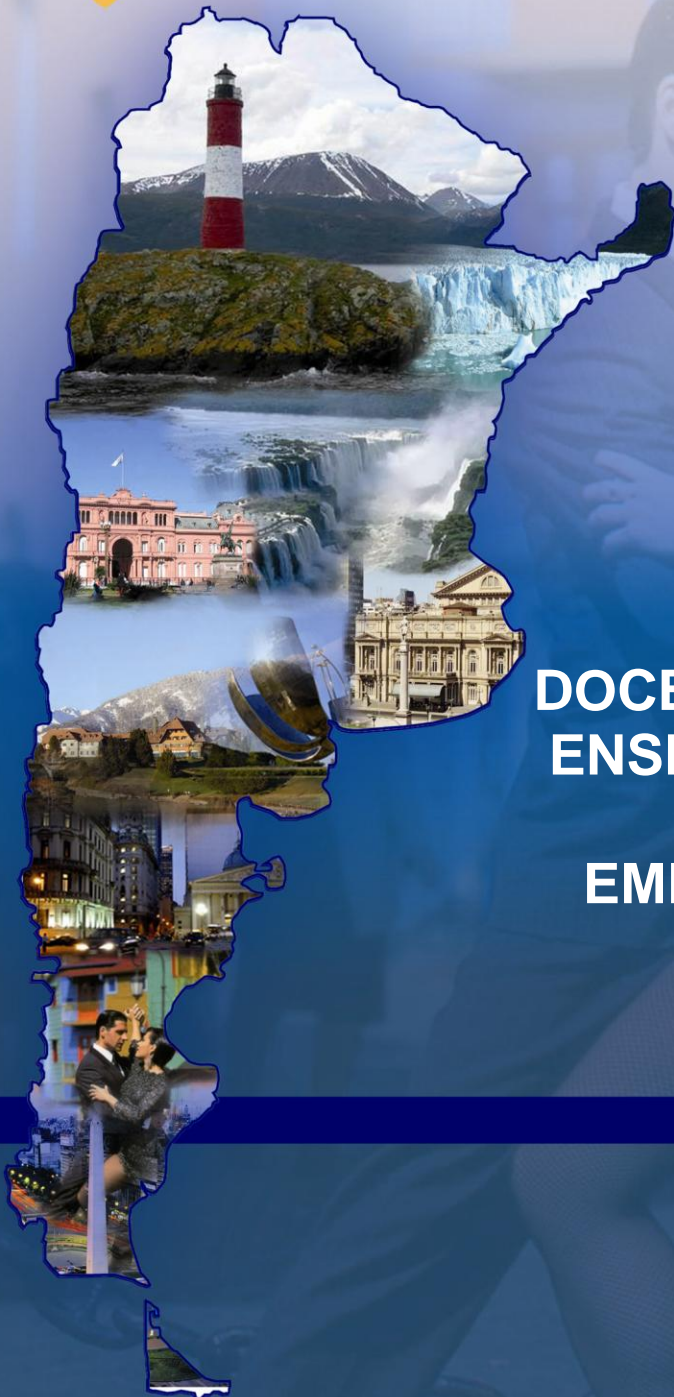


XIII

Asamblea General de ALAFEC

Buenos Aires, Argentina
del 9 al 12 de Octubre de 2012



**PROPUESTA DE UN PERFIL
DOCENTE Y DE METODOLOGÍA DE
ENSEÑANZA-APRENDIZAJE PARA
PROGRAMAS DE
EMPRENDEDURISMO SOCIAL EN
LA UNIVERSIDAD**

XIII Asamblea General DE ALAFEC Buenos Aires, Argentina

Título del Trabajo:

***“PROPUESTA DE UN PERFIL DOCENTE Y DE METODOLOGÍA DE
ENSEÑANZA-APRENDIZAJE PARA PROGRAMAS DE EMPRENDEDURISMO
SOCIAL EN LA UNIVERSIDAD”***

***-Basada en la experiencia de los Programas Sociales de la Escuela de
Administración de Negocios de la Universidad de Costa Rica-***

**Áreas de conocimiento que aborda:
Ética y Responsabilidad Social
Vinculación Universidad-Sociedad**

Nombre de los autores:
*MAE. Luz Marina Madriz Muñoz
Lic. Luis Angel Arroyo Venegas*

Universidad de Costa Rica
Facultad de Ciencias Económicas
Escuela de Administración de Negocios
Sede Rodrigo Facio
San Pedro de Montes de Oca
San José, Costa Rica, C.A.

Teléfonos y correo electrónico:

Prof. Madriz (506) 2285-3553 / 2511-9180
Lucymadriz@hotmail.com

Prof. Arroyo: (506) 2241-6048 / 2511-9180
Luarro53@hotmail.com

Junio 2012

**“PROPUESTA DE UN PERFIL DOCENTE Y DE METODOLOGÍA DE ENSEÑANZA-
APRENDIZAJE PARA PROGRAMAS DE EMPRENDEDURISMO SOCIAL EN LA
UNIVERSIDAD”**

***-Basada en la experiencia de los Programas Sociales de la Escuela de
Administración de Negocios de la Universidad de Costa Rica-***

RESUMEN

El presente trabajo tiene como objetivo general, proponer un perfil apropiado para el docente universitario que colabora en los Programas Sociales de las Facultades y Escuelas de Negocios y Contaduría, con el fin de lograr formar formadores que brinden una metodología efectiva en el proceso enseñanza-aprendizaje, para los participantes/estudiantes de los grupos vulnerables de la sociedad, en los cuales tiene un papel relevante la Universidad.

Para este fin, se ha investigado sobre las experiencias y resultados de las prácticas que obtienen los profesores y profesoras que conforman el equipo docente de la Escuela de Administración de Negocios de la Universidad de Costa Rica en los Programas Sociales: “Mujeres Construyendo un Mejor Futuro” y “Emprendedores de Oro”, así como las experiencias de los participantes con los profesores, en las cinco promociones anteriores y en esta sexta promoción vigente actualmente.

A partir del análisis de los resultados, se espera lograr una propuesta que contemple un perfil de docente para la gestión social de la Universidad, además de las metodologías y sistemas de evaluación pertinentes para estos grupos.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo tiene como objetivo general, proponer un perfil apropiado para el docente universitario que colabora en los Programas Sociales de las Facultades y Escuelas de Negocios y Contaduría, con el fin de lograr formar formadores que brinden una metodología efectiva en el proceso enseñanza-aprendizaje, para los participantes/estudiantes de los grupos vulnerables de la sociedad, en los cuales tiene un papel relevante la Universidad.

Para este fin, se ha investigado sobre las experiencias y resultados de las prácticas que obtienen los profesores y profesoras que conforman el equipo docente de la Escuela de Administración de Negocios de la Universidad de Costa Rica en los Programas Sociales: “Mujeres Construyendo un Mejor Futuro” y “Emprendedores de Oro”, así como las experiencias de los participantes con los profesores, en las promociones anteriores y en la sexta promoción vigente actualmente.

A partir del análisis de los resultados, se espera lograr una propuesta que contemple un perfil de docente para la gestión social de la Universidad, además de las metodologías de enseñanza-aprendizaje y sistemas de evaluación pertinentes para estos grupos.

Objetivo de la ponencia

Presentar una propuesta del perfil de los profesores, que forma parte del equipo docente encargado de colaborar en los programas sociales de la Universidad, así como de la metodología y sistema de evaluación, para el proceso de enseñanza-aprendizaje de estos grupos importantes de nuestra sociedad.

Objetivos Específicos

1. Investigar sobre las experiencias y resultados de las prácticas que obtienen los profesores y profesoras que conforman el equipo docente de la Escuela de Administración de Negocios de la Universidad de Costa Rica en los Programas Sociales: “Mujeres Construyendo un Mejor Futuro” y “Emprendedores de Oro”, así como las experiencias de los participantes con los profesores, en las cinco promociones anteriores y en esta sexta promoción vigente actualmente.
2. A partir del análisis de los resultados, lograr una propuesta que contemple un perfil de docente para la gestión de responsabilidad social de la Universidad, además de las metodologías y sistemas de evaluación pertinentes para estos grupos.
3. Retroalimentar a la Escuela de Administración de Negocios de la Universidad de Costa Rica, sobre los resultados alcanzados en esta investigación y

brindar las recomendaciones correspondientes para mejorar la efectividad de los Programas Sociales.

4. Ofrecer a las Facultades y Escuelas de Negocios y Contaduría, de las Universidades Latinoamericanas, las experiencias y hallazgos de esta investigación, con el fin de motivar a la implementación de programas de similar naturaleza en sus respectivas Universidades.

Problemática

Es bien conocida la dificultad que existe en lograr encontrar profesores universitarios que asimilen en forma apropiada, las metodologías y prácticas que demandan los diferentes planes de los programas sociales. Es evidente que existe una brecha entre lo que el docente pretende, las expectativas de los participantes y lo que finalmente se alcanza. ¿Por qué algunos profesores obtienen excelentes resultados, mientras que otros, tanto o más preparados académicamente, más bien fracasan?

El problema sin duda está en que no existe una carrera universitaria para este fin, así como con las metodologías utilizadas en el aula para impartir este tipo de cursos, pues las características, habilidades, competencias, etc. de los profesores y de los estudiantes son muy particulares.

Se pretende con la propuesta que se plasma en esta ponencia, contribuir de alguna manera al cierre de esa brecha en la formación de estos formadores.

