades vulnerables como madres cabeza de hogar, así mismo ha contribuido a la economía verde en la región, es decir que apunta al desarrollo sostenible sin degradar el medio ambiente, implementando acciones relacionadas con reciclar dentro y fuera de casa, apostar por las energías renovables locales y evitar el uso de plásticos.

En cuanto a los retos que enfrenta el emprendedor, prioriza aspectos relacionados con la dinámica y los cambios constantes del mercado, lo cual califica como crucial para su empresa, direccionándolo a realizar innovación permanente de sus productos para hacer frente a las dinámicas de permanencia y estabilidad en el mercado.

4.1.3 Empresa: Ecomodular Greenhouse S.A.S

Ecomodular, inicio en el 2019 y se constituyó como empresa el 27 de marzo de 2022, tendiendo como actividad principal la construcción de infraestructura agrícola (Invernaderos). Esta idea de negocio surge por iniciativa de Cristian Alberto Contreras Caselles, el cual estudió la carrera de Administración de Empresas en la Universidad Francisco De Paula Santander Seccional Ocaña, además de otros cursos y diplomados en formulación de proyectos.

Al cursar la carrera en la Universidad, Cristian Alberto se vinculó en un semillero de investigación donde trabajó en un estudio del sector agrícola, sobre el perfil productivo del municipio de Convención, enfocado en el sector panelero, investigación que le permitió conocer las problemáticas que presenta el sector agrícola en la región, específicamente al comparar las estadísticas del desarrollo agropecuario del Norte de Santander encontró que presenta muchas falencias en comparación con los departamentos como Santander, Boyacá, Antioquia y Cundinamarca, los cuales presentan altos indicadores de productividad por hectáreas de café, cacao, panela, frutas y hortalizas. Esto le llevó a investigar más sobre la producción hortícola, y a partir de la situación de la pandemia vio la dificultad en todas las cadenas de abastecimiento y la inseguridad alimentaria que se presenta especialmente por un factor como es la cadena de suministro normal o tradicional que se ha venido trabajando, basada en distritos de riego o tecnificación pero en campo abierto; desde ese enfoque, después de un largo proceso de trabajos investigativos al ver muchas falencias en la tecnificación y en el suministro decidió involucrarse con las comunidades campesinas apoyándoles en la formulación de proyectos, y fue allí donde empezó Ecomodular, como un eslabón dentro de la cadena de suministro, para fortalecer las líneas productivas, especialmente la hortícola y frutal, siendo pioneros en temas de infraestructura, con una agricultura más guiada a la precisión, es decir 4.0, la cual permite no tener tantos riesgos en la producción y en el suministro en todas las cadenas de comercialización.

Para comenzar la operatividad del negocio, fue necesario para el emprendedor realizar un doble mapeo, uno de entidades gubernamentales y de cooperación internacional y el otro mapeo del esquema asociativo agrícola de la región, registrado en la Cámara de Comercio de Ocaña, con el fin de identificar los aliados estratégicos, es decir las comunidades campesinas y los organismos de apalancamiento con quienes obtener la financiación para el desarrollo de proyectos, especialmente de infraestructura agrícola (invernaderos).

Figura 10 Logo Ecomodular

Greenhouse S.A.S



Fuente. C.A. Contreras (2024)

Figura 11 Diseño invernaderos



Fuente. C.A. Contreras (2024) les ha vinculado con las comunidades campesinas a través de capacitaciones.

Hoy en día Ecomodular es un consultor con experiencia que ha participado en varios programas con el gobierno nacional, así como con entidades como la USAID (Agencia de EE.UU para el desarrollo internacional), el programa mundial de alimentos, el programa de Teo de la USDA (Departamento de agricultura de los estados Unidos), acciones que han abierto las puertas para seguir trabajando con las comunidades y el gobierno. Todo este proceso ha llevado al emprendedor y su equipo de trabajo a tener que realizar un aprendizaje continuo y muy rápido en un escenario interdisciplinario nuevo, para poder dar respuesta a las necesidades de las comunidades campesinas, buscado especialmente evitar la contaminación de ecosistemas en ambientes controlados.

Cristian Alberto reconoce que la formación como administrador de empresas le llevó a tomar la decisión de emprender, sumado a fortalezas como la autoconfianza para creer en sí mismo, la persistencia para participar en convocatorias para la obtención de recursos, visión empresarial para planear y organizar su negocio y la capacidad para realizar gestión y acercarse a las organizaciones y comunidades campesinas para el desarrollo de proyectos agrícolas.

En cuanto a la planeación estratégica de la empresa se tiene trazado planes estratégicos para cada una de las áreas, especialmente en marketing, vinculación laboral e inclusión social y desarrollo de innovaciones, proyectándose ser al año 2030 una empresa consultora líder en la región como observatorio económico del sector agrícola y ente generador de transformación a través del aumento de la productividad de las comunidades campesinas.

Para el logro del anterior propósito, de manera general la empresa tiene proyectado a corto plazo, adquirir más alianzas, contratos y ventas, mayor alcance en la red de beneficiarios, expandiéndose a otros departamentos. A mediano plazo, trabajar de manera más eficiente con entidades gubernamentales y de cooperación internacional. A largo plazo ser una empresa posicionada en el mercado, para ello proyecta lanzar una ronda de inversión de series

A (obtención de capital), así como implementar la plataforma de analítica de datos para formular proyectos con metodologías modernas e impulsar a las comunidades de la región hacia una agricultura de precisión.

Actualmente la empresa opera en los departamentos de Norte de Santander y Santander, donde trabaja con Gobernaciones, Alcaldía, ONG y entidades de cooperación internacional. En Ocaña tiene instalaciones propias y un taller de metal mecánica en Curití Santander, tipo

Figura 12 Diseño invernaderos



maquila, en estos dos talleres se fabrican algunas partes, y la obra como tal de los invernaderos son instalados donde el cliente lo requiere. Cuenta con 3 empleados administrativos y 4 operarios, pero a medida que se requiere más personal se va vinculando de acuerdo con los contratos que surgen. El equipo de trabajo recibe permanentemente seguimiento de las labores realizadas y capacitación en temas administrativos y técnicos.

Fuente. C.A. Contreras (2024)

La empresa contribuye a mejorar la calidad de vida de los campesinos y promover prácticas agrícolas sostenibles a través de la generación de empleo, transferencia de conocimiento mediante el aporte de soluciones agroindustriales al campesino, implementación de infraestructura adecuada para la siembra de cultivos (riego y fertilización automatizada), lo cual libera al campesino de muchas labores agrícolas para que pueda dedicar más tiempo a su familia.

En cuanto a los retos que enfrenta el emprendedor, considera que el mayor es el crecimiento acelerado de la empresa, conllevando a requerir más recursos humanos, económicos y tecnológicos. Así mismo, la demora en el pago de los contratos con las entidades gubernamentales, por ello alternamente desarrollan proyectos para entidades de cooperación internacional, de lo cual se obtiene ingresos para subsanar los gastos de la empresa. Además, la implementación del sistema de seguridad y salud en el trabajo, requiere capacitar permanentemente a los operarios, para que puedan estar certificados en trabajo de alturas. Por otra parte, debe realizar autodiagnósticos permanentes en todas las áreas de la empresa para poder crecer y mantenerse en el mercado.

Luego de relatar los tres casos empresariales anteriormente descritos es importante relacionar la fundamentación que define la estructura emocional y científica de un verdadero emprendedor, así mismo dicha realidad se visibiliza desde los procesos formativos y experienciales.

En cuanto a los procesos formativos, es fundamental reconocer que la formación y la acción empresarial requieren tanto enfoques divergentes como convergentes. Los enfoques divergentes se caracterizan por fomentar la imaginación, ofrecer múltiples respuestas, combinar elementos y permitir decisiones basadas en la intuición y en una visión holística, sin necesariamente apoyarse en razones o hechos objetivos. Por otro lado, los enfoques convergentes se centran en el análisis y la lógica, promoviendo respuestas únicas y decisiones

fundamentadas en hechos objetivos y cuantitativos. La integración de estos procesos divergentes y convergentes en la formación, el pensamiento y la acción debe convertirse en la herramienta esencial para el desarrollo de competencias en sus dos dimensiones: personal y conceptual.

Por otra parte, la experiencia de un emprendedor, es entendida como un conjunto de vivencias, aprendizajes y desafíos que enfrenta al crear y gestionar un negocio, que abarca varios aspectos relacionados con: Aprendizaje práctico, entendido como la vivencia directa de situaciones cotidianas, desde la identificación de oportunidades de mercado hasta la resolución de problemas operativos; desarrollo de habilidades claves a medida que enfrentan diferentes situaciones como la toma de decisiones, la gestión del tiempo, la negociación y el liderazgo; adaptación y resiliencia como esa capacidad de adaptarse a cambios inesperados y recuperarse de fracasos; construcción de redes mediante la interacción con otros empresarios, mentores y clientes para generar una red de contactos que es invaluable para el crecimiento del negocio; reflexión y crecimiento personal, donde los emprendedores evalúan sus motivaciones, valores y metas.

