

Jessika Milena Gómez Sastre

Fonoaudiología

El emprendimiento Fonoaudiológico en el contexto educativo

Universidad del Rosario

Bogotá

2018

La pasantía se realiza en el **Jardín Infantil Kaiku** que tiene como dirección la Carrera 20 #106a- 80 Bogotá (Localidad: Chico) el cual cuenta con teléfono de contacto +57 (1) 629 3908 y como número celular de contacto 311 576 3318. Su actividad económica es la prestación de servicios la cual tiene como representante legal a **Marlen Castellanos Dimaté**, la empresa tiene como objeto principal desarrollar actividades de estimulación psicomotriz en los niños. Suministrar atención profesional a niños con déficit en los procesos de aprendizaje. Suministrar atención profesional integral al niño con el fin de contribuir a su desarrollo personal. Adelantar programas preventivos en las áreas de Fonoaudiología, Terapia Ocupacional y psicología.

Desarrollar talleres de actividades relacionadas con el mejoramiento de los factores que inciden en el desarrollo del niño. Prestar servicios de estudio y asesorías a instituciones públicas y privadas, nacionales o extranjeras, en métodos y procedimientos educativos, pedagógicos y de atención, cuidado y desarrollo de infantes.

Prestar servicios técnicos y profesionales de asesoría y consultoría en todo lo que se refiere a métodos y procedimientos educativos, pedagógicos, de formación y desarrollo infantil, en desarrollo de lo cual podrá celebrar contratos de concesión, franquicia, asociación, alianzas estratégicas, desarrollar actividades propias del comercio exterior relacionadas con la importación, exportación y tránsito de mercancías; tomar representaciones de firmas nacionales o extranjeras, o ser representada por estas. Así mismo la sociedad podrá realizar cualquier otra actividad económica lícita tanto en Colombia como en el exterior. En general, la sociedad podrá llevar a cabo todas las operaciones, de cualquier naturaleza que ellas fueren, relacionadas con el objeto principal mencionado, así como cualesquiera actividades similares, conexas o complementarias o que permitan facilitar o desarrollarlo (“Registro de Cámara y Comercio,” n.d.)

La persona que coordinó la pasantía es la docente **Rocío Molina Béjar** la cual tuvo como fecha de realización en dos períodos diferentes del 8 de mayo al 30 de mayo del 2018 y del 31 de julio al 7 de noviembre del 2018.

Tabla de contenido

Introducción.....	4
Objetivos.....	8
Marco Conceptual.....	9
Contexto.....	15
Metodología.....	16
Descripción demográfica.....	19
Resultados y Análisis.....	20
Conclusiones.....	21
Recomendaciones.....	22
Bibliografía.....	23

Introducción

El emprendimiento propende al desarrollo de ideas, el seguimiento y explotación de las mismas dado que desde la universidad se dirige hacia un enfoque de lo que se quiere realizar a futuro, se recibe apoyo por parte de los docentes y una guía para el desarrollo del proyecto que se tiene en mente, esto permite saber en qué especializarnos y como trabajar.

No solo aprendemos lo teórico sino también los valores que comprometen en desarrollo de un proyecto ya sea por medio de charlas, conferencias o la misma práctica nos enseña que de una pequeña idea puede surgir una empresa o un negocio bastante exitoso.

Los colombianos son los más emprendedores de Latinoamérica y los terceros a nivel mundial. Así lo muestra la última edición del informe Global Entrepreneurship Monitor (GEM), en el que se muestra que el 53% de los ciudadanos mostró su intención de crear una empresa, cifra que se reduce hasta el 35,5% al hablar de la región. Y lo mismo ocurre con el entorno para generar este emprendimiento. En 2016, la población adulta del país, que aseguró que en los próximos seis meses habrá buenas oportunidades para crear una compañía, ascendió a 64%, mientras que, en la región, el dato fue de 59%. En este sentido, cabe destacar que las variables que explican este panorama positivo son, un 74% que asegura no tener temor al fracaso, 68% que considera tener las cualidades necesarias y el 51% que cree que encontrará buenas oportunidades para emprender. En cuanto a las motivaciones que impulsan el emprendimiento en Colombia, señala que el 51% decide crear una empresa para lograr una mayor independencia, mientras que el 40% busca incrementar sus ingresos y el 8% quiere mantener su nivel económico actual (“Colombianos: los terceros más emprendedores a nivel mundial | Emprendimiento | Negocios | Portafolio,” 2017).

En un entorno cada vez más competitivo, los emprendedores son los líderes llamados a identificar oportunidades donde otros ven problemas, innovando, tomando riesgos y transformando sus ideas en soluciones que crean cambios y generan valor a la sociedad. Con el fin de realizar un excelente trabajo que tuviera los mejores resultados, la estudiante optó por ver una electiva llamada **Emprendimiento empresarial** en donde se pudo desarrollar las habilidades y destrezas para emprender, generar ideas y dar el primer paso para la estructuración de un proyecto empresarial, social o cultural (UNIVERSIDAD DEL ROSARIO, n.d.).

Adicionalmente la estudiante también optó por tomar 2 cursos de tipo virtual en el SENA llamados **Mentalidad de líder (liderazgo)** que tiene como fin desarrollar la habilidad sobre proposición de alternativas de solución que contribuyan al logro de los objetivos acorde al nivel de importancia y responsabilidad de las funciones designadas por la organización y el curso de **Formación de líderes con talento, integrales y competitivos** con el fin de desarrollar habilidades como aprender sobre el manejo de talento humano según políticas y procesos organizacionales.

De tal manera dicho proyecto tiene como propósito describir el rol de una Fonoaudióloga en un contexto educativo por medio de la inmersión en el proceso de aprobación de la Secretaría de integración social con el fin de empoderar a los demás colegas sobre el emprendimiento e innovación en el campo profesional por medio de la aplicación y articulación de los procesos legales que implican emprender una empresa, el gestionamiento y planteamiento de documentos solicitados por la Secretaría de Integración Social y adicionalmente el diseño de programas de capacitación a los colaboradores sobre la importancia de la Inclusión Social y los componentes de desarrollo. Como parte del proceso también se realizó una revisión teórica plasmada en una matriz sobre la fonoaudiología en el contexto educativo (la importancia de la estimulación temprana) que tiene como fin enriquecer los conocimientos de los profesionales que trabajan en Kaiku y adicionalmente se modificó la matriz de implementación para poder visibilizar los componentes o requisitos pendientes a cumplir.

