

FORTALECIMIENTO DE UNA EMPRESA DIDÁCTICA MEDIANTE LA ESTRATEGIA DE PARTICIPACIÓN SOCIAL

Ángela Chaparro Alba; Esperanza Sánchez Blanco¹.

Gloria Cardona Gómez.²

UNIVERSIDAD DE LA SABANA, CHIA – CUNDINAMARCA

Resumen

En los últimos años se ha implementado en Latinoamérica programas donde se incluyen a los estudiantes de media vocacional a proyectos de creación y liderazgo de empresa, con el propósito de brindarles una formación laboral desde la educación básica que reciben en sus colegios. En Colombia, estos programas se conocen con el nombre de "Proyectos Productivos" que además de formación, busca dar solución a problemáticas sociales que se presentan dentro de las poblaciones beneficiadas. Es así como el Colegio Instituto Técnico Luis Orjuela ubicado en el municipio de Zipaquirá, se hace beneficiario de una planta de soya mediante un concurso gubernamental, al cumplir con los requisitos exigidos, el objetivo de la planta busca generar un proyecto autosostenible que pueda beneficiar a los estudiantes en dos espacios: el primero la formación de los estudiantes focalizados en su expertiz técnico y el segundo es de carácter nutricional a partir de la producción de alimentos a base de soya. La Empresa Didáctica "Laborando" es el resultado del convenio interinstitucional entre el programa de pasantía social de la Facultad de Psicología, de la Universidad de la Sabana, el cual comienza con la elaboración del proyecto para el montaje de la planta hasta el diseño e implementación de la planeación estratégica como un mecanismo de fortalecimiento y autosostenimiento de la misma y el Colegio Luis Orjuela... "Laborando", es una empresa en la que esta involucrada la comunidad educativa en un proceso activo de trabajo grupal y comunitario dentro de su proceso de formación media vocacional y contribuye a la adquisición de competencias y habilidades en los estudiantes.

Palabras Claves: Proyectos Productivos, Planeación Estratégica, Empresa Didáctica, Participación Social.

STRENGTHENING OF LEARNING COMPANY THROUGH STRATEGY OF SOCIAL PARTICIPATION

Abstract

In recent years, Latin America has been implemented programs which include students from high school, building projects and business leadership with the aim of providing job training from basic education they receive in their schools. In Colombia, these programs are known as the "Productive Projects" that in addition to training, seeking solutions to social problems that arise within populations benefit. Thus, Luis Orjuela Technical Institute School situated in Zipaquirá town becomes the beneficiary of a soybean plant by a government to comply with the requirements, the objective of the plant project seeks to generate a self that can benefit Students at two sites: the first training students focused on their technical expertiz and the second is a nutrient from the production of soy-based foods. Learning Company is the result of the agreement between the inter-social internship program at the Psychology Program of La Sabana University, which begins with the development of the project for the erection of the plant until the design and implementation of strategic planning as a mechanism of self and of strengthening it and the College Luis Orjuela. "Work" is a company that is involved in the educational community in an active process of working group and community within its half vocational training process and contributes to the acquisition of skills and abilities in students.

Key Words: Productive Projects, Strategic Planning, Learning Company, Social Participation

¹ Pasantes Sociales

² Asesor Pasantía Social

FORTALECIMIENTO DE UNA EMPRESA DIDÁCTICA MEDIANTE LA ESTRATEGIA DE PARTICIPACIÓN SOCIAL

Los proyectos productivos según el Ministerio de Industria y Comercio (2006), tienen como propósito establecer una base económica local y regional, que genere ingresos estables a campesinos y comunidades a partir del uso de recursos naturales. Entidades del estado como El Plan Colombia desarrolla regionalmente proyectos y programas de desarrollo de procesos productivos que busca promover y facilitar el desarrollo de actividades económicas y ambientalmente sostenibles que proporcionen a la población, alternativas para mejorar el nivel de ingreso y su calidad de vida en el mediano y largo plazo.

En primera instancia, la Acción Social del Gobierno plantea que los proyectos productivos cuentan con la participación activa de la comunidad, desde la identificación, diseño y gestión hasta su ejecución y control. De esta manera, serán el resultado de procesos de concertación, a partir de los cuales se sentarán las bases de la organización empresarial comunitaria que se encargará de la ejecución parcial o total de los mismos. En un segundo aspecto, los proyectos deberán atender a criterios de sostenibilidad social, económica, ambiental e institucional, alrededor de productos que se ajusten a las características propias de las regiones y que cuenten con una adecuada capacitación productiva, agropecuaria, agroindustrial y administrativa, de acuerdo con las necesidades particulares de cada uno de ellos.

Finalmente, un elemento fundamental para el desarrollo de los procesos productivos será el establecimiento de alianzas estratégicas entre pequeños productores, empresas privadas, asociaciones de productores, comercializadores y el Gobierno en sus distintos niveles, teniendo como objetivo principal la conformación de un marco integral para los proyectos que permita difundir el uso de técnicas modernas de producción, almacenamiento, comercialización y mercadeo, así como poder incorporar mecanismos novedosos de

financiación (que involucren a los sectores público y privado), asistencia técnica y organización empresarial, privilegiando el crecimiento empresarial.

De estas alianzas estratégicas, la Gobernación de Cundinamarca en conjunto con el Club Rotario Bogotá Los Laureles, realizaron un análisis de las problemáticas y necesidades de las instituciones del departamento para ceder una planta de producción de soya a una institución educativa con dos objetivos fundamentales: el primero poder dar solución a una problemática a la población beneficiada, que en este caso correspondía a la disminución de la desnutrición infantil que se presentaba en la institución y el segundo lograr que la planta pudiera ser autosostenible.

