

# EL ESPÍRITU EMPRESARIAL COMO OPCIÓN DE DESARROLLO PROFESIONAL

Rodrigo Varela V. Ph.D.  
Director Centro de Desarrollo del Espíritu Empresarial  
Universidad Icesi  
Cali, Colombia.

## 1. INTRODUCCIÓN

Latinoamérica vive un importante momento de transición en muchísimos frentes : estilos de gobierno, políticas y procesos de paz, modelos y resultados de desarrollo económico, situación social, participación de la sociedad civil, competencia globalizada , retos de supervivencia y de productividad de las empresas, tasas de desempleo crecientes, etc. , y todo ello enmarcado en un proceso de cambio de siglo, de tecnología y de entorno. Es fundamental que revisemos las orientaciones que como profesionales hemos tenido y hemos transmitido al personal a nuestro cargo, y hagamos propuestas para producir una transformación cultural empresarial en todos nosotros y en las personas en nuestra área de influencia , de forma tal que podamos acometer el nuevo siglo con un grupo humano mejor capacitado para lograr el desarrollo que nuestras sociedades siguen demandando. Esto requiere la generación de líderes empresariales , inmersos en una cultura empresarial.

Nuestra generación creció básicamente en lo que pudiéramos llamar la etapa de posguerra, con un predominio cultural y económico de los Estados Unidos, lo que aún sin darnos cuenta nos llevo a usar sus patrones y sus percepciones. Esa sociedad, desarrollada alrededor de grandes corporaciones, muchas de ellas multinacionales y orientadas a la explotación y transformación de recursos naturales y materias primas en muchos países del continente, creó durante los años 50,60 y 70 una demanda gigantesca por profesionales que cumplieran los papeles de empleados eficientes en dichas organizaciones. Esto originó una relativa facilidad para los egresados universitarios de conseguir empleo y claro está una valoración social significativa del empleo. Surgió así la universidad como fábrica de futuros empleados que el sector empresarial requería, lo cual estaba bien para el momento de desarrollo que vivíamos.

Sin embargo, estos hechos también crearon en todos los profesionales de las ultimas décadas dos problemas serios: el primero, que pensamos que trabajo y empleo eran sinónimos; y que la única forma de trabajo del hombre moderno y más del profesional era el empleo en una entidad preferencialmente grande. El segundo fue que todos pensamos que la función de todo el sistema educativo ( Formal, Empresarial, de Educación Continuada, etc.) era producir excelentes personas para desempeñar oficios concretos, lo cual nos llevó no solo a la super especialización en conocimientos y en información, sino también a enfatizar el cómo hacer cosas, a intensificar lo práctico en contraposición a lo teórico, a dejar un lado todo aquello que no fuera directamente

aplicable en el empleo. En otros términos hemos practicado una educación, una formación y una capacitación empleomaníal.

Por otro lado las actitudes de la población hacia las estructuras sociales y políticas se fueron moldeando, más que por cualquier otra causa, por la capacidad de esa sociedad de producir empleos, y fue así como el gobierno creció su burocracia y las empresas brindaron más posiciones de empleo como una mecánica que permitiera aliviar presiones sociales.

Estos preconceptos llevo a grupos humanos tan selectos como el nuestro , a tener a veces una visión muy estrecha de nuestro papel como profesionales y como miembros privilegiados de una sociedad, a descuidar nuestra responsabilidad social y aún, a buscar por medios legales, mecanismos de protección a nuestros posibles sitios de empleo.

Pero los años ochenta y noventa, nos han traído una perspectiva muy diferente. El hecho de que la economía mundial haya entrado en una etapa de depresión luego de varias décadas de progreso, ha indicado al hombre y a la comunidad, la necesidad de buscar nuevas opciones y de reutilizar todas aquellas que han sido consuetudinariamente exitosas.

