

LA CULTURA EMPRESARIAL COMO ESTRATEGIA DE DESARROLLO PARA AMERICA LATINA

Rodrigo Varela V.,Ph.D

Director Centro de Desarrollo del Espíritu
Empresarial

Universidad ICESI

ABSTRACT

En este artículo se recogen una serie de indicadores socioeconómicos, con el propósito de demostrar que el desarrollo de América Latina ha sido muy inferior al de una serie de países que han utilizado, a diferencia de América latina, procesos de desarrollo de Cultura Empresarial. Basados en estudios como el de GEM se muestra que existe una correlación entre los indicadores de desarrollo y el nivel de actividad empresarial, y de allí se infiere la importancia que tendría para América Latina, el establecimiento de una política de desarrollo de una Cultura Empresarial. Se analiza en detalle el concepto de Cultura Empresarial, de modelos de desarrollo basados en ella, y se discuten los cambios requeridos para poder producir en América latina dicha cultura a través de una Educación Empresarial. Finalmente se presentan los elementos básicos de la política de Desarrollo del Espíritu Empresarial que se formuló para Colombia y se plantean una serie de acciones y proyectos que en términos de desarrollo de esa Cultura, se deberían acometer.

El artículo busca ser un punto de partida del análisis de esta opción como elemento de una política general de desarrollo socio económico, y busca que los sectores empresariales, educativos y de gobierno; miren y determinen cuales podrían ser sus participaciones. Se incluyen algunas de las acciones que el Centro de Desarrollo del Espíritu Empresarial ha liderado en América Latina, para lograr el inicio de un movimiento hacia la formulación de políticas y hacia el logro de la implementación de ellas.

1. INTRODUCCIÓN

Muchos países latinoamericanos, presentan durante los últimos 30-40 años indicadores de crecimiento económico y de bienestar social que no pueden ser consideradas satisfactorios, ni acordes con las necesidades de la población.

El cuadro # 1⁽¹⁾ muestra claramente que los niveles del PIB/percápita, de las tasas de desempleo, de la esperanza de vida al nacer, del índice de competitividad, de la tasa de alfabetismo, del índice GINI, del % de la población por debajo de la línea de pobreza, etc., no dan una visión positiva a favor de muchos países latinoamericanos, cuando se los compara con otros países que hace unos años tenían indicadores iguales o inferiores a ellos y no disponían de los recursos naturales que existen en nuestros países.

A lo largo de estos 40 años múltiples medidas económicas y políticas han sido implementadas en los países latinoamericanos, con resultados muy variados, pero en general la crisis de un estilo u otro ha permanecido.

Cuando uno se sale un poco de la visión de los macroeconomistas, que consideran que arreglado el marco institucional, todo se solucionaría casi automáticamente, (tal vez siguen creyendo en la mano invisible), y mira lo que ha pasado en otros países y lo que piensan gentes de otros sectores, empieza a percibir la existencia de unos caminos diferentes, a los que hemos recorrido en América Latina, y le surge la idea de que debemos aplicar una nueva estrategia de desarrollo.

(1) Entering the 21st Century World Development Report 1999/2000. <http://www.worldbank.org/wdr/2000/fullreport/htm>.

(1) The World fact book 2000 CIA - USA. Washington, 2000.

(1) International Monetary Fund - International Financial Statistics Year book 1990.

(1) <http://www.odci.gov/cia/publications/factbook/geos/fi.html>.

(1) Naya Seiji, Imade P., "Why Asian economies have been successful: some lesson for Latin America". Universidad Icesi. Cali Febrero 1991.

(1) IMD "The World Competitiveness Yearbook - Executive Summary 2001". IMD. Lausanne. July 2001.

TABLA # 1
INDICADORES ECONOMICOS

PAIS	PNB PER CAPITA (US\$/hab)	PNB PER CAPITA (US\$/hab)	PNB PER CAPITA (US\$/hab)	TASA DE DESEMPLEO (%)	ESPERANZA DE VIDA AL NACER (años)		TASA DE ALFABETISMO		INDICE DE COMPETITIVIDAD	% Población bajo la línea de Pobreza	Indice Gini
	1962 (a) (f)	1988 (b) (f)	2000 (c) (d) (g)	2000 (j) (g)	1970 (f)	2000 (h) (g)	1970 (f)	2000 (h) (g)	2000 (i)	Estudios de varios años (d) (g)	Estudios de varios años (d)
Argentina	2049	2214	12900	16.4	68	75	93	96	43	37	ND
Brazil	833	1898	6500	7.1	59	63	66	83	31	17.4	60.1
Chile	1979	1327	10100	9.8	ND	76	ND	95	24	22	31.5
China	243	299	3600	10	61	72	NA	82	33	10	56.5(e)
Colombia	1007	1090	6200	18.6	59	71	81	91	46	55	57.2
Corea	382	3120	8550	2.1	59	73	88	98	28	ND	44.5
Ecuador	ND	975	2900	10.4	56	71	68	90	ND	50	46.6
Finlandia	ND	ND	22900	9.8	ND	78	ND	100	3	ND	25.6
Hong Kong	1563	8111	25400	4.5	71	80	77	92	6	ND	41.5
India	278	299	2200	ND	47	63	34	52	41	35	29.7
Israel	ND	ND	18900	9.0	ND	79	ND	95	16	ND	35.5
México	1215	1555	9100	2.4	61	72	74	90	36	27	53.7
Perú	1042	1142	4550	9.5	53	70	73	89	ND	49	46.2
Singapur	1701	7996	26500	3.0	68	80	72	94	2	ND	ND
Taiwan	581	5569	17400	3.0	69	77	85	94	18	1	ND
Venezuela	3507	2856	6200	13.1	63	73	77	91	48	67	46.8

a) En dolares de 1980

b) En dolares de 1980

c) En dolares de 2000, estimado preliminar del Banco Mundial, usando el método Atlas. (paridad poder compra)

d) Entering the 21st century World Development report 1999 /2000. <http://www.world.bank.org/wdr/2000/fullreport/htm>

e) Incluye China y Taiwan

f) Naya Seiji, Imade P. "Why Asian economies have been successful Some lesson for Latin América". Universidad Icesi. Cali, febrero 1991.

g) <http://www.odci.gov/cia/publications/factbook/geos/fi.html>

h) The World fact book, 2000 CIA - USA. Washington, 2000

i) IMD. "The World competitiveness year book – Executive Summary 2001". IMD. Lausanne, July 2001. (Estudio sobre 49 países).

j) Para los países latinoamericanos. Pulso latinoamericano – Octubre 2001.

ND. No fue posible encontrar datos sobre bases equivalentes.

Jeffrey Timmons ⁽²⁾ indica que el crecimiento de la economía de los Estados Unidos durante los últimos años ha sido impulsado básicamente por una generación de empresarios que han alterado en forma permanente las estructuras sociales y económicas de los Estados Unidos y han establecido un código genético empresarial para las generaciones futuras, que será la base de todos los desarrollos que dicha economía logre en los próximos años.

