

FORMULACIÓN DE UNA METODOLOGÍA DE FORMACIÓN Y EVALUACIÓN EN EMPRESARISMO, BAJO UN MODELO DE COMPETENCIAS

Paola Podestá, MSc¹

María Cristina Hernández, MA²

RESUMEN

El presente artículo se deriva de un trabajo de investigación que resulta del interés institucional y del GUIE³ por contar con un modelo de formación y evaluación en Empresarismo, para la Universidad EAFIT. Se elige un modelo por competencias, dada la tendencia actual de la pedagogía hacia esta perspectiva, entendiendo el concepto de competencia como “hacer en contexto”. El Empresarismo es hoy una de las estrategias de desarrollo de la Universidad EAFIT; junto con los procesos de promoción y acompañamiento, el proceso de formación es uno de los pilares del programa. El resultado de este trabajo de investigación es, entonces, el modelo de formación y evaluación por competencias para Empresarismo, modelo que sirve no sólo al interior de la Institución, sino también como metodología replicable en proyectos de consultoría en el tema.

ABSTRACT

This article results from a research project conducted by GUIE⁴, due to EAFIT University's interest in having a model for its education on Entrepreneurship. A competency - based model is chosen, following the current trends in pedagogy toward this perspective, and understanding this concept as “doing in context”. Entrepreneurship is today one of EAFIT's development strategies; along with promotion and follow-up, the education process is one of the pillars of this program. The result of this research project is, hence, the competency –

¹ Directora Académica del Centro para la Innovación, Consultoría y Empresarismo de la Universidad EAFIT en Medellín, Colombia y coordina el sistema de formación en Empresarismo, para la misma universidad. Es miembro del Grupo de Investigación en Innovación y Empresarismo – GUIE, de la Universidad EAFIT, y del Grupo de Investigación en Gerencia en Colombia, de la misma Universidad.

² Docente adscrita al departamento de Ingeniería de Diseño de Producto de la Universidad EAFIT y Directora de la Especialización en Gestión de Diseño de la misma Universidad. Miembro del Grupo de Investigación en Ingeniería de Diseño - GRID y del Grupo de Investigación en Innovación y Empresarismo - GUIE, de la Universidad EAFIT.

³ Grupo de Investigación en Innovación y Empresarismo, Universidad EAFIT, Medellín, Colombia.

⁴ Research Group on Innovation and Entrepreneurship, EAFIT University, Medellín, Colombia.

based model which serves not only for the education process in the University, but also as a methodology to be transferred.

Introducción

El programa de Empresarismo de la Universidad EAFIT es hoy uno de los más importantes y de mayor crecimiento en la Institución. Este surgió hace ya varios años a partir del interés manifiesto de estudiantes y profesores que, con su trabajo y resultados, lograron que la Universidad los apoyara, haciendo del Empresarismo una de las grandes estrategias del Plan de Desarrollo Institucional 2006- 2012. Empresarismo se concibió inicialmente como una serie de asignaturas electivas, que buscaban integrar dentro de los grupos de clase ingenieros, administradores, contadores, abogados, reconociendo que la riqueza de una empresa está en la multidisciplinariedad de sus equipos emprendedores. Así nacieron algunas de las empresas que hoy tienen mayor reconocimiento dentro de la comunidad universitaria, pero también en la ciudad e, incluso, en el país.

Con el desarrollo del programa vino también su crecimiento. Ya no sólo se trataba de un programa de asignaturas, sino de todo un conjunto de actividades de promoción, formación y acompañamiento que hoy paulatinamente comienzan a articularse de manera sistémica. En 2006 las directivas de la Universidad tomaron la decisión de incluir una asignatura de Empresarismo como parte del “Núcleo de Formación Institucional”, es decir, un conjunto de áreas del conocimiento compuestas por asignaturas obligatorias para todos los estudiantes de pregrado de la Universidad. Esta decisión implicó que el componente de formación sufriría grandes cambios y el programa debía prepararse para responder a ellos; el primero de esos cambios, y el más evidente, fue el número de estudiantes y, por consiguiente de docentes vinculados a Empresarismo, que creció notablemente: de 5 grupos semestrales en toda la línea de formación, se pasó a 15 en 2007 y a 19 en 2008. Y se prevé que el número de estudiantes en esta línea siga aumentando.

En virtud de lo anterior, entonces, era necesario que el programa contara con un modelo formal, replicable, transferible no solo a los estudiantes sino también a los docentes y a otras instituciones interesadas en el tema.

El presente artículo resulta de un trabajo de investigación realizado para generar el modelo de formación en Empresarismo, basado en competencias. Este trabajo fue adelantado bajo la modalidad de investigación cualitativa. Los lineamientos generales del modelo descansan en las entrevistas a docentes y empresarios de EAFIT y de universidades e instituciones de fomento al emprendimiento en Cali, Barranquilla y Bogotá; la información relevante extraída del COMCOM 2007 y 2008⁵; las entrevistas con expertos y una referencia al modelo conceptual del programa Jóvenes con Empresa, propuesto por la Universidad ICESI de Cali.

