

# Las huellas de Labor@

ROSA ELENA CHACÓN COTO  
Fundación Omar Dengo, Costa Rica

Contacto:  
[rosaelena.chacon@fod.ac.cr](mailto:rosaelena.chacon@fod.ac.cr)

SILVIA CAMACHO CALVO  
Fundación Omar Dengo, Costa Rica

Contacto:  
[silvia.camacho@fod.ac.cr](mailto:silvia.camacho@fod.ac.cr)

## RESUMEN

Empresas Labor@ es una iniciativa desarrollada por la Fundación Omar Dengo y ejecutada en conjunto la Dirección de Educación Técnica y Capacidades Emprendedoras, del Ministerio de Educación Pública.

Labor@ nace en el año 2004 en Costa Rica, con el apoyo financiero de la Fundación CR-USA, su ejecución dio sus primeros pasos en cuatro instituciones educativas (el Colegio Técnico Profesional de Turrubares, el Liceo de Guardia (Guanacaste), el Colegio de Limón Diurno y el Colegio Daniel Oduber Quirós, en Cartago. Para el año 2012 se ejecutó en 111 colegios públicos del país, beneficiando alrededor de 7.241 jóvenes.

Labor@ permite potenciar habilidades y competencias de emprendimiento y uso productivo de la tecnología para que los jóvenes mejoren su vinculación con los mercados laborales.

El presente texto compila los resultados de la evaluación de impacto realizada al programa Empresas Labor@ durante el año 2011.

**PALABRAS CLAVE:** emprendimiento, educación para el trabajo, habilidades interpersonales, Empresas Labor@.

## ABSTRACT

Labor@ Practice firms is an initiative developed by the Omar Dengo Foundation and executed with the Department of Technical Education and Skills Entrepreneurs of the Ministry of Education.

Labor @ was founded in 2004 with the financial support of the CR-USA Foundation, the execution took his first steps in four schools (Vocational Technical College of Turrubares, the Liceo de Guardia (Guanacaste), the Diurno de Limón High School, and Daniel Oduber Quirós High School in Cartago. In 2012 was implemented in 111 public schools in the country, benefiting around 7,241 young people.

Labor @ allows enhancing the skills and competencies of entrepreneurship and productive use of technology for young people to improve their labor market links.

This paper compiles the results of the impact assessment Labor @ Business program in 2011.

**KEYWORDS:** entrepreneurship, education for work, social abilities, Labor@ practice firms.

## Introducción

---

Empresas Labor@ es una iniciativa desarrollada por la Fundación Omar Dengo (FOD) y ejecutada en conjunto con la Dirección de Educación Técnica y Capacidades Emprendedoras, del Ministerio de Educación Pública.

Labor@ nace en el año 2004 en Costa Rica, con el apoyo financiero de la Fundación CR-USA, mediante una transferencia metodológica, por parte de una empresa austriaca llamada Educatio, a la Fundación Omar Dengo<sup>1</sup>.

A partir de la capacitación inicial, líderes y productores académicos de la FOD se dan la tarea de estudiar y construir, una propuesta adecuada al contexto costarricense, incorporando el uso de la tecnología digital.

Una vez con la propuesta metodológica construida, el programa dio sus primeros pasos en cuatro instituciones educativas (el Colegio Técnico Profesional de Turrubares, el Liceo de Guardia (Guanacaste), el Colegio de Limón Diurno y el Colegio Daniel Oduber Quirós, en Cartago.

Para el 2007 la metodología de Empresas Labor@ fue tomada en cuenta en los planes de estudio de la especialidad de Ejecutivo para Centros de Servicios, y a partir de este año se fue incorporando escalonadamente en las especialidades que trabajan bajo el enfoque por competencias: Banca y Finanzas, Contabilidad, Administración y Operación de Aduanas, Accounting, Contabilidad y Finanzas, Contabilidad y Costos, Administración Logística y Distribución, Contabilidad y Auditoría, Secretariado Ejecutivo, Secretariado Bilingüe, Turismo en Alimentos y Bebidas, Turismo en Hotelería y Eventos, Turismo Ecológico, Turismo Rural, Diseño Publicitario, Refrigeración y Aire Acondicionado, Mecánica General, Informática en Redes, Informática en Soporte, Informática en Desarrollo de Software y Salud Ocupacional. Para el año 2012 se ejecutó en 111 colegios públicos del país, beneficiando alrededor de 7.241 jóvenes, y para el 2013 se implementa en 146 colegios públicos esperando beneficiar a 8.000 estudiantes.

Labor@ permite potenciar habilidades y competencias de emprendimiento y uso productivo de la tecnología para que los jóvenes mejoren su vinculación con los mercados laborales. Esto lo realiza por medio de actividades que pretenden lograr los siguientes objetivos específicos:

- Propiciar espacios de innovación, creatividad y construcción del conocimiento.
- Adquirir fluidez en el uso y aprovechamiento de las tecnologías digitales.
- Incrementar los conocimientos de gestión empresarial y su aplicabilidad.
- Fomentar las habilidades interpersonales para la vida y el trabajo.