Las limitaciones con las que se contaron en el desarrollo del proyecto fue el hecho que no se contaba con todo el tiempo requerido para realizar los trabajos solicitados dentro del horario establecido para asistir a Kaiku lo cual daba paso a que la pasante se sobre cargará con trabajo, aun así, respondió con todos sus deberes. Adicionalmente no fue posible que la pasante asistiera a todas las reuniones de simultaneidad con los profesionales (Fonoaudiólogas, Terapeutas Ocupacionales) dado que debía cumplir con algunas entregas.

La metodología del proyecto se desarrolló a partir de un proceso de inmersión y contextualización del entorno, reconociendo al personal que trabaja allí y la función de cada uno, la ubicación del sitio de trabajo y los servicios con los que cuenta Kaiku. Se realizó una aplicación y articulación de los marcos legales que aplican en el funcionamiento de un Jardín Infantil y adicionalmente dicho lugar se encuentra en un proceso de transición dado que la Secretaría de integración social estaba exigiendo ciertos parámetros para la aprobación del sitio. Se hizo una minuciosa revisión de la normatividad que era aplicada en el Jardín desde los derechos de los niños por propender un desarrollo integral hasta los requerimientos de la planta física.

Lo más importante por hacer fue los diferentes programas de capacitación hacia el personal de Kaiku iniciándose con el programa de capacitación al personal sobre el componente de Talento Humano que permite reconocer los estándares técnicos para la calidad de la educación inicial, allí se trataron temas que incurren en la cantidad de personal acorde a la cantidad de usuarios tanto personal administrativo como profesional, las labores de los mismos y los requerimientos que se solicitan en su respectivo cargo las responsabilidades de los colaboradores, la documentación con la que se debe contar en la azeta y adicionalmente la importancia del trabajo en equipo. Resumiéndolo, como las especificaciones en torno a la idoneidad del talento humano, así como a la organización y gestión del mismo para garantizar la atención integral a los niños y niñas en los jardines infantiles.

Adicionalmente se apoya de manera eventual en el programa de “Nido” con la Terapeuta Ocupacional a la cual se le realizó ciertas sugerencias en el manejo de los usuarios desde el punto Fonoaudiológico como lo son en el juego direccionado, estrategias que fomenten el habla y la promoción del no uso del chupo.

Se realizan 4 programas de capacitación que hacen parte de los estándares técnicos para la calidad inicial como lo son Ambientes adecuados y seguros la cual consiste en todas las

medidas y parámetros que solicita la Secretaría de Integración Social como lo son el colocar rejas en las ventanas, la adecuada ubicación de elementos químicos de aseo, las rutas de evacuación, las acciones a realizar en caso de emergencia con situaciones como incendio, temblor. Resumiendo, así se presenta especificaciones para la reducción de riesgos de accidentes y emergencias a través del desarrollo de capacidades en el talento humano y la adecuación de las plantas físicas.

Con respecto al componente de Nutrición y Salud se propende al óptimo desarrollo de los niños del Jardín adicionalmente se presenta especificaciones relacionadas con la promoción de prácticas de cuidado con énfasis en la alimentación infantil saludable y a su vez contempla las adecuadas condiciones higiénico-sanitarias.

Se continúa también con la verificación, implementación y creación de diferentes formatos de verificación como también algunas piezas gráficas los cuales son:

- Check list de inspección y vigilancia de formatos, protocolos y manuales
- Formato de acta para reuniones, charlas y capacitaciones
- Formato de citación para la capacitación
- Formato de verificación para el proceso de Inducción y Re Inducción
- Formato de verificación para el proceso de Selección del personal
- Formato de verificación sobre la documentación del personal
- Formato de verificación sobre la documentación de los niños
- Check List de actas, formatos y protocolos (Nutrición y Salud, Procesos pedagógicos, Ambientes adecuados y seguro, Talento Humano)
- Pieza gráfica de calendario de vacunación acorde a la edad
- Pieza gráfica sobre la extracción de leche materna en la sala amiga
- Formato de control de peso y talla
- Formato de seguimiento de incidencia de la enfermedad
- Formato de verificación sobre el seguimiento del desarrollo infantil

que faciliten los procesos de la empresa que van desde la solicitud de una persona para un cargo hasta la inducción del mismo. Además de esto se considera de vital importancia el apoyo a los diferentes talleres que se realizan y la participación en las reuniones semanales que tratan del manejo y desarrollo de los usuarios fundamentado en el Método de Simultaneidad, el cual es su eje principal en el desarrollo de los usuarios.

Se realiza uno de los programas de capacitación sobre el componente de Procesos pedagógicos que presenta especificaciones sobre el proyecto pedagógico, los procesos de observación y seguimiento al desarrollo infantil y el acompañamiento psicosocial a familias y cuidadores en el marco de la corresponsabilidad. Se trabajó en una pieza video gráfica la cual será utilizada como producto de promoción en la sustentación del trabajo de grado y servirá también para promocionar el Jardín, esta pieza se realizó a partir de diferentes tomas fotográficas del actuar profesional, las experiencias de los usuarios y el trabajo uno a uno de los padres y usuarios, como también se tuvo presente la importancia del equipo administrativo y de su misma directora. Finalmente, toda la información obtenida se utiliza con el fin de crear un artículo de la mano con la tutora de la pasantía Rocío Molina, que tendrá como tema el emprendimiento de la fonoaudiología en un contexto educativo como lo es el proceso de crear una empresa, los requerimientos y demás temas que competen dicho proceso.