I. UBICACIÓN DEL TEMA DESDE LA PERSPECTIVA TEÓRICA

1.1. Aspectos fundamentales de la RSE

Según diversos autores, en la década de los años ochenta y como producto de una serie de eventos, surge la Responsabilidad Social Empresarial. Entre estos eventos cabe mencionar la globalización, la expansión industrial y comercial, la reducción del papel del Estado y la ausencia de un marco legal fuerte que permitiera regular y controlar el desempeño empresarial.

Por otra parte gracias a la rápida transferencia de información, la conciencia pública sobre los problemas sociales, ambientales y económicos, los acuerdos y esfuerzos internacionales en pro del desarrollo sostenible, generan múltiples acciones por parte de diversos sectores de la sociedad a favor de la RSE.

A su vez, las empresas se percatan de que la puesta en marcha de políticas y acciones de responsabilidad social constituye una fuente de beneficios como reputación e imagen corporativa, lo que reduce el riesgo de la oposición pública contra sus operaciones, permite conservar a los clientes y facilita el ingreso a nuevos mercados con mayores exigencias.

A partir de esta realidad se concibe en los años noventa el concepto de responsabilidad social empresarial, como un fenómeno internacional para el diseño e implementación de prácticas organizacionales que permitan superar los desafíos y las limitaciones sociales actuales de forma sistemática, constructiva y eficaz, representando la convergencia entre ideas y evoluciones.

Desafortunadamente algunos esfuerzos en RSE se ejecutan en respuesta a la publicidad negativa sobre malas prácticas de las empresas. Tradicionalmente la responsabilidad de la empresa con la sociedad se entendía como simple filantropía, hoy hace referencia a la forma de hacer negocios, tomando en cuenta el manejo de riesgo, la innovación y la creación de valor.

El término **Responsabilidad Social Empresarial**, es utilizado en distintas formas y con una multiplicidad de definiciones, según Correa, Flynn y Amit (2004) cada empresa concibe la RSE a partir de los valores establecidos y la cultura organizacional.

Para nuestro efecto y según Ogliastri, Enrique y otros (2009), vamos a entender Responsabilidad Social Empresarial como un compromiso permanente que mantienen las empresas e instituciones para aumentar su competitividad y al mismo tiempo contribuir activamente con el desarrollo sostenible de la sociedad a través de actividades concretas y medibles con el objetivo de solucionar los problemas prioritarios del país.

1.1.2. Ejes temáticos de la Responsabilidad Social Empresarial para Costa Rica

Actualmente existen varios modelos de medición de la RSE a nivel mundial. Cada organización utiliza el que mejor se ajusta a su definición estratégica.

Para el caso de Costa Rica, la Asociación Empresarial para el Desarrollo (AED) y la Fundación Hivos, solicitaron a INCAE Business School, la elaboración de un modelo genérico, concretamente para la empresa privada. Es quizá el primer modelo diseñado a nivel Latinoamericano, en el año 2005.

¿Tienen las empresas que ser socialmente responsables? ¿Puede el sector privado contribuir al desarrollo sostenible del país a través de sus iniciativas de responsabilidad social empresarial? ¿Qué deben entender las empresas costarricenses como “su” responsabilidad social?

Estas eran las interrogantes que se planteaban los miembros de la Asociación de Empresarios para el Desarrollo (AED), una organización sin ánimo de lucro que en diciembre del 2004 contaba con más de 60 empresas afiliadas: Multinacionales con operaciones en Costa Rica, y empresas locales grandes, medianas y pequeñas.

Aunque existían en el país empresas que se llamaban a sí mismas “socialmente responsables”, en realidad no había una guía para determinar cuáles eran los requisitos para alcanzar esta denominación. Por lo tanto, resultaba necesario confeccionar una guía para que el sector privado nacional hablara un mismo idioma, definiendo un concepto de RSE para las empresas costarricenses y un mecanismo para evaluar su gestión en este campo. En febrero del 2004, bajo la conducción técnica de INCAE, se inició el proceso para desarrollar el modelo de RSE para las empresas costarricenses, el cual duró nueve meses.

AED e INCAE eran conscientes de que, para que el modelo fuera aceptado por las empresas, debían señalarse los beneficios que las prácticas de la RSE generarían para los negocios. Además el modelo debía contar con un proceso de validación por parte de otros sectores de la población, con el fin de ampliar su credibilidad y aceptación a escala nacional.

Tras un proceso de investigación y consulta a empresarios y distintos públicos de interés, los desafíos que se identificaron como prioritarios fueron los siguientes:

- ❖ Mejorar la cobertura y la calidad de la educación
- ❖ Recuperar la confianza en la política y en las instituciones
- ❖ Reducir la pobreza y el desempleo
- ❖ Mejorar la infraestructura crítica

- ❖ Mejorar el funcionamiento de las instituciones públicas y del Estado como proveedores de servicios públicos y bienestar social.

Estos grandes desafíos constituían un freno al desarrollo nacional y afectaban además el desempeño de las empresas que operaban en el país.

El modelo de RSE para Costa Rica abarcó la investigación de las principales iniciativas de RSE en el mundo: principios internacionales, estándares técnicos con esquemas de certificación, fondos de inversión socialmente responsables, índices financieros sostenibles, así como iniciativas de empresas en todo el mundo.

Si bien no existe una definición universal de RSE, el proceso de consulta logró consenso sobre una definición local. Como punto de partida se utilizaron los elementos comunes a los que hacen referencia las definiciones de RSE más aceptadas internacionalmente, entre ellos el compromiso voluntario, la conducta ética, la contribución al desarrollo sostenible y la relación con los públicos de interés. Partiendo de ello se estableció la siguiente definición para Costa Rica:

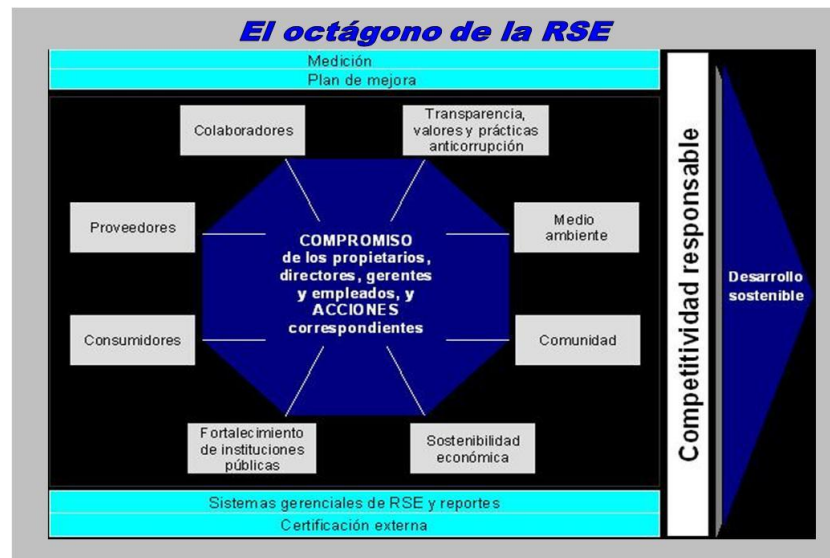
“Responsabilidad Social Empresarial es el compromiso permanente de las empresas para aumentar la competitividad mientras contribuyen activamente al desarrollo sostenible de la sociedad costarricense mediante acciones concretas y medibles dirigidas a solucionar los problemas prioritarios del país”.

Para dejar atrás la vaguedad se resaltó que las prácticas implementadas debían ser concretas y medibles, para lo cual se desarrollaría un manual de indicadores de RSE.

EL OCTÁGONO DE LA RSE

Este modelo conceptual diseñado para Costa Rica, comprende ocho categorías sobre las cuales la empresa deberá enfocarse de manera integral para alcanzar una conducta de responsabilidad para con la sociedad donde opera. Las ocho categorías son:

- ❖ Transparencia, valores y prácticas anti-corrupción
- ❖ Colaboradores
- ❖ Clientes
- ❖ Proveedores
- ❖ Comunidad
- ❖ Medio ambiente
- ❖ Fortalecimiento institucional
- ❖ Sostenibilidad económica



Fuente: *Diseño y elaboración de un Modelo de RSE para Costa Rica*, INCAE, 2004

Además del Modelo del Octágono de la RSE, se creó un “Manual de Indicadores de RSE para Costa Rica”, justamente para poder medir el cumplimiento de la RSE en las empresas.

El Manual de Indicadores de RSE es una herramienta de autodiagnóstico dirigida a revisar la gestión de la empresa en cada una de las áreas que comprende la conducta socialmente responsable. Basado en los resultados de esta evaluación se pretende motivar a las empresas para que tomen medidas para incorporar prácticas de RSE dentro de su planificación estratégica y diseñen mecanismos para monitorear su desempeño.

1.1.3. Universidad y Responsabilidad Social

Carlos de la Isla, profesor del ITAM, manifiesta que “muchas universidades consideran que su responsabilidad social termina cuando logran la exigencia y calidad académicas, producen un buen número de diplomas y grados, y hasta cultivan las destrezas y habilidades de sus consumidores. Pienso que éste es un razonamiento ilegítimo, aunque explicable como ideología de la clase que lo genera. El poder del saber y hasta el desarrollo de las destrezas mentales y volitivas pueden emplearse, y de hecho se han empleado en la mayoría de los casos, para la afirmación del individualismo, para la acumulación de privilegios de grupos que, lejos de propiciar la misteriosa distribución de la mano invisible, visiblemente han acentuado la diferencia de clases y la injusticia social”.

Por su parte, Vega Centeno afirma que el concepto de responsabilidad social universitaria busca comprometer a la institución con su entorno a través de lo que ella produce. Si en ella se forman profesionales y producen investigaciones en

diversos campos del saber, se hace en parte responsable de la forma cómo los profesionales que producen, se relacionan con su entorno social y ambiental. Del mismo modo, las investigaciones que se llevan a cabo deben considerar estos mismos compromisos.