Mediante concurso, la planta fue cedida al Colegio Instituto Técnico Luís Orjuela en el año 2005, institución situada en el municipio de Zipaquirá y que cuenta en este momento con cuatro sedes: Mariscal Sucre, San Antonio, Rafael Pombo y El Cedro, en ésta última se ubicó la planta de soya por ser la única sede donde funciona la formación media vocacional y la básica secundaria, encargados del manejo y administración de la planta. El instituto se adjudicó la planta al cumplir con un contrato de comodato, diligenciado por medio de la Alcaldía municipal de Zipaquirá; un formato de aplicación que contiene los datos generales de la institución; una lista de trescientas personas beneficiadas y el nombre de quince personas líderes que se responsabilicen del proceso y que incluyera una descripción de las metas del proyecto y garantizando el funcionamiento de la planta durante un periodo mínimo de un año.

El proyecto empezó con la donación por parte de la gobernación de Cundinamarca y el club Rotario Bogotá Laureles de una estufa con su respectivo cilindro de gas, utensilios necesarios para la fabricación del producto como tinas, ollas y mesas, una licuadora y un molino para la soya, además de tres bultos de soya para que se pudiera dar comienzo a las actividades de producción. Adicionalmente, se realizaron diferentes sesiones de

capacitación, con respecto a la preparación de los alimentos con soya a las personas preseleccionadas e involucradas en el proyecto.

La importancia de la implementación de este proyecto en el Instituto Técnico Luís Orjuela se manifestó en la población después de haber sido adjudicada la planta de soya, ésta radica en la necesidad de crear y mantener un sentido de pertenencia en la comunidad estudiantil, de una forma más arraigada aprovechando los espacios propios de la comunidad. Así mismo, la necesidad de instaurar empoderamiento en cada una de las personas que hacen parte de la planta, estos han sido dos de los objetivos más importantes que se han tenido en cuenta desde que los estudiantes de la facultad de psicología empezaron a realizar la pasantía en esta institución. Sin embargo el mayor problema fue que la comunidad educativa se encargó durante el primer año de lograr que la planta funcionara para conseguir la producción necesaria para su autosostenimiento, dejando a un lado la estructura organizacional de la planta, situación que dificultaba que los estudiantes se pudieran apropiarse de la planta como un recurso para su aprendizaje.

Actualmente, la planta ha cumplido con el objetivo de ser autosostenible. Para ello, los estudiantes cumplen semanalmente con tres jornadas de producción, lo que obtienen lo comercializan principalmente en la cafetería del Instituto, pero igualmente cuentan con dos canales de distribución ocasionales que constan de un punto de venta que instalan cuando hay ferias o eventos en el municipio y por pedido. De esta forma la planta alcanza a tener lo básico para comprar los insumos necesarios para continuar con la producción de la siguiente jornada.

Por otro lado, el beneficio a la población educativa no sólo se resume al aprendizaje práctico que los estudiantes pueden obtener en la planta. Uno de los requisitos para ganar el concurso de adjudicación, hacía referencia a la posible solución de una problemática que presentara la población involucrada, en este caso se argumentó que la población estaba

presentando altos niveles de desnutrición, teniendo en cuenta que los estudiantes que asisten a esta Institución pertenecen a los estratos 1 y 2, por tanto la producción de harina de soya podría ayudar a complementar la dieta de los estudiantes disminuyendo así los niveles de desnutrición presentados. Esto sustentado en las propiedades que tiene la soya, ya que supera al resto de las legumbres por su riqueza en proteínas y su gama completa de aminoácidos esenciales, pudiendo sustituir la carne y la leche animal, al ser rica en calcio, una ración de 250 g de soja proporciona el 50 % de las necesidades diarias de calcio. Por tal razón, la coordinadora de la sede El Cedro semanalmente saca de la producción una cantidad tanto de masa como de leche de soya y la reparte en las cafeterías de las diferentes sedes, siendo estos suministrados para todos los estudiantes en la hora del almuerzo.

Teniendo en cuenta el desarrollo de la planta en cuanto a los objetivos requeridos tanto por la Gobernación de Cundinamarca como por el Club Rotatorio Bogotá Laureles, en el segundo semestre del año 2006 se decidió estructurar la planta como una empresa, a partir de involucrar a los estudiantes en la creación y establecimiento de la planeación estratégica, siendo éste el punto de partida para generar el sentido de pertenencia y el empoderamiento dentro de la comunidad educativa. Como resultado surge LABORANDO, una Empresa Didáctica que sirve para estructurar un aprendizaje práctico de las dos modalidades que maneja el Instituto para la formación media vocacional y que incluye el Procesamiento de Alimentos y la Gestión Contable y Empresarial. Así mismo, implementa el modelo educativo que está propuesto dentro del Proyecto Educativo Institucional (PEI), el cual se basa en el modelo Social-Cognitivo que propone el desarrollo máximo y multifacético de las capacidades e intereses del estudiante. Tal desarrollo está influenciado por la sociedad y por la colectividad, donde el trabajo productivo y la educación están íntimamente unidos para garantizar a los estudiantes el fundamento de la práctica para la formación científica de las nuevas generaciones. Por esta razón, el objetivo principal es permitir que los estudiantes

aprendan a aprender donde puedan poner en práctica los conocimientos adquiridos en la institución.