Labor@ toma lugar en la típica aula costarricense, que es convertida mediante la metodología en un centro que asemeja una oficina. Así se disponen cinco puestos de trabajo, cinco computadoras, una mesa de reuniones, un archivo, un teléfono y conexión a internet.

El grupo de estudiantes, que lo comprende una sección normal, puede oscilar desde 8 a 24 estudiantes en promedio, plasman sus sueños en diversas ideas de negocios y de estas se escogen cuatro a las cuales se les realiza un estudio de factibilidad. Una vez que el estudio de factibilidad

---

<sup>1</sup> El nombre original de la metodología austriaca es “Practice Firms”

demuestra que la idea es favorable, democráticamente se decide por la idea con mayores posibilidades y la que genera mayor empatía en el grupo.

Con la idea de negocio y el estudio de factibilidad se procede a fundar la empresa en un acto protocolario en donde se firma el acta constitutiva y se crean las acciones, en el Registro Público Labor@.

Una vez creada formalmente y legalmente la empresa, se construye en conjunto la filosofía y la identidad empresarial y con esta los estudiantes se disponen a trabajar en cinco áreas funcionales: Gerencia, Mercadeo y Ventas, Finanzas, Contabilidad y Proveeduría, Gestión del Talento Humano y Logística, Producción y Prestación de Servicios.

En las áreas desarrollan la empresa, y se realizan todas las gestiones y administración de la misma, recordando siempre que las empresas son simuladas, en donde el producto o servicio no existen, pero si la empresa en su gestión.

Así, transcurre el crecimiento de la empresa, en dónde las ganancias aumentan o disminuyen con base en las transacciones virtuales con otras empresas Labor@.

Ahora, ¿Cuál es el papel del profesor en la metodología? Ambos profesores, uno de Gestión Empresarial y otro de Informática Educativa, asesoran la empresa, guían el desarrollo, sin embargo las decisiones respecto al rumbo que tomará la empresa para su crecimiento la toman los jóvenes, quienes son líderes en gestar su propio conocimiento.

Como parte de las actividades de monitoreo y evaluación del programa, en el 2011 se realizó una evaluación, que arrojó los impactos de la propuesta metodológica, el presente artículo versa sobre esos contenidos.

## **TEORÍA DEL PROGRAMA**

El programa Empresas Labor@ se ejecuta basado en una metodología de aprendizaje constructivista, en la que los jóvenes estudiantes son constructores de sus conocimientos y experiencias. La metodología se basa en tres conceptos claves: el construccionismo, la simulación y el trabajo colaborativo (Fundación Omar Dengo, 2013).

Acerca del construccionismo la teoría del programa afirma,

En el constructivismo, las personas construyen sus conocimientos sobre la base de conocimientos o aprendizajes previos, de manera que pueden cambiar un esquema mental, un concepto o una forma de concebir el mundo, al recibir y comprender nueva información. El concepto constructivismo se encuentra muy relacionado con las teorías sobre el aprendizaje y del desarrollo cognoscitivo.

El construccionismo sigue la misma lógica de aprendizaje que el constructivismo. Pero además agrega el valor del contexto de aprendizaje y la utilización de las herramientas tecnológicas como elementos fundamentales en la construcción y adquisición de los conocimientos y las habilidades (Fundación Omar Dengo, 2013, pág.19).

Así, en las empresas Labor@ las y los estudiantes son productores activos de sus conocimientos, en un ambiente de aprendizaje que involucra tecnologías digitales, así como otros

recursos que les permite dirigir su aprendizaje.

La simulación de la empresa es lo que les permite a los jóvenes construir y vivir los procesos inherentes al desarrollo de una empresa, incubación, implementación, crecimiento y valoración de los resultados de la empresa. Es decir, que durante las horas de trabajo en una empresa Labor@ los participantes simulan ser dueños de una empresa, y por tanto asumen roles de trabajo para poder desarrollarla; en un mercado de múltiples empresas Labor@, en donde las transacciones comerciales entre estas les permiten crecer (Fundación Omar Dengo, 2013).

El trabajo colaborativo supone “que los estudiantes interactúen de manera constructiva, articulando los esfuerzos propios con los de otras personas, para lograr metas y generar conocimiento.” (Fundación Omar Dengo, 2009, pág.11), partiendo de esto para la propuesta la interacción es básica, ya que el trabajo y la comunicación colectiva permite que se construyan conocimientos grupales e individuales.