Dicho trabajo planea aportar a la Universidad y compañeros de Fonoaudiología la motivación y el conocimiento para emprender una empresa sin perder el enfoque del que hacer Fonoaudiológico. Adicionalmente Kaiku se verá beneficiado con la facilitación de una pieza video gráfica para la promoción del mismo y el apoyo en el desarrollo de diferentes documentos que permitan el cumplimiento de los requerimientos solicitados por la Secretaría de Integración Social.

Objetivos

Objetivo General

Describir el rol de una Fonoaudióloga en un contexto educativo por medio de la inmersión en el proceso de aprobación de la Secretaría de integración social con el fin de empoderar a los demás colegas sobre el emprendimiento e innovación en el campo profesional.

Objetivos Específicos

- Aplicar y articular los procesos legales que implican emprender una empresa y los requerimientos para su debida aprobación
- Diseñar programas de capacitación sobre la importancia de la Inclusión social y sus componentes de desarrollo
- Gestionar y diseñar documentos solicitados por la Secretaría de Integración Social

Marco conceptual

Emprender es una opción deseable de carrera con la cual podemos lograr independencia, bienestar y productividad. Muchas personas apuestan en este sentido y logran destacarse en sus actividades, propuestas e industrias. Esas personas nos revelan el poder de las ideas y de la importancia de soñar; porque las ideas y los sueños pueden cambiar el mundo.

Emprender es un proceso que implica funciones y actividades asociadas con la identificación de oportunidades, la búsqueda de los recursos necesarios y la creación de un equipo de trabajo. Este proceso lo activa el fundador de la iniciativa, quien identifica una oportunidad, la evalúa en función de su atractivo, de los recursos disponibles y de las capacidades gerenciales que se necesitan para llevarla a cabo (IESA, 2015).

El talento humano constituye un recurso excepcional por ser el único con capacidad para manifestar preferencias, tomar decisiones y hacer uso de los demás recursos y, por lo tanto, su adecuada gestión es crucial para el óptimo desempeño de las organizaciones y del sistema de salud en su conjunto. Dicho de otra manera, es gracias al talento humano que se alcanzan los objetivos y las metas de los sistemas de salud (Nigenda & Ruiz, 2010).

En 2004, la Joint Learning Initiative (institución apoyada por la Fundación Rockefeller y la Universidad de Harvard, entre otras) emitió un documento en el que exhorta a los sistemas de salud y a los organismos internacionales a prestar una mayor atención al papel que desempeña el talento humano en el logro de las metas en salud, entre las cuales se encuentran los Objetivos de Desarrollo del Milenio. Papel que se defiende como clave dado que: a) el desarrollo y cualificación de los profesionales han tenido impactos directos en el progreso de los indicadores de salud a través de la historia; b) han sido la punta de lanza en múltiples innovaciones del sector; c) manejan los otros recursos del sector salud (financiamiento, medicamentos e insumos, infraestructura, etc.); d) constituyen el mayor rubro en los presupuestos del sector; e) las estrategias exitosas de gestión del personal en salud han sido catalizadoras para acelerar el desarrollo del sector; f) la densidad y cualificación del talento humano es uno de los mayores determinantes del estado de salud de sus comunidades (Chen et al., 2004).

Según la Ley 1164 de 2007, en Colombia se entiende por talento humano en salud “todo el personal que interviene en la promoción, educación, información de la salud, prevención, diagnóstico, tratamiento, rehabilitación y paliación de la enfermedad de los habitantes del territorio nacional, dentro de la estructura organizacional de la prestación de los servicios de salud” (Congreso de la República de Colombia, 2007). Esta preocupación, llamada administración o gestión de los recursos humanos o talento humano, incluye cinco procesos básicos: a) integración, incluye la investigación del mercado de recursos humanos, el reclutamiento y la selección de personas; b) organización, comprende la integración a la organización, diseño de puestos, descripción y análisis de puestos y evaluación de desempeño; c) retención, es decir, la remuneración y retribuciones, prestaciones y servicios sociales, higiene y seguridad en el trabajo, relaciones sindicales; d) desarrollo, capacitación y desarrollo organizacional; e) evaluación, abarca los sistemas de información, controles, constancia, productividad, equilibrio social. Estos procesos están interconectados en forma de ciclo, de manera tal que todo cambio en uno de ellos afecta los demás, y dependen de

factores no sólo internos de la organización, sino también ambientales, humanos y tecnológicos, entre otros (Chiavenato, 2011).

La contratación es el elemento central de la relación entre el trabajador y la organización donde labora, y determina cómo se hará la gestión y cómo serán sus condiciones laborales. Para estos autores, tres son las formas de contratación que han predominado en el continente americano: a) el empleado público, quien desempeña funciones en un organismo del Estado y que debido a las transformaciones políticas de las últimas décadas, ha visto reducidas algunas de sus garantías y prestaciones; b) contratación por cooperativas, que genera problemas de fragmentación de la fuerza laboral, tercerización o subcontratación de servicios; c) contratos temporales, por los cuales el trabajador, mediante una remuneración determinada, se obliga a prestar servicios a personas naturales o jurídicas, quienes, por lo general, no les brindan prestaciones sociales ni estabilidad laboral. Señalan, además, la emergencia de nuevas formas de contratación caracterizadas por la informalidad y flexibilidad del vínculo laboral (Nigenda & Ruiz, 2010).

La idoneidad del talento humano que trabaja en SP (Salud Pública), es decir, sus competencias en el Ser, el Saber y el Hacer, se identifican como un aspecto central en la toma de decisiones y para la ejecución que se deriva de ellas. Aspecto que se relaciona con la rigurosidad y transparencia en los procesos de selección y contratación. Según los entrevistados, la manera como se realizan los procesos de selección es una clara manifestación de la importancia que se le da a las competencias en SP. Cuando esta importancia es alta, se llevan a cabo procesos técnicos de selección con criterios estrictos de evaluación de las competencias, como base para lograr un buen desempeño en el cargo; mientras que, cuando hay poca valoración de las competencias requeridas en SP, los procesos de selección carecen de criterios claros o, incluso, no se hace ningún proceso, lo que resulta en la contratación de personas no idóneas, sin las competencias para el cargo, sin el sentido de responsabilidad requerido. Entre los criterios que se tienen en cuenta en los procesos de selección rigurosos están la experiencia, los conocimientos técnicos-científicos en el campo específico de la SP y la calidad humana, motivación y gusto por el trabajo (competencias del ser). Por el contrario, en los casos en que no se presentan procesos rigurosos de selección, el criterio fundamental es el clientelismo y la afiliación a un partido político, dejando de lado las competencias en SP.