Como concepto, es mucho más exigente que el de proyección social, que se limitaba a una acción voluntaria de parte de los miembros de la Universidad, pero que no implicaba un necesario compromiso de toda la actividad universitaria.

Las universidades estatales, dada su naturaleza, deben estar aún más identificadas con su responsabilidad social. Y de hecho, en toda Latinoamérica, estas desarrollan programas permanentes en ese sentido.

La Universidad de Costa Rica tiene innumerables programas y actividades relacionadas con la responsabilidad social, tales como: Programa integral para la persona adulta mayor, Centros Infantiles Universitarios, Atención Integral de Salud, Trabajo Comunal Universitario; entre otros.

Para efectos de la presente investigación, nos concentraremos en los que los que están vinculados a la Escuela de Administración de Negocios, y que se describen con detalle en el Capítulo II.

1.2. Emprendedurismo social

No existe una definición única sobre emprendimiento social. Ni tampoco existe un único tipo. Sin embargo, todo emprendimiento social incluye tres elementos clave: un objetivo social; una innovación transformadora, y un modelo de negocios sostenible. El emprendimiento social suele darse, y tener éxito, en los sectores de la economía donde el mercado ha fallado y la acción del Estado es inexistente o ineficaz. Un emprendimiento social, cuando resulta exitoso, puede no solo transformar las vidas de los beneficiarios, sino también la forma de abordar un problema en general.

A continuación se incluyen algunas definiciones de diferentes autores, de emprendedurismo social y de emprendedor social.

Definiciones de Emprendedurismo Social /Emprendedor		
	Fuente	Definición
1	Austin et al, (2006) Sullivan, Weerawardena y Carnegie, (2002) Moore, (2000)	Misión. En principio, el propósito fundamental del emprendimiento social es la creación de valor social para el bien público, mientras que el emprendedor de negocios busca la creación de operaciones rentables que resulten en primera instancia en rentabilidad privada para los accionistas.
2	Bird y Romanelli, (2001). Dorado, (2006)	Existe una cercana relación entre la experticia y trayectoria de los fundadores de empresas y el tipo de emprendimientos de negocios que crean (Bird y Romanelli, 2001). Sin embargo, debido a la inclinación de los emprendimientos sociales por asumir comportamientos relacionados con los emprendimientos de negocios, "existe el riesgo de creer que la experiencia afrontando un problema social particular puede ser utilizada eficientemente en la definición de una solución basada en los principios de los emprendimientos de negocios". (Dorado, 2006, p. 332).
3	Bornstein (2004)	Los emprendedores sociales son personas con nuevas ideas para abordar los problemas principales que son implacables en la búsqueda de sus visiones. . . que no se dará por vencido hasta que se hayan difundido sus ideas cuanto les sea posible (pp. 1–2)
4	Drayton (2002)	Ellos tienen el mismo temperamento que en la creación de la industria, colegas de negocios emprendedores Qué define a un líder emprendedor social? En primer lugar, no hay empresario sin una poderosa nueva idea, el cambio de sistema. Hay cuatro otros ingredientes necesarios: creatividad, impacto generalizado, la calidad empresarial, y la fibra ética fuerte. (p. 124)
5	Harding (2004)	Los emprendedores sociales "actúan como 'agentes de cambio' en el sector social, innovando y actuando de acuerdo con el deseo de crear un valor social sostenible" (p. 41).
6	Hibbert, Hogg, & Quinn (2005)	Emprendimiento social puede definirse como el uso de la conducta empresarial con fines sociales y no para los objetivos de ganancias, o, alternativamente, que los beneficios generados se utilizan para el beneficio de un grupo en desventaja específica. (p. 159)
	Korosec & Berman (2006)	Los emprendedores sociales se definen como personas u organizaciones privadas que tomen la iniciativa para identificar y abordar problemas sociales importantes en sus comunidades. (pp. 448-449) Organizaciones e individuos que desarrollan nuevos programas, servicios y soluciones a problemas específicos y atender las necesidades de poblaciones especiales. (p. 449)
7	Light (2006)	Un emprendedor social es un individuo, grupo, red, organización o alianza de organizaciones que busca sustentabilidad, el cambio a gran escala a través de patrones de ideas innovadoras sobre en qué o cómo los gobiernos, organizaciones no lucrativas, y las empresas puedan atender los problemas sociales importantes. (p. 50)
8	Mort, Weerawardena, & Carnegie (2003)	Un constructo multidimensional que involucra la expresión de la conducta virtuosa empresarialmente para lograr la misión social, una unidad coherente de propósitos y de acción frente a la complejidad moral, la capacidad de reconocer el valor social de la creación de oportunidades y la clave de la toma de decisiones con las características de la innovación, proactividad y la toma de riesgos. (p. 76)
9	Peredo & McLean (2006)	Emprendedurismo social se ejerce cuando una persona o grupo: (1) tiene el objetivo (s) en la creación de valor social, ya sea exclusivamente o por lo menos de alguna manera prominente, (2) mostrar capacidad para reconocer y aprovechar las oportunidades para crear ese valor ("imaginar"), (3) emplean innovación, que va desde la invención abierta a la adaptación de la novedad de otra persona, en la creación y / o distribución de valor social, (4) está dispuesto a aceptar un grado por encima de la media de riesgo en la creación y difusión de valor social, y (5) / son extraordinariamente ingeniosos sin dejarse desalentar por los logros escasos en la búsqueda de su empresa social. (p. 64)

Fuente: Emprendedurismo Social: Un caso emblemático en Uruguay - Ing. Wilfredo Ponce de León

1.3. Competencias en la Docencia Universitaria

1.3.1. A qué llamamos competencia

Cuando pensamos en el concepto de competencia, es posible que nos venga a la mente alguna de las siguientes acepciones:

1. Competir para ganar en un concurso
2. Realizar algo que es de nuestra incumbencia, es decir, lo que nos compete
3. Estar apto para alguna actividad, ser competente

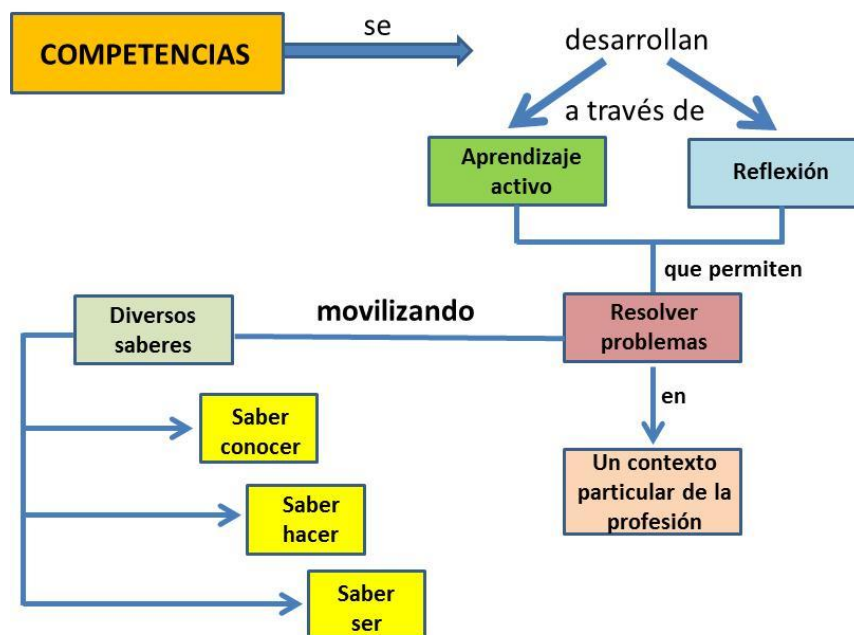
Sin embargo, no cabe duda que la acepción a la que nos estaremos refiriendo es a la tercera. Existen además, múltiples definiciones de este constructo; pero, de forma general, parece haber un consenso en cuanto a algunos de los aspectos que lo componen. Podemos entender por competencia el desempeño de la actuación integral del sujeto, lo que implica conocimientos factuales o declarativos, habilidades, destrezas, actitudes y valores, dentro de un contexto ético.

Como podemos apreciar, no todo desempeño es una competencia; pero una competencia no puede prescindir de un desempeño, ya que se hace evidente por medio de este último.

Es posible determinar tres dimensiones de las competencias: Saber conocer, saber hacer, saber ser. O dicho de otra forma: Saber actuar, poder actuar y querer actuar.



Es importante plantear que las competencias existen por la necesidad de resolver problemas y situaciones. Cuando realizamos un diseño curricular basado en competencias, los problemas de la profesión hacen necesarias las competencias.



1.3.2. Competencias y resultados de aprendizaje

Las competencias que desarrollarán los estudiantes durante su trayecto formativo dirigen el proceso de elaboración y evaluación de los planes y programas de estudios. Sin embargo, el profesor se encarga de determinar los resultados de aprendizaje para activar las competencias necesarias. Los resultados de aprendizaje son formulaciones de lo que los estudiantes deben conocer, ser capaces de hacer o demostrar al concluir un proyecto formativo.

Precisamente la formación de competencias se convierte en este momento en la esencia de los programas de estudios. Toda la actividad mediadora de los profesores debe dirigirse hacia tal finalidad.