Los gobiernos al igual que las empresas se han visto obligados, para poder ser competitivos, entre otras cosas a reducir su nómina, a adelgazar sus estructuras, a considerar la posibilidad de hacer Reingeniería, Downsizing y Outsourcing y el efecto neto ha sido una reducción significativa en el número de empleos y una gran dificultad de los profesionales antiguos de permanecer y para los nuevos de entrar al mercado laboral

Adicionalmente, nos encontramos con el hecho de que un buen número de profesionales empleados se han convertido en burócratas que realizan repetitivamente las funciones a ellos encargadas y viven asustados por el fantasma de la pérdida del empleo, lo cual los obliga a no tener posiciones ideológicas o conceptuales firmes, sino a ceder en sus principios como un elemento básico en su principio de sobrevivencia organizacional. Estos profesionales se sienten inermes fuera del útero del empleo.

En Colombia hay estimados que alrededor de 300.000 profesionales están desempleados o super subempleados. No se incluyen en esta cifra los subempleados y los mal remunerados. Sin embargo, el problema es más grave pues cada año en todos los ramos del saber producimos entre 80.000 y 90.000 nuevos profesionales, entrenados para buscar empleos, y enfrentados a una economía con un crecimiento tan lento que no alcanza ni siquiera a equilibrar el crecimiento del sector educativo y claro no tiene capacidad de absorber todos estos nuevos profesionales. Este fenómeno se repite en muchos países latinoamericanos, que luego de grandes esfuerzos para formar su elite profesional ven con frustración que no logran que este recurso sea útil y productivo para el desarrollo nacional

Qué hacer con este desempleo profesional? Qué hacer para que los profesionales del país sean motor de cambio de nuestros países, nuestras empresas, nuestras sociedades? Estas preguntas son las del futuro y las que deben orientar el trabajo de las universidades, de las comunidades empresariales, de

las personas involucradas en el desarrollo humano, del gobierno y de todos y cada uno de nosotros. El punto de partida es preguntarnos:

1. Es posible y conveniente que los profesionales sean capaces de generar su propio trabajo y sustento?
2. Existe una responsabilidad social de los profesionales, privilegiados de nuestras sociedades de generar empleo para sus compatriotas menos preparados?

Si nuestras respuestas a estas dos preguntas son negativas, debemos dedicarnos a implorar ante nuestros gobiernos, ante las empresas y ante la comunidad en general, que hagan el favor de crearnos empleos tanto para los profesionales actuales como para los del futuro, pues somos incapaces de solucionar la crisis de empleo, y debemos también pedir que nos exoneren socialmente de cualquier responsabilidad de solucionar el problema de desempleo de nuestros compatriotas.

Pero, si nuestra respuesta es positiva, tenemos que dejar de llorar y dedicarnos a buscar formas positivas de solucionar el problema real de desempleo profesional que hoy vivimos, tenemos que dejar de esperar que el estado o la comunidad nos resuelvan el problema, y asumir totalmente nuestras responsabilidades. En el mundo actual es claro que los estados solos no pueden asumir todas las responsabilidades y que por lo tanto parte de ellas deben retornar a la sociedad civil, al sector privado, y que todos aquellos que tienen la capacidad de defenderse por sí mismos, deben ser entusiasmados y apoyados para que lo hagan. Entre mayor sea el número de ciudadanos auto empleados y generando empleo para otros, más fácil será para los gobiernos crear empleos para el remanente. Aquí el sector empresarial tiene una gran responsabilidad, pues es él quien crea, en el mundo moderno, empleos productivos

Aquí vale la pena mencionar una frase de Malvín Feldman, Presidente del Fashion Institute of Technology, quien hace algunos años dijo: "En una forma u otra debemos empezar a preparar la gente joven para el trabajo, el cual es abundante - bien sea en una nueva organización creada por él, o dentro de una organización existente - y no para el empleo, el cual siempre será escaso"

En la economía del próximo siglo, los seres humanos seguirán siendo la principal arma competitiva de compañías y países. Las actitudes, conocimientos, habilidades, destrezas y competencias de los recursos humanos harán la diferencia en esta nueva época. Como lo dijo hace muchísimos años Peter Drucker, "La productividad del conocimiento es la clave de la productividad, de la fortaleza competitiva y del éxito económico. El conocimiento ha llegado a convertirse en la industria básica, la industria que ofrece a la economía los recursos centrales y esenciales para la producción". El conocimiento ha pasado de ser un ornato social y un lujo a lo que hoy se llama el verdadero capital de cualquier economía. El conocimiento es el primer recurso y la verdadera riqueza de una sociedad.