Aspectos adicionales que influyen decididamente en la idoneidad o no del talento humano en SP son:

a) Algunos entrevistados perciben que el trabajo en SP y, en particular, el trabajo comunitario o extramural, es menos valorado y exige menos esfuerzo que el trabajo clínico, principalmente el especializado, por lo que “no se requeriría” perfiles profesionales cualificados ni personal con experiencia o comprometido.

b) La experiencia que se adquiere con la continuidad del trabajo en terreno, lo que riñe con la alta rotación del talento humano identificada (como se verá más adelante); o la práctica en algunos lugares de asignar las responsabilidades en SP a profesionales recién egresados y sin experiencia (por ejemplo, personal médico o de enfermería en servicio social obligatorio, llamados “rurales”).

c) Los problemas en la distribución del talento humano en el territorio nacional, apreciándose zonas del país con insuficiente cantidad del talento humano formado en SP, lo que ocasiona

que contraten personas sin el perfil en los cargos que exigen estas competencias, ligado a la poca valoración de la necesidad de competencias específicas en SP.

d) Lo anterior se agrava dado que, por lo general, según los entrevistados, la mayoría de los profesionales de la salud tienen mayor interés en las especialidades clínicas que en la SP.

e) El acceso o no a capacitación y educación continuada determinado, en muchas ocasiones, por el tipo de contratación, las directrices administrativas de las instituciones del sector y el interés de la persona. Se percibe una carencia de programas de capacitación y educación continua en SP en las instituciones en las cuales trabajan los entrevistados.

f) La efectividad de los procesos de inducción y reinducción en las instituciones del sector, los cuales no siempre se dan. Igualmente, la alta rotación del personal contratado.

g) Los principios y valores de la persona con respecto a la salud de la población, cuya carencia la lleva a asumir cargos para los cuales no tiene las competencias requeridas y, tampoco, se preocupa por la capacitación y el mejoramiento progresivo.

h) Al parecer, en las instituciones privadas hay mayor preocupación por el rigor en los procesos de selección y contratación que en las entidades del sector público (Muñoz, Higuta, Molina, & Gómez, 2013).

Por otra parte, las razones que motivan a las empresas a invertir en mejoramiento y desarrollo de su talento humano están relacionadas con las necesidades de un mercado cada vez más exigente en cuanto a productos, servicios, estándares de calidad, novedad, innovación, a un talento humano mejor cualificado y dinámico hacia el aprendizaje.

Así mismo, las empresas detectan en sus colaboradores mediante diversos mecanismos internos diferencias entre lo que éstos hacen versus lo que deberían hacer, lo que saben versus lo que deberían saber y lo que saben ser versus lo que deberían saber ser; es así que las estrategias de capacitación permiten acortar o eliminar las brechas entre estos factores involucrados en el desempeño y competencias de las personas en la organización (Pardo Enciso & Díaz Villamizar, 2014).

Ahora bien, para motivar el espíritu emprendedor en los futuros profesionales, incluso en personas que no han tenido estudios previos, pero que acuden a cursos y talleres ofrecidos por las universidades, es fundamental que estas instituciones afiancen un conjunto de competencias, las cuales, una vez interiorizadas por los individuos y articuladas a la realidad del entorno podrán situarse como elementos estratégicos para el desarrollo de negocios diferenciales, competitivos y sostenibles en el tiempo. A continuación, en la tabla 1 se muestran algunas de las competencias que deben potenciarse desde la academia. Ahora bien, el papel de la educación superior formal como elemento fundamental para la creación de empresa ha sido un aspecto de debate en la esfera social; algunas personas aducen que el emprendedor nace, no se hace, citando casos de empresarios exitosos como Bill Gates, creador de la multinacional Microsoft, Marc Zuckerberg, creador de la red social Facebook, incluso, Gabriel García Márquez novel de literatura, los cuales nunca culminaron sus estudios universitarios, empero su éxito en los negocios hablaron por si solos.

De igual modo, autores como Lazenby & Machaba (2011) afirman que, si bien no hay evidencia suficiente para asegurar que el emprendimiento es una calidad innata del ser humano o, por el contrario, puede ser aprendido, al parecer los graduados universitarios son menos propensos a abandonar la zona de confort del empleo, es decir, o asumen riesgos. Sin

embargo, de acuerdo con el informe realizado en el 2009 por la Iniciativa Global de Educación del Foro Económico Mundial (WEF), citado por Conduras et al. (2010) “las habilidades, actitudes y comportamiento de emprendedores se puede llegar a aprender” (p14) por tanto, la educación con fines de motivar el emprendiendo juega un papel fundamental para la generación de nuevos emprendedores y, por ende, nuevas empresas prósperas que impulsen la economía local. Otra de las posturas debatidas se centra en que solo las personas con recursos financieros y que fundamentalmente se sitúan en estratos socio-económicos medios y altos pueden “echar a andar sus empresas”; en consonancia con lo anterior, Butler (2006) manifiesta que las condiciones del contexto influyen en el emprendedor, por ejemplo, para la población rural de escasos recursos es más difícil crear una empresa y posicionarse a nivel nacional e internacional. De igual modo, de acuerdo Kantis (2004) citado por Sung Park & Duarte (2015) en Latinoamérica la primera matriz en donde nacen los emprendedores es la clase media, representado por más del 80%”.