Bill Bygrave ⁽³⁾ distinguido investigador y profesor del Babson College plantea que el nivel de Espíritu Empresarial (Entrepreneurship) es la ventaja competitiva más importante que tiene los Estados Unidos, y que el hecho de que los ciudadanos de ese país sean más hábiles en la aplicación de los principios básicos del Espíritu Empresarial en los procesos de Innovación Empresarial son la base del desconcertante crecimiento de dicha economía.

En el año 2000, el grupo Global Entrepreneurship Monitor (GEM)⁽⁴⁾ , desarrolló una Investigación en 21 países (Alemania, Australia, Argentina, Bélgica, Brasil, Canadá, Dinamarca, EEUU, España, Francia, Finlandia, Italia, India, Irlanda, Israel, Japón, Corea del Sur, Noruega, Reino Unido, Singapur, y Suecia) y entre muchos de sus resultados se destacan los siguientes:

- a) El nivel de actividad orientada al nacimiento de nuevas empresas, medido como la proporción de población adulta (18-64 años) de cada país que está comprometido con el inicio de una nueva empresa, difiere en forma significativa entre los países. Por ejemplo en Estados Unidos es 1 de cada 10 adultos, mientras que en Japón es 1 de cada 100. Brasil aparece con el valor más alto 1 de cada 8.

⁽²⁾ Timmons Jeffrey., "New Venture Creation: Entrepreneurship for the 21st Century". Irwin McGraw Hill. Boston, 1999.

⁽³⁾ Bygrave Bill, "Espíritu Empresarial en EEUU". XIII Congreso Latinoamericano sobre Espíritu Empresarial". Bogotá, 1999.

⁽⁴⁾ Reynolds P.D., Hay M., Bygrave B. Camps M., Audio E. "Global Entrepreneurship Monitor, 2001 Executive Report". Kauffman Center for Entrepreneurial leadership. Kansas City, 2000.

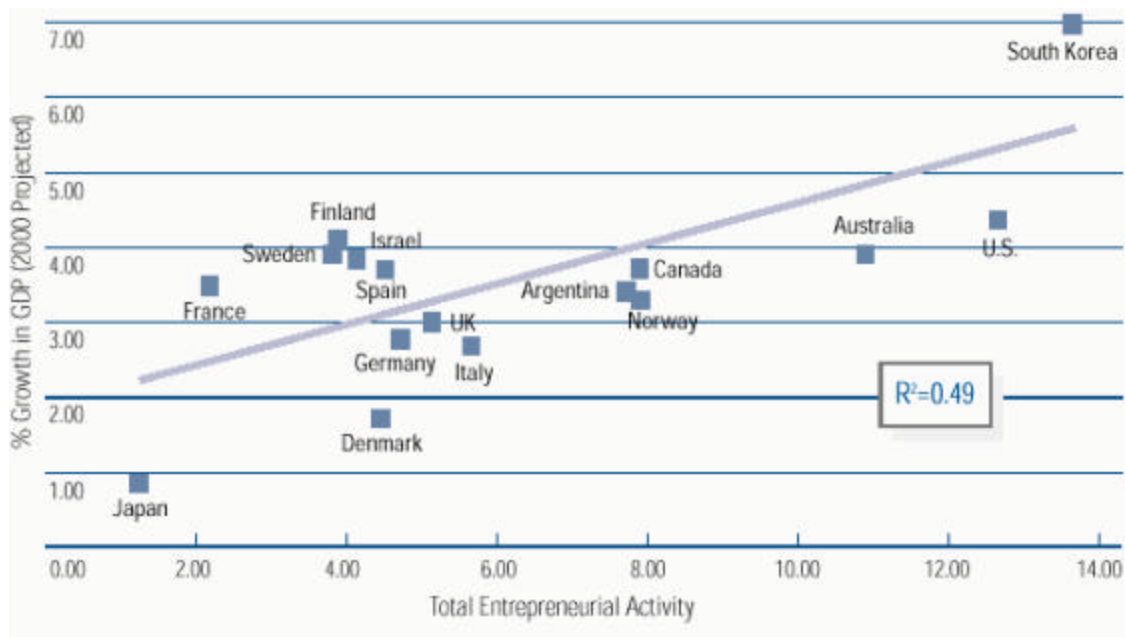
- b) La presencia de nuevas firmas, medida como la proporción de población adulta (18-64 años) de cada país que esta comprometida en la operación de un negocio que tiene menos de 42 meses de haber iniciado operaciones, también presenta diferencias entre países: Corea tiene 1 a 11, EEUU y Brazil 1 a 25 y Japón 1 en 200.
- c) El nivel de actividad empresarial definido como la propensión de adultos (18-64 años) que están involucrados y comprometidos en el nacimiento de nuevas empresas y/o en la operación de empresas jóvenes, o sea el agregado de los dos anteriores, presenta también diferencias significativas entre países: Brazil con el 16%, Corea 14%, USA 14% y Japón 1.5%.
- d) La actividad empresarial (el espíritu empresarial) está fuertemente correlacionada con el crecimiento económico del país. La correlación entre actividad empresarial y crecimiento del PNB excede 0.7 y es estadísticamente significativa (ver gráfico # 1)
- e) La promoción del Espíritu Empresarial, la relevancia que se le da en la sociedad y las oportunidades que el brinda para satisfacer logros personales, son factores críticos en el proceso de crecimiento económico de cualquier país.
- f) Las políticas orientadas hacia la promoción, el estímulo y el desarrollo de las capacidades empresariales de una sociedad, tendrán el mayor impacto en el nivel de actividad empresarial y en el desarrollo.
- g) Todo gobierno comprometido con el progreso económico sostenido, debe garantizar que todos los aspectos del sistema económico conduzcan y soporten niveles más altos de actividad empresarial.

El IMD en su estudio investigativo sobre la competitividad de 49 países, mide la competitividad de las naciones sobre 4 factores: Comportamiento Económico, Eficiencia gubernamental, Eficiencia de los negocios e Infraestructura. Como lo indica el cuadro # 2, los indicadores para los países latinoamericanos no son los mejores

En este estudio se plantea de nuevo el hecho de que las naciones no compiten solo con productos y servicios, sino que dicha competencia esta asociada a los sistemas de valores y de educación a los que están asociados los ciudadanos de cada país. Conceptos como: trabajo duro, motivación al logro, participación social y generación de riqueza son valores

influyentes en lo que ellos llaman Modelos de Comportamiento que finalmente influyen directamente en los resultados de competitividad de los países.