Los estudiantes que participan dentro de la empresa son escogidos por su rendimiento académico, los cinco mejores estudiantes de noveno (9°), décimo (10°) y once (11°) grado son los colaboradores dentro de las diferentes actividades y cargos que se desempeñan en ella. Los dos últimos grados (décimo y once), están además divididos según la modalidad de bachillerato que escogieron, es decir, ya sea la de Procesamiento de Alimentos o la de Gestión Contable y Empresarial. En un primer momento los estudiantes además de estar divididos en estas modalidades, en los casos de décimo y once grado, fueron divididos por departamentos que cumplen con las actividades más importantes de la empresa y que incluyen el Financiero, Creativo, de Producción y de Recursos Humanos. Esta división funcional fue establecida en un primer momento por las directivas del colegio, como herramienta para focalizar el trabajo de la Empresa en lo que en un primer momento fue el primer objetivo: lograr ser autosostenible. Es así como en cada uno de ellos se establecieron una serie de funciones para dar respuesta a dos propósitos relacionados entre sí: responder a los objetivos planteados, uno de los requisitos indispensables para que se les otorgará la planta y que se relaciona directamente con el objetivo de ser autosostenible; y el segundo, involucrar las modalidades de formación para involucrarlos a los estudiantes. Sin embargo, estos roles y funciones no fueron claramente descritos, por lo que los estudiantes no conocían claramente lo que debían realizar, por lo que la mayoría de los estudiantes se encontraban repitiendo funciones aunque estuvieran en diferentes departamentos.

Adicionalmente, este primer momento no fue algo que se hiciera estratégicamente. La empresa no contaba con una misión y visión específica del proyecto que les permitiera tener un objetivo claro para direccionar su trabajo. En cuanto a su razón social, logo y eslogan, solo había un esbozo que en algunos casos era el mismo del colegio, exclusivo para participar

en eventos que requirieran publicidad, por lo que no había claridad ni conocimiento de que imagen representaban ante sus clientes y consumidores, lo que impactaba directamente el sentido de pertenencia de los estudiantes, ya que ninguno de ellos conocía lo que representaban, sintiéndose desmotivados y ajenos a la planta. Esta era percibida como una tarea más que debía realizar y no como un reconocimiento a su desempeño

En consideración a lo anterior, el propósito de la intervención realizada en el Instituto, consintió en poder fortalecer la participación social y comunitaria de la comunidad educativa con el fin de convertir a “Laborando” en un proyecto autosostenible mediante el diseñar e implementar la planeación estratégica de la planta de Soya. Sin embargo esta herramienta debería incluir a toda la comunidad educativa por ser un proyecto institucional, en especial, a los estudiantes directamente relacionados con el manejo y el trabajo dentro de la planta, ya que ellos mantienen una participación pasiva dentro de la misma al no conocer bien sus funciones y roles, y a la falta de reconocimiento por parte de la Institución del trabajo desarrollado.

El convertir una planta de soya en toda una Empresa Didáctica, significa el entendimiento de diferentes procesos que se deben estructurar y plantear a partir del objetivo macro del proyecto. En el se deben formular unos objetivos específicos que permitan responder a las necesidades anteriormente descritas, entre los cuales se encuentran: identificar las debilidades y fortalezas que tiene en este momento la Empresa Didáctica Laborando para poder potenciar las fortalezas e implementar a través de una redefinición las debilidades que surjan; constituir la estructura de la empresa y elaborar la planeación estratégica (misión, visión, eslogan, logo); definición de la estructura administrativa y operativa (organigrama y funciones) teniendo en cuenta todos los integrantes que la componen; involucrar a los estudiantes en los diferentes procesos de mejoramiento que se lleven a cabo, en beneficio de su aprendizaje y el desarrollo de competencias, empoderándolos de su labor dentro del grupo

de trabajo e integrando a todos sus miembros dentro de la visión de metas y trabajo compartido; finalmente, establecer las responsabilidades y el plan de acción para el cumplimiento de los requerimientos de la empresa, logrando su autosostenibilidad y objetivo social.

Apoyado desde la psicología social es posible entender el principio básico de la estructura de la empresa, a partir de cómo se conforman los grupos, teniendo en cuenta los elementos básicos, de los cuales se pueda estructurar el trabajo desde la empresa. Según Baron y Birne un grupo consiste en dos o más personas que comparten metas comunes, tiene una relación estable, son en cierto sentido interdependientes y perciben que en realidad forman parte de un grupo. Dentro de los elementos que él considera como básicos dentro de su conformación, refiere aspectos como que los individuos tengan que interactuar con los demás, directa o indirectamente; que su relación sea relativamente estable, persistiendo durante periodos de tiempo apreciables; que los individuos involucrados deben compartir algunas metas que todos desean alcanzar; que sus interacciones deben de estar estructuradas de algún modo y sobre todo, que las personas involucradas reconozcan que forman parte de un grupo.

Es allí donde se involucra un componente importante dentro de la sostenibilidad que pueda tener el proyecto y que se refiere principalmente al empoderamiento que se pueda generar en los estudiantes hacia la empresa. El empoderamiento se desarrolla a partir de cómo las personas en su que hacer diario pueden asumir el control de las situaciones, partiendo de sus habilidades, talentos, compromiso, conocimiento del campo en que se desempeña, estados de animo y posibilidades del momento (Chiavenato, 2002). La conformación de grupos y el empoderamiento están íntimamente relacionados, en la medida que en ambos aspectos se tiene como objetivo principal el logro de un objetivo propuesto, en esa medida el grupo ayuda a satisfacer importantes necesidades psicológicas y sociales, que en gran medida brindan una sensación de pertenencia (Baron y Birne, 1998).