Los pilares que guían el proceso de aprendizaje son, el emprendimiento, la gestión empresarial, la apropiación social de la tecnología y el desarrollo de habilidades interpersonales para la vida y el trabajo, entendidos de la siguiente forma:

- a) El emprendimiento: para Labor@ una persona emprendedora es aquella que se encuentra comprometida con una idea nueva, que es creativa y por tanto propone soluciones innovadoras y tiene la capacidad de llevarlas a la práctica, con el fin de generar nuevas oportunidades, ya sean en un negocio o dentro de su campo laboral.
- b) Gestión empresarial: se orienta a que los jóvenes desarrollen los conocimientos y habilidades básicas para la administración de una empresa. Lo que se logra viviendo la simulación de las fases de crecimiento de una empresa, incubación, implementación y crecimiento de la empresa.
- c) Apropiación social de la tecnología: apropiarse de las tecnologías digitales implica conocer lo suficiente para lograr que en su aplicación cotidiana la persona saque ventaja de las potencialidades de estas (Fundación Omar Dengo, 2010).
- d) Habilidades interpersonales para la vida y el trabajo: se fortalecen nueve habilidades, las cuales son trabajo en equipo, liderazgo, resolución de conflictos, servicio al cliente, creatividad, investigación – evaluación, asertividad, ética y respeto empresarial e identificación. Todas estas seleccionadas por su importancia en la educación para la vida y el trabajo, ya que son actitudes deseables en las sociedades modernas.

## Metodología

---

Para la evaluación del programa se realizaron ocho grupos focales de alrededor de ocho estudiantes cada uno. Además, se realizaron treinta y ocho entrevistas a profundidad y cuarenta y seis entrevistas escritas a diferentes jóvenes. Los grupos focales y las entrevistas pretendieron indagar sobre los aprendizajes y conocimientos obtenidos por las y los jóvenes en los cuatro pilares de aprendizaje: *emprendimiento, gestión empresarial, apropiación social de la tecnología y habilidades interpersonales para la vida y el trabajo*, así como la consecución de los impactos propuestos: *personal, vocacional, académico y laboral*.

## OBJETIVOS DE LA EVALUACIÓN

El objetivo de la evaluación fue precisar los resultados de los aprendizajes propuestos en el programa Empresas Labor@ respecto a los impactos definidos en este, con base en el análisis de la información recolectada se formularon recomendaciones pertinentes para mejorar la eficiencia y eficacia en la implementación de la propuesta, así como la construcción de una propuesta para la implementación del monitoreo, seguimiento y evaluación de la propuesta. El objetivo de la evaluación fue Evaluar el impacto de los conocimientos obtenidos en Labor@, por medio de los cuatro pilares de aprendizaje: Emprendimiento, gestión empresarial, apropiación social de la tecnología y habilidades para la vida y para el trabajo.

## INTERROGANTES EVALUATIVAS

Como elemento central y orientador para el ejercicio evaluativo se elaboró una matriz de evaluación, de la cual a continuación se presentan las preguntas evaluativas:

Tabla 1 Interrogantes Evaluativas	
Objetivos de la evaluación	Preguntas evaluativas
1. Transferencia de conocimiento	¿Cuáles han sido los alcances del proyecto respecto a aprendizajes y puesta en práctica de estos? ¿Cumple el proyecto con los objetivos de aprendizaje? ¿Han aplicado los jóvenes los aprendizajes en algún ámbito de su vida? ¿En qué ámbitos realmente impacta el programa?

## IMPACTOS PROPUESTOS

En la guía *Modelo para el fomento de una cultura emprendedora en jóvenes. Labor@: fundamentos y metodología* (Fundación Omar Dengo, 2013, pág.24), se propone que los impactos del programa son:

- *Personal*: Adquisición de habilidades interpersonales y competencias para el trabajo en el mundo moderno, que permiten emprender nuevos restos, nuevos proyectos, y sobre todo un proyecto de vida que los llevará a desear alcanzar mayores logros.
- *Vocacional*: Adquisición de conocimientos y experiencias en diversas realidades asociadas a distintas profesiones y funciones, lo que permite comprender mejor los intereses, talentos y posibles áreas de trabajo desde una perspectiva vocacional.
- *Académico*: Aplicación práctica de conocimientos teóricos que incidan directamente en el interés por mantenerse vinculado a los estudios y a tener un mejor rendimiento académico.
- *Laboral*: Adquisición de conocimientos, destrezas técnicas y experiencias que son útiles para

desarrollar una empresa o encontrar un trabajo a futuro, una vez terminados los estudios, o mientras hacen estudios universitarios como complemento al ingreso familiar.

### **LAS HUELLAS DE LABOR@**

Como objetivos de aprendizaje el marco metodológico de Labor@ propone:

1. Propiciar espacios de innovación, creatividad y construcción del conocimiento.
2. Adquirir fluidez en el uso y aprovechamiento de las tecnologías digitales.
3. Incrementar los conocimientos de gestión empresarial y su aplicabilidad.
4. Fomentar las habilidades interpersonales para la vida y el trabajo.

El proceso de investigación obtuvo información significativa en los cuatro ámbitos de impacto y referente a los objetivos de aprendizaje, por lo que se puede afirmar que los cuatro objetivos se cumplen; esto basado en que la sistematización de los resultados arrojó que las y los jóvenes destacan aprendizajes en los cuatro pilares fundamentales.