Grafico N° 1
ACTIVIDAD EMPRESARIAL Y CRECIMIENTO DEL PNB



CUADRO # 2
FACTORES DE COMPETITIVIDAD

PAISES	Comportamiento Económico	Eficiencia gubernamental	Eficiencia de los Negocios	Infraestructura
Argentina	16	19	18	26
Brasil	34	25	34	31
Chile	31	46	49	32
China	58	26	23	23
Colombia	17	18	15	14
Korea	41	32	29	29
Hong Kong	60	65	59	50
México	32	32	25	16
Singapur	71	74	58	64
Taiwan	35	45	46	48
USA	100	59	76	75
Venezuela	18	14	11	16

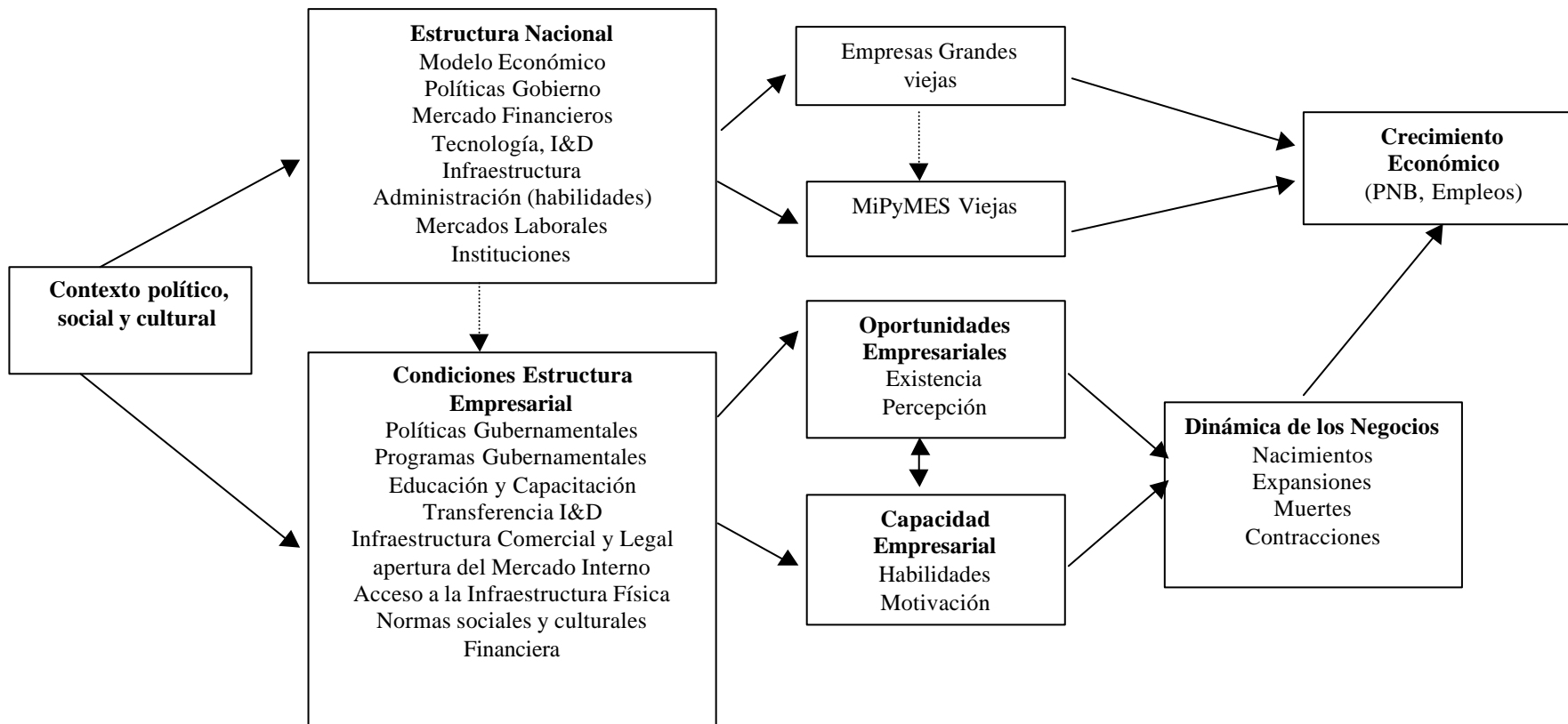
2. NUEVO MODELO DE DESARROLLO

GEM (2000) ⁽⁴⁾ basado en sus resultados de investigación plantea un nuevo modelo de desarrollo en el cual formula que el crecimiento de la economía de una región /nación es

una función de 2 actividades interrelacionadas: a) Aquellas asociadas con las empresas que han estado operando por un tiempo largo y b) Aquellas asociadas con las nuevas empresas que están naciendo y desarrollándose. La figura N°1 presenta los principales bloques de este modelo, los cuales mirados de resultados a causas son:

- a) Desarrollo económico: Este bloque es el resultado de todo el sistema e incluye la modificaciones significativas que se den en los indicadores básicos: crecimiento del PNB, número de empleos, indicadores de bienestar social. Este resultado en función de dos conjuntos paralelos de actividades interrelacionadas: el sector empresarial mas antiguo y el sector empresarial nuevo y en desarrollo.
- b) Sector empresarial antiguo. Esta compuesto por las empresas (grandes, medianas y pequeñas) que durante un período largo de tiempo han estado actuando en el entorno económico, compitiendo y haciendo su contribución al crecimiento económico y a la prosperidad. Muchas de estas empresas están maduras y aunque son vitales para la estructura económica no presentan mucho potencial de crecimiento.
- c) Sector empresarial nuevo y en desarrollo. Esta compuesto por todas las empresas que han nacido en los últimos años y que si bien es cierto que ya han empezado a hacer su contribución al crecimiento económico y a la prosperidad, se puede decir que todavía están inmersas en el proceso empresarial de crecimiento y de búsqueda de la madurez. En este bloque hay tres componentes que son fundamentales:
 - c.1. Dinámica de los negocio. Incluye: el análisis de todos los fenómenos de apertura y cierre de empresas, la movilidad que puede existir entre empresarios, los efectos ambientales que modifican el desarrollo de las empresas, la disponibilidad de recursos financieros para nuevas inversiones, los apoyos al nacimiento de las nuevas empresas, los programas de capacitación y entrenamiento de empresarios.
 - c.2. Oportunidades empresariales. Incluye: la existencia, la percepción y la información sobre las oportunidades de negocio que estén disponibles para llevarse a cabo.

Figura N° 1
ACTIVIDAD EMPRESARIAL Y CRECIMIENTO DEL PNB
Modelo conceptual



- c.3. Capacidad empresarial. Incluye: la motivación de las personas para actuar como empresarios e iniciar y llevar a cabo exitosamente los negocios, los conocimientos de la gestión empresarial, especialmente del proceso de crecimiento.
- d) Condiciones de la Estructura Empresarial. Este bloque incluye las políticas y los programas del gobierno en áreas relacionadas con la actividad empresarial, los programas diseñados para formar y apoyar al sector empresarial, la capacitación de la mano de obra, la efectividad de los mecanismos de transformación de las investigaciones y de los desarrollo en proyectos, la existencia de redes empresariales, el acceso a consultores y asesores, la infraestructura comercial y legal, la orientación educativa, las normas sociales y culturales, los apoyos financieros que permitan a los nuevos empresarios aprovechar las oportunidades empresariales, y con sus capacidades empresariales lograr generar la dinámica de los negocios.
- e) Estructura nacional. En este bloque están incluidas las grandes políticas del gobierno tanto para las empresas tradicionales como para las empresas nuevas en términos de: modelo económico, mercados financieros, legislación laboral, tributaria y comercial, estructura de centros de investigación y desarrollo, nivel de tecnología, fortaleza institucional, habilidad administrativa, políticas macroeconómicas, instituciones.
- f) Contexto político, social y cultural Este bloque incluye un rango amplio de factores que son piezas de soporte a todo el modelo, y entre ellos están: demografía, nivel educativo, orientación de la educación, normas sociales, actitudes asociadas con la independencia, valores culturales, percepción del empresario.