La educación es la puerta abierta al conocimiento, permite a los emprendedores ampliar su cosmovisión e incentiva su participación en espacios de aprendizaje tendientes a nutrir su experiencia y al desarrollo de su capacidad crítica/ reflexiva y, lo lleven a adquirir competencias profesionales fortalecidas posteriormente en la praxis. La educación es clave para la cualificación de los futuros emprendedores, esta impulsa a los estudiantes a empoderarse de su proceso de construcción personal y profesional, a crear una visión global de la realidad del mercado, de los procesos, técnicas y prácticas esenciales para que los proyectos que desean emprender sean exitosos. Tanto el Estado como las universidades y los futuros emprendedores tienen un papel protagónico en el emprendimiento local; El Estado debe ser un agente de promoción, que garantice la calidad y la cobertura de la educación y, así mismo, el acceso de las personas de bajos recursos a estas entidades; La universidades, deben ser un agente catalizador de procesos de emprendimiento, su función es investigar, mejorar sus currículos y de igual modo, desarrollar actividades que puedan desencadenar competencias empresariales; futuros emprendedores deben ser sujetos activos en los procesos de aprendizaje, proponentes y autodidactas, direccionados a crear valor con sus proyectos para de este modo asegurar su sostenibilidad en el mercado y beneficiar a sus partes de interés.

Es importante que las personas que deseen crear empresas conviertan sus ideas de negocio en apuestas innovadoras, buscando siempre generar valor agregado para sus clientes y, diferenciarse de su competencia, y que, así mismo, evalúen el entorno en donde se mueven, las posibilidades de expansión que les ofrece el territorio y las ventajas competitivas y comparativas del mismo. Solo así podrán hacer frente a los retos del contexto empresarial actual. En ese orden de ideas, no se puede desconocer las oportunidades que pueden surgir en la problemática social de una región, porque precisamente en ese vacío que logra identificar el emprendedor frente a esas necesidades insatisfechas podrá presentar propuestas de valor con un enfoque social pero también soportado en la innovación y por supuesto el espíritu emprendedor (Cardona, Montenegro Rada, & Hernández Palma, 2017).

Son diversas las disciplinas y estudios que se han enfocado en profundizar el fenómeno del emprendimiento. Los más destacables y pioneros, datan del año 1950 cuando la disciplina de la psicología, abordó la relación del individuo con el fenómeno del emprendimiento, a través del análisis de los modelos de contenidos estáticos y dinámicos. Esta orientación dio pie a un proceso investigativo que ha evolucionado aportando de forma frecuente

información y hallazgos relevantes que han permitido, comprender y profundizar sobre los aspectos estimulantes que llevan a una persona a convertirse en emprendedor.

Lograr una conceptualización del emprendimiento, es una tarea que diversos campos de investigación han intentado caracterizar, sin lograr una homogeneidad en este proceso. No obstante, cada investigación, hipótesis o estudio, ha derivado en premisas comunes que exponen el espíritu de superación, la innovación y el deseo de progreso, como aspectos descriptivos de este tema en particular.

Autores como Gaddefors & Anderson (2015), en su estudio “Emprendimiento y contexto: cuando el emprendimiento es mayor que los empresarios”, lograron un acercamiento al contexto general de emprendedor y esbozaron una serie de características de vital importancia para tal fin. El propósito de este estudio, consistió en explicar cómo se configura un emprendedor y luego de un estudio longitudinal, de más de 10 años de duración, mediante la aplicación de encuestas, entrevistas y observaciones de diversos tipos, arrojando como resultado unas conclusiones enfocadas al trabajo individual y colectivo que es moldeado por factores sociales presentes en todo entorno o ambiente.

Como reflexión final, los autores proponen la idea de cómo el contexto de cada persona, puede influenciar y determinar el espíritu empresarial de cada individuo. Todo aquello que sucede alrededor de la persona, lo que hace que se conecte y cree soluciones o cambios, para elevar su nivel de vida y obtener el objetivo inmediato que se haya definido para subsistir.

El análisis propuesto por los autores citados, se considera satisfactorio, en la medida que conlleva al análisis de la necesidad de identificar las características del emprendedor, y contribuye con la ilustración del contexto general, que promueve o estimula el proceso empresarial.

Entre tanto, otros autores han enunciado que, convertirse en emprendedor y actuar bajo este perfil, son aspectos del proceso de aprendizaje de la disciplina del emprendimiento como tal. El deseo de crecer y hacerse determinante del progreso propio como empresario, influye en la personalidad de cada individuo, fijando el dominio en sus relaciones, como un factor particular de todas las estaciones, una vez se inicia la ruta de emprender. Es así como se encuentra que, durante la trayectoria, desde el punto de inicio hasta la etapa final, el dominio en sus relaciones, se contrae o expande según el escenario, la interacción y la personalidad, de los semejantes que se integran en un mismo plano.

Desde el punto de vista de la psicología tradicional los estudios se han enfocado en las motivaciones. Éstas se vinculan al individuo o promueven en él, todo lo necesario para que opte por la oportunidad empresarial y determine en camino a seguir. Esta orientación o línea de investigación ha comparado dos modelos que ha denominado: Modelos de Contenido Estático y Modelos de Contenido Dinámico. El propósito fundamental ha sido identificar puntos comunes en estos dos modelos y a partir de los mismos definir un Modelo de Motivación Empresarial.

En Colombia, los acercamientos o abordajes sobre el emprendimiento, han sido analizados por estudios como “emprendimiento e innovación en Colombia: ¿qué nos está haciendo falta? Este análisis, llevado a cabo por la facultad de Administración de Empresas de la Universidad de los Andes, en cabeza del Rafal Vesga, docente de esta entidad, hace una exploración muy amplia sobre como el fenómeno del emprendimiento y como éste se ve impactado por diversidad de factores tanto a nivel interno como externo. De manera paralela examina la

innovación, como factor diferencial y de alta incidencia en la actitud y cultura emprendedora de las personas en el país. El estudio que consistió en la reflexión sobre diversas tesis e hipótesis relacionadas con el emprendimiento, la tecnología y la innovación en el país, permitió detallar que, en el ámbito colombiano se han direccionado múltiples planes para generar soluciones en tecnología de manera tradicional y fomentando así una buena base histórica, y de manera simultánea se han promovido la mayoría de variedades en tecnología, por lo cual estudiar la manera detallada el proceso de adaptación a las mismas, es un caso destacable que bien vale la pena investigar y documentar, es importante ahora iniciar esta labor y recoger el mayor número de registros para las consultas a futuro (Patiño, Ruiz, & Pitre, 2018).