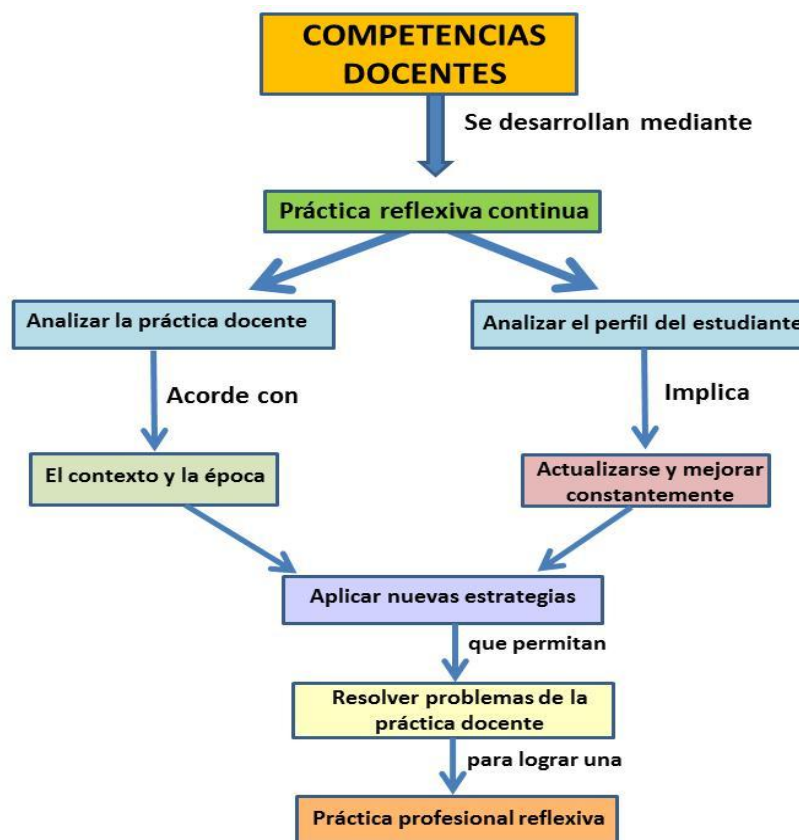
Es posible afirmar que, en la actualidad, la labor del profesor debe dirigirse al diseño de tareas docentes que provoquen la actividad de los estudiantes, con la finalidad de contribuir a la formación de las competencias deseables.

1.3.3. Competencias docentes

Diversos autores se han dedicado a analizar el tema. El referencial europeo aclarado por Perrenoud (2004, p.10) ha sido uno de los más difundidos y exitosos. Muchos profesores comparten el conjunto de competencias que este autor se dio a la tarea de esclarecer. Evidentemente este conjunto de competencias no es ni definitivo, ni exhaustivo:

- Organizar y animar situaciones de aprendizaje
- Gestionar la progresión de los aprendizajes
- Elaborar y hacer evolucionar dispositivos de diferenciación
- Implicar a los alumnos en sus aprendizajes y en su trabajo
- Trabajar en equipo
- Participar en la gestión de la escuela
- Informar e implicar a los padres (aunque esto puede tener menor importancia en la educación superior).
- Utilizar las nuevas tecnologías
- Afrontar los deberes y los dilemas éticos de la profesión
- Organizar la propia formación continua

Como es de suponer, estas competencias solo se pueden desarrollar como producto de una formación-reflexión en la práctica docente. No significa que debamos aislarnos durante un año o más para adquirir esas competencias antes de estar en condiciones de trabajar para ayudar los estudiantes a desarrollar sus propias competencias.



II. LOS PROGRAMAS SOCIALES DE LA ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS DE LA UNIVERSIDAD DE COSTA RICA

La escuela de Administración de Negocios de la Universidad de Costa Rica, cumpliendo con su compromiso y responsabilidad social ante dos de los grupos más importantes de la comunidad costarricense, ofrece este programa modular que contempla, apoyo, asistencia y capacitación para las personas adultas mayores y mujeres jefas de hogar, interesadas en mejorar su perspectiva de vida e integrarse socialmente con la comunidad universitaria por medio de actividades académicas y recreativas.

La misión conjunta de profesores, especialistas y estudiantes, es abrirles una oportunidad a los participantes para el desarrollo de sus talentos, de manera que los motive a iniciar un micro-emprendimiento para mantenerse activos y como generadores de múltiples valores a la sociedad.

2.1. Programa Mujeres Construyendo un Mejor Futuro

El programa incluye módulos de asistencia y apoyo a nivel individual, familiar y de grupos de trabajo, así como módulos de capacitación en las distintas áreas básicas y generales en el desarrollo de una microempresa; en total son nueve módulos y al finalizar cada participante obtendrá un certificado de ***Técnica en Gestión de Microempresas***, que representará un respaldo de los conocimientos fundamentales y desarrollo de las habilidades específicas, para iniciar la ejecución de un plan de negocios en pequeña escala, que le abra la posibilidad de un autoempleo sostenible con proyección de incorporar a los otros miembros de la familia en las diferentes etapas de avance y desarrollo.

DIRIGIDO A

Exclusivamente mujeres solteras, viudas, divorciadas o separadas que sean Jefas de hogar, con la responsabilidad de atender y formar hijos, con serias limitaciones de recursos y sin ningún apoyo financiero de familiares o parientes.

OBJETIVO GENERAL

Apoyar, orientar y capacitar a mujeres Jefas de Hogar que tienen la responsabilidad de educar y atender solas a sus hijos, para que dispongan de la motivación, los conocimientos y las herramientas necesarios que les permita la creación y desarrollo de una microempresa.

OBJETIVOS ESPECIFICOS:

- ❖ Desarrollar un proceso de acercamiento de las mujeres participantes a sus experiencias de vida y con ello reflexionar sobre su historia y descubrir habilidades y potencialidades para mejorar su calidad de vida y autonomía como futuras Microempresarias.
- ❖ Revisar y complementar los conocimientos matemáticos y capacitar a las participantes en la aplicación práctica en la resolución de problemas.
- ❖ Introducir a las participantes en los principios de la administración y gerencia de las micro y pequeñas empresas, así como comprender los ajustes a las que se enfrentan dado el entorno cada vez más abierto, impredecible y competitivo.
- ❖ Desarrollar en las participantes su potencial intelectual como mujeres y como microempresarias, proporcionándoles las herramientas básicas para tal fin y para fortalecer las relaciones y manejo exitoso de las personas que laboren con ellas.
- ❖ Brindar a las participantes los conocimientos y procedimientos contables relacionados con el ciclo contable de una microempresa de servicios o comercial y la preparación de los informes pertinentes que le ayuden a tomar las decisiones en su gestión como microempresarias.
- ❖ Estudiar los conceptos de ganancia y liquidez de un negocio, y la forma en que las decisiones de financiamiento influyen en el éxito de una microempresa.
- ❖ Brindar a las participantes los conceptos e instrumentos básicos del mercadeo y la investigación de mercados, e introducirlos en la elaboración de un plan de mercadeo que permita orientar estratégicamente los negocios de una microempresa para lograr una posición competitiva y sostenible.
- ❖ Brindar a las participantes los conocimientos básicos de las leyes vigentes en materia laboral, comercial, tributaria y derecho de familia, a efecto de que conozcan las regulaciones aplicables a sus relaciones personales y al desarrollo de una microempresa.
- ❖ Diseñar un plan de negocio para la actualización de una microempresa en marcha o para el desarrollo de una nueva idea empresarial.

METODOLOGÍA

El programa será desarrollado de una manera ampliamente participativa, los instructores y las participantes trabajarán conjuntamente llevando a cabo actividades de tipo taller, donde se introduzcan dinámicas propias de los temas de los distintos módulos, de manera que el proceso de enseñanza-aprendizaje se desarrolle fundamentalmente a través de vivencias, para un mejor entendimiento de los conceptos y su aplicabilidad en la gestión micro-empresarial.

PLAN DE ESTUDIOS

		Módulo Requisito
Módulo 1	Motivación y Desarrollo Personal	Sin requisito
Módulo 2	Matemática básica	Sin requisito
Módulo 3	Oportunidades de Desarrollo para las Microempresas Costarricenses	Sin requisito
Módulo 4	Talento humano	Sin requisito
Módulo 5	Administración contable	Módulo 2
Módulo 6	Administración Financiera	Módulo 5
Módulo 7	Entorno Legal de la Familia y la Microempresa	Sin requisito
Módulo 8	Mercadeo y Ventas	Módulo 6
Módulo 9	Proyecto Microempresarial	Módulo 7

Las participantes deben aprobar los 9 módulos para obtener el derecho de participar como expositoras en la feria *Ideas de Negocios* y la participación en esta feria es el último requisito que deben cumplir para obtener el Certificado de Aprovechamiento que las acreditará como “**Técnica en Gestión de Microempresas**”.

El programa tiene una duración aproximada de 1 año y dos meses. Las clases se imparten los días sábado con un horario de 8:00 a.m. a 2:00 p.m.

La primera promoción inició en setiembre del 2005 y en enero del 2012 se abrió la sexta promoción con 36 nuevas jefas de hogar. El resumen de los resultados obtenidos a lo largo de los últimos 7 años con las primeras cinco promociones se muestra a continuación:



Mujeres Construyendo un Mejor Futuro

Promoción	Total de Graduadas	Microemprendimientos
Primera	32	10
Segunda	23	29
Tercera	34	31
Cuarta	28	27
Quinta	35	35
TOTAL	152	132

Este programa obtuvo en el año 2006, después de graduar la primera promoción, un reconocimiento especial a nivel nacional por su aporte al mejoramiento de la calidad de vida de este grupo vulnerable.



FINANCIAMIENTO DEL PROGRAMA

El programa es totalmente gratuito para las participantes quienes además de llevar la capacitación que las podrá acreditar como Técnicas en Gestión de Microempresas, recibirán la alimentación todos los sábados, así como viáticos para cubrir gastos de pasajes y de hospedaje en casos de extrema limitación económica.