Si a estas consideraciones les combinamos el rápido desarrollo y aplicación de nuevas tecnologías (duras y blandas) que afectan substancialmente las ventajas competitivas de todos los países; y todas las nuevas tendencias que en el mercado del trabajo se están dando (Tele trabajo, trabajo parcial, trabajo por temporadas, concentración de horarios, remuneración por logros y no por tiempo, etc.),

vemos que el reto y la presión sobre el sistema de desarrollo de los seres humanos en todo el sistema educativo y formativo ( formal, empresarial y social) es inmenso, pues es este el responsable de producir por un lado el personal capacitado para enfrentar esos retos del desarrollo y por el otro los conocimientos científicos y tecnológicos que permitan a nuestros países impulsar un desarrollo auto sostenido y equilibrado.

## **2. EL DESARROLLO Y EL ESPÍRITU EMPRESARIAL**

Es fácil apreciar que todos los procesos de desarrollo que el genero humano ha acometido exitosamente a lo largo de su existencia ha contado con la participación de un grupo selecto de personas, conocedoras en detalle de las actividades que les competen, que podemos denominar como profesionales en su campo de gestión. Estos profesionales han demostrado en forma permanente cuatro características muy especiales.

1. Su capacidad de identificar problemas, necesidades y deseos del ser humano.
2. La utilización de sus capacidades creativas e innovativas para que, complementadas con su capacidad analítica, geste soluciones a las necesidades u oportunidades detectadas.
3. La capacidad de realización de sus ideas y proyectos.
4. La practica de una filosofía de mejoramiento continuo.

Al analizar los procesos de desarrollo del hombre, a lo largo de su historia, se encuentra una característica común: la existencia de grupos humanos y de valores culturales que permitieron tomar la iniciativa y efectuar las acciones requeridas para aprovechar económica y socialmente las oportunidades, necesidades y retos que el medio ambiente planteaba. Estos grupos humanos, líderes del desarrollo, son el resultado de acciones intencionadas que sus comunidades tomaron para formarlos y desarrollarles sus capacidades, usando para ello diversos mecanismos educativos que garantizaran el surgimiento de una cultura superior. Estos grupos han tenido lo que se denomina hoy **ESPÍRITU EMPRESARIAL**, o sea, esa fuerza vital, esa capacidad de realización, ese deseo de superación y progreso, esa habilidad creadora e innovadora, esa facilidad para administrar recursos, ese coraje para enfrentar situaciones inciertas, esa actitud mental que los orienta positivamente al éxito, esa aceptación del cambio, esa convicción de confianza en sus facultades, esa capacidad para integrar muchos hechos y circunstancias y para tomar decisiones con información incompleta, esa constancia y persistencia, esa motivación al logro, esa capacidad para llevar a cabo sus ideas, esa visión de futuro, ese inconformismo positivo.

El Espíritu Empresarial es un sueño de reto, desarrollo e independencia que está inmerso en el fondo de todos los seres humanos; es un proceso humano que tiene su propio desarrollo en cada persona que decide asimilarlo y hacerlo su guía, su motor, su fuerza impulsora.

Estudios realizados sobre el desarrollo socioeconómico de comunidades indica que para que éste sea exitoso, tiene que convertirse en un proceso continuado en el cual las personas de la región tengan la

posibilidad de usar su talento y de dar al sistema social unas cualidades dinámicas tales como la capacidad para la innovación y la respuesta auto generada a eventos.

Indudablemente el desarrollo socio-económico de un país, de una región, de una empresa y de una persona, está directamente relacionado con la capacidad que tienen sus miembros de ellas o ella, de identificar oportunidades, problemas y necesidades de la comunidad, de hallar soluciones viables desde todos los puntos de vista (técnicas, comerciales, económicas, financieras, humanas, administrativas, sensoriales, sociales, etc.), y de llevar a cabo con eficiencia las soluciones a los proyectos más eficaces. Esto tan simple y tan antiguo es el tema central de diseño y ejecución de los programas formativos, educativos y de capacitación tanto en el ámbito empresarial como en el ámbito educativo.