Contexto de la pasantía

El Jardín Infantil **Kaiku** desarrolla actividades de estimulación psicomotriz en los niños; suministra atención profesional a niños con déficit en los procesos de aprendizaje; suministra atención profesional integral al niño con el fin de contribuir a su desarrollo personal. Adelanta programas preventivos en las áreas de Fonoaudiología, Terapia Ocupacional y psicología.

Desarrolla talleres de actividades relacionadas con el mejoramiento de los factores que inciden en el desarrollo del niño. Presta servicios de estudio y asesorías a instituciones públicas y privadas, nacionales o extranjeras, en métodos y procedimientos educativos, pedagógicos y de atención, cuidado y desarrollo de infantes.

Presta servicios técnicos y profesionales de asesoría y consultoría en todo lo que se refiere a métodos y procedimientos educativos, pedagógicos, de formación y desarrollo infantil, en desarrollo de lo cual podrá celebrar contratos de concesión, franquicia, asociación, alianzas estratégicas, desarrollar actividades propias del comercio exterior relacionadas con la importación, exportación y tránsito de mercancías; tomar representaciones de firmas nacionales o extranjeras, o ser representada por estas. Kaiku se encuentra en un proceso de transición dado que está trabajando de la mano con la Secretaría de Integración Social con el fin de recibir la aprobación y certificación del mismo propendiendo a la inclusión de los mismos.

KAIKÛ se ha propuesto enlazar principios pedagógicos actuales con fundamentos importantes sobre el Desarrollo y Crecimiento de nuestros niños como:

- Habilidades motoras básicas gruesas y finas.
- Integración del niño con el medio a través de sus sentidos.
- Desarrollo de su potencial creativo y artístico en actividades de color, luz y sonido.
- Incremento de habilidades sociales a través del juego y un lenguaje bien estructurado

Para lograrlo crearon espacios de juego planeados intencionalmente para generar riqueza en las diferentes experimentaciones que realiza el niño. El resultado final son etapas de Desarrollo plenamente vivenciadas y superadas para generar la madurez requerida en los aprendizajes futuros.

Crearon y desarrollaron **El Método de Simultaneidad Kaikú** (derecho de autor 10-313-136), que ofrece a los niños y a sus padres las herramientas necesarias para disfrutar cada una de las etapas madurativas, optimizando al máximos las potencialidades que tiene el niño en las diferentes áreas del desarrollo. Todos sus programas están enfocados en desarrollo, crecimiento y pedagogía, respetando siempre la individualidad y personalidad de cada niño (Castellanos, 2000).

Metodología

La pasantía se desarrolla de la siguiente manera:

1. **Inmersión y contextualización** del entorno, reconociendo al personal que trabaja allí y la función de cada uno, la ubicación del sitio de trabajo y los servicios con los que cuenta Kaiku.
- 1.2 **Reconocimiento de los marcos legales** que aplican en el funcionamiento de un Jardín Infantil y adicionalmente dicho lugar se encuentra en un proceso de transición dado que la Secretaría de integración social estaba exigiendo ciertos parámetros para la aprobación del sitio.
- 1.3 Se realizó una minuciosa **revisión de la normatividad** que era aplicada en los contextos educativos y en el Jardín desde los derechos de los niños por propender un desarrollo integral hasta los requerimientos de la planta física.
2. Como parte del proceso también se realizó una **revisión teórica plasmada en una matriz** sobre la fonoaudiología en el contexto educativo (la importancia de la estimulación temprana) que tiene como fin enriquecer los conocimientos de los profesionales que trabajan en Kaiku.
3. Se realiza un **programa de capacitación al personal sobre el componente de Talento Humano** que permite reconocer los estándares técnicos para la calidad de la educación inicial, allí se trataron temas que incurren en la cantidad de personal acorde a la cantidad de usuarios tanto personal administrativo como profesional, las labores de los mismos y los requerimientos que se solicitan en su respectivo cargo las responsabilidades de los colaboradores, la documentación con la que se debe contar en la azeta y adicionalmente la importancia del trabajo en equipo. Resumiéndolo, como las especificaciones en torno a la idoneidad del talento humano, así como a la organización y gestión del mismo para garantizar la atención integral a los niños y niñas en los jardines infantiles.
- 3.2 Adicionalmente se **apoya de manera eventual en el programa de “Nido”** con la Terapeuta Ocupacional a la cual se le realizó ciertas sugerencias en el manejo de los usuarios desde el punto Fonoaudiológico como lo son en el juego direccionado, estrategias que fomenten el habla y la promoción del no uso del chupo.
4. Se **realizan 2 programas de capacitación** que hacen parte de los estándares técnicos para la calidad inicial como lo son **Ambientes adecuados y seguros** la cual consiste en todas las medidas y parámetros que solicita la Secretaría de Integración Social como lo son el colocar rejas en las ventanas, la adecuada ubicación de elementos químicos de aseo, las rutas de evacuación, las acciones a realizar en caso de emergencia con situaciones como incendio, temblor. Dicho componente presenta especificaciones para la reducción de riesgos de accidentes y emergencias a través

del desarrollo de capacidades en el talento humano y la adecuación de las plantas físicas.

5. Con respecto al componente de **Nutrición y Salud** se propende al óptimo desarrollo de los niños del Jardín adicionalmente se presenta especificaciones relacionadas con la promoción de prácticas de cuidado con énfasis en la alimentación infantil saludable y a su vez contempla las adecuadas condiciones higiénico-sanitarias.