A continuación se realiza una descripción de los resultados obtenidos:

Es importante apuntar que las y los jóvenes destacan fácilmente aprendizajes en los pilares de: gestión empresarial, apropiación social de la tecnología y el desarrollo de habilidades interpersonales para la vida y para el trabajo; para el cuarto pilar es necesario ahondar más a fondo, ya que por lo general no comprenden enteramente el concepto de emprendimiento. Sin embargo es importante acotar textualmente lo expuesto por la profesora del Liceo de Limón Diurno: *“Estos líderes quizá no sepan las funciones de todos los departamentos o todos los roles o competencias, sin embargo tuvieron lecciones de vida y hermandad, lecciones de humildad y coraje pero sobre todo de momentos especiales e irrepetibles acompañados de una misión formadora y creadora de una empresa sea el nombre que sea, todos formaron una hermandad dentro del colegio.”* (Fundación Omar Dengo, 2012 pág. 9).

Dicho aspecto es importante tenerlo en mente a la hora de formular acciones de monitoreo o de evaluación de resultados o impacto a futuro, porque expresa aspectos que trascienden en la propuesta Labor@, expone claramente que aunque éstos jóvenes no conozcan a cabalidad todas las terminologías sobre gestión empresarial o todos los programas que ofrecen las tecnologías digitales, o no cuenten con todas las habilidades interpersonales escritas en el marco metodológico Labor@, vivieron procesos que hicieron que algo en ellos creciera, muchos de ellos lo nombraron como madurez como cambio de expectativas de vida, o a manera de Heráclito<sup>2</sup> exponen que participar en Labor@ los ayudo a despertar, lo que ha sido interpretado en la investigación como que les ha ayudado a las y los jóvenes a crear un plan de vida con el que antes no contaban o que no aspiraban.

Derivado de esto es que se puede afirmar que el impacto en el ámbito personal propuesto en Labor@ se cumple, este se encuentra descrito como: *reducción del riesgo social al fortalecer las habilidades personales*, en donde las y los jóvenes apuntan a que Labor@ es una propuesta que motiva a seguir adelante, porque les crea un compromiso y vinculación con el mundo, convirtiéndolos en

---

<sup>2</sup> Heráclito es un filósofo presocrático que plantea que el ser humano tiene una alternativa o estar despierto o dormido. Si despierta se abre al mundo por medio de la comunicación e investigación, se abre al logos y los dormidos se encierran en su opinión propia, en el aislamiento como individuos y su comprensión del mundo o logos.

personas responsables, comprometidas con la vida y con el aprendizaje, así como darle enseñanzas para la mejor convivencia en el ámbito comunitario, familiar y en relación con pares.

Así como a haber perdido el miedo a la participación en todos los ámbitos de la vida, después de Labor@, los jóvenes apuntan a que se volvieron más creativos, más responsables y sociables. Apuntan que ahora no tienen miedo a proponer ideas en los diferentes grupos, ya sea a nivel académico, comunal o laboral; una de las jóvenes apunta que cuando participo en la competencia nacional de redacción, les dieron un taller previo y que nunca tuvo miedo para proponer ideas y los otros jóvenes le preguntaban cómo hacía y ella afirma que fue gracias a Labor@.

En el ámbito académico, definido como: *interés por permanecer en la educación formal*, uno de los jóvenes afirma que él terminó el colegio gracias a Labor@, ya que la propuesta lo motivó a soñar con un futuro, además los jóvenes explican que pudieron entender a tan corta edad que las posibilidades de tener un mejor futuro son más si tienen una educación universitaria, por lo tanto la totalidad de las y los entrevistados que han terminado la educación secundaria se encuentran llevando una educación universitaria, y los que se encuentran en el último año de la educación secundaria todos tenían como expectativa contar con una educación universitaria.

Al preguntarles a las y los jóvenes que si a partir de su experiencia en Labor@, consideran que la propuesta podría ayudar a otras personas para que continúen con sus estudios, estos respondieron que:

- Labor@ crea un compromiso para aprender.
- Motiva a que uno siga adelante y no se dé por vencido.
- Uno entiende que el estudio es tiempo invertido en cosas buenas.
- Labor@ enseña la importancia de tener buenos trabajos a futuro o tener una empresa propia, pero lo hace entender a uno que eso solo sucede si se estudia.
- Motiva a que uno cree planes de estudiar a futuro, ya sea administración de empresas o informática.
- Crea una responsabilidad de terminar lo que se inicia.
- Labor@ entusiasma y crea una chispa para seguir adelante.

El tercer ámbito de impacto es el vocacional, *visualización de nuevas oportunidades de desarrollo profesional al descubrir talentos e intereses relacionados con el emprendimiento*, tres de los treinta y ocho jóvenes entrevistados reportaron que tienen sueños de tener un emprendimiento en el futuro, otros cinco jóvenes comunicaron que ellos actualmente trabajan en el negocio familiar y aportan con los conocimientos que han aprendido en Labor@ y que les gustaría continuar aportando.