Los psicólogos sociales han llegado a la conclusión de que las personas se reúnen en un grupo social por razones muy distintas. En primer lugar, los grupos ayudan a satisfacer importantes necesidades psicológicas y sociales, como para dar o recibir atención y afecto, o para conseguir una sensación de pertenencia. En segundo lugar, los grupos facilitan el conseguir metas que no se pueden alcanzar individualmente. En tercer lugar, la pertenencia a un grupo puede proporcionar conocimientos e informaciones que de otro modo no se tendría disponible. En cuarto lugar, Baron y Birne (1998) afirman que los grupos ayudan a encontrar necesidades de seguridad y contribuyen a establecer una identidad social positiva, que se convierte en parte del autoconcepto de cada uno de los integrantes.

El como funcionan los grupos juega un importante papel en los roles que ayudan a dejar en claro las responsabilidades y obligaciones de las personas que pertenecen a un grupo. Además, proporcionan una forma importante mediante la cual los miembros del grupo comparten pensamientos y conductas. El estatus, nivel social o rango dentro de un grupo, es otro factor importante en el rendimiento de grupos. Los diferentes roles o posiciones de un grupo están asociados con diferentes niveles de estatus, y la gente suele ser exquisitamente sensible al respecto. Por otra parte, debido a que el estatus esta relacionado con un amplio abanico de resultados deseables, cualquier cosa tanto un extra en nuestro salario, como en tamaño de nuestra oficina o el uso de parking reservado, es algo que los individuos buscan con frecuencia. De este modo, los grupos con más influencia otorgan o niegan el estatus como un modo de influir en el comportamiento de sus miembros. Las normas son reglas, implícitas o explícitas, establecidas por los grupos para regular la conducta de sus miembros. Estas explican a los miembros del grupo como comportarse o como no comportarse en diversas situaciones. Y por ultimo, la cohesión como las fuerzas o factores que hacen que las personas permanezcan en un grupo, tales como gustar a los demás y el deseo de mantener o

incrementar el estatus de cada uno perteneciendo a un grupo con un elevado estatus social. (Baron y Byrne, 1998).

Se trata entonces de enriquecer de forma especial todos aquellos aspectos relacionados con la motivación de las personas, para que se desarrolle y se dote de poder a aquellas personas capaces y comprometidas con el logro de algún objetivo. Los seres humanos se pueden comprometer de dos maneras: interna y externa; ambos tipos de compromiso son valiosos pero sólo el compromiso interno refuerza el empoderamiento, ya que este es el que se basa en las motivaciones o razones propias al individuo, por tanto sólo habrá comprometimiento cuando las personas participen en el planteamiento conjunto de los objetivos a alcanzar (Chiavenato, 2002). Sin embargo para alcanzar dicho objetivo es necesario empezar a entender las organizaciones de forma estructural. Robbins refiere que los individuos tienen una forma de comportarse frente a diferentes estructuras, este tipo de comportamiento se ha definido dentro de la psicología como comportamiento organizacional, en donde se estudia y entiende la forma en que las personas actúan dentro de las organizaciones. El uso de dicho conocimiento permite involucrar diferentes aspectos que impactan directamente el desempeño de una organización, uno de ellos la productividad y el logro de objetivos.

La planeación estratégica es el primer peldaño para empezar con la estructura de la organización. En ella se definen, formulan y evalúan todos los factores posibles que intervienen dentro de una organización, el éxito de una organización es poder entenderla frente a su entorno social, político y económico como factores fundamentales dentro de su constitución, pero que pueden embarcar aspectos como las condiciones legales, la tecnología, hasta factores ambientales o ecológicos. El evaluar los diferentes aspectos interfuncionales, permitirá que la organización logre los objetivos propuestos.

Esta planeación debe ser un proceso que involucre tres etapas fundamentales:

a) Formulación de las Estrategias: en donde se desarrolle la misión del negocio, se identifican las oportunidades y amenazas externas a la organización, se determinan fortalezas y debilidades internas; se establecen objetivos, estrategias específicas a llevarse a cabo y estrategias alternativas.

b) Implantación de Estrategias: requiere que la empresa establezca objetivos anuales, proyecte políticas, motive empleados y asigne recursos de manera que las estrategias formuladas se puedan llevar a cabo, incluyendo el desarrollo de una cultura que soporte las estrategias, la creación de una estructura organizacional efectiva, mercadotecnia, presupuestos, sistemas de información y motivación a la acción.

c) Evaluación de Estrategias: en donde se revisan los factores internos y externos que fundamentan las estrategias actuales; midan el desempeño y permitan tomar acciones correctivas.

Los beneficios de un plan de negocios pueden variar desde evaluar los diferentes factores que impactan externamente a la empresa, como por ejemplo las amenazas del negocio o sus competidores en el mercado, identificación, jerarquización, y aprovechamiento de oportunidades y así poder asignar efectivamente los recursos hacia las oportunidades identificadas; hasta entender e intervenir los aspectos más importantes que se dan dentro de la organización como proveer una visión objetiva a toda la empresa, una menor resistencia al cambio y un entendimiento más claro de la relación existente entre el desempeño y los resultados. Este entendimiento se traduce a que las organizaciones que utilizan conceptos de planeación estratégica son más rentables y exitosas que aquellas que no los usan, ya que tienen altos rendimientos que reflejan una orientación más estratégica y un enfoque a largo plazo, pero que es resultado de integrar el comportamiento de individuos en un esfuerzo común, incrementando su productividad como empleados.