Empresarismo en la Universidad EAFIT

La Universidad EAFIT es reconocida hoy por la comunidad académica de la ciudad de Medellín como una de las instituciones de educación superior seriamente comprometidas con el Empresarismo, entendido éste como el programa a través del cual la Institución forma y acompaña a estudiantes de pregrado, postgrado y educación continua en el desarrollo del espíritu y las capacidades emprendedoras, así como en la concreción de una idea de negocio en una empresa económicamente viable, ambientalmente sostenible y socialmente responsable. A lo anterior se suma la posibilidad de extender la experiencia y conocimiento desarrollados por la Universidad, para llevar el Empresarismo a la sociedad, mediante programas de consultoría.

El desarrollo del Empresarismo en la Universidad EAFIT se divide en tres momentos (Tabla 1): (i) los inicios, que corresponden al período comprendido entre los finales de la década de los 80 y mediados de los 90, (ii) cuando pasa de ser una actividad en la sede de Llanogrande a convertirse en estrategia institucional, período comprendido entre 1997 y 2002 y (iii) el desarrollo de Empresarismo como estrategia institucional incluido en el Plan Estratégico 2006-2012.

A continuación se ilustra el recorrido histórico del programa de Empresarismo. La gráfica incluye algunos momentos importantes dentro de este proceso, eventos éstos que fueron

⁵ Congreso Mundial de Competencias.

configurando las actividades de promoción, formación y acompañamiento al proceso empresarial y cuyo resultado se plasma hoy en el programa de Empresarismo de EAFIT.



Tabla 1. Fuente: Elaboración propia

El método para realizar la investigación fuente de este modelo

La presente investigación es de modalidad cualitativa. El diseño de la investigación, de tipo transeccional descriptivo (Toro y Parra, 2006, 158), tuvo como objeto indagar sobre los modelos de formación y evaluación en Empresarismo a un grupo de personas compuesto por: (i) Profesores de la Universidad EAFIT; (ii) Emprendedores de la Universidad EAFIT; (iii) Profesores de otras Universidades en Colombia (Universidades ICESI y Javeriana en Cali, Universidad Externado de Colombia y programa Jóvenes con Empresa en Bogotá, Universidad del Norte en Barranquilla); (iv) Emprendedores de las mismas ciudades y universidades mencionadas arriba.

Paralelamente, se llevó a cabo una revisión del estado del arte, donde se consideraron textos y opiniones de expertos sobre temas relacionados con la formación y evaluación de competencias en Empresarismo. Las conclusiones de esta revisión permitieron establecer criterios importantes para la definición del marco de referencia para la creación del modelo de formación y evaluación en Empresarismo.

Para analizar la información arrojada por el trabajo de campo se utilizó la técnica de “análisis de contenido”, técnica enmarcada dentro de la metodología de análisis discursivo, propuesta que se eligió como la más adecuada considerando los objetivos del proyecto y el perfil de los entrevistados. El análisis de contenido es una técnica de análisis textual utilizada en investigación cualitativa en ciencias sociales, que permite hacer una aproximación interpretativa acorde con la intención de dichas ciencias, es decir, la observación de hechos o de acciones, en donde los investigadores “están interesados ante todo en las acciones humanas.”⁶ El foco del análisis de contenido son las formas expresivas de dichas acciones humanas. El lenguaje verbal y no verbal y las expresiones artísticas en general, hacen parte de estas formas expresivas de tales acciones.

Para la etapa de recolección de información se identificaron cuatro ejes temáticos sobre los cuales giraron las preguntas, ejes que llevaron a establecer una clasificación. Estos ejes son: *Estrategia, Control, Formación y Evaluación, y Validación*; es decir, las preguntas permitieron identificar aspectos concretos de la experiencia de EAFIT y de otras universidades pares, con el fin de construir el marco de referencia del modelo de formación y evaluación por competencias.

En síntesis, la metodología de análisis está dada por la técnica de análisis de contenido, y los referentes teóricos recogidos en el estudio del estado del arte, así como la clasificación surgida del propio proceso de investigación, son la teoría interpretativa. A partir de estos dos ejes se analizaron los resultados de las entrevistas.

⁶ NAVARRO, P. y DÍAZ, C. Análisis de contenido. En: Métodos y técnicas cualitativas de investigación en ciencias sociales. Juan Manuel Delgado y Juan Gutiérrez, editores. Síntesis: Madrid, 1998. p. 177.

Así pues, este proyecto de investigación consistió de las siguientes fases: Un estudio exploratorio, en el cual se revisó el estado del arte y se condujeron las entrevistas a profesores, emprendedores y expertos de Medellín, Bogotá, Cali y Barranquilla⁷; la construcción de un marco de referencia para la formación y evaluación por competencias y la formulación del modelo de evaluación y formación en Empresarismo, basado en competencias.