3. EL SISTEMA DE DESARROLLO DE UNA CULTURA EMPRESARIAL

Todos los enunciados y cifras presentadas hasta ahora, pretenden demostrar lo que de pronto es evidente: la importancia que procesos de generación y crecimiento de nuevas empresas tiene en el desarrollo económico y social de cualquier país y la urgente necesidad

que tenemos en los países latinoamericanos de sembrar las bases de una Cultura Empresarial como elemento pivote de todas nuestras estrategias de desarrollo.

Es claro que si en cada uno de nuestros países logramos incrementar significativamente la actitud empresarial, el resultado inmediato será la aparición de más y mejores empresas que crecerán armónicamente; y que si este proceso es continuado y exitoso, el número de oportunidades de empleo, el volumen de riqueza creada, la satisfacción y el bienestar se multiplicarán rápidamente.

¿Cómo crear un sistema de Cultura Empresarial? Como lo indica la figura N° 2, la creación del sistema de Cultura Empresarial tiene dos grandes componentes:

- a) La aparición de nuevos empresarios o sea personas que sepan cuándo, cómo, dónde, y con qué empezar nuevas empresas con potencial de crecimiento; personas capaces de llevar una carrera empresarial y de equilibrar sus objetivos personales con los objetivos de la sociedad, personas creativas e innovadoras, capaces de enfrentar las variaciones del ambiente económico y social. Los empresarios son seres humanos y por lo tanto el proceso de producción de empresarios exige, una serie de procesos formativos, educativos y de capacitación y aquí surge una gran oportunidad y una gran responsabilidad para el sector educativo y muy especialmente para el sector universitario.
 - b) El desarrollo de unas circunstancias favorables al proceso. Haciendo símil con el proceso agrícola no es sólo tener buena semilla sino que se necesita terreno abonado. Por ello es fundamental que exista una serie de entidades de apoyo que faciliten al empresario su labor, por ejemplo: mecanismos de Incubación, parques tecnológicos, zonas francas, programas de asesoría pre y postcreación, grupos profesionales especializados, líneas de financiación, fondos de garantías, fondos de capital de riesgo, fondos de capital semilla, grupos de inversionistas y de ángeles, trámites sencillos, incentivos fiscales, políticas laborales adecuadas etc.
- Estas circunstancias se deben dar en un entorno apropiado que tanto el sector público como el privado deben desarrollar. La formulación de políticas nacionales en lo

macro y en lo micro, el marco legal, la infraestructura, y las condiciones de acción del empresario son factores fundamentales.

Pero adicionalmente es necesario cambiar el modelo económico que fundamenta el desarrollo en los factores de la producción; tierra, capital y mano de obra; y lograr una nueva visión de ellos, como lo plantea la figura N° 3 en la cual se indica que el empresario, con sus conocimientos y habilidades específicas para enfrentar las oportunidades que el entorno plantea, es el eje de todo proceso productivo y el ser capaz de aprovechar las oportunidades.

El desarrollo de este sistema de Cultura Empresarial requiere una nueva educación que se denomina educación empresarial.

4. EDUCACIÓN EMPRESARIAL

La educación tradicional Latinoamericana y muy especialmente la universitaria en las áreas ingenieriles, administrativas, económicas y científicas ha estado orientada durante los últimos 40 años a producir "ejecutivos, funcionarios, burócratas", a favorecer organizaciones grandes frente a las pequeñas, a fortalecer empresas establecidas y no a crear nuevas organizaciones, a respaldar las empresas que ya están en marcha, desconociendo los procesos de nacimiento, a producir adeptos y seguidores dependientes y no líderes e innovadores independientes, a generar tripulación y conductores con rutas definidas y sin riesgo y no a producir hombres y mujeres creadoras que estén dispuestos a aceptar riesgos moderados.

Nuestro continente requiere seres humanos, capacitados para actuar independientemente, en forma innovadora, recursivos, con capacidad de logro y realización que estén dispuestos a correr riesgos moderados que creen nuevas fuentes de riqueza y de empleo, que actúen bajo un marco ético y en un concepto de responsabilidad social intenso, dispuestos a alterar su negocio cada vez que las condiciones ambientales lo exijan, determinados a definir y a aprovechar todas las nuevas oportunidades que el mercado

FIGURA No.2

SISTEMA CULTURAL EMPRESARIAL

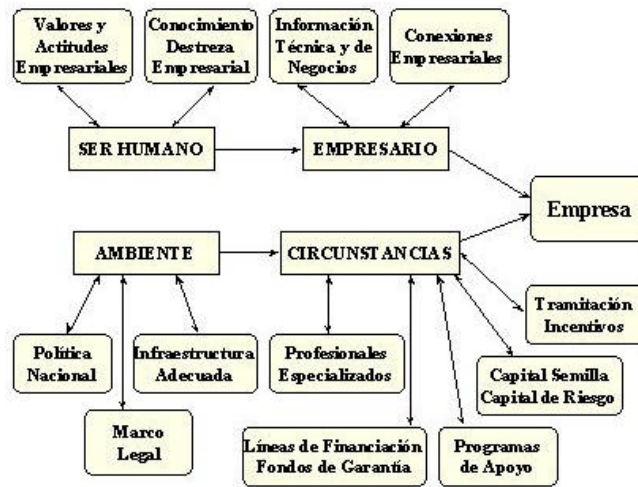
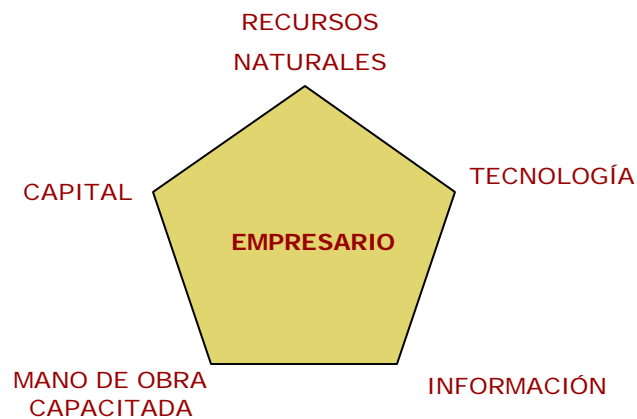


FIGURA No.3

ELEMENTOS DEL DESARROLLO



plantee, interesados en estar en un proceso de capacitación, actualización, aprendizaje y mejoramiento continuo; y ese debe ser nuestro ideal, nuestro plan de desarrollo, nuestro reto nacional.

Estos seres humanos son los empresarios o mejor aún los líderes empresariales. Estos líderes empresariales son seres muy optimistas, con un gran deseo de logro que es la fuerza que los lleva al éxito.