Sin embargo, para que exista un esfuerzo común se deben llevar a cabo estrategias que involucren a cada uno de los participantes en un proyecto o una meta en conjunto. Estas estrategias pueden ser variadas de acuerdo a los objetivos que se busquen, lo cual es fundamental para alcanzar el objetivo final. En este caso la definición de la estrategia debía tener en cuenta dos aspectos importantes: el sentido de pertenencia y el trabajo en equipo.

Es así como se decide trabajar a partir de la participación social, refiriéndose esta a procesos de orden comunitario que tienen como fin que las personas generen un grupo comunitario participando de forma activa sobre un problema particular, generando un trabajo conjunto en cuanto a metas y necesidades, pero que a la vez respete la individualidad de las personas que componen el grupo.

Álvaro, Garrido y Torregrosa (1996), mencionan desde la psicología social aplicada que a lo largo de las tres últimas décadas se han desarrollado algunos modelos de intervención social como la psicología comunitaria, redes de apoyo social y cultura cívica, a través de los cuales se pone énfasis en el papel preponderante que ha de desarrollar la sociedad, siendo la participación ciudadana el principio inspirador básico en los procesos de elaboración e implementación de las políticas en una sociedad.

Chávez afirma que la participación social tiene como característica poner la acción social al alcance de un mayor número de población, proporcionando elementos para demandar aspiraciones y derechos específicos. Por la importancia que tiene la participación en la construcción de una verdadera democracia, es relevante redimensionar la participación como un eje de acción y organización social, así como un proceso de involucramiento de los sujetos con necesidades y con la capacidad para intervenir en la dinámica de los cambios sociales. Esa dinámica se crea a partir de la misma participación. La motivación, las formas, los mecanismos, el control, requieren de múltiples elementos que les permiten desarrollar y sostener una cierta capacidad de reproducción de la acción social organizada a través del

tiempo. La participación a través de la organización social, logra alcanzar objetivos concretos, en tiempos determinados.

La participación como el proceso de involucramiento de los individuos en el compromiso, la responsabilidad y la toma de decisiones para el logro de objetivos comunes. Un proceso dinámico, complejo y articulado que requiere una conciencia colectiva para correlacionar la particularidad de los sujetos. Comprende las siguientes fases según Chávez (2003):

Involucramiento: Donde los individuos tienen la capacidad para comprometerse racionalmente con el desarrollo de una acción y para asumir un papel activo en la definición de objetivos y logros propios con los de la organización

Cooperación: Son formas estructuradas de carácter individual y colectivo tendientes hacia la acción social a través de la ayuda y la colaboración que permitan mantener la organización.

Toma de decisiones: conjunto de resoluciones y acuerdos concretos, basados en criterios definidos, para alcanzar los objetivos, convenios y resoluciones, trazados por la organización.

Compromiso: Comprende pactos concientes para lograr metas, intereses, beneficios individuales y colectivos, las acciones propias son vistas desde la responsabilidad, en cuanto a la obtención de los objetivos de la organización.

Conciencia social, en donde cada uno es conciente de su responsabilidad individual y con el grupo u organización.

A partir de éstos procesos se procura que el conocimiento se trasmita y que la comunidad desarrolle cierta autonomía para que se mantengan los procesos de transformación, aún cuando éste ya no esté (Montero, 2003). De esta forma se mantiene la idea de generar procesos de aprendizaje en la comunidad, donde se desarrolle cierta autonomía y se mantengan los procesos de transformación más allá de la presencia de los directivos involucrados, en donde los estudiantes por iniciativa propia desarrollen actividades que beneficie el que la planta logre ser autosostenible, indiferente de que pueda ser una tarea

requerida por alguna actividad que tenga la planta ante una circunstancia en especial, es una de las formas para evaluar realmente el empoderamiento logrado tras el involucramiento en la construcción y el fortalecimiento de la Empresa.

Método

Para poder lograr el diseño, construcción e implementación de la planeación estratégica de la planta de Soya a partir de la participación social, era necesario empezar con las personas involucradas.. Es así como en total se trabajo con un grupo aproximado de 50 estudiantes, de los cuales 30 de ellos hacían parte de los 5 mejores estudiantes a nivel académico de cada grado entre noveno y once. Los 20 restantes hacen parte de un programa liderado por el Sena, para que los estudiantes adelanten un número de horas como requisito para obtener una beca y entrar a estudiar en esta institución.

La estrategia en la que se baso el proyecto fue la participación social, generando una participación activa a través de un trabajo en conjunto, pero que además incluya la individualidad de cada uno de los estudiantes. Por esta razón, el proyecto se desarrolla en dos etapas:

Etapa Conocernos para Desarrollar: en donde a partir de lo individual, se busco apropiarse a cada uno de ellos de los recursos, necesidades y requisitos de la planta de soya que permitiera un trabajo grupal en pro de un mismo objetivo.