Es así que los procesos formativos y su relación directa con la experiencia son realidades que conllevan al desarrollo de capacidades y competencias empresariales, las cuales según Rodrigo Varela son el conjunto de atributos, motivaciones, actitudes, valores, autoconceptos, conocimientos y habilidades que se reflejan en comportamientos observables y medibles, relacionados con un desempeño superior en el ámbito empresarial. El desarrollo de estas competencias requiere fortalecer tanto los elementos personales como los conceptuales, alcanzando niveles progresivos que se manifiestan en comportamientos y desempeños (Varela, 2008).

Según Varela las competencias básicas a desarrollar en la construcción de un verdadero emprendedor son: Autoconfianza, flexibilidad, orientación al logro, toma de decisiones, sensibilidad social, empatía, construcción de redes empresariales, visión de carrera empresarial, amplitud perceptual, pensamiento conceptual, orientación al mercado, gestión de empresa y orientación a la acción.

Partiendo de esta fundamentación teórica y dentro de los resultados obtenidos en la investigación, se pretende reflejar la identificación y presencia de las competencias en mención dentro del trabajo de campo aplicado a los tres casos empresariales evaluados; bajo esta perspectiva se presenta la siguiente tabla que desde una mirada metodológica se construye con el propósito de identificar dimensiones, códigos de primer orden, códigos de segundo orden y cantidad de veces que los emprendedores manifestaron tener competencias empresariales; datos recopilados y analizados de acuerdo con las pautas de (Yin, 2018) quien destaca la relevancia de la triangulación de fuentes y la verificación de resultados mediante distintos métodos. Los resultados de la investigación garantizan la validez y la fiabilidad de los hallazgos, lo que permite que el estudio no solo represente las experiencias individuales, sino también las dinámicas del currículo en su conjunto. De tal forma que fue factible evidenciar el desarrollo y presencia de las 13 competencias emprendedoras en los tres

egresados del programa académico de Administración de Empresas, como se muestra en la siguiente tabla.

Tabla 2 *Triangulación y validación de competencias emprendedoras*

| Códigos de primer orden: Competencias | Número de veces de la afirmación | Códigos de segundo orden | Dimensiones |
|---------------------------------------|----------------------------------|--|--|
| Autoconfianza | 6 | Competencias Personales y de Autogestión | Competencias integrales para la formación de emprendedores |
| Flexibilidad | 6 | | |
| Orientación al logro | 10 | | |
| Toma de decisiones | 10 | | |
| Sensibilidad social | 12 | Competencias Interpersonales y Sociales | |
| Empatía | 11 | | |
| Construcción de redes empresariales | 10 | | |
| Visión de carrera empresarial | 11 | Competencias Estratégicas y de Negocio | |
| Amplitud perceptual | 10 | | |
| Pensamiento conceptual | 14 | | |
| Orientación al mercado | 7 | | |
| Gestión de empresa | 13 | | |
| Orientación a la acción | 12 | | |

Fuente. Autores investigación fundamentado en Varela (2008)

4.2 Las competencias integrales para la formación de emprendedores son personales y de autogestión, interpersonales y sociales, estratégicas y de negocio.

Para una mayor comprensión de las competencias empresariales evidenciadas en los egresados emprendedores que fueron entrevistados, se considerará las 13 competencias descritas por Rodrigo Varela en su libro *Innovación Empresarial. Arte y ciencia en la creación de empresa*, las cuales fueron tomadas como referentes para la construcción de la estrategia pedagógica “Plan formador de competencias empresariales”, implementada en el programa de Administración de Empresas, desde el año 2016. Los emprendedores de los casos empresariales mencionados anteriormente, desde su formación académica vivieron el desarrollo de esta estrategia y se involucraron en cada una de las actividades, las cuales tenían como propósito mejorar sus habilidades y técnicas asociadas al emprendimiento, aproximándolos al perfil profesional que exige de ellos una suficiencia en la gestión de cargos directivos y la creación de nuevas empresas (Vergel, Mosquera, & Vergel, 2016).

4.2.1 Competencias Personales y de Autogestión.

Las competencias personales y de autogestión son habilidades y capacidades que permiten a una persona gestionar su propio comportamiento, emociones y relaciones de manera efectiva. Estas competencias son fundamentales para el desarrollo personal y profesional, entre las cuales se encuentran autoconfianza, flexibilidad, orientación al logro y toma de decisiones. Estas competencias quedaron evidenciadas en la entrevista realizada a los tres emprendedores, quienes demostraron en su relatoría poseerlas y colocarlas en ejercicio al enfrentar diversas situaciones en la dinámica empresarial.

En primera instancia, se menciona la **autoconfianza**, que según Varela (2008) se puede entender como creer en las propias capacidades y habilidades; en relación a ello, por ejemplo la emprendedora Yeily (Vigor S.A.S) manifestó “la jefa del momento me reta a confeccionar un gorro quirúrgico, el cual con dificultad lo diseñé, creando un diseño totalmente nuevo e innovador que llamó la atención de otros odontólogos”, acción que muestra como la emprendedora creyó en sí misma, y enfrentó un desafío totalmente nuevo, al cual dio respuesta de forma innovadora.

Por otra parte está la **flexibilidad**, la cual se refiere a la capacidad para adaptarse a cambios y nuevas situaciones (Varela, 2008), acción que pone en manifiesto el emprendedor Cristian (Ecomodular Greenhouse S.A.S) cuando dice “al comparar las estadísticas del desarrollo agropecuario del Norte de Santander encontré que presenta muchas falencias en comparación con otros departamentos, lo que me llevó a investigar más sobre la producción hortícola, y a partir de la situación de la pandemia vi la dificultad en todas las cadenas de abastecimiento y la inseguridad alimentaria que se presenta especialmente por un factor como es la cadena de suministro normal o tradicional que se ha venido trabajando”, esto deja evidenciado la capacidad para comprender la realidad y encontrar una oportunidad en medio de una necesidad identificada.

Así mismo, es importante considerar la competencia de **orientación al logro**, como esa motivación y enfoque que tiene una persona para alcanzar metas y objetivos específicos en su negocio, la cual dejó expresada el emprendedor Jair (Aliparty) al mencionar que “los primeros recursos se gestionaron en compañía de su mamá, como su primera socia, a través de la solicitud de un crédito bancario, permitiendo aprovechar la oportunidad y poner en marcha el emprendimiento desde la casa de sus padres”, confirmando lo dicho por Varela (2008) como ese interés por enfocarse en alcanzar metas y resultados.

Otra competencia importante para emprender es la **toma de decisiones**, proceso crucial, ya que las decisiones que se tomen pueden tener un impacto significativo en el éxito y la sostenibilidad de la empresa, la cual se ve presente en los emprendedores entrevistados, específicamente Jair menciona que “impulsado por el deseo de tener su propia empresa vio la oportunidad y le propone a su compañero comprarle la idea de negocio, así que le solicita recibir un proceso de aprendizaje y manejo del mismo”, esta acción muestra como la toma de decisiones consiste en esa habilidad para elegir entre diferentes opciones de manera efectiva (Varela, 2008).

Las competencias mencionadas anteriormente son esenciales para el éxito en la vida personal y profesional, ya que ayudan a los individuos a enfrentar desafíos, trabajar en equipo y alcanzar sus objetivos.

4.2.2 Competencias Interpersonales y Sociales

Las competencias interpersonales y sociales son habilidades que permiten a las personas interactuar de manera efectiva y positiva con los demás. Estas competencias son esenciales para construir y mantener relaciones saludables, tanto en el ámbito personal como en el

profesional, entre las cuales se identifican: Sensibilidad social, empatía y construcción de redes empresariales.

Una de esas competencias es la **sensibilidad social**, la cual según Varela (2008) es comprender y responder a las necesidades de la comunidad y de los demás, acción que pone en manifiesto la emprendedora Yeily cuando dice que “con la llegada de la Pandemia Covid-19, se aceleró la implementación de productos de dotación médica, como son uniformes, gorros y batas en telas antilíquido, a partir de la necesidad urgente relacionada con la alta demanda de estos productos, aprovecho la oportunidad y amplía el portafolio, satisfaciendo nuevas necesidades y posicionando la marca en el mercado”, demostrando así el entendimiento y la búsqueda del bienestar de la sociedad.

Por otra parte, está la **empatía**, como esa capacidad de ponerse en el lugar de otros y entender sus emociones (Varela, 2008), en relación a ello el emprendedor Cristian menciona que “En la empresa fue necesario implementar el sistema de seguridad y salud en el trabajo, para capacitar permanentemente a los operarios y que así puedan estar preparados y certificados en trabajo de alturas”, llegando de esta manera a comprender y dar respuesta a las necesidades del equipo de trabajo.

Así mismo, es importante considerar la competencia de **construcción de redes empresariales**, proceso que permite establecer y cultivar relaciones con otras personas y organizaciones, la cual dejó expresada el emprendedor Jair al manifestar que “Dentro de los mecanismos de apoyo ha obtenido capital a través de créditos en entidades bancarias y Fondo Emprender, así como asistencia técnica de Tecnoparque, nodo Ocaña, mentoría y consultoría empresarial desde el Centro de Proyección Empresarial (Ceprem) adscrito a la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas de la UFPS Ocaña”, confirmando así lo dicho por Varela (2008) como esa habilidad para establecer y mantener relaciones efectivas con otras entidades, emprendedores y profesionales.