La mayor parte de los recursos para llevar a cabo este programa los aporta la Escuela de Administración de Negocios, a través de los ingresos que generan sus Programas de Educación Continua. Además, se cuenta con la dedicación y el trabajo, en parte adhonorem, de todos los profesores que imparten los distintos

módulos y asesoran a las participantes en el desarrollo de sus micro-emprendimientos. En los años 2007, 2008, 2009 y 2010 la Vicerrectoría de Acción Social financió algunos rubros con recursos provenientes de un fondo concursable.

2.2. Programa Emprendedores de Oro

Objetivo General: Generar opciones que contribuyan a mejorar la calidad de vida de las personas adultas mayores y crearles un vínculo con la Escuela de Administración de Negocios - UCR, mediante actividades de extensión docente y asistencia social.

Dirigido a: Adultos – hombres y mujeres - , de 60 años y más, que tengan aprobado segundo año de secundaria o una preparación equivalente y que actualmente no trabajen.

Metodología: El programa será desarrollado de una manera ampliamente participativa, donde los instructores, especialistas, estudiantes y participantes, trabajarán conjuntamente llevando a cabo actividades de tipo taller con dinámicas propias de los temas de los distintos módulos, de manera que el proceso enseñanza-aprendizaje se desarrolle fundamentalmente a través de vivencias, para un mejor entendimiento de los conceptos y su aplicabilidad en la gestión micro-empresarial.

Programa académico: El programa consta de 7 módulos, 5 con una duración de 4 semanas, uno con duración de 5 semanas y otro con duración de 6 semanas:

PLAN DE ESTUDIOS

		Requisito
Módulo 1	Motivación y Superación Personal	Sin requisito
Módulo 2	Calidad de Vida	Sin requisito
Módulo 3	Integración Generacional	Sin requisito
Módulo 4	Administración Financiera	Sin requisito
Módulo 5	Desarrollo del Talento	Módulo 4
Módulo 6	Mercadeo y Ventas	Módulo 5
Módulo 7	Desarrollo de Microemprendimientos	Módulo 6

Los participantes deben aprobar los 7 módulos para obtener el derecho de participar como expositores en la feria *Ideas de Negocios* y la participación en esta

feria es el último requisito que deben cumplir para obtener un Certificado de Aprovechamiento en “**Gestión Microempresarial para la Persona Adulta Mayor**”

Además de las sesiones de capacitación que están programadas para los sábados, de 8:00 a.m. a 1:00 p.m., se desarrolla otro programa de actividades semanales de integración, educación general y esparcimiento.

La duración aproximada de este Programa es de un año; la primera promoción inició en julio del 2006 y la sexta promoción inició en abril del 2012.

El resumen de los resultados correspondiente a las primeras cinco generaciones graduadas es el siguiente:

Promoción	Total de Graduados	Microemprendimientos
Primera	41	33
Segunda	35	32
Tercera	31	31
Cuarta	36	36
Quinta	35	34
TOTAL	178	166

Este programa también ha obtenido dos premios a nivel nacional, el primero en octubre del 2007, después de haber graduado su primera promoción, por su aporte al mejoramiento de la calidad de vida a los adultos mayores; además, en noviembre del 2010 obtuvo su segundo premio en el Primer Congreso Nacional de Innovación, CRinnova 2010 – “**Educación para emprender e innovar**”, en la categoría de **Casos de éxito**, que consideró las innovaciones que habían tenido un éxito significativo durante el periodo 2006-2010.

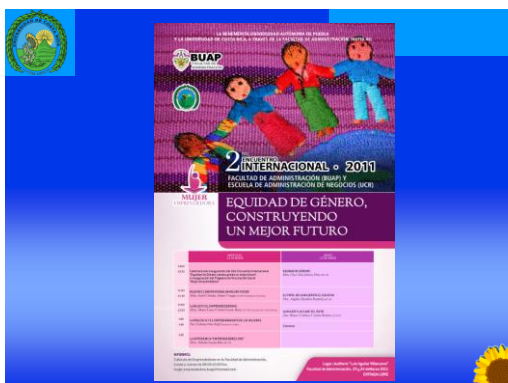


Al finalizar cada promoción de los dos programas sociales de la EAN, se efectúa una encuesta a todos los graduados de las anteriores generaciones, con el fin de darles seguimiento y visualizar mejor el impacto de estos esfuerzos.

2.3. Proyección internacional de los programas sociales EAN

Al amparo de un Convenio Específico de Cooperación e Intercambio Académico con la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla-México (BUAP), la EAN llevó los dos programas hasta esa Institución en los años 2010 y 2011, les brindó la inducción y la asesoría para ponerlos en marcha, no exactamente en las mismas condiciones de ayuda económica a los participantes y con algunos pequeños cambios en el número de módulos, pero sí con objetivos y metodologías similares.

La BUAP ya graduó a su primera promoción de ***Emprendedor Oro*** y ya inició con la segunda generación; por otra parte inició la primera promoción de *Mujer Emprendedora* que se graduó a finales del 2011.



2.4. Consideraciones importantes

Del resumen presentado en el documento consultado (*Arroyo Venegas, Isabel Cristina. Informes de Gestión, 2006-2012. Escuela de Administración de Negocios, Universidad de Costa Rica. Costa Rica. 2012*), se puede derivar las siguientes principales conclusiones, en lo que se refiere al rol de la UCR en el ámbito del Emprendedurismo Social:

- La gestión de la UCR en el fomento, orientación y apoyo al Emprendedurismo Social ha formado parte de la acción social que ha desarrollado en los últimos treinta años.
- La diversidad de proyectos, programas o actividades desplegadas abarca muchos sectores productivos del país y beneficia a importantes grupos vulnerables de la sociedad.
- Desde sus tres ejes estratégicos, la UCR lleva a cabo esfuerzos integradores para proyectar y fortalecer, cada año, la gestión en este ámbito social, los objetivos en este campo no solo forman parte de su plan estratégico, sino que están directamente identificados en sus políticas institucionales.

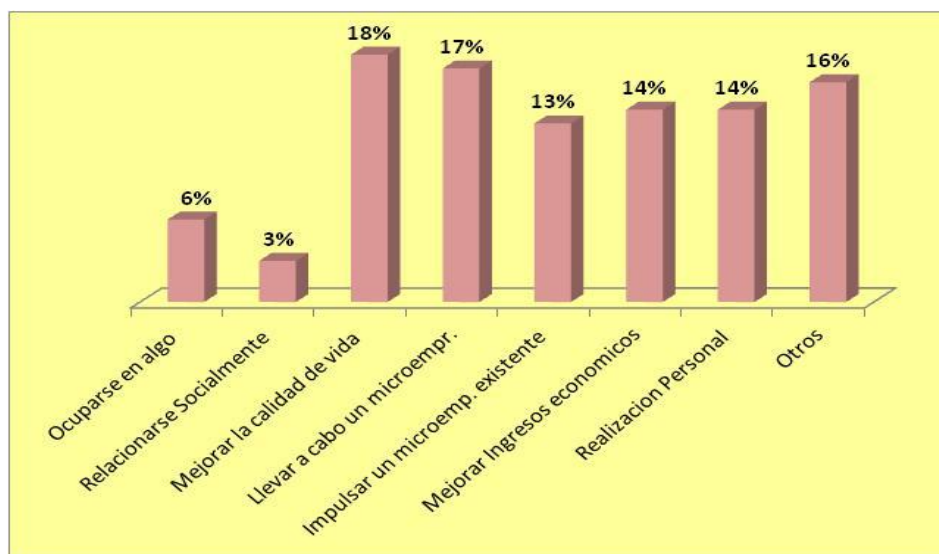
III. INVESTIGACIÓN REALIZADA Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

3.1. Opinión de las egresadas del programa “Mujeres construyendo un Mejor Futuro”

Se entrevistaron 62 mujeres en total. Se pretendió entrevistar a todas las egresadas, pero fue sumamente difícil su localización, debido a que trabajan fuera del hogar.

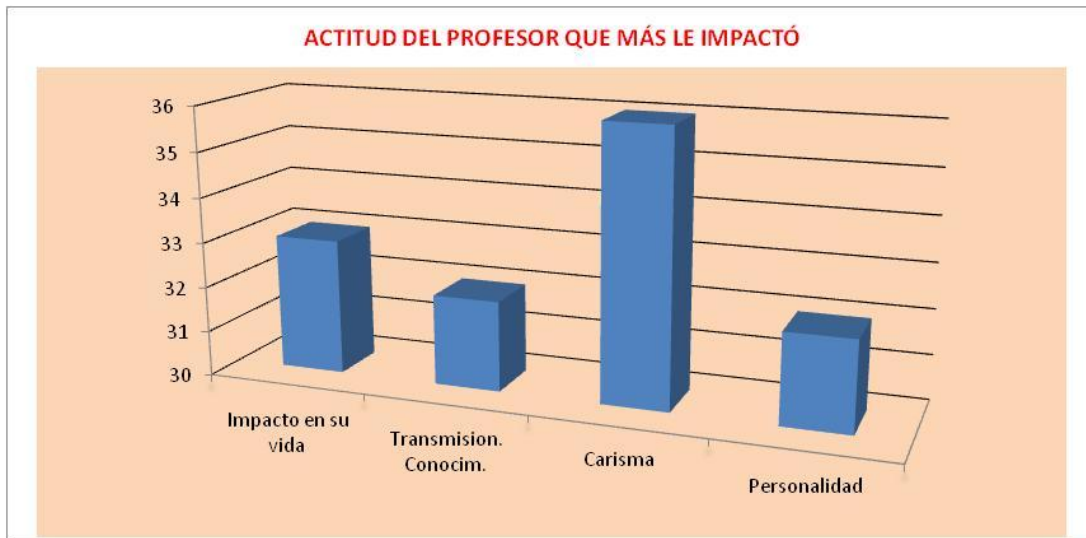
Una pregunta que se les formuló es cuál fue su principal motivación para ingresar al Programa. El gráfico siguiente muestra los resultados.