En el, se busco en un primer momento que cada uno lograra identificar los gustos e intereses que tienen en común, tanto en su vida personal como en su vida estudiantil, brindándoles una visión compartida frente a diferentes aspectos de su vida con el fin de empezar a estrechar relaciones más cercanas entre los integrantes. Posteriormente, se indago acerca de sus inquietudes, opiniones y posibles necesidades frente a la planta, a partir del rol

que cada uno desempeñaba en la planta, de esta forma se involucraba a cada uno en lo que significaba el total de las acciones frente al resultado final.

Es poder visualizar a cada uno de los integrantes en cuatro fases fundamentales: quién es cada uno, sus intereses y percepciones individuales, pero además qué papel juega dentro de la Planta como tal; cómo es percibido por los demás involucrados; y finalmente llegar a visualizarse como un equipo frente a unas necesidades que deben solucionar.

Etapas Desarrollando nuestra Empresa: refiriéndose a la construcción de la estructura formal de la empresa a partir de su trabajo en conjunto, generando sostenibilidad a la empresa. Si bien ya se han identificado unas necesidades puntuales, es necesario dar solución a las mismas, pero involucrándose directamente con el desarrollo de estrategias que permitan dar respuesta a dichas problemáticas. Es así, como se empieza a trabajar en el diseño e implementación de toda la planeación estratégica en donde se definiera la misión y visión, que de ahora en adelante pudiera direccionar su trabajo.

El involucrar a los estudiantes con la definición de la planeación estratégica, responde a dos necesidades fundamentales de éste proyecto: el empoderamiento de los estudiantes al ser una construcción de ellos mismos, sintiendo que definitivamente la planta es algo que les pertenece; y el trabajo en equipo a partir de su participación directa en su constitución como forma de sostenibilidad y continuidad al proyecto.

Resultados

Del trabajo llevado a cabo durante un año, se obtuvo como resultado la construcción y el desarrollo de toda la planeación estratégica de la empresa en conjunto con los estudiantes. Frente a la participación de los pasantes, se maneja como consultoría, de tal forma que la responsabilidad y creación proviniera directamente de los estudiantes.

En cuanto a la planeación estratégica se partió por identificar la matriz de Debilidades, Oportunidades, Fortalezas y Amenazas, para tener identificar los focos de trabajo prioritario, encontrando lo siguiente:

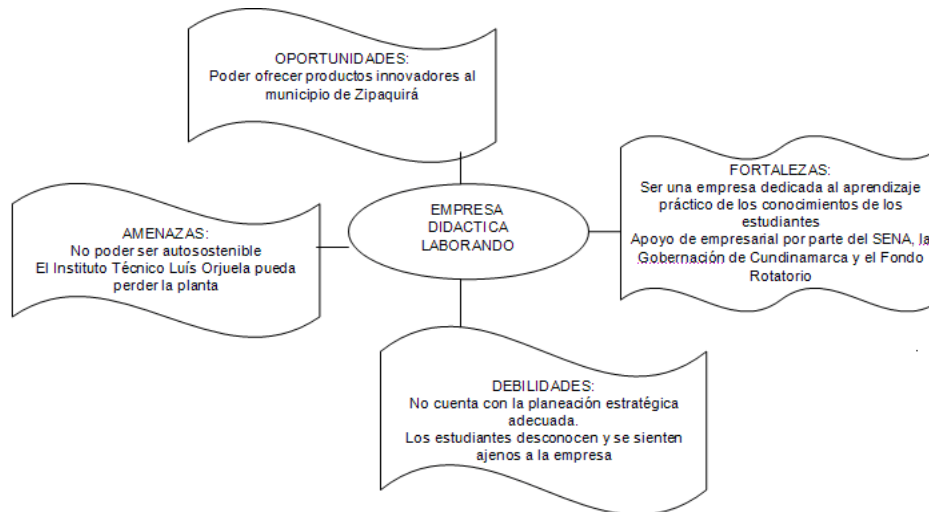


Figura 1 Análisis Debilidades, Oportunidades, Fortalezas y Amenazas (DOFA).

Al visualizar la matriz, es posible identificar que su debilidad mayor consiste en no tener una planeación estratégica definida y que esto impacta directamente las amenazas, ya que se corre el riesgo de no ser autosostenible por no tener metas y objetivos claros, y las oportunidades, refiriéndose a que al no organizar su trabajo, tampoco pueden ofrecer nuevos productos a sus consumidores.

Es así como se establece la planeación estratégica involucrando las necesidades y opiniones de quienes realmente se encuentran involucrados en el proyecto y pasar de una planta de soya a desarrollar y constituir la Empresa Didáctica Laborando.



Gráfica 1 Razón social, logo y slogan de la empresa.

Misión

Producir, distribuir y vender los productos elaborados a base de soya en la comunidad de Zipaquirá. Tiene como propósito social elevar los niveles de nutrición en los estudiantes de las instituciones educativas que forman parte del Instituto Técnico Luís Orjuela. De esta forma se corresponde con los conocimientos adquiridos en la institución, que permiten satisfacer las necesidades individuales y sociales en pro de un excelente desarrollo humano y que permiten la práctica en la misma.

Visión

Se proyecta como la única empresa reconocida, que trabaja con productos a base de soya y que a la vez contribuye con un fin social al municipio de Zipaquirá. Por lo tanto la Empresa buscará aportar cambios sustanciales para el desarrollo humano productivo, sostenible, económico y social, siendo ejemplo de la formación educativa del Instituto Técnico Luís Orjuela.

Objetivos

Desarrollar las competencias pertenecientes a las modalidades contable y de producción de alimentos, que pertenecen a la formación técnico laboral impartida en el Instituto Técnico Luís Orjuela

Lograr pertenencia y participación por parte de los integrantes que componen la Empresa.