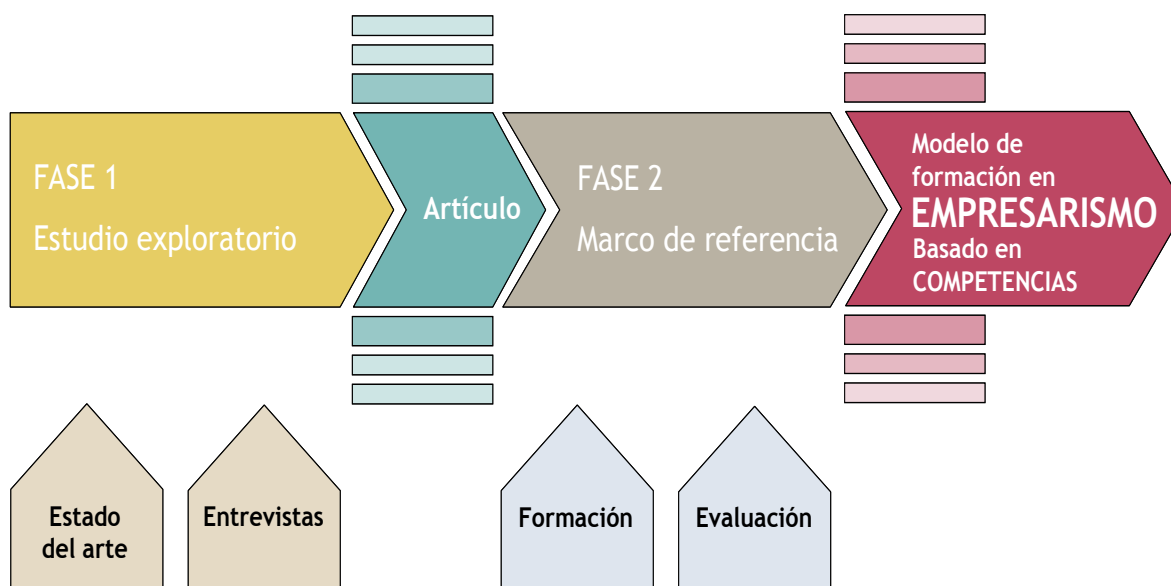


Fig 1. Fuente: elaboración propia.

Como puede verse a partir de las etapas anteriormente descritas, el punto de llegada de esta investigación es el modelo en sí, que se materializa, entre otros aspectos, en los microcurrículos de las asignaturas que componen la línea de formación en Empresarismo, de la Universidad EAFIT. A estos microcurrículos se llegó partiendo del análisis del contexto general, y particularmente de aspectos como las directrices dadas por el Ministerio de Educación de Colombia, las tendencias contemporáneas en pedagogía y la revisión de prácticas curriculares en América Latina. Desde este referente se analizó la Misión de la

⁷ Estos entrevistados pertenecían, en su momento, a las siguientes instituciones: Universidad EAFIT (Medellín), Universidad Externado de Colombia (Bogotá), Universidad ICESI, Pontificia Universidad Javeriana (Cali), Universidad del Norte (Barranquilla), Fundación Corona – Programa Jóvenes con Empresa (Bogotá).

Universidad EAFIT⁸, así como el Plan Estratégico de Desarrollo de la Institución, para el periodo 2006 – 2012, para arribar finalmente al programa de Empresarismo, expresado en los currículos antes mencionados.

Del análisis del contexto se observó la tendencia actual a la formación bajo modelos de competencias, y se llegó a la definición desde la cual se entiende este concepto: *hacer en contexto*. La revisión de la Misión y el Plan Estratégico de la Universidad mostraron claramente la importancia de desarrollar el programa de Empresarismo en EAFIT, al identificar éste como uno de los componentes que, junto con la Investigación, conforman el eje de desarrollo del “Descubrimiento”;⁹ y, finalmente, la reconstrucción de los diez años de historia del programa en la Universidad, mostraron los aprendizajes y experiencias que garantizan un programa con la suficiente historia y el reconocimiento nacional, para contar con un modelo de formación adaptado a las actuales condiciones del contexto y de la Universidad.