MOTIVACIÓN PARA INGRESAR AL PROGRAMA



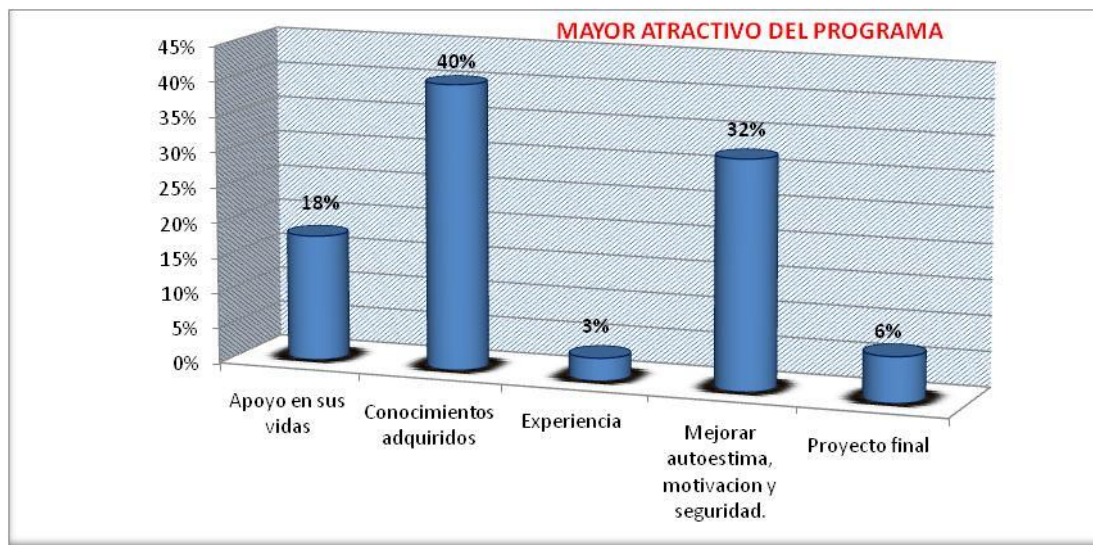
Cabe destacar que el programa está dirigido a aquellas madres jefas de hogar, la mayoría con más de una persona a su cargo económico, cuya principal motivación es, como lo resume el gráfico, mejorar su calidad de vida, desarrollando exitosamente un micro emprendimiento, que les permita realizarse como personas, empresarias y mejorar sus ingresos económicos y calidad de vida en general.

Otra de las preguntas estaba dirigida a establecer la percepción de las mujeres con respecto a cuál es la actitud más positiva que recuerdan de sus profesores, que más les impactó.



El carisma es señalado como la actitud fundamental. Treinta y seis mujeres señalaron esto como la actitud más importante de su docente, por encima incluso de la transmisión de conocimientos, es decir que la milla extra es el cariño con el que cada docente imparta sus lecciones, esto definitivamente marcó o una diferencia en el aprendizaje de sus estudiantes.

Sobre la percepción de las entrevistas sobre cuál es el mayor atractivo que tiene el programa, el 40% de las entrevistadas considera que los conocimientos adquiridos mediante este programa ha sido el legado más valioso. Destacar también la importante labor en el reforzamiento del autoestima, la motivación a salir adelante y la seguridad en si mismas, ya que el 32% indico esto como el segundo legado más importante, seguido del apoyo en sus vidas a nivel general.



Al evaluar cada uno de los módulos bajo los criterios de: conocimientos adquiridos, habilidades desarrolladas, metodología utilizada, e impacto en su calidad de vida, el promedio total alcanzado, en una escala de 1 a 5, se aprecia en el siguiente cuadro.

Conocimientos adquiridos	4.35
Habilidades desarrolladas	4.31
Metodología utilizada	4.29
Impacto en su calidad de vida	4.32

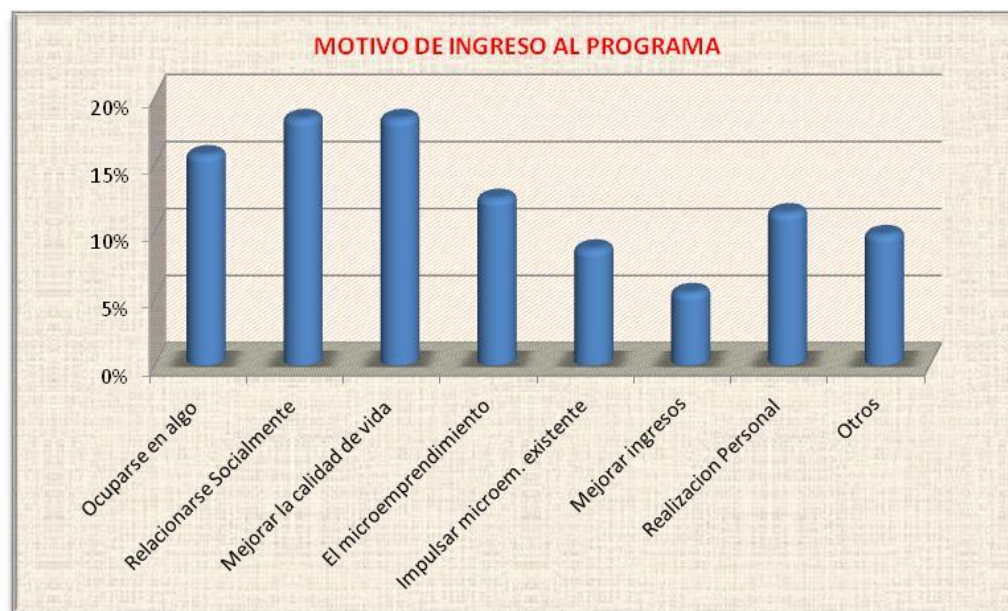
El resultado es bastante similar para los cuatro aspectos, lo que refleja la importancia que para estas mujeres tiene cada uno de los cursos.

Se aprecia una ligera diferencia entre con el criterio del impacto en su calidad de vida, es de rescatas que las participantes afirmaron haber tenido mejoras importantes de autovaloración, seguridad en sí mismas y confianza en sus conocimientos para impulsar un micro emprendimiento.

3.2. Opinión de los egresados del programa “Emprendedores de Oro”

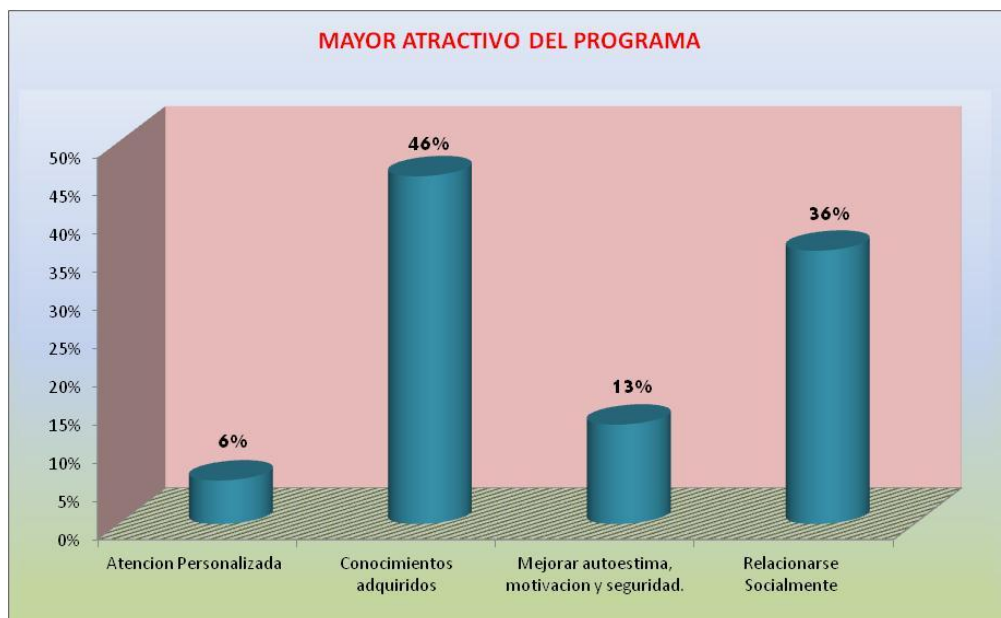
En el caso de los adultos mayores, se realizó una encuesta similar a la efectuada con las mujeres jefas de hogar.

El gráfico siguiente refleja los motivos que señalan los participantes para ingresar al programa.



Obsérvese que la principal razón por la cual se inscriben en los programas es para conocer y compartir experiencias con personas de su misma generación, incrementar su calidad de vida y ocuparse en algo, ya que es una realidad social que al ingresar a esta etapa de oro, la sociedad occidental incluso a través de sus parientes más cercanos les quita prácticamente el poder para desenvolverse anulándolos como seres humanos y devaluando toda la experiencia de vida que pueden aportar a las nuevas generaciones.

Para ellos, el mayor atractivo que tiene el programa se resume en el siguiente gráfico:



Se destaca su capacidad y deseos de aprendizaje, y así mismo lo manifestaron, ya que casi la mitad de los entrevistados (46%) señaló este ítem como el mejor legado del proyecto, seguido por las nuevas amistades y el compartir día a día con sus compañeros de grupo.