Las competencias vistas y enmarcadas dentro de las habilidades interpersonales y sociales son claves para establecer relaciones efectivas, fomentar un ambiente de trabajo positivo y contribuir al bienestar general en la vida cotidiana.

4.2.3 Competencias Estratégicas y de Negocio

Las competencias estratégicas y de negocio son habilidades y capacidades que un emprendedor debe desarrollar para lograr los objetivos y mantenerse competitivo en el mercado, esas competencias son: Visión de carrera empresarial, amplitud perceptual, pensamiento conceptual, orientación al mercado, gestión de empresa y orientación a la acción.

En primer lugar se encuentra la **visión de carrera empresarial**, la cual según Varela (2008) consiste en tener una perspectiva clara sobre el futuro y los objetivos empresariales, en relación a ello, por ejemplo la emprendedora Yeily tiene proyectado “a mediano plazo poder extenderme y vender los productos a nivel nacional y a largo plazo exportar los productos específicamente a Chile, fundamentada en algunos factores que favorecen la comercialización con ese país”, demostrando así esa imagen clara que tiene sobre su futuro

empresarial y el impacto que desea generar a través de su negocio, con la proyección a mercados nacionales e internacionales.

Así mismo, está la competencia de **amplitud perceptual**, como esa capacidad para ver más allá de lo evidente y considerar múltiples perspectivas (Varela, 2008), habilidad que muestra el emprendedor Jair al afirmar que “prevee dentro de su gestión actualizar e innovar su planta de producción para incluir otras líneas de productos, aparte de piñatería, como es lo religioso, ambiente de oficina y hogar, abarcando nuevos renglones de mercado”, esta habilidad ha permitido al emprendedor identificar oportunidades, reconocer tendencias del mercado, captar las necesidades de los clientes y anticipar cambios en la industria.

Por otra parte, es importante considerar la competencia de **pensamiento conceptual**, la cual según (Varela, 2008), es la habilidad para desarrollar ideas y conceptos innovadores, quedando demostrado por el emprendedor Cristian al afirmar que “Son pioneros en temas de infraestructura, con una agricultura más guiada a la precisión, es decir 4.0, la cual permite no tener tantos riesgos en la producción y en el suministro en todas las cadenas de comercialización”, dicha competencia ha conllevado al emprendedor no solo reaccionar ante los desafíos, sino también anticiparse a ellos y crear oportunidades.

En cuanto a la **orientación al mercado**, la emprendedora Yeily menciona en su relatoría que “desde sus conocimientos realiza un estudio de mercados dirigido a odontólogos, donde los resultados obtenidos del trabajo de campo, confirma que la mayoría de esos profesionales anhelan un mayor confort en sus uniformes, con telas adecuadas, considerando aspectos como el clima, entre otros; esta investigación fue la base para encontrar solución efectiva a esa necesidad del mercado” en relación a este aspecto (Varela, 2008) expresa que la orientación al mercado es básicamente comprender las necesidades del mismo y buscar la manera de satisfacerlas, capacidad que demuestra la emprendedora al identificar, anticiparse y satisfacer las necesidades y deseos de los clientes.

Otra competencia fundamental para emprender es la **gestión de empresa**, la cual es la habilidad para administrar y dirigir un negocio de manera efectiva (Varela, 2008), este aspecto lo deja entrever el emprendedor Jair al decir que “La dinámica de su negocio le ha llevado a realizar una planificación periódica de los costos, gastos, ventas y mercados por atender, donde se personaliza las realidades y necesidades de los clientes, identifica las nuevas tendencias y define la calidad de sus productos”, es decir el emprendedor utiliza un conjunto de prácticas empresariales para planificar, organizar, dirigir y controlar los recursos de su empresa con el fin de alcanzar los objetivos propuestos.

Por último, está la competencia de **orientación a la acción** que consiste en impulsar iniciativas y llevar a cabo planes de manera proactiva (Varela, 2008), habilidad demostrada por el emprendedor Cristian al mencionar “Actualmente la empresa opera en los departamentos de Norte de Santander y Santander, donde trabaja con Gobernaciones, Alcaldía, ONG y entidades de cooperación internacional”, fortaleciendo así la capacidad y disposición de tomar decisiones y ejecutar acciones de manera proactiva para alcanzar sus objetivos.

En resumen, las competencias estratégicas se centran en la visión y dirección a largo plazo de la empresa, mientras que las competencias de negocio se enfocan en las operaciones y actividades diarias que permiten a un emprendedor alcanzar sus metas. Ambas son cruciales para el éxito de cualquier empresa.

5. Resultados: Eficacia del currículo en la formación de intraemprendedores

5.1 Fundamentos básicos del currículo

Dentro de los resultados obtenidos en la investigación se estructuraron fundamentos teóricos básicos relacionados con el currículo como pilar de la educación contemporánea, las teorías de las prácticas pedagógicas y teorías sobre el emprendimiento de la cual se deriva el tema del intraemprendimiento, concepto básico del presente capítulo.

En este marco de conceptualización, se destaca la necesidad de que el currículo transite de un enfoque estrictamente académico hacia uno más práctico y funcional, enfocado en el desarrollo de competencias aplicables en el entorno laboral y en la vida cotidiana. Este cambio permitirá que los estudiantes experimenten una mayor satisfacción en el proceso educativo, lo que mejorará su motivación, asistencia y, como consecuencia, elevará las tasas de aprobación. En última instancia, el objetivo del currículo es preparar a los estudiantes para enfrentar los desafíos de un mundo en constante evolución, formándolos como individuos autónomos, seguros, productivos y motivados, capaces de navegar con éxito tanto en el ámbito educativo como en el profesional (Amunga et al., 2020)

Por otra parte, según Miguel Zabalza, las prácticas pedagógicas se definen como un conjunto de acciones y decisiones que los educadores llevan a cabo en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Estas prácticas están orientadas a facilitar el aprendizaje de los estudiantes y pueden incluir diversas estrategias, métodos y recursos didácticos. Zabalza destaca la importancia de reflexionar sobre estas prácticas para mejorar la calidad educativa, adaptándolas a las necesidades de los alumnos y al contexto en el que se desarrollan. Su enfoque enfatiza que las prácticas pedagógicas deben ser dinámicas, flexibles y centradas en el estudiante (Varela, 2008)

Es fundamental destacar la perspectiva teórica de Rodrigo Varela, quien argumenta que el sistema educativo debe estar preparado para responder a las demandas emergentes de la sociedad. Esto implica asumir un papel crucial en la promoción y creación de oportunidades auténticas para el crecimiento y desarrollo. Este cambio significativo requiere una transformación integral de la educación, que abarque procesos, contenidos, objetivos, metodologías, resultados, entornos de aprendizaje, recursos, estrategias y sistemas de evaluación, así como todos los aspectos relacionados con el concepto de educación. Esta transformación incluye la incorporación de la educación empresarial, en contraste con los enfoques tradicionales de enseñanza, la cual debe estar fundamentada en formar líderes integrales capaces de crear y gestionar organizaciones (Varela, 2008).

La educación empresarial debe desembocar en la formación y consolidación de emprendedores que sean capaces de crear sus propias empresas, así como intraemprendedores que sean emprendedores pero dentro de una organización, dando valor agregado a los procesos que realizan, y bajo esta perspectiva el intraemprendimiento puede ser definido como “el proceso por el cual los individuos al interior de las organizaciones persiguen oportunidades sin considerar los recursos que actualmente ellos controlan y hacen cosas nuevas desviándose de lo habitual hacia la búsqueda de oportunidades” (Vesper, 1990, citado en Antoncic y Hisrich, 2000, p. 2).

El concepto de intraemprendimiento, en su definición más elemental, se refiere a la idea de “emprender desde adentro” de una empresa u unidad de negocio, lo que equivale a hablar de “emprendimientos corporativos”. Un intraemprendedor es por lo tanto, un visionario que, al interior de una organización, viabiliza oportunidades y postula la generación de nuevos negocios internos. Su objetivo es crear y construir valor para la organización, utilizando de manera estratégica los recursos disponibles como: La estructura de capital y sus rendimientos financieros, sus ventajas competitivas y diferenciales en el mercado, las competencias y habilidades del recurso humano, los sistemas de distribución, sus capacidades y herramientas tecnológicas, entre otras.

Por otra parte, (Trujillo & Guzmán, 2008) sustentan que “el intraemprendimiento puede conceptuarse en términos de su contenido y dimensiones subyacentes, basadas en el concepto schumpeteriano de innovación. En este sentido, se consideran actividades relacionadas con el desarrollo o el mejoramiento de lo existente y de nuevos productos y servicios, mercados, técnicas administrativas y tecnologías para las funciones organizacionales” (p. 40).