El resto de las y los jóvenes aportan que el impacto vocacional que ha tenido Labor@ en sus vidas ha estado dirigido a la elección de una carrera, la gran mayoría de los entrevistados se inclinan por estudiar administración de empresas o algún tema relacionado con la informática, como: ingeniería de sistemas, programación o informática educativa. Otras carreras que apuntaron los jóvenes fueron: secretariado, música, matemáticas, mecánica, turismo, traducción de idiomas, derecho, administración hotelera, mercadeo y producción digital, todas, según los jóvenes, inspiradas en el trabajo en Labor@, el cual se conjuga con los contenidos académicos y prácticos del colegio.

Asimismo, una gran mayoría de los jóvenes reportan que contribuyó a que tomarán la decisión sobre que tecnología o especialidad estudiar en sus últimos años del colegio; ya que contribuyó a que estuvieran enfocados en sus intereses y pudieran conocer sus talentos.

Como último impacto, en el marco metodológico de Labor@ se nombra el laboral, éste se entiende como: *incremento de las posibilidades de inserción laboral*, las y los jóvenes entrevistados que habían salido del colegio, todos se encontraban trabajando y apuntaron que Labor@ los ayudó a realizar la hoja de vida, además de tener las habilidades interpersonales para lidiar con el mundo de las relaciones humanas dentro del trabajo.

Finalmente, respecto a las expectativas de vida y si Labor@ contribuyó a cambiarlas las y los estudiantes afirmaron qué:

- Después de Labor@ me enfoque más en los estudios
- Me ayudo a desenvolverme más
- Si porque ayudo a elegir lo que quiero estudiar
- Si he cambiado la forma en cómo me relaciono con los demás
- Antes me daba pereza estudiar, después de Labor@ entiendo la importancia
- Me ayudado a fortalecer lo que quiero
- Ahora pienso que se puede llegar a tener una empresa
- Si el haber cursado labor@ es una etapa que no voy a olvidar, cambió mi vida y ha sido un éxito
- Si he aprendido valores, asociarme más y aprender sobre computación.
- Si en valores y en mi forma de ser ahora me expreso más que antes.
- Si me enseñó a ser más paciente, compartir y reservarme
- En algunas áreas cambio la forma de pensar en cuanto a estudios. Los profesores motivan a seguir adelante con los estudios y no salirse del colegio.
- Si me fijo metas más concretas
- Si no tenía una visión responsable de las cosas, repercutió de forma positiva en mi vida

Todas estas respuestas afirman el cumplimiento en los cuatro ámbitos de impacto propuestos en el marco metodológico Labor@, a saber, el personal, vocacional, académico y laboral.

### **HABILIDADES Y DESTREZAS EN LABOR@**

Respecto a las habilidades y destrezas en el centro Labor@, se obtuvo información relacionada a los cuatro pilares que guían los procesos de aprendizaje, en el dibujo 1 se encuentra la descripción de éstos pilares.



**Dibujo 1. Habilidades y Destrezas de Labor@**



El proceso de investigación arrojó resultados en los cuatro pilares de aprendizaje, la descripción de éstos se realiza a continuación:

### **APROPIACIÓN SOCIAL DE LA TECNOLOGÍA**

Al preguntarles a las y los jóvenes sobre las destrezas fortalecidas en Labor@ apuntan que o aprendieron a utilizar la computadora, ya que nunca antes la había utilizado o aprendieron a utilizar bien los programas de office y a utilizarla eficientemente. Apuntan que específicamente sus destrezas mejoraron en:

- A utilizar el ambiente Windows
- Llevar documentos y archivar ordenadamente los trabajos de los demás
- Utilizar los programas de Microsoft Office, tales como: Excel, Word, Power Point, Movie Maker, Publisher, Access y Front Page.
- Investigar en Internet
- A realizar facturas, recibos y cálculos en Excel.
- A diseñar brochures y catálogos en Publisher
- A escribir actas en Word
- A realizar logos
- A hacer planos en Visio

- A utilizar más rápido la computadora
- A realizar diagramas en Visio o Word
- Precios y ganancias en Excel
- Bases de datos en Access
- Creación de páginas webs en sitios sin costos
- Utilización de dispositivos como: web cámaras, escáneres, impresoras, llaves mayas, fax, entre otros
- Manejo de hardware
- A utilizar el internet inalámbrico
- A utilizar materiales audiovisuales como el video beam y la pantalla para proyectar.