Se tiene hoy certeza de que el desarrollo depende del ser humano, de su cultura, sus creencias y sus valores; y es aquí donde nos hemos equivocado en América Latina al pensar que con la simple copia de teorías, modelos, patrones, esquemas y procedimientos foráneas podemos lograr el desarrollo. Debemos entender todos que cada teoría o modelo se genera en un ambiente cultural específico, y que como lo ha demostrado Hofstede, en repetidas ocasiones, si las condiciones culturales locales son diferentes, la probabilidad de que el modelo o teoría no brinde resultados equivalentes a los producidos en los países de origen son excesivamente altas. Por esa falta de adecuación cultural es que nos han fallado tantos modelos. Nuestro desarrollo exige una adecuación cultural lo más rápida que nos sea posible y ello se logra a través de una adecuación cultural de los programas educativos formales e informales.

En el CDEE creemos firmemente que el proceso de desarrollo socioeconómico es básicamente un proceso humano, en el cual el ser humano encuentra las formas apropiadas para usar los recursos para la producción de riqueza: naturales, humanos, financieros, tecnológicos y de información. Este ser humano, capaz de cumplir esta misión con creatividad e innovación, capaz de sobreponerse a las limitaciones de su ambiente y decidido a hacer una contribución efectiva al desarrollo de su país, es el nuevo líder empresarial que debemos formar; y esa energía vital que lo guía y lo impulsa es lo que llamamos el Espíritu Empresarial.

La idea de este concepto es producir líderes empresariales que sean capaces de darle una aceleración a nuestro desarrollo y dejar atrás la teoría y la práctica de los profesionales modelo 60, 70, 80 y 90 que hemos sido excelentes chóferes de unas empresas que ya existían (para eso nos entrenaron) pero no logramos que la economía de nuestros países creciera al ritmo que era necesario. Podemos decir que hemos carecido de un número suficientemente alto de empresarios creativos e innovativos (Líderes Empresariales) y hemos tenido muchos y excelentes gerentes (Chóferes).

### **3. LOS NUEVOS COMPROMISOS**

Cuales son entonces los nuevos compromisos que los latinoamericanos tenemos? Creo que estos se pueden resumir en cuatro :

1. Compromiso con la Generación de un Desarrollo socioeconómico acelerado
2. Compromiso con la Generación de trabajos que reduzcan el desempleo y el subempleo
3. Compromiso con la Generación de la paz: política y social
4. Compromiso con la Generación de una sociedad libre de corrupción.

Estos compromisos, aunque relacionados, y en algunos casos dependientes entre sí, deben manejarse como cuatro grandes objetivos que todos los latinoamericanos deben acometer.

Larry Farrel, conocido investigador y conferencista Mundial en su nuevo libro “The Entrepreneurial Age” plantea una serie de ideas, que si bien es cierto que no son nuevas, pues las hemos estado predicado por muchos años en el Centro de Desarrollo del Espíritu Empresarial de la Universidad Icesi, son de pronto muy oportunas para el momento actual que vive nuestro continente y pueden darnos elementos muy útiles para cumplir los 4 grandes compromisos arriba enunciados.

Según Farrell hay 3 grandes aplicaciones del Espíritu Empresarial que debemos acometer en el siglo XXI.

**1. Desarrollar personas con Cultura Empresarial para que lo apliquen en todas sus actividades vitales.**

Esto implica llevar los conceptos de educación empresarial a todos los niveles del sistema educativo: primaria, secundaria, universitario, postgrado, adultos, etc. ; pues solo así se lograrán los cambios culturales necesarios para el progreso de las personas, las empresas, las regiones y el país.

El CDEE-ICESI desde 1986 viene trabajando con la educación secundaria y la primaria a nivel nacional e internacional y desde 1985 ha trabajado intensamente con la educación universitaria.

**2. Crear organizaciones empresariales sean ellas empresas públicas o privadas, organizaciones con ánimo o sin ánimo de lucro, organizaciones sociales, etc. pero todas, ellas imbuidas del Espíritu Empresarial y no de la administración burocrática.**

El desarrollo de las actitudes, habilidades, competencias y conocimientos propios del Espíritu Empresarial y el desarrollo de circunstancias ambientales que estimulen este tipo de organizaciones, son vitales para el logro de este objetivo.