Desde la realidad del contexto actual, caracterizado por una economía en decadencia, y asociado a la presión e intensidad de los principales actores de la competencia; las empresas se ven avocadas a promover la creatividad, la innovación y el espíritu emprendedor como herramientas que garanticen su desarrollo y sostenibilidad en el tiempo. Sea este el escenario donde los intraemprendedores apasionados y motivados asumen riesgos calculados, conciben estrategias y proyectan los negocios a futuro. Por esta razón, es fundamental que las empresas creen ambientes propicios para el fomento del intraemprendimiento, donde se incentive a los empleados a desarrollar proyectos innovadores. Esto no solo favorecerá una mayor identificación con la empresa, sino que también fortalecerá la cultura de trabajo colaborativo y mejorará considerablemente la comunicación entre los miembros de la organización, con el objetivo de garantizar la calidad (Marañón-Lizarraga et al., 2023)

El intraemprendedor comparte muchas características con el emprendedor, pero la principal diferencia radica en el contexto en el que desarrolla su actividad. Mientras que el emprendedor se enfoca en la creación y expansión de su propio negocio, el intraemprendedor trabaja dentro de una organización existente, utilizando sus habilidades y recursos para generar innovación y proponer soluciones creativas que impulsen el crecimiento de la empresa.

En este sentido, algunos sostienen que el intraemprendimiento puede considerarse una etapa intermedia antes de dar el salto al emprendimiento independiente. Un profesional que

constantemente identifica oportunidades de mejora y genera ideas innovadoras dentro de su empresa, tarde o temprano podría sentir el impulso de buscar nuevas formas de hacer realidad sus proyectos de manera autónoma.

Los empresarios suelen coincidir en que, para que una empresa logre el éxito sostenible, no basta con tener una visión clara del futuro liderada por un emprendedor. También es fundamental contar con un grupo de intraemprendedores capaces de liderar proyectos disruptivos, explorar nuevas oportunidades de negocio y desafiar las fronteras de lo conocido. Estos intraemprendedores no solo juegan un papel crucial en la innovación interna, sino que son esenciales para la adaptación y evolución de la organización, impulsando su capacidad para competir y crecer en mercados en constante cambio.

Según lo planteado por Sánchez et al. (2020) para implementar el intraemprendimiento en las organizaciones es crucial desarrollar procesos de planeación estratégica que incluyan elementos claves, los cuales pueden convertirse en factores determinantes para generar nuevas oportunidades de emprendimiento dentro de la empresa. En este sentido, sugieren la creación de una hoja de ruta que proporcione una visión a largo plazo y facilite la definición de estrategias y tácticas necesarias para alcanzar los objetivos establecidos por la organización.

En definitiva, mientras que el emprendedor crea algo desde cero, el intraemprendedor hace crecer lo ya existente, pero en ambos casos, el motor es la innovación y la capacidad de transformar ideas en soluciones prácticas que aporten valor. El intraemprendimiento refleja la capacidad de los colaboradores dentro de una organización para asumir la iniciativa e impulsar la innovación, con el objetivo de lograr una mejora continua y garantizar la sostenibilidad de la empresa. En este contexto, los factores que favorecen o dificultan el intraemprendimiento se manifiestan de diversas maneras, y pueden clasificarse en cuatro categorías: personales, sociales y ambientales, económicos y financieros, y tecnológicos (Aranibar Ramos, 2022)

Desde estas perspectivas, es valioso identificar que en muchas empresas, especialmente aquellas que se desenvuelven en estilos de dirección y administración tradicionales, los intraemprendedores en la mayoría de las situaciones pasan desapercibidos. En estos contextos de negocios donde prevalece la resistencia al cambio, sus contribuciones pueden no recibir el reconocimiento que merecen. Muchas de estas organizaciones creen erróneamente que las estrategias que les brindaron éxito en el pasado serán suficientes para enfrentar los desafíos del presente. Esta falta de adaptación puede resultar en una desconexión con las necesidades de la organización, sus clientes potenciales y por supuesto el mercado.

Bajo todas estas realidades expuestas, las instituciones educativas y en particular la Universidad, no solo son claves en la formación académica, sino también en la generación, difusión y transferencia de conocimiento, transformándose en un actor central en la configuración de la nueva economía, sociedad, cultura y empresa. La Universidad, como un polo dinamizador del cambio, se debe estructurar como un ente generador de conocimiento en múltiples dimensiones del saber, que al implementar modelos y prácticas pedagógicas

cimenten el intraemprendimiento en la formación de sus educandos, que a futuro ejerzan una influencia significativa en su entorno laboral, contribuyendo al desarrollo organizacional y productivo, a la regionalización de la industria en sus diferentes sectores, la satisfacción de las necesidades del mercado y al incremento en la generación de empleo.

En este escenario, los estudiantes juegan un papel clave, ya que, al adquirir estos conocimientos, comienzan a cultivar una mentalidad intraemprendedora. Esto significa que sus iniciativas no solo generan valor dentro de la universidad, sino que también tienen un impacto positivo en la sociedad, promoviendo cambios que benefician a la comunidad en general (Cabana et al., 2018)

Este papel protagónico ha llevado a que las instituciones de educación superior reconozcan la importancia de redirigir sus esfuerzos hacia una de sus funciones más relevantes: la extensión universitaria o proyección social. A través de esta función, las Universidades buscan ir más allá de sus muros académicos, llevando el conocimiento y la investigación al entorno y promoviendo el desarrollo de las comunidades en diversos niveles.

Conscientes de su responsabilidad social, las instituciones han intensificado su compromiso con el impacto local, regional, nacional e incluso internacional, participando activamente en la resolución de problemas sociales, económicos y culturales. De esta forma, no solo se busca que el conocimiento se quede en el ámbito académico, sino que se transforme en un detonante de cambio que impulse el progreso y el bienestar colectivo, fortaleciendo la relación entre la universidad, la empresa, el estado y la sociedad en su conjunto.

Desde el componente misional en las instituciones de educación superior y la incidencia del factor docente en la consolidación de una cultura de intraemprendimiento Rodríguez et al. (2023) lo conceptualizan como la aplicación de una serie de competencias claves por parte de los educadores, entre las que se incluyen: la coordinación de esfuerzos, la búsqueda de recursos, la defensa de la innovación; así como atributos como el entusiasmo, la disposición para asumir riesgos y la confianza. Estas habilidades permiten a los docentes identificar oportunidades de innovación y expandir su implementación en las instituciones educativas. Así, podemos concluir que, en el ámbito educativo, se espera que los docentes intraemprendedores sean capaces de detectar y aprovechar nuevas oportunidades, asumir un rol proactivo, tomar la iniciativa, y asumir riesgos, todo con el propósito de lograr el éxito y mejorar la calidad educativa.

Para alcanzar este objetivo, es esencial contar con docentes intraemprendedores cuya labor didáctica motive a los estudiantes a perseguir de manera constante la mejora continua, especialmente en las empresas donde realizan procesos teórico-prácticos, donde la identificación de deficiencias o problemas en diversas áreas, requiere soluciones efectivas (Hurtado-Cevallos et al., 2017) De este modo, la convergencia entre la teoría y la práctica no solo facilita el aprendizaje, sino que también proporciona una visión integral de las necesidades de las organizaciones, abarcando aspectos como el rediseño, la reingeniería, las mejoras y las reestructuraciones.

5.2 Proceso de las prácticas profesionales del programa de Administración de Empresas

Para la obtención de los resultados y la estructuración del capítulo en mención, se acudió a la base de datos del I y II semestre del año 2023, conformada por los planes de trabajo realizados por los 96 estudiantes y las 82 organizaciones involucradas en las prácticas profesionales del décimo semestre del programa académico y que reposan en la Coordinación de Prácticas, y contrastada con las competencias emprendedoras consignadas en la estrategia pedagógica del programa denominada “Plan Formador de Competencias Emprendedoras”, tomada de la vigencia cronológica de los periodos académicos en mención.

Dicha apropiación parte de la idoneidad de la cátedra con la intencionalidad de la investigación, ya que de esta forma se realiza la vinculación del estudiante en el mundo empresarial, permitiendo la puesta en marcha de habilidades, destrezas, características, técnicas, funciones, y estrategias bajo el perfil del Administrador de Empresas (Administración de Empresas Ufpso, 2024) conceptualización que se relaciona con el objetivo de la asignatura que busca promover habilidades a partir de los fundamentos teóricos, para que el estudiante se pueda incorporar al mundo empresarial con mayor facilidad y resuelva problemáticas del campo profesional, proyectando su futuro profesional.

Dentro de los resultados obtenidos se dan a conocer a continuación aspectos relacionados con la cantidad de docentes y estudiantes participantes, la caracterización de las empresas involucradas, especificando sectores económicos, procedencia de capital, forma jurídica, ámbito de actuación, tamaño de la organización, esquema laboral, además, las áreas y campo de acción desarrollados por los estudiantes.

En este orden de ideas, en primer lugar, en la tabla 3, se muestra la participación de docentes y estudiantes, donde fueron asignados tres profesores por semestre para orientar la asignatura de prácticas, quienes acompañaron en cada curso un promedio de 16 estudiantes, haciendo énfasis en la ética que debe existir en el accionar del educando en su periodo de práctica, tal como lo menciona, Loacker (2023) el programa en su malla curricular incorpora materias que fundamentan la consolidación de valores, principios y comportamientos éticos en los educandos; realidades que se demuestran con el ejercicio del practicante en campo, validadas y manifestadas por los jefes inmediatos, donde expresan cualidades del practicante como confidencialidad de la información, actuaciones y comportamientos lícitos, apropiación de reglamentos, manuales de funciones y procedimientos dentro del marco normativo de la organización.