Todas y todos los jóvenes que participaron en las entrevistas y grupos focales apuntaron a que las destrezas tecnológicas aprendidas o fortalecidas les han servido, para:

- Realizar trabajos académicos, como ensayos, tareas y exposiciones
- Contribuir al negocio familiar realizando las cuentas en Excel o brochures en Publisher, o videos en Movie Maker.
- Digitar documentos para la iglesia.
- Para el entretenimiento personal
- Para trabajos ocasionales, como pasar notas a profesores del colegio en que estudiaba
- Para participar en festivales de creatividad del Ministerio de Educación Pública, se realizaron videos en Movie Maker.
- Para realizar las finanzas personales.

La apropiación social de la tecnología se encuentra definida en Labor@ como: “apropiarse de las tecnologías digitales implica no solo tener algún contacto con ellas o saber usarlas, sino también conocer lo necesario y suficiente para lograr sacar ventaja a sus potencialidades en las diversas situaciones que se presentan en la vida cotidiana” (Fundación Omar Dengo, 2013, pág. 27), en las respuestas obtenidas se destacan elementos suficientes como para afirmar que la definición se cumple, ya que las y los jóvenes las utilizan activamente e integradas dentro de su cotidianidad. Lo que permite además afirmar que el objetivo de aprendizaje: *Utilizar y aprovechar la tecnología digital*, también se cumple a cabalidad, ya que los jóvenes apuntaron haber utilizado la tecnología dentro de la empresa Labor@, con un gran énfasis en el internet para investigar y luego de la experiencia haber incorporado los aprendizajes a su vida cotidiana, al estudio y el trabajo.

Finalmente a las y los jóvenes se les pregunto que si consideraban que para el mundo empresarial era importante los conocimientos en tecnología y por qué, estos apuntaron en su totalidad que sí porque la globalización ha contribuido a que las tecnologías digitales hayan impacto todos los ámbitos de la vida en el trabajo, ya que son fundamentales para comunicarse, además de facilitar las

tareas dentro de este. Y que por Labor@ han entendido la importancia de mantenerse al día en la utilización de la computadora y sus software, además del uso del internet.

## EMPRENDIMIENTO

En Labor@ el emprendedor como “una persona que se encuentra profundamente comprometida con una idea nueva, que genera ideas y soluciones innovadoras y se encuentra en capacidad de llevar a la práctica para generar nuevas oportunidades de negocio o cambiar patrones de trabajo y conducta en un campo o área determinada. Además, incluye el denominado “intraemprendedores” que son individuos con visión empresarial que orientan su comportamiento al desarrollo y surgimiento de las innovaciones dentro de una empresa o institución.” (Fundación Omar Dengo, 2013, pág.26), las características propuestas para el emprendedor Labor@ son:

- Visión e imaginación creativa.
- Capacidad para innovar.
- Necesidad de logro.
- Constancia, dedicación.
- Trabajo en equipo.
- Visión holística de las necesidades del mercado.
- Liderazgo

Al preguntarle a las y los jóvenes, que sí Labor@ fortalecía el emprendimiento, tanto en el grupo focal como en las entrevistas solicitaron que el concepto de emprendimiento o emprendedor se les aclarará, una vez realizado esto procedieron a afirmar que Labor@ fomenta el emprendimiento dándoles la habilidad para tener su propia empresa en el futuro, además les ha enseñado la importancia de salir adelante sin importar los altibajos, así como tomar decisiones consensuadas y trabajar en equipo. Agregan, que les ha fomentado a proponer sus ideas, a ser más creativos y a dedicar todo su esfuerzo por cumplir un sueño o una tarea.

Cuando se les preguntó sobre si se sentían emprendedores la totalidad de los participantes afirmó, y apuntaron las siguientes razones:

- Por la posibilidades de ayudar a diferentes personas
- Porque ahora se siente con fuerzas para lograr concluir con los proyectos académicos, así como terminar el colegio y la universidad.
- Porque aprendieron a no dejarse derribar, sino siempre levantarse y continuar.
- Porque ahora cuando se proponen algo, intentan cumplirlo hasta llegar a lograrlo.
- Porque se sienten capaces de llevar a cabo algo positivo para ellos.
- Porque ahora pueden liderar procesos y saber que pueden cumplirlos.

Los aspectos antes nombrados permiten concluir que a pesar de que las y los jóvenes no conocen el término de emprendedor o emprendimiento a cabalidad, ellos afirman que se fomenta en Labor@ y se puede constatar con las respuestas dadas contra la definición, lo que además conlleva a afirmar que el objetivo de aprendizaje: *desarrollar un espíritu emprendedor*, se cumple ya que las siete características se apuntan dentro de las respuestas obtenidas. Finalmente, es significativo recalcar dos de las respuestas más claras que aportaron dos jóvenes -si porque aprendí a desempeñarme mejor en mis estudios, a tomarle amor a mis estudios y lograr estar donde estoy- y -si porqué me ayudo a llevar adelante la empresa de una buena manera durante el transcurso del tiempo-.(Fundación Omar Dengo, 2012, pág. 11).