Realizar un trabajo en el que la Empresa se sienta comprometida con su fin social.

Elaborar y producir de forma constante productos que permitan que la Empresa sea auto sostenible.

Abrir nuevos mercados que permitan el crecimiento de la Empresa y que proporcionen mayor cubrimiento de su acción social.

Contar con un espacio para experimentar y vivenciar el proceso empresarial que permita al estudiante aprender a aprender a pensar y pueda desarrollar sus habilidades y destrezas laborales

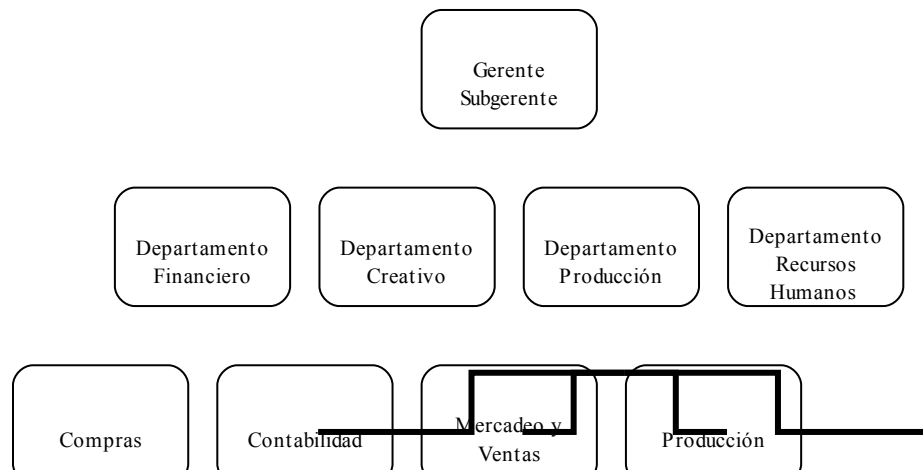


Figura 2 Organigrama de la Empresa Laborando.

Adicionalmente se diseñó e implementó un portafolio de servicios, donde se pudiera mostrar los diferentes productos que ofrece la planta, logrando incrementar las ventas a partir de la inclusión de nuevos clientes potenciales.

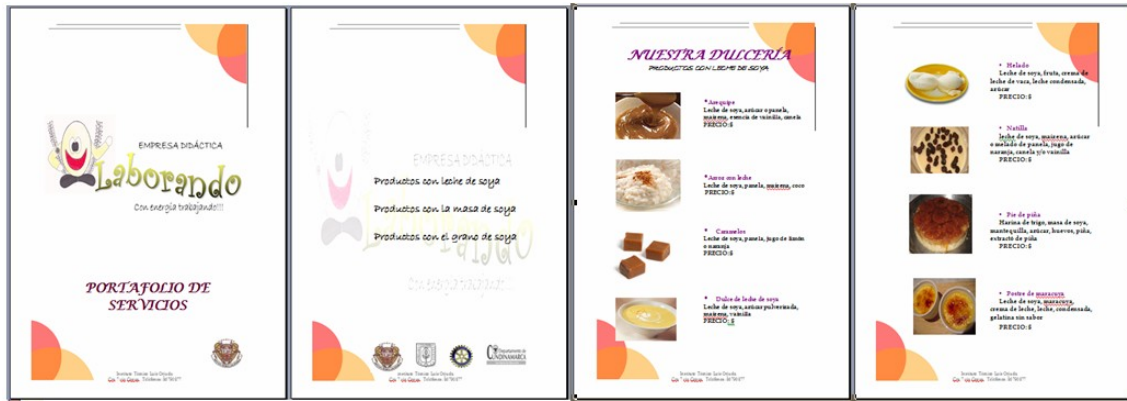


Figura 3 Portafolio de Servicios

Las directivas del Instituto presentaron los avances de la planta de soja en congreso auspiciado por la Gobernación de Cundinamarca, en donde mereció un artículo en el periódico de la Gobernación por el buen manejo de la planta y por el proceso que se ha desarrollado.

La Soya, fuente de trabajo y alimento

Son 35 jóvenes de ambos sexos que -a pesar de no ser padres de familia- han alimentado día a día, durante este año a más de 800 niños menores de 12 años y dado postre a otros 600 muchachos.

Se trata de una de las experiencias exitosas presentadas durante el Segundo Encuentro Departamental de Capacitación en Plantas Procesadoras de Soya, que realizó la Secretaría...Consejería de Acción Social de Cundinamarca en el municipio de Ricaurte, durante 3 días, la semana pasada.

En el marco del certamen, Nereyda Mantilla, Coordinadora del Colegio Instituto Técnico Luis Orjuela de Zipaquirá, nombrada por el Gobierno a través del concurso de méritos, y a su vez, encargada de la planta procesadora de soya, explicó que allí funciona este programa desde marzo del presente año, gracias a la gestión de la Gobernación de Cundinamarca y el Club Rotario Bogotá-Laureles.

"Nuestro plantal educativo tiene énfasis en las modalidades de Alimentos y Datos Contables. Alberga en sus cinco sedes a 1.400 estudiantes desde el grado cero hasta bachillerato y con los 35 mejores estudiantes creamos la Empresa Didáctica Laborando", sostuvo Nereyda.