Se evaluó también a los diferentes módulos del programa mediante cuatro criterios: Conocimientos adquiridos, habilidades desarrolladas, metodología utilizada, e impacto en su calidad de vida. En una escala de 1 a 5, el promedio es el que se refleja en el siguiente cuadro.

Conocimientos Adquiridos	4.75
Habilidades Desarrolladas	4.63
Metodología utilizada	4.58
Impacto en su Calidad Vida	4.69

El resultado es bastante alto en los cuatro factores evaluados, especialmente es de resaltar el hecho de que los entrevistados valoran enormemente los conocimientos adquiridos y el impacto en su calidad de vida, lo que confirma el hecho de que algunos ingresan al programa con el estigma social de que ya no pueden aprender ni velar por sí mismos. Se trabajan estos aspectos y finalmente muchos de ellos salen revalorándose y llevando a cabo importantes micro emprendimiento que le devuelven su autonomía económica y humana.

3.3. Los docentes y su metodología de enseñanza

En el cuestionario aplicado a los docentes para esta investigación, se obtuvo datos sumamente interesantes, que permiten entender la metodología empleada en el momento en que cada uno inició con alguno de los Programas Sociales, y como fueron mejorándola.

3.3.1. Metodología empleada

La forma de enseñar de cada profesor difiere dependiendo del Módulo de que se trate, sin embargo, hay coincidencias importantes en cuanto a que la metodología debe ser constructivista y participativa, partiendo de los conocimientos, vivencias y sentimientos de las y los estudiantes, de manera de generar un proceso de análisis y reflexión de la realidad, y facilitar la construcción conjunta del conocimiento, producto del intercambio de saberes. Es preciso utilizar dinámicas participativas que posibiliten la interacción de estudiantes y el aprendizaje mediante el diálogo, la reflexión y la creatividad grupal como base del proceso.

Otros docentes utilizan lecciones magistrales, pero en las que se presentan a la vez discusiones de casos reales y/o ficticios, con amplia participación de las estudiantes. Un elemento que consideran importante es el material audiovisual.

Indudablemente, para estos programas la metodología es aprender haciendo, pues posibilita el aprendizaje significativo, o sea desde la experiencia vivida por cada uno de ellos y ellas. Los docentes anotan que al promover la participación de los y las estudiantes se abren espacios para la discusión de los diversos temas.

Una dificultad a considerar, que anotan los docentes, es que como el grupo es tan heterogéneo hay que explicar muy bien que se empieza sobre la base de cero conocimientos y que los participantes que tiene experiencia en el tema deben de ser pacientes, para lograr un nivel de conocimientos más parejo.

La mayoría de los profesores coinciden en que es importante definir claramente desde el inicio, los objetivos y tareas a realizar durante el tiempo de clases. Además, considerar la participación de los estudiantes, tanto individual como grupal, estableciendo actividades tipo taller en clase.

En los dos programas se requiere utilizar retroalimentación escrita y verbal, en especial cuando se trata de las propuestas de negocio de cada estudiante. Debe darse también seguimiento de los temas de los textos o antología utilizada.

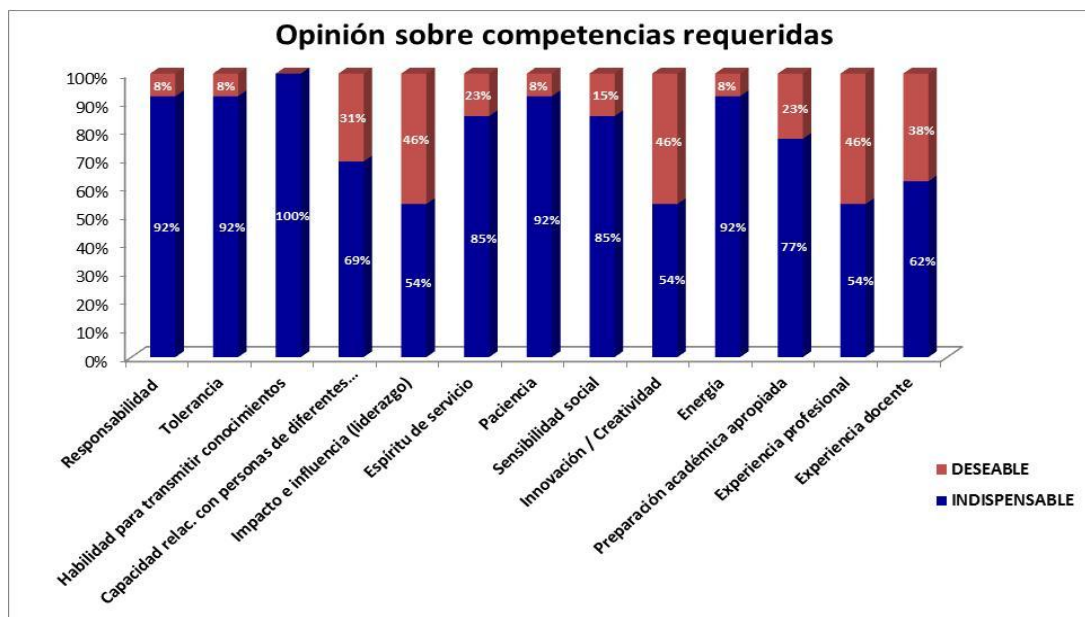
En materias complejas como matemáticas y contabilidad, básicamente la metodología es definición, explicación, ejemplo y práctica, tratando de abrir espacios de confianza para aclarar dudas. Se debe de fomentar la participación con simuladores, juegos y competencias, talleres que tengan una aplicación muy práctica y actividades muy relacionadas con las ideas de negocios propios de cada participante, dado que eso les ayuda a los estudiantes a asimilar de mejor manera la materia

3.3.2. Competencias requeridas

Se ofreció a los profesores entrevistados un listado de las que podrían ser las competencias técnicas para tener éxito como docente en programas de emprendedurismo social. Las competencias consideradas son las siguientes:

- Responsabilidad
- Tolerancia
- Habilidad para transmitir conocimientos
- Capacidad para relacionarse con personas de diferentes estratos sociales
- Impacto e influencia (liderazgo)
- Espíritu de servicio
- Paciencia
- Sensibilidad social
- Innovación / Creatividad
- Energía
- Preparación académica apropiada
- Experiencia profesional
- Experiencia docente

El resultado de la opinión de los profesores se presenta en el siguiente gráfico.



Del anterior gráfico se desprende que los docentes consideran como las competencias más importantes son: Habilidad para transmitir conocimientos; responsabilidad; tolerancia; paciencia, y energía; seguidas de espíritu de servicio, sensibilidad social, preparación académica apropiada, y finalmente capacidad para relacionarse con personas de diferentes estratos sociales.

No consideran indispensables aunque sí deseables, las competencias de innovación y creatividad; impacto e influencia; experiencia profesional, y experiencia docente.

3.3.3. Experiencias vividas

A continuación se resumen las experiencias que los profesores entrevistados han señalado como positivas:

- ❖ En general con cada generación aprendo más de mí misma, de mis posibilidades y limitaciones, pero sobre todo de que nada de lo que soy, he vivido o tengo me lo debo a mi misma sino al favor de Dios.
- ❖ Las muestras de agradecimiento de muchas de las estudiantes y la verificación de mi parte de que el conocimiento transmitido ha sido asimilado por la mayoría de ellas.
- ❖ El cariño y el reconocimiento de los adultos mayores, su empeño para elaborar un proyecto para la feria de negocios, los proyectos finales y ver que aplicaron los conceptos vistos en clase.

- ❖ Los comentarios de las y los estudiantes respecto a su valoración del curso y de los aportes que les dejó, ya que pone en evidencia que la metodología y estrategia utilizada fue la adecuada para las características de la población
- ❖ La ayuda a estos grupos vulnerables a mejorar su calidad de vida y a mi a crecer espiritualmente en procura de ayudar a los demás
- ❖ Los participantes quedan profundamente agradecidos porque se les abre un mundo de posibilidades con el curso de TI por ejemplo.
- ❖ Ver el logro de ideas limitantes tanto en el programa de Jefas como de Adultos, ver mujeres seguras de sí y una alta motivación al aprendizaje y adultos mayores que cambian su perspectiva de vejez por una de adulto de oro con mucho que hacer y mucho que dar.
- ❖ Ver que la mujer y adulto que entró al programa no es el mismo que el que salió, y no tanto por el conocimiento asimilado, sino por su actitud ante la vida, disposición a vivir nuevas experiencias, a seguir con nuevos proyectos con la seguridad de que ahora si lo van a poder terminar
- ❖ hablando de la parte docente realmente uno se siente muy feliz cuando puede de alguna manera cooperar a que personas que tienen menos posibilidades, encuentren un apoyo en uno. Realmente hablar de aspectos positivos es recordar esas caras de felicidad y asombro cuando se discuten cosas particulares de negocios y asuntos familiares que se pueden resolver. Conocer a personas mayores y vulnerables y convivir con ellas ha sido una experiencia QUE NO TIENE PRECIO
- ❖ Poder formar parte de un programa que “despierta” en los adultos mayores el deseo de continuar disfrutando de sus vidas, ver como estas personas valoran la ayuda que se les ofrece y se dan cuenta poco a poco que si vale la pena seguir disfrutando de sus vidas
- ❖ La consideración de las características sociales, económicas y hasta psicológicas del perfil que se pide es especialmente difícil para luego conjuntar con lo que significa el proceso de aprendizaje.
- ❖ En el caso de las mujeres, la atención en clase, el espíritu emprendedor, las ganas de salir adelante por si solas, el ayudarlas a creer en ellas mismas en sus ideales. Por otro lado el compromiso que viven día a día, no solo por culminar este proyecto sino también para iniciar un plan de vida nuevo

La mayoría de los docentes entrevistados anotan que las razones que les motiva a impartir estos módulos son, en primer lugar, colaborar con una población vulnerable de la sociedad. En segundo lugar, colaborar con la Universidad de Costa Rica, y en tercero, para satisfacción y crecimiento personal.