### **HABILIDADES INTERPERSONALES PARA LA VIDA O PARA EL TRABAJO**

Durante los grupos focales y entrevistas las y los jóvenes apuntaron que el desarrollo de las habilidades interpersonales es un referente fundamental en Labor@, además es donde las y los estudiantes pueden reportar más tangiblemente cambios en el antes y el después; las respuestas obtenidas permiten afirmar el cumplimiento del objetivo de aprendizaje: fortalecer diversas habilidades tal como trabajo en equipo, liderazgo, resolución de problemas, servicio al cliente, confianza y autoestima.

Las habilidades que se han visto fortalecidas según las y los jóvenes son trabajo en equipo, liderazgo, resolución de conflictos, servicio al cliente, creatividad, investigación, asertividad, compromiso, ética empresarial y respeto; todas habilidades propuestas en el marco metodológico Labor@. Además las y los jóvenes apunta un hallazgo fundamental dentro de la ejecución de la propuesta, a saber, otras habilidades que han sido fortalecidas como:

- Cooperación
- Compañerismo
- Perseverancia
- Escucha activa
- Mejoramiento de la expresión oral
- Paciencia
- Solidaridad
- Colaboración
- Seguridad
- Tolerancia
- Responsabilidad
- Puntualidad
- Amabilidad
- Cambia de temperamento para mejorar
- Unión
- Honestidad
- Disciplina
- Comunicación
- Amistad
- Capacidad de relacionarse con muchas personas
- Compartir ideas
- Manejo de los sentimientos
- Comunicación
- Consensuar
- Habilidades estratégicas
- Capacidad de pensar soluciones rápidamente
- Expresión de ideas
- Orden
- Manejo del estrés

Es importante recalcar que estas veinte cinco habilidades reportadas, agregan valor a la metodología, además permiten monitorear impactos generados por la propuesta que no se tenían contemplados. Conjuntamente, es importante tomar en cuenta que para la próxima evaluación en Labor@, se debe investigar lo que para las y los jóvenes significa cada una de estas habilidades, con el fin de poder describirlas y poder introducirlas en las propuesta Labor@.

Cuando se les preguntó a las y los jóvenes sobre los espacios o ámbitos en los que ponían en práctica estas habilidades, la totalidad afirmó que con la familia, amigos y compañeros, les ayudó a tener relaciones más maduras y en el trabajo a poder entender mejor las relaciones y los conflictos. Lo que expresa que las habilidades aprendidas fueron incorporadas a la vida cotidiana de éstos jóvenes.

### **GESTIÓN EMPRESARIAL**

Las y los jóvenes apuntaron que desarrollaron y aplicaron conocimientos y destrezas relacionadas con la gestión empresarial, recalcaron que todos los procesos aprendidos estuvieron apoyados por el uso productivo de las tecnologías. A continuación se exponen los aprendizajes, por área funcional de trabajo:

<b>Tabla 2. Aprendizajes obtenidos en gestión empresarial</b>				
<b>Gerencia</b>	<b>Talento Humano</b>	<b>Finanzas y Contabilidad</b>	<b>Producción</b>	<b>Mercadeo y Ventas</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Llevar actas</li> <li>• Archivar</li> <li>• Llevar bitácoras</li> <li>• Tramitología legal</li> <li>• Creación de un plan de negocios</li> <li>• Filosofía empresarial</li> <li>• Análisis FODA</li> <li>• Administración del tiempo</li> <li>• Organigrama de la empresa</li> <li>• Derecho laboral</li> <li>• Desarrollo de la empresa y liderazgo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Contratar a gente</li> <li>• Llevar controles</li> <li>• Manejar salarios</li> <li>• Hacer contratos</li> <li>• Manjar quejas de los trabajadores</li> <li>• Realizar un curriculum</li> <li>• Solicitud de empleo</li> <li>• Manual de procedimientos</li> <li>• Manuales de trabajo</li> <li>• Salud Ocupacional</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Llevar los costos</li> <li>• El manejo contable de la empresa.</li> <li>• Costos de producción.</li> <li>• Balances</li> <li>• Análisis financieros</li> <li>• Informe de resultados</li> <li>• Estados financieros</li> <li>• Planillas y pago de salarios</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realizar inventarios</li> <li>• Planos de la empresa</li> <li>• Llevar un control de lo que hacía falta</li> <li>• Producción de bienes</li> <li>• Elaborar croquis.</li> <li>• Diagramas de flujo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Servicio al cliente</li> <li>• Saber que productos le gustan a los clientes y conocer sus necesidades</li> <li>• Gafetes</li> <li>• La publicidad de la empresa.</li> <li>• Documentos comerciales</li> <li>• Técnicas de compra y venta</li> <li>• Aprender a negociar con otras empresas</li> <li>• Catálogo de productos y servicios</li> <li>• Brochures y tarjetas de presentación</li> </ul>

Cada uno de estos procesos descritos por las y los jóvenes se encuentran propuestos en el marco metodológico de Labor@, lo que da insumos para afirmar el cumplimiento del pilar de gestión empresarial y además el objetivo de aprendizaje: aplicar conocimientos y destrezas de la administración y gestión de recursos humanos y financieros.