La Secretaria, Consejera de Acción Social de Cundinamarca, María Elena Velásquez Robayo, instaló el Segundo Encuentro Departamental de Capacitación en Plantas Procesadoras de Soya, realizado en Ricaurte.

Son 30 jóvenes que estudian en la jornada de la tarde y vienen todas las mañanas (menos los miércoles) a producir, sedes. Los cinco chicos restantes, cir. "Desde el jefe de planta y demás llevan la contabilidad, mercado y comercios elaboran la mejor mantecada, asialización", puntualizó. Junto a las ecónomas, estos muchachos alimentan durante la jornada escolar a los niños, algunos hijos de madres trabajadoras de flores, o que pertenecen

a hogares sustitutos o infantes que no comen bien en sus casas.

Al respecto, la Secretaria, Consejera de Acción Social, María Elena Velásquez Robayo afirmó: "este es un programa con el que hemos venido brindando complemento nutricional a la población con mayor grado de vulnerabilidad, hecho relevante para Cundinamarca, pues existe una estrecha relación entre pobreza y condición nutricional. Además, es camino empresarial con las organizaciones que le apuntan al reto de transformación social".

Finalmente, Nereyda, sin ocultar su felicidad del deber y objetivo cumplidos de los escolares por alimentarse a base de soya para elevar el nivel nutricional y tener su práctica empresarial, pone a disposición la planta para suplir cualquier pedido que les hagan, comunicándose a los teléfonos: 851 4860 ó 61.

Una inversión de \$120 millones permite que en la actualidad, existen 15 plantas de soya entregadas a los municipios de Sibate, Pasca, Tocaima, Ricaurte, Susa, Sasaima, Pacho, El Colegio, Chocontá, Una, Funza, Coga, Zipaquirá, Soacha y Sibate.

Figura 4 Artículo Periódico Gobernación de Cundinamarca.

Discusión

A partir de la nueva visión que las directivas del Instituto Técnico Luís Orjuela buscaron otorgarle a la Empresa Didáctica Laborando, se logro beneficiar el aprendizaje práctico de las competencias de cada uno de los estudiantes y los conocimientos adquiridos durante sus años académicos. Debido a ello, las actividades que se realizaron buscaron suplir las necesidades más urgentes dentro de la Empresa, logrando varios de los aspectos aquí mencionados.

Quizás el más importante y base de estos logros, fue que los estudiantes comprendieran el significado de trabajo en grupo, donde el saber que se comparte un mismo objetivo facilita la comunicación y la obtención de las metas, pero sin que esto signifique el olvidarse o dejar atrás su personalidad y su individualidad. Por esta razón, se logró que la mayoría de los estudiantes que actualmente pertenecen a la Empresa Didáctica Laborando, se hicieran participes de la creación de su propia empresa como estrategia de empoderamiento hacía ella. De esta forma, se les dio a entender que el papel de los estudiantes pasantes, era más como psicólogos consultores que tenían como función asesorar las decisiones del equipo de trabajo, siendo pares de trabajo y no superiores o directrices del mismo.

El empoderamiento juega un papel importante en la medida que permitió construir una apropiación individual de la empresa, pero que a partir de ella desarrolla la identidad en conjunto de la misma empresa. En cuanto los estudiantes comprenden el por qué se encuentran dentro de éste proyecto pero además se involucran en su creación, se desarrolla una conciencia de proyecto conjunto, la cual era fundamental para su participación.

Retomando a Chávez (2003) es posible entender la aplicación de la participación como estrategia fundamental para la creación de objetivos comunes dentro de un grupo, ese involucramiento por parte de los integrantes, genera la conciencia social esencial para la formulación de objetivos y toma de decisión de los mismos, refiriéndose específicamente al desarrollo de toda la planeación estratégica de la empresa.

La formulación e implementación de estrategias es el resultado del trabajo conjunto por parte de los integrantes de la empresa, quienes plantearon lo que querían que fuera su empresa, de ésta forma no sólo se le apuntaba a la mera planeación sino a poder instituir una cultura que los identificara como organización, con una misión y una visión particular que logrará direccionar el trabajo conjunto, ya que como menciono Baron y Birne (1998), es necesario que las interacciones y los objetivos entre los integrantes estén estructuradas para que allá un reconocimiento en cuanto a que son parte de un grupo, permitiendo satisfacer necesidades de motivación y estatus.

En conclusión la participación logra el involucramiento de los integrantes a partir de su compromiso y responsabilidad frente a la obtención de objetivos comunes y concretos, que pueden ser reconocidos en cuanto a sus acciones particulares, de allí que el resultado final haya sido la Empresa Didáctica Laborando.

Referencias

- Agenda Presidencial para la Acción Social (s.f.) Proyecto Productivos. Recuperado el <http://www.accionsocial.gov.co/contenido/contenido.aspx?catID=217&conID=170&pagID=295>, el 25 de octubre de 2006.
- Barón, R. & Byrne, D. (1998). *Psicología Social*. Madrid, Editorial. Prentice Hill.
- Chávez, J. (2003). *Participación social: Retos y Perspectivas*. México: Editorial Enstunam.
- Chiavenato, I., (2002) *Gestión del Talento Humano*. Bogotá: McGraw Hill.
- Montero M., (2003) *Teoría y Práctica de la Psicología Comunitaria: la tensión entre comunidad y sociedad*. Buenos Aires: Paidós SAICF
- Presidencia de La República de Colombia (1999). Plan Colombia. Recuperado de <http://ciponline.org/colombia/planco198.html>, el 10 de septiembre de 2006.