Marco de referencia para el modelo

Como ya se ha mostrado, tanto la trayectoria del programa de Empresarismo, como su crecimiento e importancia al interior de la Universidad, se constituyen en razones suficientes que justifican la propuesta de un modelo de formación y evaluación en Empresarismo, basado en competencias, para la Universidad EAFIT. Desde la perspectiva de los beneficiarios directos del modelo de formación, se definen los siguientes:

La Universidad EAFIT: El modelo le permite a la Institución consolidar los lineamientos establecidos en su Plan Estratégico de Desarrollo 2006-2012, en el tema de Empresarismo; a su vez, se convierte en un modelo de referencia para programas y proyectos en la Institución, que tengan que ver con el desarrollo de competencias: programas académicos o

⁸ La Universidad EAFIT tiene la Misión de contribuir al progreso social, económico, científico y cultural del país, mediante el desarrollo de programas de pregrado y postgrado —en un ambiente de pluralismo ideológico y excelencia académica— para la formación de personas competentes internacionalmente; y con la realización de procesos de investigación científica y aplicada, en interacción permanente con los sectores empresarial, gubernamental y académico.

⁹ Los otros dos ejes de desarrollo del Plan Estratégico EAFIT 2006 – 2012 son el Aprendizaje y el Compromiso Institucional.

administrativos. De manera similar, se puede replicar en otras instituciones —para atender procesos de consultoría CICE¹⁰— agregando uno más al portafolio de productos de consultoría de la Universidad EAFIT.

Los estudiantes: En 2008, 1134¹¹ estudiantes de pregrado de las asignaturas Iniciativa y Cultura Empresarial y Construcción Empresarial, ya que las asignaturas Anteproyecto de Plan de Negocio y Plan de Negocio aún no estaban operando sobre los programas de formación basada en competencias. Los estudiantes se hacen partícipes de un modelo cuya orientación, a través de actividades de naturaleza práctica en las sesiones de clase, propicia que ellos se hagan conscientes, permanentemente, del nivel de desarrollo de sus competencias, que los están llevando a ser “jóvenes audaces, con espíritu emprendedor”.¹²

Los docentes: Estos participan en un modelo de formación que se inscribe dentro de las tendencias de la educación actual, se convierten en un miembro más de un equipo de trabajo, lo que les permite compartir sus quehaceres en cuanto a las estrategias pedagógicas, y no actuar en solitario en el marco de un modelo de formación que necesita estar repensando las actividades de clase, tanto para la formación como para la evaluación.

La sociedad: Existirán nuevas fuentes de empleo, distintas a las tradicionales ya que, con el modelo, se forman profesionales con un potencial para ser empresarios, capaces de replicar un método para crear nuevas empresas para la sociedad o hacer parte de una empresa ya constituida. De igual manera, a través de los proyectos de consultoría, el modelo posibilita un acompañamiento efectivo durante la creación de empresas económicamente viables, ambientalmente sostenibles y socialmente responsables.

El equipo de trabajo asumió como base teórica para trabajar el sistema de formación en Empresarismo, los siguientes factores: (i) el resultado del análisis discursivo —mediante la técnica de análisis de contenido— realizado a los 22 entrevistados, entre ellos emprendedores – empresarios, docentes y personal administrativo de instituciones educativas y de apoyo al emprendimiento; (ii) las evidencias encontradas en la revisión

¹⁰ Centro para la Innovación, Consultoría y Empresarismo. Universidad EAFIT

¹¹ Fuente: Admisiones y Registro, Universidad EAFIT. Octubre, 2008.

¹² Mejía, Juan Luis. Lineamiento general desde la Rectoría de la Universidad EAFIT, que orientó el desarrollo de este proyecto. Junio, 2007.

sobre el estado del arte, derivadas del análisis de la información del Congreso Mundial sobre las Competencias Laborales —COMCOM 2007 y 2008—, (iii) las entrevistas con dos expertos en el área; y (iv) el Modelo Conceptual de Desarrollo Empresarial Basado en Competencias, propuesto por la Universidad ICESI, con 21 años de experiencia en este campo. (Varela, Bedoya, 2006, 21). A continuación se desarrolla cada uno de estos cuatro factores.

Las entrevistas arrojaron información que permitió identificar cuatro elementos a considerar en el modelo: (i) Una formación orientada a **la práctica**, que reconozca el **contexto**; esto se refiere básicamente a la necesidad de formar en temáticas conectadas directamente con el qué hacer específico al que se enfrenta un emprendedor. (ii) La necesidad de fortalecer la **persona del emprendedor**; este aspecto alude a cómo la formación debe apuntar al desarrollo de competencias que integren en el individuo habilidades, conocimientos y actitudes. Es evidente que centrarse en la persona garantiza que la decisión de ser empresario y el plan de vida de una persona son aspectos que deben estar conectados, y deben obedecer a un deseo personal. (iii) El papel del **docente** y la **metódica**; en este punto las entrevistas indicaron la importancia de docentes – empresarios, familiarizados con el mundo de la creación y operación de las empresas, así como hábiles en vincular la filosofía de la universidad con los intereses de los emprendedores. En cuanto a la metódica, las principales conclusiones tienen que ver con la manera como las actividades desarrolladas en ambientes de aprendizaje, permitan una vivencia real al estudiante, que lo confronte con sus propios deseos de ser empresario. (iv) **El apoyo institucional** y la disposición de la **infraestructura**. Este punto se refiere al apoyo de las diferentes instituciones, desde su equipo directivo hasta los docentes mismos, y cómo esto permite que, una vez que se detecta el interés de trabajar el tema del Empresarismo, éste pueda crecer, incluye la disposición de recursos físicos y financieros para llevar a cabo las actividades propias de la formación en Empresarismo.