También, se les preguntó a los jóvenes si estos conocimientos les han servido y para qué, algunos apuntaron no haber vuelto a utilizarlos, aunque los recuerdan bastante claros y saben que los utilizarán a futuro, otros apuntaron que para:

- A la hora de recibir alguna responsabilidad de algún dinero, a administrarlo con orden y cuidado
- Porque en el futuro cuando tenga mi empresa, voy a saber cómo administrarla
- Para administrar las finanzas familiares
- Para aportar en la empresa familiar
- Para hacerle la contabilidad a la empresa de la familia
- Me quito el miedo a expresarme y exponer mis ideas
- A tomar decisiones

Finalmente, se les preguntó a las y los jóvenes sobre que les gusto más de Labor@, y estos respondieron que:

- El ambiente
- Haberme enseñado a utilizar mejor las computadoras
- Aprendizaje y realizaciones de trabajo
- Fomento de la creatividad por medio del uso de la computadora
- Puesta en práctica de lo teórico
- Profesional en ventas
- Poner a prueba la capacidad de trabajar bajo presión.
- Utilizar el internet para realizar investigaciones
- Las áreas funcionales
- Trabajo en equipo
- La disciplina requerida
- Expresar mis ideas
- Aprender más sobre el mundo laboral
- Metas logradas
- Capacidad para resolver conflictos
- Haberme enseñado a utilizar mejor
- Proceso de apertura de una empresa
- Realización de páginas web
- División de trabajo por áreas funcionales
- La libertad para hacer las cosas a nuestro modo, las actividades y el reconocimiento cuando hubo logros
- El área de gerencia porque es la mejor y la que lleva el control de la empresa
- Utilizar los programas Access y Front Page
- Las ideas que dimos para la creación de la empresa
- Trabajar en mercadeo realizando la publicidad
- Todo lo que se realiza en el área de gestión del talento humano

Todas las respuestas dadas se enfocan en aspectos fundamentales de las habilidades y destrezas fomentadas en Labor@ y de los ámbitos de impacto, y terminan de afirmar el cumplimiento del último objetivo de aprendizaje Labor@, *estimular la autorreflexión y los deseos de superación a través de las retroalimentaciones generadas a partir de los procesos de evaluación.*

## Consideraciones finales

---

La sistematización y posterior análisis de la información recolectada permite:

- Se puede afirmar que las metas de aprendizaje respecto a las habilidades y destrezas fomentadas en Labor@ se cumplen, ya que se cuenta con evidencias claras de que las y los jóvenes poseen los conocimientos que se plantean en el marco metodológico de Labor@.
- Es necesario que en términos de las nuevas habilidades interpersonales encontradas, se realice una investigación para poder definir a cabalidad lo que las y los jóvenes definen o entienden por éstas; aspectos que se deben incluir en los procesos de monitoreo y evaluación a futuro.
- Es importante que se cuente que como parte de los procesos de de monitoreo y evaluación realizar una línea base en los cuatro pilares de aprendizaje, ésta basada en un perfil de entrada y uno de salida, con el fin de poder realizar una investigación con un modelo cuasi experimental.
- Se puede afirmar que Labor@ prepara a las y los jóvenes para que tengan una mejor oportunidad para insertarse en la vida laboral, ya sea como trabajadores o como emprendedores y que el modelo cumple con los aprendizajes establecidos en la teoría del programa.

## Referencias

---

Camacho, S. (2011) **Evaluación de impacto del proyecto Labor@: Centros para la práctica empresarial de la Fundación Omar Dengo en el periodo 2004-2007, tomando como referencia los estándares de desempeño de estudiantes en el aprendizaje con tecnologías digitales en el Liceo Diurno de Limón, CTP de Turrubares, Colegio Daniel Oduber en Cartago y Liceo en Guardia de Liberia, Guanacaste.** Proyecto de Graduación para optar por el grado de Licenciada en Ciencias de la Educación con énfasis en Administración de Programas de Educación No Formal. Universidad de Costa Rica.

Fundación Omar Dengo. (2013) **Modelo para el fomento de una cultura emprendedora en jóvenes. Labor@: Fundamentos y Metodología.** Fundación Omar Dengo.

Fundación Omar Dengo. (2012) **Informe de evaluación de resultados.** Fundación Omar Dengo.

Fundación Omar Dengo. (2010) Educación y tecnologías digitales. Cómo valorar su impacto social y sus contribuciones a la equidad. Editorama: San José.

Fundación Omar Dengo. (2003) **Empresas de práctica en Austria: un ejemplo para la experiencia costarricense.** Fundación Omar Dengo.

Fundación Omar Dengo. (2004) **Proyecto Labor@: Centros Virtuales para la práctica empresarial.** (Identificación 20-03-ED). Formulario de Informe de Avance (FD-104). Fundación CRUSA. Programa de informática para todos.