Tabla 3 Docentes y estudiantes involucrados en las prácticas empresariales año 2023

| Semestre académico | Cantidad docentes | de | Cantidad estudiantes | de |
|--------------------|-------------------|----|----------------------|----|
| I Semestre 2023 | 3 | | 47 | |
| II Semestre 2023 | 3 | | 48 | |
| Total | 6 | | 96 | |

Fuente. Autores investigación

Para comenzar a caracterizar las empresas donde los estudiantes realizaron sus prácticas, es necesario identificar el sector económico al que pertenecen, encontrándose un número significativo de organizaciones que hacen parte del sector comercio, salud, educación y construcción de obras civiles, así mismo muchos estudiantes realizan sus prácticas en las alcaldías de los municipios donde residen, como se evidencia en la **tabla 4**. Estos resultados arrojan realidades evidenciadas en la presencia de un tejido empresarial en Ocaña y la región, donde predomina el mayor número de estudiantes practicantes, dejando evidenciar el grado de importancia y participación en renglones económicos mencionados anteriormente; situación que dinamiza la generación de empleo y desarrollo para la región. Así mismo, en contraprestación a la información presentada, se percibe un grupo de sectores económicos, como el financiero y productivo, donde hay una escasa participación de practicantes, razón sustentada en la baja presencia de organizaciones de estos sectores en la ciudad.

En la investigación se pudo evidenciar que los estudiantes poseen la capacidad de aplicar los conocimientos y habilidades para laborar en diferentes sectores económicos, corroborando el fundamento de la teoría de Jean Piaget, donde las experiencias sensoriales y motoras son un componente esencial en el proceso de aprendizaje, porque permiten mejor interacción con el entorno físico (Piaget, 1970) lo cual se ve identificado en la definición e implementación del modelo pedagógico de la institución, a través del cual se pretende que el estudiante a partir del concepto constructivista social en su proceso formativo sea sensible, adaptable y propositivo a las dinámicas del sector productivo y el contexto social.

Así mismo, según Vigotsky las prácticas profesionales se consideran el escenario propicio para que el estudiante se desenvuelva socioculturalmente, a través de las interacciones sociales y la comunicación en un entorno específico, lo cual es fundamental para el desarrollo cognitivo y por consiguiente el crecimiento individual y colectivo (Mejía, 2018)

Tabla 4 Sector económico al que pertenecen las empresas vinculadas a prácticas I Semestre 2023

| Sector económico | Cantidad de empresas I Semestre | Cantidad de empresas II Semestre |
|---|---------------------------------|----------------------------------|
| Educación | 4 | 2 |
| Salud | 6 | 7 |
| Comercio | 13 | 6 |
| Producción | 2 | 3 |
| Deporte | 1 | |
| Servicio asesoría y capacitación a comerciantes | 3 | 1 |
| Transporte | 2 | |
| Servicios funerarios | 1 | |
| Servicios internet | 1 | 2 |
| Servicio atención ancianos | 1 | |
| Alcaldías | 5 | 3 |
| Servicio acueducto y alcantarillado | 1 | 2 |
| Servicios financieros | 1 | 2 |
| Establecimiento penitenciarios | 1 | 1 |
| Servicio Call Center | | 1 |
| Servicios turísticos | | 1 |

| | | |
|--|-----------|-----------|
| Gobernaciones | | 2 |
| Construcción de obras civiles | | 6 |
| Servicios de bomberos voluntarios | | 1 |
| Consultores de comercio electrónico | | 1 |
| TOTAL | 42 | 40 |

Fuente. Autores investigación

Es importante considerar las características que presentan las empresas donde los estudiantes realizaron su práctica profesional, evidenciándose que la gran mayoría de ellas son de carácter privado y familiar, entendiéndose la limitación que tienen las instituciones públicas para ofrecer oportunidad laboral a practicantes. Por otra parte, en relación con la forma jurídica, se observa que los estudiantes hicieron presencia en empresas de personas naturales, sociedades y organizaciones del sector solidario, demostrando la necesidad de formar a los educandos en estas temáticas, para facilitar su desempeño en cualquier clase de organización. Así mismo, se evidenció que los educandos en su gran mayoría prefieren realizar su práctica en empresas locales, debido a que son muy pocas de ellas ofrecen la posibilidad de un salario y los que obtienen la posibilidad de salir de sus lugares de arraigo, es porque las organizaciones les pagan un sueldo mensual, ingreso necesario para poder mantenerse y subsistir fuera de sus hogares, por ello en menor proporción los estudiantes eligen empresas a nivel nacional y regional. Es importante anotar que en el año 2023 dos estudiantes realizaron prácticas en empresas internacionales que tiene operación en el país, y una estudiante realizó su práctica en una organización en México.

Además, se identificó el tamaño de las organizaciones participantes, mostrando que en su gran mayoría son microempresas (10 empleados) y pequeñas empresas (11 a 50 empleados), lo cual tiene relación con el ámbito de actuación local que prefieren los estudiantes, pues casi todos se quedan en los lugares donde residen, y son muy pocas las organizaciones de tamaño mediano (51 a 200 empleados) y gran empresa (más de 200 empleados) donde los educandos realizan sus prácticas profesionales. Otro aspecto identificado fue el esquema laboral de las organizaciones, donde se identificó que solo dos empresas ofrecen la posibilidad de trabajo mixto es decir presencial y remoto, el resto opera de manera presencial.

Teniendo en cuenta la realidad que presenta el sistema empresarial, muchos autores señalan la importancia del periodo de práctica, debido a que le permite al estudiante aplicar los conocimientos teóricos adquiridos en el aula, así mismo, adquirir conocimientos específicos del campo profesional, cultivar habilidades para desarrollar innovación, como también identificar las áreas en las que necesitan mejorar

Tabla 5 Características de las empresas vinculadas a prácticas en el I semestre 2023

| Procedencia de capital | | Forma jurídica | | Ámbito de actuación | | Tamaño de la organización | | Por su esquema laboral | |
|------------------------|--------|---------------------|--------|---------------------|--------|---------------------------|--------|------------------------|--------|
| Empresa | Número | Empresa | Número | Empresa | Número | Empresa | Número | Empresa | Número |
| Pública | 11 | Personas naturales | 7 | Local | 31 | Microempresa | 19 | Trabajo presencial | 42 |
| Privada | 30 | Sociedades | 16 | Regional | 7 | Pequeña | 12 | Trabajo remoto | |
| Mixta | 1 | Sector solidario | | Nacional | 3 | Mediana | 3 | | |
| | | Empresas del estado | 7 | Internacional | 1 | Gran empresa | 8 | Trabajo mixto | |
| | | | 12 | | | | | | |

Fuente. Autores investigación

Tabla 6 Características de las empresas vinculadas a prácticas en el II semestre 2023

| Procedencia de capital | | Forma jurídica | | Ámbito de actuación | | Tamaño de la organización | | Por su esquema laboral | |
|------------------------|--------|---------------------|--------|---------------------|--------|---------------------------|--------|------------------------|--------|
| Empresa | Número | Empresa | Número | Empresa | Número | Empresa | Número | Empresa | Número |
| Pública | 11 | Personas naturales | 5 | Local | 20 | Microempresa | 8 | Trabajo presencial | 38 |
| Privada | 28 | Sociedades | 15 | Regional | 11 | Pequeña | 15 | Trabajo remoto | |
| Mixta | 1 | Sector solidario | | Nacional | 7 | Mediana | 3 | | |
| | | Empresas del estado | 8 | Internacional | 2 | Gran empresa | 14 | Trabajo mixto | 2 |
| | | | 12 | | | | | | |

Fuente. Autores investigación

Por último, se analizó el acompañamiento y campos de acción donde los estudiantes trabajaron en las empresas en el I y II semestre del año 2023, identificándose mayor presencia en las áreas administrativas, de mercadeo y recursos humanos, lo cual concuerda con la línea de formación profesional del programa, donde existe un mayor énfasis en asignaturas relacionadas con estas temáticas; así mismo, están vinculadas otras áreas como son contabilidad y finanzas, control interno, gestión de calidad, logística, sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

La línea de formación profesional define la identidad del administrador de empresas de la UFPS seccional Ocaña y juega un papel fundamental en el desarrollo de habilidades y competencias necesarias para el ejercicio profesional, por ello, el programa profundiza en

áreas claves de la profesión tanto en su aspecto teórico como prácticos (Administración de Empresas, 2021)

Este resultado afirma la intensión del periodo de prácticas, la cual es que el estudiante al llegar a la empresa sea vinculado a funciones propias de su perfil profesional, para que pueda colocar en ejercicio los conocimientos adquiridos y desarrollar habilidades y competencias que le faciliten la inserción al campo laboral. Además, fortalecer los procesos administrativos en las organizaciones, contribuyendo de esta manera a la vinculación de la Universidad con el sector productivo y por consiguiente al desarrollo social y económico de la región y el país.