Por su parte, el Congreso Mundial de Competencias (COMCOM 2007 – 2008) sirvió como escenario para dar a conocer las tendencias y experiencias de diversos países, alrededor de la formación y evaluación bajo modelos de competencias. En dicho espacio se compartieron conclusiones que fueron tenidas en cuenta para la elaboración del modelo en

cuestión; en general tales conclusiones versaron sobre: la distinción entre los tipos de competencias, el papel de las diferentes instituciones educativas y sus reformas curriculares, el modelo pedagógico subyacente a la formación por competencias, la vinculación entre el desarrollo de competencias, y las realidades contextuales, el enfoque particular de las instituciones y modelos en cuanto a la evaluación de las competencias, entre otros.

Continuando, las entrevistas con expertos, cuyo centro fue la evaluación, arrojaron tres elementos de análisis: la metódica y la infraestructura (que coinciden con aspectos identificados en las entrevistas, ya tratados líneas arriba) y la política institucional. En cuanto al primer elemento identificado, los expertos reconocen que **la evaluación** en un sistema de formación basado en competencias, debe **tener en cuenta la realidad** con la cual se quiere relacionar al estudiante, en el caso específico del proyecto presente, **la realidad del Empresarismo**, de suerte que si bien existe **componente teórico** en dicha evaluación, también debe existir un **componente práctico**. El modelo de formación de la Universidad EAFIT se formuló teniendo en cuenta unos *critérios de evaluación*, que se han denominado *desempeño*, que guiarán la observación del docente y el estudiante a la hora de evaluar la presencia y el nivel de desarrollo de determinada competencia. Por su parte, en cuanto a la infraestructura, se resalta la relevancia del número de estudiantes por docente, salones o espacios en general que permitan evaluaciones donde pueda haber movimiento, desplazamientos, no solo el estudiante frente a un computador o en una silla escribiendo respuestas a preguntas teóricas. Por último, se puede pensar que la infraestructura contempla los lineamientos dados desde las **estrategias y políticas institucionales**, que posibiliten el tipo de evaluación que se sugiere: se hace aquí referencia especialmente al **tradicional examen final** (tradicional en el medio universitario colombiano de los últimos 30 años) que puede ser **reemplazado o complementado** con actividades que pongan al estudiante en una situación con el fin de permitirle a él y al docente evaluar/tomar conciencia del grado de desarrollo o, en su defecto, de la presencia o no de las competencias que el proceso de formación pretende desarrollar.

Finalmente, sirvió como referente el modelo desarrollado por la Universidad ICESI de Cali, Colombia, ya mencionado, cuyo aporte principal fue la **definición de las competencias** que

se desean desarrollar, así como la definición de los **procesos formativos** que son necesarios.

El modelo

Para formular el modelo de formación y evaluación en Empresarismo, bajo competencias, se partió de unas consideraciones iniciales: ¿Dónde se había estado? ¿Dónde se estaba? ¿Para dónde se iba? ¿Cómo se iba a llegar allá? La respuesta a estos cuatro interrogantes puso en evidencia que era necesario desarrollar un modelo propio para EAFIT, en el que se pudiera integrar lo descrito, con una estructura replicable al interior de la Universidad y en otras instituciones (para atender procesos de consultoría del CICE).

Se retomaron para la creación del modelo las siguientes características que consideramos relevantes en el modelo de la Universidad ICESI, que hace dos distinciones, a la luz de lo que algunos autores han definido como lo necesario para formar personas con una mentalidad empresarial: *un proceso de formación y un entorno favorable*. Las características que se retoman son las siguientes:

1. Es posible estructurar un modelo conceptual que facilite a cada institución el proceso de diseño de su modelo específico.
2. El modelo se basa en el desarrollo de dos tipos de competencias: Personales: (actitudinal —el ser— y habilidades -basadas en el ser- de eso que yo soy, qué tengo) y de conocimiento.
3. El modelo presenta etapas de Formación, de Evaluación y Mecanismos de retroalimentación.
4. El Modelo está basado en el desarrollo o no de las competencias por parte de quien participa en el proceso, no en el concepto de curso o de crédito.