4.1 Se continúa también con la **verificación, implementación y creación de diferentes formatos de verificación y algunas piezas video gráficas** los cuales son:

- Check list de inspección y vigilancia de formatos, protocolos y manuales
- Formato de acta para reuniones, charlas y capacitaciones
- Formato de citación para la capacitación
- Formato de verificación para el proceso de Inducción y Re Inducción
- Formato de verificación para el proceso de Selección del personal
- Formato de verificación sobre la documentación del personal
- Formato de verificación sobre la documentación de los niños
- Check List de actas, formatos y protocolos (Nutrición y Salud, Procesos pedagógicos, Ambientes adecuados y seguro, Talento Humano)
- Pieza gráfica de calendario de vacunación acorde a la edad
- Pieza gráfica sobre la extracción de leche materna en la sala amiga
- Formato de control de peso y talla
- Formato de seguimiento de incidencia de la enfermedad
- Formato de verificación sobre el seguimiento del desarrollo infantil

que faciliten los procesos de la empresa que van desde la solicitud de una persona para un cargo hasta la inducción del mismo. Además de esto se considera de vital importancia el apoyo a los diferentes talleres que se realizan y la participación en las reuniones semanales que tratan del manejo y desarrollo de los usuarios fundamentado en el Método de Simultaneidad, el cual es su eje principal en el desarrollo de los usuarios.

- 5 Se realiza un **programa de capacitación sobre el componente de Procesos pedagógicos** que presenta especificaciones sobre el proyecto pedagógico, los procesos de observación y seguimiento al desarrollo infantil y el acompañamiento psicosocial a familias y cuidadores en el marco de la corresponsabilidad
- 6 Se modificó el Plan de implementación con el fin de visibilizar los requerimientos que faltaban por cumplir según lo solicitado por la Secretaría de Integración Social.
- 7 Se trabajó en una pieza video gráfica la cual será utilizada como producto de promoción en la sustentación del trabajo de grado y servirá también para promocionar el Jardín, esta pieza se realizó a partir de diferentes tomas fotográficas del actuar profesional, las experiencias de los usuarios y el trabajo uno a uno de los padres y usuarios, como también se tuvo presente la importancia del equipo administrativo y de su misma directora.

- 8 Finalmente, toda la información obtenida se utiliza con el fin de crear un artículo de la mano con la tutora de la pasantía Rocío Molina, que tendrá como tema el emprendimiento de la fonoaudiología en un contexto educativo como lo es el proceso de crear una empresa, los requerimientos y demás temas que competen dicho proceso.

Descripción demográfica

La pasantía se realiza en el **Jardín Infantil Kaiku** que tiene como dirección la Carrera 20#106a- 80 Bogotá, Localidad: Chico. El Chicó es un sector ubicado en la localidad de Chapinero, al norte de Bogotá; la capital de Colombia. El sector es conocido, pues en éste se sitúa el Parque de la 93, siendo uno de los mayores atractivos turísticos de la capital colombiana. El Chicó ubica un sector con un leve gradiente vertical, con la excepción de su sector oriental, que pertenece a los cerros Orientales. Posee diversos parques para uso de sus habitantes y de los turistas que visitan la zona. El barrio es de estrato 5 y 6, de carácter residencial y comercial. Es sede de algunas embajadas y delegaciones de organismos internacionales. Todas las vías están en un buen estado de uso, tanto para autos particulares como para buses. Se destacan la carrera Séptima, la carrera 11, la carrera 15, la calle 92, la calle 94, la calle 88 y la avenida NQS. En cuanto la Autopista Norte, poseen las estaciones Virrey y calle 100 de Transmilenio (Zambrano Pantoja, Gutiérrez Cely, & Vargas Lesmes, 2007).

La población que abarca el lugar de la pasantía trata de usuarios del primer mes de edad hasta los 7 años en promedio, en dicho lugar se manejan diferentes programas como lo es **Mamá Bebé** en donde asisten madres, padres o cuidadores con bebés desde el primer mes de nacimiento, luego se trabaja con el programa **Nido** donde asisten usuarios mayores de 1 año con el fin de afianzar y mejorar habilidades. Se cuenta con una fundación al respaldo del Jardín que funciona como una IPS con el servicio de Pediatría, Terapia Ocupacional, Fisioterapia y Fonoaudiología.

Resultados y Análisis

Los nuevos desafíos del mercado implican nuevos paradigmas de pensamiento no solo en términos empresariales sino, en términos académicos; de allí que la creación de empresa sea un proceso apalancado por las instituciones educativas, particularmente aquellas dedicadas a la educación superior. En la actualidad algunas universidades están transformando su modelo pedagógico tradicional, por un modelo orientado hacia el fortalecimiento de competencias y al fomento de la actitud emprendedora en los estudiantes; esto con la finalidad de brindar la oportunidad a los futuros profesionales de que amplíen su cosmovisión y detecten en la creación de su propia empresa, una gran oportunidad para lucro personal, pero así mismo, para el aprovechamiento social, no solo por el beneficio que obtendrán sus clientes con el producto o servicio ofrecido, sino, la contribución a la generación de empleo, aspecto fundamental para el desarrollo integral del territorio.

La creación de empresa se constituye en motor de crecimiento y desarrollo que permite transformar escenarios económicos inestables en competitivos; sin embargo, no todos los planes de negocio llegan a ser exitosos y a posicionarse de manera sostenida en el mercado, situación que implica que el emprendedor introduzca estrategias innovadoras apoyadas en las TIC y direccionadas a generar fuente de empleo, pero así mismo, a ofrecer un valor agregado a sus partes de interés (Cardona et al., 2017)

Como plantea Rita Florez la relación lenguaje y educación es “implícita y obvia”, no se pueden separar puesto que siendo diferentes se requieren porque el lenguaje se filtra en todos los entornos educativos (Trujillo, Arango, Montaña, & Hurtado, 2015).

A partir del trabajo realizado se pudo concluir que la creación y mantenimiento de una empresa no recae en una sola persona, ni tampoco en el director/a del mismo sino en todo el talento humano con el que cuente dicha empresa. La comunicación es un componente vital ya que permite que el ambiente de trabajo sea ameno y el rendimiento del mismo mejore día a día como también se debe contar con personas profesionales en su cargo para que el trabajo a realizar sea el mejor. El proceso de inmersión y trabajo en Kaiku permitió ampliar conocimientos sobre el emprendimiento de una empresa, la habilitación y mantenimiento de la misma, los marcos legales que aplican y los objetivos vitales en la educación.