Para lograr que el estudiante haga aportes significativos a las organizaciones el programa académico, tal como lo menciona la teoría de Zabalza crea redes y comunidades de aprendizaje que enriquecen la experiencia de los estudiantes (Zabalza, 2011) por ello, vincula docentes cualificados para que se encarguen del proceso de mentoría y acompañamiento de los estudiantes, así mismo se desarrollan eventos académicos como ferias, encuentros, congresos, foros, donde se vinculan personal externo para compartir temáticas actuales del campo empresarial. Además, se fortalecen redes académicas con otras instituciones y empresas para generar espacios de vinculación de los estudiantes a procesos de docencia, investigación y extensión.

5.3 Competencias empresariales desarrolladas en las prácticas profesionales.

En el programa cuenta con estrategias pedagógicas como el plan formador de competencias empresariales y la estrategia de extensión y proyección social que buscan desarrollar competencias emprendedoras y vincular al estudiante con el sector productivo y comunidades de Ocaña y la región, llevando al educando a vivir un aprendizaje experiencial, el cual sirve como un marco valioso para comprender y adaptarse a los diversos entornos (Kolb & Kolb, 2005) situación que se ve reflejada en las estrategias pedagógicas que emplean los docentes del programa para que el estudiante pueda confortar la teoría con la práctica.

En **tabla 7** se refleja el desarrollo de competencias empresariales como un resultado de la formación y estructura de pensamiento de los estudiantes participantes en la presente investigación. Desde esta perspectiva es motivante para los investigadores reconocer la presencia, apropiación y puesta en práctica de las competencias que definen a un emprendedor o intraemprendedor establecidas por Varela, (Autoconfianza, Empatía , Flexibilidad, Gestión de empresa, Toma de decisiones, Amplitud perceptual , Orientación a la acción, Orientación al logro, Visión de carrera empresarial , Sensibilidad social, Construcción de redes empresariales, Pensamiento conceptual, Orientación al mercado), las cuales se consideran presentes en la formación de nuestros estudiantes y además se constituyen en un valor agregado y elementos diferenciadores de nuestros egresados.

Estas competencias empresariales han sido apropiadas desde el plan formador de competencias empresariales, el cual tiene como propósito fundamental que los estudiantes, mediante la realización de actividades didácticas dentro del modelo pedagógico constructivista social, logren potenciar sus habilidades y técnicas vinculadas al

emprendimiento, considerándolo como un requisito esencial en el programa de Administración de Empresas.(Vergel et al., 2018) el cual se viene implementando desde el año 2016, donde los estudiantes en cada semestre académico desarrollan actividades en asignaturas de la línea profesional del programa, las cuales motivan y despiertan en el estudiante el espíritu emprendedor, así mismo promueve la consolidación de iniciativas de negocios, que constituidas en unidades productivas y llevadas a la realidad generan el fortalecimiento del tejido empresarial de la región.

La apropiación de estas competencias ha generado aportes significativos en las diferentes áreas de las empresas aliadas en el proceso formativo, situación que ha permitido consolidar la consecución de nuevos convenios y ampliación de los ya existentes, la amplitud de cupos en las empresas aliadas, la generación de puestos de trabajo y contratos laborales en las organizaciones.

Tal como se muestra en la tabla 7, los estudiantes han logrado aportar a las empresas soluciones significativas en las áreas administrativas, mercadeo, recursos humanos, contable y financiera, control interno, control de calidad, sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo y logística; realidades que demuestran los conocimientos, habilidades y destrezas que adquiridas dentro de su formación los permite categorizar como verdaderos intraemprendedoras, es decir emprendedores que al interior de las organizaciones y desde sus puestos de trabajo, han fortalecido procesos, generado alternativas de solución, mejoras administrativas, transformaciones e identificación de oportunidades de cambios, las cuales han redundado en la productividad y competitividad de las organizaciones.

Tabla 7 Acompañamiento y campos de acción de los estudiantes de prácticas en el año 2023

| |
|---|
| <p>Área: Administrativa (Competencia empresarial desarrollada: Gestión de empresa, Toma de decisiones, Visión de carrera empresarial) Campos de acción: Elaborar planes de acción, investigaciones, diagnósticos, propuestas, informes y portafolio de servicios; formular y desarrollar proyectos, programas, planes, estrategias y políticas; brindar solución a requerimientos y necesidades de usuarios, proveedores, accionistas, socios y personal de la compañía; asistir procesos administrativo técnicos y operativos; realizar manuales de funciones, procedimientos, gestión de eventos y capacitaciones; manejo de almacén, efectuar gestión documental, construir bases de datos, capacitar a empleados, manejar herramientas ofimáticas, acompañar visitas de campo, asesorar emprendedores, elaborar o reestructurar el marco axiológico y apoyar el manejo de los proyectos productivos.</p> |
| <p>Área: Mercadeo (Competencia empresarial desarrollada: Orientación al mercado) Campos de acción: Apoyar el área de gestión comercial; gestionar procesos de compras, ventas e inventarios; brindar servicio al cliente; evaluar la satisfacción del cliente y el posicionamiento de la empresa; analizar indicadores del área de ventas; diseñar plan de mercadeo; diseñar y ejecutar el plan social media marketing; establecer relaciones comerciales con otras instituciones; diseñar e implementar estrategias de marketing; construir bases de datos; seleccionar nuevos proveedores; manejar redes sociales y diseñar la oferta comercial.</p> |
| <p>Área: Recursos humanos (Competencia empresarial desarrollada: Empatía, Autoconfianza, Sensibilidad social) Campos de acción: Plantear mejoras al proceso de selección de personal; asistir procesos contractuales, programar pagos de nómina y proveedores; registrar hoja de vida; elaborar manual de funciones; acompañar actividades de bienestar laboral; efectuar gestión documental; realizar actividades; crear bases de datos, supervisar cuentas de cobro; verificar afiliación ARL; proponer e implementar estrategias para el desempeño del personal y la comunicación asertiva; analizar los procedimientos y registros de cada puesto de trabajo y manejar plataformas.</p> |

| |
|--|
| <p>Área: Contable y financiera (Competencia empresarial desarrollada: Toma de decisiones, Orientación a la acción, Orientación al logro)</p> <p>Campos de acción: Apoyar el área contable y financiera; llevar control de gastos, costos e ingresos; manejar el sistema de cartera; administrar el software contable y financiero; gestionar información; realizar facturas; elaborar y realizar seguimiento de presupuestos y costos.</p> |
| <p>Área: Control interno (Competencia empresarial desarrollada: Amplitud perceptual , Orientación a la acción)</p> <p>Campos de acción: Asistir administrativamente el área; apoyar los procesos de auditoría de arqueos de caja menor y cajas de facturación; verificar y evaluar los procedimientos en la gestión contractual; verificar actividades de gestión del riesgo del plan anticorrupción y rendición de cuentas; evaluar el desempeño de los colaboradores; apoyar el control y seguimiento del sistema PQRSDF; realizar actividades de cultura de control; implementar sistema de seguimiento y evaluación.</p> |
| <p>Área: Gestión de calidad (Competencia empresarial desarrollada: Amplitud perceptual, Pensamiento conceptual)</p> <p>Campos de acción: Ofrecer asistencia administrativa al equipo de calidad; evaluar y actualizar los sistemas de gestión de calidad; actualizar el manual de calidad; apoyar los procesos de seguridad del paciente.</p> |
| <p>Área: Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (Competencia empresarial desarrollada: Orientación al logro, Sensibilidad social)</p> <p>Campos de acción: Acompañar la implementación de las políticas del sistema de seguridad y salud en el trabajo; realizar seguimiento al SG-SST, verificar el cumplimiento de los requisitos legales; brindar apoyo logístico en capacitaciones.</p> |
| <p>Área: Logística (Competencia empresarial desarrollada: Flexibilidad, Construcción de redes empresariales, Orientación a la acción)</p> <p>Campos de acción: Evaluar el proceso de recepción con el fin de minimizar los tiempos de espera de vehículos; verificar y hacer seguimiento a la documentación de conductores; evaluar el grado de satisfacción de los contratistas con el servicio de logística.</p> |

Fuente. Autores investigación

Conclusiones

El libro “Emprendedores e intraemprendedores formados a través del currículo” se realizó con el propósito de dar conocer como el desarrollo de la estrategia pedagógica “Plan formador de competencias empresariales” en el programa académico de Administración de Empresas, de la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña, ha tenido un impacto positivo en la formación de emprendedores y en el desarrollo de competencias claves para la creación y fortalecimiento de organizaciones.

Es así como se muestra a través de la metodología de casos, en primer lugar la historia empresarial de tres egresados del programa que con capital semilla del Fondo Emprender han logrado constituir y fortalecer sus organizaciones, como son: Vigor S.A.S, dedicada a la confección de dotación médica, Aliparty, elaboración de velas y Ecomodular Greenhouse S.A.S, fabricación de invernaderos. Estos emprendedores dejan demostrado que su formación académica contribuyó significativamente en la constitución de sus empresas, debido a que mediante la apropiación de los contenidos programáticos de las diversas asignaturas y la participación activa en estrategias pedagógicas implementadas por el programa académico y los docentes, lograron desarrollar competencias emprendedoras tales como: Autoconfianza, flexibilidad, orientación al logro, toma de decisiones, sensibilidad social, empatía, construcción de redes empresariales, visión de carrera empresarial, amplitud perceptual, pensamiento conceptual, orientación al mercado, gestión de empresa y orientación a la acción.