Posteriormente se definieron las competencias que se desarrollarían a lo largo de todo el sistema de formación. Para este caso, se establecieron 18 competencias.¹³ Cada una de

¹³ Las competencias incluyen las 13 del modelo de Jóvenes con Empresa (cfr: modelo de formación programa Jóvenes con Empresa Colombia, 2005 – 2009), más 5 competencias adicionales definidas por la Universidad

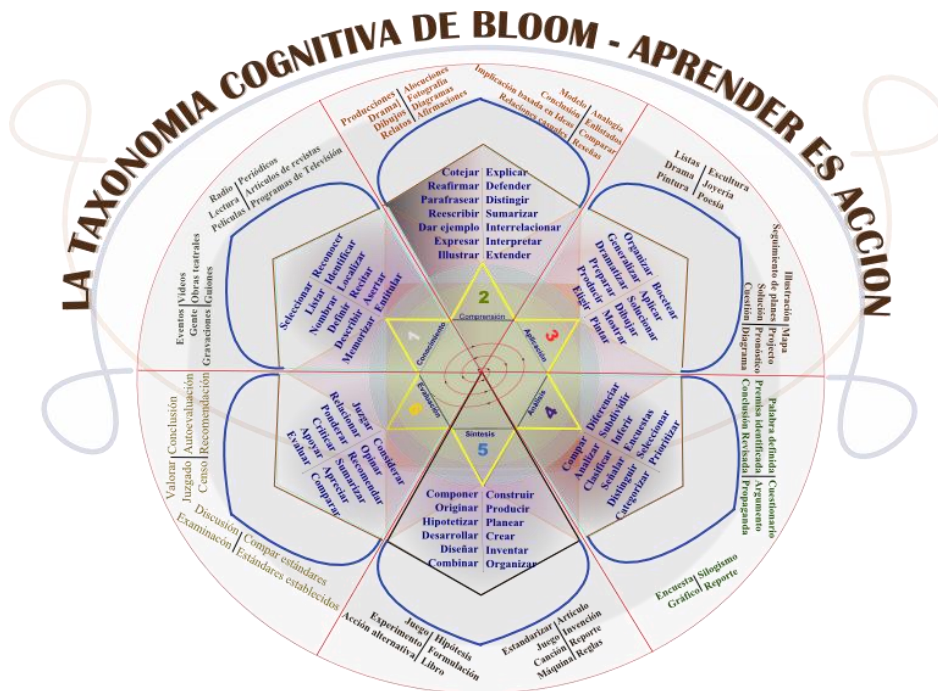
ellas está definida con el fin de aclarar en qué consiste y, siguiendo con el modelo de referencia ya mencionado, se establecen tres niveles de desarrollo para cada una de ellas (alto, medio y bajo) con sus respectivas descripciones en cuanto al comportamiento que cada nivel debe manifestar, así como el *desempeño* que tal nivel permite observar. *Este aspecto es determinante para la evaluación, pues se convierte en el estándar o criterio de referencia frente al cual el docente y el estudiante compartirán la retroalimentación en relación con el nivel de desarrollo de las competencias a evaluar.* Tal y como lo han afirmado los expertos en el tema de evaluación por competencias, cada modelo debe establecer unos criterios de evaluación que sirven al docente, no solo como guía de esa evaluación, sino también al momento de proponer los ejercicios o actividades pedagógicas que el estudiante deberá realizar en el proceso de formación. Así entonces, el docente y el estudiante pueden observar estos desempeños con el fin de establecer un grado de desarrollo de la competencia. Este es el criterio o referente para la evaluación. En síntesis, este nivel de desempeño es el criterio de evaluación a utilizar por parte tanto de estudiantes como de docentes y/o asesores.

Por tratarse de un modelo de formación y evaluación, a ser usado en el ámbito académico, principalmente, la investigación tuvo en cuenta como referente conceptual pedagógico, la Taxonomía de Benjamin Bloom¹⁴, que asume que el aprendizaje a niveles superiores depende de la adquisición del conocimiento y habilidades de ciertos niveles inferiores. Al mismo tiempo, muestra una visión global del proceso educativo (figura 2), promoviendo una forma de educación con un horizonte holístico.

Figura 2: La Taxonomía Cognitiva de Bloom

EAFIT, tras un proceso de sesiones de trabajo con docentes, empresarios y estudiantes de la misma universidad.

¹⁴ La taxonomía de los objetivos de la educación, también conocida como la **taxonomía de Bloom**, es una clasificación de los diferentes objetivos y habilidades que los educadores pueden proponer a sus estudiantes. La idea surgió en una reunión de la Asociación Norteamericana de Psicología, en 1948, con el fin de facilitar la comunicación e intercambio de materiales entre examinadores.