3.3.4. Otros opiniones y sugerencias

Se rescatan también, otras opiniones y sugerencias de los profesores entrevistados.

- ❖ Como docente es un reto ajustar la metodología de enseñanza para transmitirles de manera fácil lo que necesitan aprender.
- ❖ Con cada generación se va conociendo más a los participantes y sus necesidades y estilos de aprendizaje.
- ❖ La metodología resulta muy atractiva y novedosa, los estudiantes han referido encontrar un espacio de aprendizaje diferente que les resulta muy provechoso y útil.
- ❖ Son pocos los participantes que no logran alcanzar el ritmo y se retiran, por lo general se logran los objetivos si la metodología es apropiada.
- ❖ Es exitoso que en el primer modulo se les provea de las herramientas afectivas para que asuman el proceso con responsabilidad, compromiso, afrontamiento de momentos difíciles, comprensión de porqué proyectos anteriores fracasaron y este puede ser la posibilidad de cambio.
- ❖ -Considero que por el perfil del participante en los programas es muy fácil despertar en ellos el deseo de participar, ya que tienen una fuerte necesidad de externar sus opiniones, por lo que el simple hecho de permitirles hacer esto resultó muy efectivo.
- ❖ La capacitación para el mejoramiento de la función docente puede ser una estrategia adecuada para fortalecer nuestras destrezas
- ❖ -Me parece que existe un perfil del estudiante al que a veces no se adecúa el profesor; que requiere de una mayor identificación con la realidad del estudiante para que se logre entender y asimilar
- ❖ Para los adultos mayores es importante considerar los temas que se enseñarán, ya que podrían no resultar relevantes en este momento de sus vidas, y más bien podría provocarles un estrés innecesario.
- ❖ Contar con asistencia de estudiantes de la carrera.

- ❖ Estos programas dirigidos a estos grupos vulnerables, en nuestro país son cada día más importantes, por las tendencias sociales, amerita estratégicamente capacitar a los instructores y profesionalizar al máximo estos programas.

IV. PROPUESTA DE UN PERFIL DOCENTE Y DE METODOLOGÍA DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE PARA PROGRAMAS DE EMPRENDEDURISMO SOCIAL

Considerando los resultados de la investigación realizada, a continuación se expone la propuesta de un perfil docente y de una metodología de enseñanza para Programas Sociales.

4.1. Perfil del docente

4.1.1. Competencias requeridas



4.2. Metodología de Enseñanza-Aprendizaje para programas de Emprendedurismo Social

4.2.1 Programa dirigido a mujeres

4.2.2 Consideraciones sobre las participantes

Son mujeres jefas de hogar de escasos recursos, exclusivamente mujeres solteras, viudas, divorciadas o separadas, con la responsabilidad de atender y formar hijos, y que no cuentan con apoyo financiero de familiares o parientes.

Presentan grandes deseos de superación ante las adversidades de la vida, que están enfrentando.

Cuentan con niveles básicos de escolaridad, pero eso no es motivo para que asuman el reto que les ofrece la Universidad por medio de este programa.

4.2.3. Requerimientos de aprendizaje

Se requiere que las participantes cuenten con un espíritu emprendedor, deseos de superación, nivel de escolaridad secundaria aprobado y que sus edades oscilen entre 23 y 50 años, con algún grado de flexibilidad si cumplen con el perfil requerido.

4.2.4 Metodología de enseñanza

Cada módulo se imparte bajo la metodología del proceso enseñanza aprendizaje, teórico práctico que combina desarrollo de casos, estudio de notas técnicas, prácticas y dinámicas, video foros, que se orienta hacia la filosofía de “aprender haciendo”, donde el docente juega un rol importante como instructor, facilitador y entrenador, formador de líderes.

4.2.5. Sistema de evaluación

Se realizan exámenes cortos cada sesión sobre la materia desarrollada la clase anterior y/o asignación de notas técnicas relacionadas con los tópicos correspondientes.

Se asigna un porcentaje importante al rubro de participación en clase, que incluye dinámicas, ejercicios, resolución de casos, exposición de temas y otros.

El estudiante debe investigar sobre asignaciones de temas relacionados con cada módulo.

Lo anterior de manera que exista un equilibrio entre la teoría, la práctica y la investigación, que les permita ampliar conocimientos, desarrollar habilidades y mejorar la actitud, bases fundamentales de las competencias exigidas hoy en día.

4.3 **Programa dirigido a la persona adulta mayor**

4.3.1. Consideraciones sobre los participantes

Se trata de una población objetivo con características muy particulares ya que son personas pensionadas, mayores a sesenta años, descartadas en alguna o mucha medida por la sociedad.

Encontramos personas de diferentes profesiones, algunas Maestros o profesores jubilados, que desean demostrar que aún pueden ser útiles a la sociedad.

Algún familiar se hace responsable ante la Universidad y esta le asigna un “ahijado” estudiantes de los cursos de grado de la Escuela de Negocios.

4.3.2. Requerimientos de aprendizaje

Deben poseer alguna idea de negocio que desean llevar a cabo, para efectos de mantenerse ocupados y por qué no, generar alguna utilidad.

Estar dispuestos a asumir el compromiso y la responsabilidad que conlleva el programa en su totalidad.

4.3.3. Metodología de enseñanza

Se combina la ciencia y arte de la administración, bajo un concepto de ampliar y refrescar conocimientos, con actividades que le permiten aprender, por medio de la recreación y cohesión social.

4.3.4. Sistema de evaluación

Se asignan porcentajes a la participación en clase, exámenes cortos tareas, investigación, creatividad, innovación de proyectos e ideas de negocios, en forma paralela se toma en cuenta la participación en actividades sociales organizadas dentro del mismo programa.

CONCLUSIONES

Debido a la naturaleza de estos Programas Sociales y como producto de toda la investigación realizada mediante encuestas a los docentes y a los estudiantes de las diferentes promociones, se determina que la población a la cual va dirigida esta labor social de la Universidad, manifiesta motivación, entusiasmo, realización personal y desarrollo académico, que los inserta nuevamente en la sociedad como personas con alta autoestima, deseos de expresar su sabiduría y demostrar de lo que son capaces, para bien propio, de su núcleo familiar y de la comunidad que los acoge.

La labor profesional y académica del cuerpo docente en este tipo de programas, nos enseña que debemos considerar fundamentalmente en nuestras Facultades y Escuelas de Negocios, el eje social, como parte de las alianzas y convenios estratégicos de la Universidad-Sociedad.

Los resultados obtenidos sobre la puesta en práctica de diversos micro-emprendimientos, ha permitido lograr interesar a otras entidades financieras y de gobierno, para que apoyen estas iniciativas académicas, que permiten a los estudiantes mantener vivas las esperanzas de un mundo mejor para personas de escasos recursos y niveles bajos de escolaridad.

Es realmente interesante vivir estas experiencias enriquecedoras, para fortalecernos mutuamente y buscar desafiarnos de manera constante hacia la búsqueda de mejor calidad de vida para los grupos más vulnerables de nuestra sociedad.

Queda de manifiesto, que se puede lograr descubrir nuevas metodologías para el proceso enseñanza aprendizaje, que indiscutiblemente van a repercutir de manera positiva en nuestros cursos de grado y de postgrado.

Estas iniciativas han sido objeto de la atención en el plano internacional, a nivel de Universidades, al punto de que ya se han logrado exportar estos dos Programas a otro país, específicamente a la Benemérita Universidad de Puebla, en México, con muy buen suceso.

Se espera que esta ponencia, despierte el interés de otros Centros de Enseñanza Universitarios, para desarrollar e implementar programas de similar naturaleza en Latinoamérica, dentro de la orientación técnica-humanística a la cual nis estamos dirigiendo.

BIBLIOGRAFÍA

- Alles, Martha. Desarrollo del Talento Humano. Basado en Competencias. Editorial Granica. Argentina, 2010.
- Arroyo Venegas, Isabel Cristina. Informes de Gestión, 2006-2012. Escuela de Administración de Negocios, Universidad de Costa Rica. Costa Rica. 2012.
- De la Isla, Carlos. De la Perplejidad a la Utopía: Responsabilidad Social y Universidad. México, ediciones Coyoacán- ITAM, 1998.
- De Paula, German M. Ferraz Joao Carlos; Nuñez Georgina (Compiladores). Gobernabilidad Corporativa, Responsabilidad Social y Estrategias Empresariales en America Latina. CEPAL. Editorial Normos, S.A. Colombia. 2005
- González Ibarra Juan de Dios (coordinador). Gestión Gubernamental y responsabilidad social de las organizaciones. Universidad Autónoma del Estado de Morelos. México. 2007.
- Morrós Ribera Jordi, Vidal Martínez Isabel. Responsabilidad Social Corporativa (RSC). FC Editorial. Madrid, España. 2005
- Osorio Miguel. Empresa y Etica. La Responsabilidad Social Corporativa. Voz de Papel. España. 2005
- Pimienta Prieto Julio H. Las competencias en la Docencia Universitaria. Preguntas frecuentes. Editorial Pearson. México. 2012