En segundo lugar, se presenta el trabajo realizado por los estudiantes que cursan el último semestre de su carrera profesional en su periodo de prácticas, tomando como referente el año 2023, para lo cual se acudió a la información contenida en los planes de trabajo, donde se evidenció que 96 estudiantes hicieron presencia en 82 organizaciones, quienes en su rol de intraemprendedores hicieron aportes a través de sus conocimientos y el desarrollo de habilidades emprendedoras que impactaron en las diferentes áreas de las organizaciones como fueron: Administrativa, mercadeo, recursos humanos, contable y financiera, control interno, gestión de calidad, logística, sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

De acuerdo con lo anterior, es importante mencionar que la educación en emprendimiento es fundamental en la formación de Administradores de Empresas porque permite el desarrollo de habilidades, fomenta la innovación, promueve una mentalidad proactiva y resiliente, prepara para el mercado laboral e impulsa la creación de nuevas empresas con el fin de contribuir al crecimiento social y económico en la sociedad.

Por otra parte, es importante considerar que las prácticas pedagógicas que fundamentan la promoción del intraemprendimiento son esenciales para transformar el proceso de enseñanza-aprendizaje, ya que comprenden un conjunto de acciones y decisiones que los educadores implementan con el fin de facilitar el aprendizaje de los estudiantes. Estas prácticas deben ser estructuradas para promover un entorno de aprendizaje que no solo se centre en la adquisición de conocimientos teóricos, sino también en el desarrollo de

habilidades prácticas que sean directamente aplicables en el mundo real. Para ello, se necesita el uso de diversas estrategias didácticas, métodos innovadores y recursos académicos que fomenten una interacción dinámica y activa entre el estudiante y los contenidos temáticos. Dichas realidades aplicadas en el aula, potenciarán la satisfacción de los estudiantes a lo largo de su proceso educativo y favorecerán el desarrollo de competencias claves que orientarán a los estudiantes hacia el intraemprendimiento, fomentando una mentalidad emprendedora dentro de las organizaciones y contribuyendo al fortalecimiento de la innovación y la creatividad en el entorno laboral.

Es una realidad que en estos tiempos de turbulencia y fenómenos socio económicos, para que las empresas puedan garantizar su crecimiento y sostenibilidad a largo plazo, deben fomentar la creatividad, la innovación y el espíritu emprendedor como elementos claves. Además, resulta fundamental para lograr dichas metas contar con un equipo de intraemprendedores que puedan liderar proyectos ambiciosos, explorar nuevas oportunidades de negocio y superar los límites tradicionales. Para ello, las organizaciones deben crear entornos que favorezcan el intraemprendimiento, incentivando a sus colaboradores a desarrollar ideas innovadoras; este tipo de políticas no solo fortalecerá el sentido de pertenencia y el compromiso, sino que también impulsará una cultura de colaboración y mejorará la comunicación interna. Los intraemprendedores son fundamentales para fomentar la innovación interna debido a que desempeñan un papel clave en la adaptación y evolución de la organización, fortaleciendo su habilidad para competir y crecer en mercados en continua transformación.

Referencias

- Administración de Empresas. (2021). *Proyecto Educativo del Programa PEP, Administración de Empresas, Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña*. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://ufpso.edu.co/ftp/pdf/pep/PEP_1_2022.pdf
- Administración de Empresas Ufpso. (2024). *Microcurrículo asignatura Prácticas*.
- Aguinis, H., & Solarino, A. M. (2019). Transparency and replicability in qualitative research: The case of interviews with elite informants. *Strategic Management Journal*, 40(8), 1291–1315. <https://doi.org/10.1002/smj.3015>
- Amunga, J., Were, D., & Ashioya, I. (2020). The teacher-parent nexus in the competency based curriculum success equation in Kenya. *International Journal of Educational Administration and Policy Studies*, 12(1), 60–76. <https://doi.org/10.5897/IJEAPS2020.0646>
- Aranibar Ramos, E. R. (2022). Intraemprendimiento: factores facilitadores y limitantes para su desarrollo en las organizaciones. *Gestión En El Tercer Milenio*, 25(50), 169–175. <https://doi.org/10.15381/gtm.v25i50.24292>
- Bolívar, A. (1993). “Conocimiento didáctico del contenido y formación del profesorado”: El programa de L. Shulman. *Revista Universitaria de Formación Del Profesorado*, 9, 113–124.
- Bolívar, A. (2008). *Didáctica y currículum: de la modernidad a la postmodernidad*. Ediciones Aljibe, S.L.
- Cabana, S. R., Cortés, F. H., Aguilera, M. I., & Vargas, F. A. (2018). Determinant factors for social intrapreneurism: The case of the engineering students of the university of La Serena, Chile. *Formacion Universitaria*, 11(2), 87–98. <https://doi.org/10.4067/S0718-50062018000200087>
- Congreso de la República de Colombia. (2020). *Ley del Emprendimiento en Colombia. Por medio del cual se impulsa el emprendimiento en Colombia*.
- Erstad, O., Kjällander, S., & Järvelä, S. (2021). Facing the challenges of ‘digital competence.’ *Nordic Journal of Digital Literacy*, 16(2), 77–87. <https://doi.org/10.18261/issn.1891-943x-2021-02-04>
- Fuzyama, C. K., Lemos, A. H., & Silva, M. A. de C. (2023). “School of precariousness”: the production of consent to precarious work in administration internships. *Revista de Gestao*, 30(4), 348–361. <https://doi.org/10.1108/REG-07-2021-0141>
- Gibb, A. A. (1987). Enterprise Culture — Its Meaning and Implications for Education and Training. *Journal of European Industrial Training*, 11(2), 2–38. <https://doi.org/10.1108/eb043365>

- Gouédard, P., Pont, B., Hyttinen, S., & Huang, P. (2020). *Curriculum reform: A literature review to support effective implementation*. <https://doi.org/10.1787/efe8a48c-en>
- Hirsto, H., Koskela, M., & Jokipii, A. (2023). Performing financial communication as professional practice: The interplay of consensus and tension in earnings calls. *Journal of Professions and Organization*, 10(2), 165–181. <https://doi.org/10.1093/jpo/joad011>
- Hurtado-Cevallos, G., Govea-Andrade, K., & Freire-Quintero, C. (2017). Evaluación del intraemprendimiento en la modalidad dual de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. *Revista Ciencia Unemi*, 10(23), 22–29. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=582661260002>
- Jaramillo, L. (2008). Emprendimiento: Concepto básico en competencias. *Lumen-Instituto de Estudios En Educación*, 7, 1–6.
- Klapper, R. G., & Farber, V. A. (2016). In Alain Gibb's footsteps: Evaluating alternative approaches to sustainable enterprise education (SEE). *International Journal of Management Education*, 14(3), 422–439. <https://doi.org/10.1016/j.ijme.2016.09.001>
- Kolb, A. Y., & Kolb, D. A. (2005). Learning Styles and Learning Spaces: Enhancing Experiential Learning in Higher Education Experience-Based Learning Systems. *Academy of Management Learning & Education*, 4(2), 194–212. <https://doi.org/https://doi.org/10.5465/amle.2005.17268566>
- Korthagen, F., Loughran, J., & Russell, T. (2006). Developing fundamental principles for teacher education programs and practices. *Teaching and Teacher Education*, 22(8), 1020–1041. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2006.04.022>
- Loacker, B. (2023). Does the Ethos of Law Erode? Lawyers' Professional Practices, Self-Understanding and Ethics at Work. *Journal of Business Ethics*, 187(1), 33–52. <https://doi.org/10.1007/s10551-022-05276-x>
- Lukita, C., Suwandi, S., Harahap, E. P., Rahardja, U., & Nas, C. (2020). Curriculum 4.0: Adoption of Industry Era 4.0 as Assessment of Higher Education Quality. *IJCCS (Indonesian Journal of Computing and Cybernetics Systems)*, 14(3), 297. <https://doi.org/10.22146/ijccs.57321>
- Marañon-Lizarraga, S. S., Soto-Medina, N., & Parra-Aceviz, L. C. (2023). El intraemprendimiento como alternativa de innovación y su impacto en la calidad de las empresas. Caso de estudio: Grupo CER (Consejo Empresarial Restaurantero) Los Mochis, Sinaloa. *Ra Ximhai*, 187–204. <https://doi.org/10.35197/rx.19.02.2023.08.sm>
- Mareque, M., & de Prada, E. (2023). Communication as a way to develop creativity in higher education: Analysis through external internships in business management studies. *Revista Latina de Comunicacion Social*, 2023(81), 575–591. <https://doi.org/10.4185/rlds-2023-1995>