Ellos cuando están en el proceso empresarial se sienten en un viaje y no ven cada objetivo como un destino final, sino como etapas cambiantes de ese viaje. Cada objetivo alcanzado les brinda satisfacción y orgullo. El empresario se compromete afectiva y racionalmente con sus metas, lucha por ellas, no se retira, no se resigna, no cede un paso, y sólo da marcha atrás para volver a impulsarse en la búsqueda de nuevos objetivos.

El líder empresarial, nuestro foco de acción, debe ser ese hombre o esa mujer, que están permanentemente en la búsqueda de oportunidades y del aprovechamiento de ellas, independientemente de los recursos disponibles.

El líder empresarial, es ese seguidor de recursos, ese ser capaz de visualizar ideas, de difundir visiones y con ellas atraer gente para trabajar en ellas y volverlas realidad. Esa persona con urgente necesidad de innovar y llevar a cabo sus ideas.

Todos sabemos bien que el empresario es la fuerza impulsora de nuevas empresas, de nueva riqueza, y de nuevos empleos; y que estos últimos solo son estables en la medida en que el empresario sea capaz de proyectar competitivamente su organización en el futuro.

Recordemos que la gente necesita ser educada para poder empezar negocios en forma exitosa, y que la actitud empresarial de una comunidad depende del volumen de los recursos humanos que hayan sido imbuidos del espíritu empresarial.

La idea del nuevo concepto educativo , EDUCACIÓN EMPRESARIAL, es poder brindar al profesional latinoamericano, actual y futuro, las capacidades y habilidades

necesarias para que sea un factor de desarrollo económico y social, para que esté capacitado como empresario, como ese ente creativo, capaz de superar sus limitaciones y las del país y de hacer una contribución efectiva a nuestro desarrollo; como ese ente innovador, independiente, creativo, líder, original, arriesgado, visionario que logra satisfacer sus metas personales por su propia acción.

La idea básica tras una educación empresarial es producir en el mediano y en el largo plazo una generación de nuevos profesionales mejor entrenados e informados acerca de:

- a) Cuándo, cómo, dónde, con quién , y con qué empezar un nuevo negocio ?.
- b) Cómo seguir una carrera empresarial ?.
- c) Cómo maximizar sus objetivos personales en forma equilibrada con las necesidades de su sociedad ?.
- d) Cómo desarrollar una cultura empresarial ?.
- e) Cómo promover los cambios requeridos para facilitar y estimular a los nuevos empresarios y a las nuevas empresas?;

de forma tal que estén mas dispuestos a establecer nuevas empresas con capacidad competitiva y con altas posibilidades de éxito empresarial.

David Birch, en una brillante investigación clasifica las empresas según su tamaño actual y, sobre todo, según su dinámica. Habla Birch de elefantes, gacelas y ratones, y define claramente cómo los grandes impulsores de cambio son las empresas gacelas, que son ágiles, flexibles, dinámicas, innovadoras, rápidas, elásticas y que muestran una gran capacidad de adaptarse a los cambios de mercado y de generar crecimientos rápidos y significativos. Nuestra misión como educadores de los mejores recursos humanos de nuestros países es producir empresarios que sean capaces de producir empresas tipo gacela, que efectivamente le den un impulso significativo a nuestros lentos esquemas de desarrollo.

Estamos viviendo un período revolucionario en lo que hace relación al trabajo del ser humano. La dinámica global de la economía, los cambios en los mercados, la competencia,

no solo de productos sino también de personas, hace que la definición de una carrera profesional haya llegado a ser más compleja y menos clara. La gente joven debe tener muy en claro que no pueda programarse en función de “Un empleo de por vida”, sino que debe prepararse para un proceso vital de aprendizaje continuado, en diversos ambientes de trabajo, en los cuales las habilidades y conocimientos rápidamente se volverán obsoletos. Al entrar al tercer milenio, necesitamos saber que nuestras vidas estarán regidas por la filosofía de aprender y reaprender (Aprendizaje continuo), para poder desarrollar una gran variedad de trabajos a lo largo de nuestra vida, para encontrar nichos de mercado para nuestras habilidades y conocimientos, para a partir de ellos crear nuestras propias empresas, nuestros propios trabajos y hacer una contribución positiva al desarrollo de nuestras naciones.

Dentro de este contexto, el sistema educativo debe responder a los requerimientos que la sociedad le va a formular y por lo tanto debe estar listo a jugar un papel central en fomentar, promover y crear las perspectivas reales de crecimientos y desarrollo. Es claro, y casi incontrovertible, que la capacidad de cada nación para competir en este ambiente globalizado va a depender finalmente de las capacidades empresariales de sus gentes, del número de líderes empresariales capaces de crear nueva riqueza, nuevos empleos y nuevas satisfacciones, y del número de personas innovadoras que tenga la fuerza de trabajo de cada nación. El siglo XXI exige personas diferentes en: conductas, valores, normas éticas, habilidades y conocimientos.

Este gran cambio exige una educación muy diferente en términos de proceso, de contenido, de objetivos, de metodologías, de resultados, de ambientes de aprendizaje, de recursos y estrategias, de sistemas de evaluación y en resumen de todo lo que el término educación implica. Este cambio se resume en implementar la Educación Empresarial en contraposición a la Educación Tradicional o Empleomaníal.

El cambio es gradual y todos debemos acometerlo, pasando tan rápido como nos sea posible a la Educación Empresarial que sin duda alguna es la que nos va a garantizar el desarrollo de un grupo grande de líderes empresariales capaces de crear las “empresas

gacelas” que el desarrollo nos exige y que le podrán dar un ritmo efectivo de crecimiento a todos nuestros indicadores socioeconómicos.

Los principios básicos de la Educación Empresarial son:

- a) La Educación Empresarial tiene que estar centrada en el estudiante, enfocada en la excelencia, integrada a la realidad, dirigida al desarrollo de competencias personales y profesionales y a extender al ser humano en toda su capacidad mental y personal. Su objetivo central es crear una Cultura Empresarial que promueva la aparición de empresarios, capaces de crear empresas destacadas con responsabilidad social.
- b) La Educación Empresarial y su producto principal el Espíritu Empresarial, se da en contextos culturales y sociales específicos y se tiene que adecuar a ellos. La Educación Empresarial no es franquiciable y debemos evitar caer en esa tentación o en ese negocio.
- c) La Educación Empresarial, busca contribuir al desarrollo del ser humano aportando: contenido y conocimientos, formas de pensamiento, cualidades personales y habilidades de adaptación. Se enriquece de lo que se hace en el salón de clase y de los que se logra hacer fuera del salón de clase.
- d) La Educación Empresarial tiene que mantener la idea de que el centro de su acción es la persona en toda su extensión y que luego, y como segunda finalidad, está el quehacer. Educación Empresarial es trabajar sobre actitudes, es ayudar a los educandos a definir su papel, sus acciones, a crear su vida.
- e) Educación Empresarial exige desarrollo de virtudes humanas y por ello debe cubrir a toda la sociedad, sin importar tamaño, función, sector, estructura, etc. Dar Espíritu Empresarial es dar un "recurso" que potencializa la capacidad de realización del ser humano.
- f) La Educación Empresarial es un proceso que permite desarrollar una cultura empresarial, potenciar una actitud empresarial que puede o no devenir en el nacimiento de una empresa con finalidad económica, pero que si debe proveer un concepto de valores personales que lleve al ser humano a un compromiso innovador y trascendente.