Fuente:

http://es.wikipedia.org/wiki/Taxonom%C3%ADa_de_objetivos_de_la_educaci%C3%B3n

(fecha de última Consulta: diciembre de 2008)

El grupo de investigación revisó los objetivos existentes de las 4 asignaturas de formación en Empresarismo de la Universidad EAFIT¹⁵ a la luz de este referente pedagógico, y reformuló dichos objetivos, teniendo en cuenta el criterio de conservar una línea continua de formación. Durante la revisión de los objetivos enunciados en los programas académicos de las asignaturas se analizaron las tres dimensiones en la taxonomía de los objetivos de la educación propuestas por Bloom : (i) Dimensión afectiva, (ii) Psicomotriz y (iii) Cognitiva. En particular se consideró la última teniendo en cuenta que Bloom la describe como una habilidad para pensar las cosas, es decir, propone que los objetivos cognitivos giran en torno del conocimiento y la comprensión de cualquier tema dado. Bloom propone entonces seis niveles en la taxonomía en orden ascendente —conocimiento, comprensión, aplicación, análisis, síntesis, evaluación— los cuales fueron tenidos en cuenta por el grupo para la reconstrucción de los objetivos de las asignaturas.

¹⁵ Iniciativa y Cultura Empresarial, Construcción Empresarial, Anteproyecto de Plan de Negocio y Plan de Negocio

Así entonces, se redefinieron entonces los objetivos de las asignaturas siguiendo el orden ascendente anteriormente mencionado, para crear así un hilo conductor de los objetivos de las asignaturas, en secuencia de desarrollo, partiendo del espíritu empresarial a la idea de negocio, luego al concepto de negocio y a la oportunidad de negocio, y finalmente al plan de negocio.

Una vez establecidos los objetivos de las asignaturas se procedió a asociar las competencias que tenían relación con cada uno de los objetivos. Así se creó entonces el cuadro de competencias a desarrollar en la formación de emprendedores en la Universidad EAFIT. Así, se generaron las competencias asociadas a cada asignatura, el nivel de entrada y de salida requerido en cada una de ellas de acuerdo con los objetivos de la asignatura, lo mismo que su clasificación considerando si es: (i) de actitud, (ii) de habilidad y (iii) de conocimiento. Con base en esto se ordenaron las competencias por nivel de entrada y salida, y por asignatura, para mostrar el encadenamiento de las materias en función del desarrollo de las competencias.

En relación con la evaluación de las competencias, puede decirse que ésta es una labor compleja. Evaluar el grado de desarrollo de las competencias en los estudiantes, con la consiguiente retroalimentación, supone dos aspectos que se deben considerar al mismo tiempo: (i) que el estudiante haga su propia evaluación frente a dónde se encuentra en relación con las competencias a desarrollar y (ii) que el docente comprenda en qué nivel se encuentra el alumno frente a una determinada competencia para hacer una retroalimentación.

En vista de lo anterior, y del papel que juega el acompañamiento de los docentes en el proceso de evaluación, es importante entonces formular un plan de capacitación para los mismos de manera que puedan atender, no solo la demanda de los cursos, sino también prepararse en relación con los elementos importantes relativos a la evaluación, ya señalados líneas arriba.

Así pues, en la medida que se logren consolidar nuevas estrategias, como por ejemplo la construcción de un banco de actividades, se podrá ir perfeccionando el modelo de evaluación, aunque la investigación indica que esto tomaría un tiempo prudente, en vista de

la importancia que reviste la consolidación de un cuerpo profesoral adecuadamente preparado.

A partir de las entrevistas realizadas puede verse que tanto docentes como expertos en el tema de evaluación por competencias fueron claros en afirmar que no existe una única forma de evaluar el nivel de desarrollo de las competencias; sin embargo sí coinciden en reconocer que esta evaluación necesita una permanente interacción y retroalimentación entre docente y estudiantes, pues hacer conciencia del nivel de desarrollo de una competencia es ya una evaluación. Asimismo afirman que no se ha dicho la última palabra en relación con cómo se miden las competencias. Para el caso de la Universidad EAFIT, el modelo propone una evaluación fruto del estilo pedagógico del docente y, en todo caso, una que garantice que las actividades pedagógicas que apuntan al desarrollo de determinada competencia sean analizadas y evaluadas por docente y estudiante, aún conjuntamente, y con base en unos criterios establecidos en el modelo (el *desempeño* observable) para llegar a conclusiones sobre su nivel de desarrollo.

Comentarios finales

Un modelo de formación, en el caso concreto de este trabajo de investigación el modelo de formación en Empresarismo basado en competencias, no puede pensarse aisladamente, es decir, no puede hablarse de un modelo de formación que sólo se piense a sí mismo; en su lugar, la perspectiva debe ser sistémica, es decir, debe tener en cuenta otros elementos que inciden en la definición y operación del mismo. Esto significa la relación entre: (i) los intereses de las instituciones educativas y sus reformas curriculares y (ii) las condiciones o directrices que establecen los agentes de la educación desde el gobierno en relación con la formación por competencias, considerando requerimientos de los empleadores.

Habiendo identificado los elementos que entran en relación, teniendo en cuenta la influencia que ellos tienen en la materialización de filosofías, políticas, estrategias y necesidades en un programa de formación, se pasó entonces a formular el modelo y se revisaron las asignaturas y microcurrículos de las mismas.