- Mejia, V. (2018). *Nivel de conocimiento y aplicación de la teoría del aprendizaje de Lev Semionovich Vigotsky en la acción pedagógica de los docentes universitarios de la facultad de psicología, Universidad INCA Garcilaso De La Vega*. <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/3029>
- Mendoza, T. F. (2023). *Emprendizaje y Creatividad de los universitarios en los campus de Huancayo, Arequipa, Lima y Cusco de la Universidad Continental*.
- Ministerio de Educación Nacional, M. (2012). *La cultura del emprendimiento en los establecimientos educativos. Orientaciones generales*. www.mineduacion.gov.co
- M'mboga Akala, D. B. (2021). Revisiting education reform in Kenya: A case of Competency Based Curriculum (CBC). *Social Sciences & Humanities Open*, 3(1), 100107. <https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2021.100107>
- Montor, M. Á. S., Mora, E. M. V., & Ortiz-de-Urbina-Criado, M. (2012). Análisis de las competencias adquiridas en los estudios de Dirección de Empresas y su grado de aplicación en las prácticas en empresas. *Revista Complutense de Educación*, 23(1). https://doi.org/10.5209/rev_RCED.2012.v23.n1.39112
- Mosquera, A. C., Vergel, D. Q., & Bayona, R. A. T. (2021). *Ecosistema de emprendimiento. Un compromiso de las instituciones de la región* (1 Edición). Ecoe Ediciones Limitada.
- Mustafiyanti, M., Putri, M. P., Muyassaroh, M., Noviani, D., & Dylan, M. (2023). A Form of Independent Curriculum, an Overview of Independent Learning at State Elementary School 05 Gelumbang Muaraenim. *Pengabdian: Jurnal Abdimas*, 1(2), 82–96. <https://doi.org/10.55849/abdimas.v1i2.185>
- Navío-Marco, J., Sánchez-Figueroa, C., & Galán, A. (2023). Business internships for bachelor's degrees at blended learning universities: A pilot study to assess the transition from hybrid studies to the workplace. *International Journal of Management Education*, 21(2). <https://doi.org/10.1016/j.ijme.2023.100821>
- Niño, T. A. L. (2017). La teoría sociocultural y la concepción del desarrollo cognitivo. *Revista Contribuciones a Las Ciencias Sociales*, abril-junio. www.isociales.edu.mx
- Nsengimana, T., Mugabo, L. R., Hiroaki, O., & Nkundabakura, P. (2024). Reflection on science competence-based curriculum implementation in Sub-Saharan African countries. *International Journal of Science Education*, 1–14. <https://doi.org/10.1080/09500693.2024.2356971>
- Nurhayati, Jamaris, & Sufyarma Marsidin. (2022). Strengthening Pancasila Student Profiles In Independent Learning Curriculum In Elementary School. *International Journal Of Humanities Education and Social Sciences (IJHESS)*, 1(6). <https://doi.org/10.55227/ijhess.v1i6.183>
- Nyaboke, R., Kereri, D., & Kerubo Nyabwari, L. (2021). Available online at globets.org/journal. In *International Journal of Education Technology and Science*

- Nyaboke, Kereri, Nyabwari/ *International Journal of Education* (Vol. 1, Issue 4). <https://orcid.org/0000-0002-5562-932X>,
- Pak, K., Polikoff, M. S., Desimone, L. M., & Saldívar García, E. (2020). The Adaptive Challenges of Curriculum Implementation: Insights for Educational Leaders Driving Standards-Based Reform. *AERA Open*, 6(2), 233285842093282. <https://doi.org/10.1177/2332858420932828>
- Payer, M. (2005). *Teoría del constructivismo social de Lev Vygotsky en comparación con la teoría Jean Piaget*.
- Pérez, J. R., & Noyola, R. (2020). Reseña Bibliográfica del libro El Practicum y las Prácticas en Empresas en la formación universitaria Miguel A. Zabalza, 2013. *Cuaderno de Pedagogía Universitaria*, 17(33), 124–127. <https://doi.org/10.29197/cpu.v17i33.386>
- Piaget, J. (1970). La teoría de Piaget. In *Carmichael's Manual of Child Psychology* (Mussen, P. H., pp. 13–54). John Wiley and Sons, Inc. .
- Pittaway, L., Henry, C., Kirby, D., & Thompson, J. (2023). The History of Entrepreneurship Education in the United Kingdom, 1860-2020. *Behavioral Sciences*, 1–45. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.4318025>
- Prasetyono, H., Abdillah, A., Djuhartono, T., Ramdayana, I. P., & Desnaranti, L. (2021). Improvement of teacher's professional competency in strengthening learning methods to maximize curriculum implementation. *International Journal of Evaluation and Research in Education (IJERE)*, 10(2), 720. <https://doi.org/10.11591/ijere.v10i2.21010>
- Quintano-Méndez, F., Reyes, M., Carrasco, P., & Riquelme-Segura, L. (2023). Escala prácticas profesionales en estudiantes universitarios de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Católica de Temuco, Chile. *Educación Médica*, 24(6), 100845. <https://doi.org/10.1016/j.edumed.2023.100845>
- Quratul Aini, & Adiyono. (2023). Implementation of an Independent Curriculum in Supporting Students' Freedom to Create and Learn. *Journal of Scientific Research, Education, and Technology (JSRET)*, 2(3). <https://doi.org/10.58526/jsret.v2i3.187>
- Rodríguez, E. J. N., & Rincón, E. S. T. (2017). *Modelos de negocios y emprendimiento*. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/<https://repository.ucc.edu.co/server/api/core/bitstreams/3ae12c8a-0332-4d1c-92ab-ba1b1d0d0084/content>
- Rodríguez, E. L., Laguía, A., & Moriano, J. A. (2023). Intrapreneurial behavior in teachers: A study from organizational identification and work engagement perspective. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 55, 236–244. <https://doi.org/10.14349/rlp.2023.v55.26>
- Ronstadt, R. (1985). The Educated Entrepreneurs: A new era of entrepreneurial education is beginning. *American Journal of Small Business*, 10(1), 7–23. <https://doi.org/doi:10.1177/104225878501000102>

- Ronstadt, R. (1988). The Corridor Principle. *The Corridor Principle. Journal of Business Venturing*, 3(1), 31–40. [https://doi.org/doi:10.1016/0883-9026\(88\)90028-6](https://doi.org/doi:10.1016/0883-9026(88)90028-6)
- Ronstadt, R., Shuman, J., & Vesper, K. (2021). The early story: A brief history of the creation of entrepreneurship at Babson College and the discovery of innovation's missing imperative. *Industry and Higher Education*, 35(2), 75–82. <https://doi.org/10.1177/0950422220978563>
- Sánchez, D. X. T., Cerón, G. M. R., & Rivera, W. F. M. (2020). Intrapreneurship in Small Organizations: Case Studies in Small Businesses. *Esic Market Economic and Business Journal, Volume 52, Issue 1*, 135–160. <https://doi.org/10.7200/esicm.168.0521.3>
- Schumpeter, J. A. (2008). *The theory of economic development*.
- Shapiro, A. (1975). The Displaced, Uncomfortable Entrepreneur (1975). University of Illinois at Urbana-Champaign's Academy for Entrepreneurial Leadership Historical Research Reference in Entrepreneurship, *Psychology Today*, 9(6), 83–88.
- Stake, R. E. (1995). *Investigación con estudio de casos* (Segunda edición). Ediciones Morata.
- Stake, R. E. (1999). *Investigación con estudio de casos* (Á. Gallardo, Ed.; Segunda). Ediciones Morata.
- Timmons, J. (1986). The entrepreneurial team: An American dream or nightmare? *Journal of Small Business Management TIMMONS, Jeffrey A. The Entrepreneurial Team: An American Dream or Nightmare?. Journal of Small Business Management* , 13(000004), 33.
- Trujillo, M. A. D., & Guzmán, A. V. (2008). Intraemprendimiento: Una revisión al constructo teórico, sus implicaciones y agenda de investigación futura. *Cuadernos de Administración*, 21(35), 37–63.
- Valencia de Lara, P., & Patlán, J. P. (2011). El empresario descubridor de oportunidades de mercado. *Tec Empresarial*, 5(1), 31–38.
- Varela, R. (2008). *Innovación Empresarial. Arte y ciencia en la creación de empresas: Vol. Tercera Edición*.
- Vásquez, C. A. V., Briceño, N. S. L., Garamendi, S. R., & Quintana, E. V. (2022). Los estilos de aprendizaje, según los modelos de Kolb, Felder y Silverman: ventajas y desventajas. *Paidago*, 4(1), 21–34. <https://doi.org/10.52936/p.v4i1.99>
- Venet, M., & Correa Molina, E. (2014). El concepto de zona de desarrollo próximo: un instrumento psicológico para mejorar su propia práctica pedagógica. *Pensando Psicología*, 10(17), 7–15. <https://doi.org/10.16925/pe.v10i17.775>
- Vergel, D. Q., Mosquera, A. C., & Verjel, J. de la R. P. (2018). *Plan formador de competencias empresariales, como alternativa de estrategia pedagógica para el Programa de Administración de Empresas*.

- Yin, R. (2018). *Case Study Research and Applications. Sixth Edition* (Sexta edición). Sage Publications, Inc.
- Zabalza, M. A. B. (2011). El Practicum en la formación universitaria: estado de la cuestión. *Revista de Educación*, 354(Abril), 21–43.
http://docencia.udea.edu.co/bibliotecologia/seminario-estudios-usuario/unidad4/estado_arte.html
- Zibecchi, C., & Chorny, V. (2024). Transferencia de conocimientos a través de prácticas profesionales: experiencia de un postgrado en políticas sociales. *Masquedós - Revista de Extensión Universitaria*, 9(11), 15.
<https://doi.org/10.58313/masquedos.2024.v9.n11.264>