- g) La Educación Empresarial es un asunto de actitud, de una actitud diferente que no acepta la existente, que es revolucionaria, por lo creativa y constructiva, que tiene que proveer a mujeres y hombres con capacidad de liderazgo, capaces de definir una visión posible, hábiles para reunir recursos de todo tipo alrededor de su idea, fuertes y decididos en la puesta en marcha de esa visión.
- h) La Educación Empresarial tiene que estar orientada a la solución de problemas, a la ejecución de proyectos, a participar en los diversos aspectos de cada área de conocimiento propia al empresario. Tiene que ser además un espacio y un tiempo de alta utilidad.
- i) La Educación Empresarial debe darle a cada individuo una preparación general, que le abra su mente a muchas oportunidades, pero sobre todo debe darle al individuo una manera particular de ser, de hacer, de comportarse.
- j) En términos de conocimientos es básico lograr formación en temas como: espíritu empresarial, el proceso empresarial, técnicas de evaluación de oportunidades, mercadeo de nuevos negocios, comercialización de innovaciones, liderazgo, creatividad e innovación, administración de negocios en crecimiento, planeación financiera para un nuevo negocio, plan de negocio, valuación de empresas en crecimiento, estrategia empresarial, mecanismos de apoyo, etc. Pero además es necesario proveer medios que le permita al educando: mejorar sus comunicaciones, aprender a aprender, racionalizar, priorizar, planear, decidir, observar, sintetizar, implementar, organizar, controlar, etc.
- k) Para cada etapa del proceso empresarial es necesario identificar el factor que puede tener el mayor efecto en el éxito empresarial y sobre él se debe fortalecer el proceso educativo. Para la etapa formativa: Hacer conciencia, generar motivación y proveer información; para la etapa de desarrollo: desarrollar habilidades; para en la etapa de arranque: proveer capacidad administrativa; Para la etapa de crecimiento: Dar capacidad gerencial.
- l) La Educación empresarial, debe implicar el uso de la información disponible en todo los medios; tradicionales y modernos, como elemento básico de todo los procesos empresariales.

- m) En términos del ambiente de aprendizaje es necesario para el profesor ajustarse a los deseos y necesidades de los estudiantes, crear confianza, cambiar el ambiente, confrontar la conformidad con la innovación, generar interacción de grupo y pensamiento divergente, mantener la espontaneidad y el humor, crear el sentido de no predictibilidad, dar lugar al caos y a la confusión.
- n) En términos de recursos y estrategias se recomienda usar equipos humanos, basarse en proyectos, minimizar la “respuesta correcta”, integrarse a la comunidad, mezclar metodologías, dar retroalimentación frecuentemente, aprender de las fallas.
- o) La evaluación se debe basar en resultados definidos claramente y debe estar ajustada a las características del proceso educativo que se haya formulado.

En todo el proceso de educación empresarial debemos tener en cuenta los siguientes hechos:

- a) El empresario del futuro requiere para poder competir: dirigir al cliente a necesidades no reconocidas, identificar necesidades futuras, construir competencias a medida que se necesitan, y prever los desarrollos a largo plazo en adición a: confianza en sí mismo y en sus ideas específicas, habilidad para balancear su estilo de vida, capacidad de sacrificio, capacidad de toma de decisiones riesgosas con información incompleta, capacidad de mantener equilibrio personal y económico, nivel energético alto para trabajar duro, capacidad de liderar por ejemplo, capacidad de recrear permanentemente su empresa.
- b) El empresario busca oportunidades que tengan una propuesta de venta única, o sea que tengan una característica que les dé ventajas clara en el mercado. Recordemos que ser competitivo es la razón de existencia del empresario.
- c) Los empresarios son seres muy optimistas, con un gran deseo de logro que es la fuerza que los lleva al éxito.
- d) Trabajar en Espíritu Empresarial es trabajar con personas y para las personas, es inspirar a seres humanos a que busquen su máxima realización, es cambiar sus actitudes frente a sus metas, a la ambigüedad, al riesgo, a la toma de decisiones. Es promover la creatividad, la innovación, la diversidad, la iniciativa, la búsqueda de oportunidades. Es dar técnicas y procedimientos específicos para la acción

empresarial. En resumen es educación integral del ser humano, la mejor educación que cualquier persona pueda dar y pueda recibir.

5. POLÍTICA COLOMBIANA PARA EL FOMENTO DEL ESPÍRITU EMPRESARIAL Y LA CREACIÓN DE EMPRESAS

Uno de los esfuerzos más importantes en el área de desarrollo del Espíritu y la mentalidad Empresarial, que se ha realizado en Colombia, fue la promulgación en el año 2000 de la Política Colombiana para el Fomento del Espíritu Empresarial y la Creación de Empresa.

Entre las justificaciones que se dieron para la expedición de esta ley estuvieron: el crecimiento del desempleo, la decadencia de la economía rentista, la creación de empresas como expresión de la democratización de la inversión, la generación de riqueza y de nuevas oportunidades, la renovación de una nueva clase empresarial, los esfuerzos realizados por diversas instituciones en términos de desarrollo del Espíritu Empresarial de los colombianos, la necesidad de paz que se tiene en Colombia.

Esta política surgió en el marco favorable de la Ley MiPyME, que provee un marco institucional y un apoyo de todos los entes estatales para apoyar el desarrollo de las PyMES en Colombia y entre las acciones que dicha ley plantea, se destaca la Constitución del Fondo de Apoyo a las PyMES (FOMIPYME), una serie de estímulos tributarios, la reducción de los aportes parafiscales para las nuevas empresas; el apoyo a las PyMES como proveedores del estado, el registro único empresarial y todas otras serie de acciones generales.

Los lineamientos básicos de la política son:

- a) Promoción del Espíritu Empresarial. Aquí se plantean acciones como: formulación de una estrategia de comunicación masiva sobre el tema, promover Historia Empresarial Colombiana, masificar cursos de Espíritu Empresarial en las Universidades e introducirlos en el currículo de todas las carreras, introducir el desarrollo de la Cultura Empresarial en todo el sistema educativo colombiano, capacitar Rectores, Jefes de Núcleo, Maestros, Profesores y todo el personal del Sistema Educativo