Este proceso de investigación dejó algunas reflexiones, que se exponen a continuación a manera de recomendaciones generales. Se rescata, en primer lugar, el valor de proponer un modelo de formación a partir de un proceso de investigación, como es el caso del presente trabajo. Este proceso no sólo permite revisar la coherencia entre la filosofía y políticas de la Institución, sus estrategias y objetivos, y los programas de formación, sino que pone a la Institución en perspectiva frente a instituciones pares, que en la comunidad académica y empresarial se reconocen por su liderazgo en el tema. Es el caso de las universidades e instituciones consideradas para esta investigación.

En segundo lugar, se sugiere la revisión periódica de los programas de las asignaturas, los microcurrículos, especialmente en aquellas asignaturas cuya pedagogía se basa en la formación por competencias. Como ya se ha visto, si una competencia se entiende como hacer en contexto, y el contexto es dinámico, cambiante, incluso impredecible, es responsabilidad de la Universidad estar en constante contacto con las realidades con las cuales el estudiante deberá interactuar y para las cuales deberá estar preparado.

En tercer lugar, y en relación con el estudiante y el docente que entran en la relación pedagógica, el modelo de formación por competencias debe considerar actividades que ayuden a desarrollar esas competencias, pero esto no será posible si no se considera la metacognición de la que todo ser humano está dotado, es decir, entender al individuo como un ser reflexivo, con capacidad de reflexionar sobre lo reflexionado. En este punto, claramente propuesto en el modelo, el docente juega el papel central, pues es él quien genera las reflexiones en los estudiantes.

Como cuarto aspecto, se encuentra la necesidad de hacer una evaluación previa de las condiciones, requerimientos profesionales y orientación de las asignaturas, antes de decidirse por un modelo de formación basado en competencias. Tanto los entrevistados como las fuentes académicas consultadas en los diferentes escenarios indican que este tipo de formación se impone en el mundo de la educación. Sin embargo, es necesario recordar que la definición de competencias depende de la perspectiva desde la cual se esté entendiendo, no hay una sola y única definición, y que existen otros modelos de formación que han dado y están dando los resultados que buscan las instituciones para determinadas áreas del saber.

El trabajo de investigación del cual se deriva este artículo permitió, pues, lograr el objetivo propuesto, así como marcar un punto de partida para futuras revisiones y reflexiones alrededor del modelo de formación en Empresarismo, de la Universidad EAFIT.

Bibliografía

1. ASUBEL, D.P. The Acquisition and Retention of Knowledge: A Cognitive View . Springer, 2000.
2. BLOOM, B. Taxonomy of Educational Objectives, Handbook 1: Cognitive Domain. Addison Wesley Publishing Company, 1956.
3. BONILLA, E y RODRIGUEZ, P. Más allá del dilema de los métodos. Santafé de Bogotá: Norma, 1985.
4. CASSANY, D. La cocina de la escritura. Barcelona: Anagrama, 1998. 225 p.
5. CASTRO, S. A la velocidad del Byte. Medellín: Universidad EAFIT, 2008. 116 p.
6. CONGRESO MUNDIAL SOBRE COMPETENCIAS LABORALES, MEMORIAS. Bogotá, 2007.
7. CONGRESO MUNDIAL SOBRE COMPETENCIAS LABORALES, MEMORIAS. Bogotá, 2008.
8. ESPINAL, J. Skudmart: Química con la muerte. Medellín: Universidad EAFIT, 2007. 140 P.
9. FEYERABEND, P. Contra el método. Barcelona: Ariel, 1989. Segunda edición. 186 p.
10. HERNANDEZ, R. et. al. Metodología de la investigación. México: McGraw Hill, 1991. Segunda edición. 501 p.
11. LOPERA, E. *et. al.* Investigación cualitativa confrontación y prospectiva. Medellín: Universidad de Antioquia, 1993. 366 P.
12. NAVARRO, P. y DÍAZ, C. Análisis de contenido. En: Métodos y técnicas cualitativas de investigación en ciencias sociales. Juan Manuel Delgado y Juan Gutiérrez, editores. Madrid: Síntesis, 1998. 668 P.
13. TORO, I. y PARRA, R. Método y conocimiento: metodología de la investigación. Medellín, Universidad EAFIT. 387 P.
14. VARELA, R. Innovación Empresarial: Arte y Ciencia en la creación de empresas. Bogotá: Prentice Hall, 2001.
15. VARELA, R y BEDOYA, O. Modelo conceptual de desarrollo empresarial basado en competencias. En: Estudios Gerenciales, vol. 22 No. 100, julio-septiembre, 2006.

16. VÉLEZ, O. y GALEANO, E. Investigación cualitativa estado del arte. Medellín: Editorial Universidad de Antioquia: 2002. 88 P.
17. www.eafit.edu.co/informacioninstitucional Plan Estratégico 2006-2012