Adicionalmente realizar la pasantía en lugares como Jardines, Centro de Estimulación o Colegios permiten ampliar conocimientos no solo como profesional en Fonoaudiología sino como futuro emprendedor y empresario porque no solo realizamos la práctica por aprender conocimientos, sino que en un futuro esos conocimientos se verán aplicados.

Conclusiones

1. El contexto empresarial presenta un déficit de profesionales por parte de los Fonoaudiólogos considerando que la mayoría de las Universidades no forman una cultura empresarial que se base en la formación educativa de las condiciones económicas, políticas y sociales que implican dicho proceso.
2. Los marcos legales que rigen el proceso del emprendimiento son de fácil acceso a todo el público y además de esto los entes encargados de su cumplimiento proporcionan visitas que aseguren la facilidad de aprobación.
3. La Universidad del Rosario proporciona herramientas a los estudiantes en el conocimiento del emprender profesional promoviendo la práctica a partir de diferentes electivas y asignaturas.
4. Los obstáculos que los emprendedores deben superar son el financiamiento, flexibilidad, competencia leal y honesta, normativa jurídica, entorno, responsabilidades fiscales, propiedad e inversión, como también la creación y desarrollo de la empresa y el trabajo autónomo/ responsable.
5. Se presenta desconocimiento sobre los diferentes programas de ayuda que proporciona el Estado a los jóvenes emprendedores.

Recomendaciones

- Considerar las preferencias del estudiante desde el inicio del proceso de opción de grado para que se facilite la asignación del sitio a trabajar.
- Modificar el plan de estudios, ya que la carga de la opción de grado y las asignaturas vistas en 9 y 10 semestre sobre carga las responsabilidades del estudiante y limita el tiempo en el sitio de trabajo.

Bibliografía

- Cardona, D., Montenegro Rada, A., & Hernández Palma, H. G. (2017). *Creación de empresa como pilar para el desarrollo social e integral de la región caribe. Saber, ciencia y libertad, ISSN 1794-7154, Vol. 12, N°. 1, 2017* (Vol. 12). Saber, Ciencia y Libertad. Retrieved from <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6069712>
- Castellanos, M. (2000). Kaiku.
- Chen, L., Evans, T., Anand, S., Boufford, J. I., Brown, H., Chowdhury, M., ... Wibulpolprasert, S. (2004). Human resources for health: overcoming the crisis. *The Lancet*, 364(9449), 1984–1990. [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(04\)17482-5](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(04)17482-5)
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones*. Mc Graw-Hill. Retrieved from <http://www.sidalc.net/cgi-bin/wxis.exe/?IsisScript=uccma.xis&method=post&formato=2&cantidad=1&expresion=mf=004894>
- Colombianos: los terceros más emprendedores a nivel mundial | Emprendimiento | Negocios | Portafolio. (2017). Retrieved October 5, 2018, from <https://www.portafolio.co/negocios/emprendimiento/colombianos-los-terceros-mas-emprendedores-a-nivel-mundial-504919>
- Congreso de la República de Colombia. (2007). *Ley 1164 del 2007*. Bogotá. Retrieved from https://www.minsalud.gov.co/Normatividad_Nuevo/LEY_1164_DE_2007.pdf
- IESA. (2015). El emprendedor: Tu plan de negocios.
- Muñoz, F., Higuta, Y., Molina, G., & Gómez, L. (2013). *Características de la Gestión del Talento Humano en la Salud Pública*. Bogotá. Retrieved from https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/43989889/Tensiones_en_las_decisiones_en_salud_publica.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A&Expires=1538750149&Signature=qYN8bOBCxMgwhH3j%252FYc5gZAHOrEY%253D&response-content-disposition=inline%253B%2520filename%253
- Nigenda, G., & Ruiz, J. (2010). *Formación, empleo y regulación de los recursos humanos para la salud. Bases para su planeación estratégica* (1st ed.). México. Retrieved from <https://www.insp.mx/lineas-de-investigacion/recursos-humanos-en-salud/investigacion/estudios-en-desarrollo/formacion-empleo-y-regulacion-de-los-recursos-humanos-para-la-salud-bases-para-su-planeacion-estrategica.html>
- Pardo Enciso, C. E., & Díaz Villamizar, O. L. (2014). Desarrollo del talento humano como factor clave para el desarrollo organizacional, una visión desde los líderes de gestión humana en empresas de Bogotá D.C. *Suma de Negocios*, 5(11), 39–48. [https://doi.org/10.1016/S2215-910X\(14\)70018-7](https://doi.org/10.1016/S2215-910X(14)70018-7)
- Patiño, J., Ruiz, A., & Pitre, R. (2018). El emprendimiento en Colombia, una respuesta a los retos de competitividad y desarrollo sostenible. *Revista Espacio*, 39(14), 24. Retrieved from <http://www.revistaespacios.com/a18v39n14/a18v39n14p24.pdf>
- Registro de Cámara y Comercio. (n.d.).
- Trujillo, A. S., Arango, M. T., Montaña, J. O., & Hurtado, D. I. (2015). Una experiencia que fundamenta la responsabilidad de la fonoaudiología educativa en la Universidad.

Areté, 15(2), 6–16. Retrieved from

<https://revistas.iberoamericana.edu.co/index.php/arete/article/view/987/784>

UNIVERSIDAD DEL ROSARIO. (n.d.). Catálogo de asignaturas. Retrieved October 31, 2018, from

<https://guiaacademica.urosario.edu.co/pregrado/asignaturas/?tipologia=Electivas&busqueda=facultad>

Zambrano Pantoja, F., Gutiérrez Cely, E., & Vargas Lesmes, J. (2007). *Historia de Bogotá*. Alcaldía Mayor de Bogotá.