- Nacional, incluir el curso “Mi Propia Empresa” en Colegios y Universidades, estimular y motivar la creatividad y la innovación, desarrollar juegos interactivos empresariales, producir una revista de circulación masiva sobre Espíritu Empresarial, dar distinciones a Programas Educativos orientados al Espíritu Empresarial.
- b) Reducir la incertidumbre de los nuevos negocios y dar apoyo a los procesos de comercialización. En este sentido se plantean acciones como: establecimiento de bancos de ideas y proyectos, elaboración de estudios regionales, inclusión de oportunidades de negocio en planes de desarrollo regionales, desarrollo de centros regionales de inversión e información técnica, establecimiento de mecanismos de apoyo a comercialización, creación de las plazas de artesanos y de PyMEs, orientación y apoyo a la exportación, asistencia a ferias y encuentros empresariales por las PyMEs, servicios de asesoría en Plan de Negocio, acompañamiento por mentores, servicios de información empresarial, establecimiento de una red de subcontratación, montaje del portal “Gobierno en Línea”, apoyo al sistema de franquicias.
 - c) Apoyo Integral al proceso de Creación de Nuevas Empresas. Se plantean como acciones específicas las siguientes: establecimiento de programas de capacitación y de programas de asesoría, desarrollo de software para Plan de Negocio, implementación del concepto de ventanilla única y de servicios de información por Internet, recursos para la financiación de la capacitación.
 - d) Financiación. Se plantean las siguientes acciones: capitalización de IFI para poder brindar más créditos a las PyMEs, fortalecimiento del Fondo Nacional de Garantías, consecución de recursos frescos de la cooperación internacional para financiación, apoyo a las Incubadoras de Empresas y las empresas de Capital de Riesgo, formulación de nuevos esquemas de amortización, vinculación del sector financiero a las PyMEs, nuevas estrategias de capitalización para las PyMEs.
 - e) Apoyo a las empresas innovadoras con vocación exportadora. Se plantean las siguientes acciones: fortalecimiento del Fondo Colombiano de Modernización y Desarrollo Tecnológico de las PyMEs, de las Incubadoras de Empresas, de los Centros de Desarrollo Tecnológico, de los Centros de Desarrollo Productivo, de los Centros de Desarrollo Empresarial, de las ONGs de investigación, de las entidades de

capacitación y asistencia técnica, mejorar la interacción universidad – empresa, apoyar los parques tecnológicos, las zonas francas y los bancos de patentes.

- f) Desarrollo Institucional. Se plantean las siguientes iniciativas: apoyar el fortalecimiento institucional de actores del sector, dar impulso a los programas para creadores de empresa, dar apoyo al proyecto “Equidad de la Mujer”, dar opciones de mejoramiento a las entidades de apoyo, ampliar la cobertura y orientar el apoyo a la demanda de servicios, mejorar la gerencia de instituciones de apoyo, profesionalizar los RRHH que dan apoyo al sector, crear sistema de información sobre el tema, mejorar las metodologías de evaluación de impacto, apoyar el Programa Nacional de Diseño, hacer funcionar los Consejos Regionales y Locales de apoyo a las MIPYMES, dar apoyo a las PYMES en sectores tradicionales: agua, aseo, servicios ambientales, turismo, vivienda, construcción, artesanías, apoyar los Centros de Investigación sobre Creación de Empresas, dar apoyo a empresas que brindan capacitación a jóvenes, proveer recursos a los Fondos de Productividad FOMIPYME y EMPRENDER , establecer una Red de Cámaras de Comercio, poner en funcionamiento el Consejo Consultivo de la política.

6. LA EXPERIENCIA DEL CENTRO DE DESARROLLO DEL ESPÍRITU EMPRESARIAL DE LA UNIVERSIDAD ICESI (CDEE – ICESI)

Esta institución creada en enero de 1985, y como tal la primera unidad académica en esta área establecida en América Latina , tiene como objetivo la creación, el desarrollo y la difusión de conocimientos y valores relacionados con: el desarrollo del Espíritu Empresarial, el desarrollo de la Cultura Empresarial, la creación de nuevas empresas, la educación empresarial, y el liderazgo empresarial.

Su propósito central es: motivar, formar y desarrollar una acción creativa entre los miembros de su comunidad, que les permita, a través de su vida profesional, convertirse en los constructores de: nuevas organizaciones, nuevas riquezas, nuevos empleos productivos, nuevo bienestar social y satisfacciones personales y profesionales.

Para el CDEE el empresario es la persona creativa e innovadora, capaz de superar las dificultades personales y de su entorno, ansioso de transformar sus ideas en acciones, capaz de vigorizar la economía con actividades empresariales y enriquecer la calidad de vida de su comunidad. Sus acciones producen: crecimiento, desarrollo, empleo, valor agregado, beneficios, utilidades y satisfacción personal.

Sus áreas de trabajo se concentran en los procesos de: concientización, motivación y estímulo hacia la actividad empresarial, aplicación de la creatividad y de la innovación en el desarrollo de ideas y de oportunidades de negocio; el desarrollo de planes de negocio, la orientación hacia los mecanismos de financiación, el apoyo y el soporte a las empresas en las etapas de nacimiento, y crecimiento de sus empresas.

En el campo docente se encarga de todos los cursos obligatorio de Creatividad Empresarial para los estudiantes de los 8 programas de pregrado (Administración, Economía y Negocios Internacionales, Ingeniería de Sistemas, Ingeniería Industrial, Ingeniería Telemática, Diseño Industrial, Contaduría y Finanzas Internacionales y derecho). Adicionalmente dicta cursos electivos en: Gerencia de PYMEs y Administración de Empresas. En algunos de los prostgrados ofrece el curso obligatorio, Iniciación de Nuevas Empresas. En el ámbito extracurricular dicta cada semestre, dos seminarios de Espíritu Empresarial abiertos a todos los estudiantes de Cali.

Desde sus inicios el CDEE se ha preocupado por realizar investigaciones que permitan por un lado validar teorías propuestas en otros países a la realidad colombiana y efectuar procesos de difusión y transferencia de los conocimientos desarrollados. Entre los principales proyectos investigativos están: tasa de nacimiento y cierre de empresas en Cali, características de los empresarios caleños, características de las mujeres empresarias caleñas, comportamiento de la propensión al riesgo de los estudiantes universitarios, empresarios y empleados, Educación Empresarial, Espíritu Empresarial para estudiantes, padres de familia y profesores de escuelas y colegios de primaria y bachillerato, desarrollo del Espíritu Empresarial en los colegios públicos del Valle del Cauca, creación de Centros de Innovación e Incubación en la República Dominicana (PNUD – ONUDI), Espíritu

Empresarial en el mundo (PNUD, OIT – INTERMAN), Caracterización y problemas de la empresa familiar, Innovación tecnológica y creatividad, Redes de trabajo en el sector de las Pymes, Evaluación de programas para FUNDAEMPRESA, Características de los empresarios y Educación Empresarial, Estudio longitudinal de los alumnos de la Universidad Icesi, Educación Empresarial con WEB CT, Educación Empresarial para profesores de universidades latinoamericanas, Espíritu Empresarial en los estudiantes de tres universidades de Cali, Red ALFA-en Espíritu Empresarial (CEE), creación de un Centro de Desarrollo Industrial en Honduras (PNUD - ONUDI).

En el ámbito de la extensión y de los servicios, las principales actividades realizadas han sido: Catorce Congresos latinoamericanos sobre Espíritu Empresarial, Boletín Innovando (<http://www.icesi.edu.co/cde/innovando>), veinte muestras empresariales, Simposio Nacional de Educación de Espíritu Empresarial, Red latinoamericana de Espíritu Empresarial, cursos y seminarios para universidades de todo Latinoamérica, cursos y seminarios para colegios de bachillerato en muchos países latinoamericanos, creación y soporte de FUNDAEMPRESA, creación y soporte de INCUBAR FUTURO, soporte a muchas instituciones latinoamericanas en el concepto de Espíritu Empresarial, soporte en la formulación de la Política Nacional de Espíritu Empresarial, Campos de Verano sobre Espíritu Empresarial, Concursos de Espíritu Empresarial en Universidades y Colegios, desarrollo del Proyecto “Expopyme” para apoyar Empresas PyME en su proceso de exportación, desarrollo del proyecto “Programa Regional de Capacitación para Gerentes de PyMEs en América Latina, “con el apoyo del BID, desarrollo del proyecto “Plan Nacional de Mejoramiento Continuo” (SENA), desarrollo del proyecto “Plan Nacional de Productividad y Competitividad” (Ministerio de Comercio Exterior – Proexport – Bancoldex). Concurso de oportunidades de negocio, Participación en concursos internacionales y nacionales de planes de negocio, Apoyo como promotores y evaluadores del concurso nacional de planes de negocio realizado por la revista Dinero.

En el área de publicaciones, se destacan los textos a nivel universitario y de nivel secundario. “Innovación Empresarial: Arte y Ciencia en la Creación de Empresas”, segunda edición, Pearson Educación de Colombia, Bogotá 2000., “Crear Empresas Misión de

Todos”, ICESI, segunda edición, Cali, 1995 que fueron los primeros textos, escritos en latinoamérica, para el desarrollo de cursos orientados a la Creación de una Cultura Empresarial. Adicionalmente se han publicado las Memorias de los 14 Congresos Latinoamericanos sobre Espíritu Empresarial, más de 60 artículos científicos y de difusión, y algunos casos sobre los temas propios a su gestión.

Luego de estos 17 años de experiencias educativas con este modelo educativo que ha permitido cubrir diversos niveles culturales y socioeconómicos con resultados bien interesantes, se tiene cada día un convencimiento más profundo de:

- a) Que el Espíritu Empresarial tradicional, y no las modas gerenciales, es la fuerza impulsora del desarrollo de personas, empresas, regiones y naciones.
- b) Que el Espíritu Empresarial manifestado a través de empresas innovadoras es el responsable, de todos los procesos significativos de creación de riqueza, de empleo y de bienestar.
- c) Que el Espíritu Empresarial es un activo que ha tenido la humanidad desde siempre y que sus atributos y características se mantienen más allá de los cambios de los tiempos, de la tecnología, de los sistemas políticos.
- d) Que las organizaciones que se gerencian manteniendo la idea del Espíritu Empresarial son las que progresan rápidamente.
- e) Que el espíritu empresarial es sencillo, es simple, sin grandes combinaciones de palabras, pero que es profundo y vital, que no se queda en el oropel.
- f) Que el preocuparse por el cliente, el preocuparse por la calidad, el escuchar las ideas e inquietudes de los clientes, el innovar, el tener una visión de largo plazo, el reconocer la actividad productiva de los empleados, son los principios sencillos y permanentes que guían a las empresas prósperas.
- g) Que el crear valor, el innovar, el crecer permaneciendo pequeño, el mantener la urgencia del mejoramiento continuo, el mantener las cosas simples, el hacer que las personas sientan el trabajo como algo personal es, ha sido, y será por siempre la mejor orientación administrativa, que siempre superará a tantos adornos sin sustancia que hoy pretenden ser nuestra salvación.

- h) Que sólo una nueva generación de verdaderos empresarios capaces de innovar en productos y en servicios, en formas organizativas, en dirección, podrá dar a nuestras sociedades los empleo, la riqueza, y el bienestar que tanto necesitamos y nos merecemos.
- i) La Educación empresarial es la herramienta macroeconómica más eficiente y menos explotada por el gobierno y el sector privado para el desarrollo de las economías locales. Esto da la oportunidad al sector educativo de liderar el cambio.

Por ello hoy vuelvo a invitar a los universitarios latinoamericanos a que asumamos el reto de impulsar desde la universidad un cambio significativo en nuestras instituciones educativas, de forma tal que seamos capaces de producir en el largo plazo todos los empresarios exitosos que nuestros países demandan y de crear una Cultura Empresarial que llegue a todos nuestros conciudadanos de forma tal que seamos parte de la solución y ayudemos a encontrar la ruta del éxito, del progreso, de la superación y del bienestar que nuestras comunidades están buscando desde hace mucho tiempo.

7. BIBLIOGRAFIA

- "Is Management Education developing or killing the entrepreneurial spirit". 42 ICSB World Congress. San Francisco 1997.
- Farrel Larry "Entrepreneurial Leadership" Journal of Professional; Human Resource. Management . # 11, London, April 1998.
- Farrel Larry., "The New Entrepreneurial Age: Awakening the spirit of enterprise in people, companies, and countries "Alworth Press, 2001.
- Harb J.N, et al "Teaching through the cycle". Brigham Young University. 2nd Edition, Provo 1995.
- Jiménez J.E, Varela R. "Informe Final – Desarrollo del Espíritu Empresarial en las Universidades de Cali". Universidad Icesi. Cali, Abril 2001.
- Joha R. E, "The 21st Century job" in Handbook of Business Strategy, 1998.
- Leach E.D. "Entrepreneurs by Design" Int Ent 97, Monterey Bay, 1997.
- Marren P. B "Why Peter Drucker is wrong about the future" in Handbook of Business Strategy, 1.998

- McMullan W.E., Gillin L.M., “Entrepreneurship Education in the Nineties: Revisited”. Int Ent 97, Monterey Bay, 1997.
- Ministerio de Desarrollo Económico Ley MiPYMEs, Bogotá 2000.
- Ministerio de Desarrollo Económico: Política Nacional de Fomento del Espíritu Empresarial y la Creación de Empresas, Bogotá 2000.
- Morris R., Morris S., “Enterprise Education: an important lesson to learn”. Int Ent 97, Monterey Bay, 1997.
- Ulrich Thomas A. “An empirical approach to entrepreneurial learning styles”. 42 ICSB World Congress. San Francisco 1997.
- Varela R., “El Espíritu Empresarial como opción de Desarrollo Profesional”. XI Congreso Iberoamericano de Capacitación y Desarrollo”. Lima, Octubre 1999.
- Varela R., “La Cultura Empresarial como Estrategia de Desarrollo”. 2º Congreso Latinoamericano de Creación de Empresas”. Cali, Septiembre 2000.
- Varela R., “Universidad + Educación Empresarial = Líderes Empresariales”. Proceeding 25th ISBC, Sao Paulo, Octubre 1998.
- Varela V. Rodrigo., "Innovación Empresarial: Un nuevo enfoque de desarrollo". Pearson Educación de Colombia. Bogotá, Octubre 2000.
- Varela V., Rodrigo. “Entrepreneurial Leaders Education at University ICESI. AACSB 2001 Annual Meeting, New York, April 2001.
- Varela V., Rodrigo. “Que Papel tiene el Sistema Educativo en el Desarrollo de Líderes Empresariales. INTERACCION. Universidad Icesi. Cali, Abril - septiembre 1998.
- Varela V., Rodrigo. “Entrepreneurial Education in Latin America”. 42 ICSB World Congress, San Francisco, 1997.
- www.icei.edu.co