**3. Emplear el Espíritu Empresarial como una estrategia de desarrollo económico para todo los países.**

El desarrollo de diversos países, la Iniciativa de la Prosperidad en Canadá, el Ministerio de Espíritu Empresarial en Malasia, las implicaciones del Espíritu Empresarial en la economía norteamericana, la chilena, la asiática etc., nos dan un ejemplo claro del papel del Espíritu Empresarial en el desarrollo. En 1991 al publicar el primer libro en español sobre espíritu empresarial lo titulé: “Innovación Empresarial:

nuevo enfoque de desarrollo”, por el convencimiento profundo que tenía, que ésta era la dirección correcta para buscar el desarrollo.

Esta idea ha empezado a tener aceptación por políticos y economistas en el ámbito mundial. Hace unos meses el New York Time, publicó una columna titulada “For Europe’s jobless, self-employment might work”. El movimiento “Entrepreneurship” es hoy una acción mundial en muchos gobiernos, en muchas entidades educativas y en muchas empresas.

El problema que tenemos enfrente, no es de nuevas teorías de gerencia, o de motivación o de economía; es un problema de entender y aplicar bien los elementos centrales del Espíritu Empresarial, que han probado, a empresas y personas, durante varios siglos y en muchísimos países, que son realmente los elementos validos para el desarrollo.

Puede desarrollarse el Espíritu empresarial o es algo genéticamente determinado? Diversos estudios y opiniones se han formulado, pero existe evidencia que indica que el Espíritu Empresarial puede ser desarrollado y más aún puede ser desarrollado a través de un proceso educativo, en términos de mejorar las posibilidades de conceptualizar, arrancar y desarrollar exitosamente una carrera empresarial. Esta evidencia ha llevado a un número grande de Universidades en varias partes del mundo a introducir en sus programas académicos actividades variadas para el desarrollo del Espíritu Empresarial, con resultados que comprueban cada día más la validez del supuesto. Igualmente muchas empresas han acogido el concepto de “Intrapreneurship” como estrategia de desarrollo de su personal.

Durante los últimos años muchos profesionales han llegado a ser empresarios, a ser generadores de empleo, a ser productores de bienestar social y económico. El continente, las profesiones y las empresas existentes necesitan que el número de profesionales empresarios se multiplique, que haya una reacción en cadena que permita a las profesiones recuperar su posición de avanzada, solucionar sus problemas y ayudar a resolver los problemas básicos del país.

El desarrollo de América Latina exige entonces una RECONVERSIÓN HUMANA profunda, como base sólida sobre la cual se puedan construir y aplicar todos los otros conceptos. Esta reconversión humana es el desarrollo de una cultura diferente, que sienta las bases para la construcción de una cultura empresarial, y ella se logra a través de un proceso educativo, que denominaremos Educación Empresarial, el cual debe producir en nuestras comunidades, entre otras cosas, las siguientes:

- La capacidad y disposición de las personas de la región para dar respuestas apropiadas a los eventos que plantea el mercado de oportunidades y necesidades. Ello requiere capacidad para adaptarse al cambio, flexibilidad mental y concepción dinámica de la vida.
- La existencia de un enfoque de toma de decisiones bajo riesgo que permita la puesta en prueba de acciones cuyos resultados corresponden más a un ambiente estocástico. Ello requiere capacidad de riesgo, habilidad en la toma de decisiones.

- La existencia de una tendencia innovadora que permita a la imaginación y la creatividad operar y que no los obligue a actuar encasillados en fenómenos históricos. Ello requiere el desarrollo de la imaginación, del pensamiento creativo y de la innovación propiamente dicha.
- La convicción social de capacidad y la motivación para lograr el éxito. pues estos son básicos en la toma de decisiones bajo condiciones de riesgo. Ello requiere la creación de una mentalidad optimista y positiva pero al mismo tiempo realista.
- La existencia de una percepción de independencia y auto desarrollo que permita a las personas salir de sus posiciones de dependencia. Ello requiere el desarrollo de los conceptos de autonomía y la valoración positiva de la independencia.
- Existencia, valoración y resaltación de los valores empresariales a través de empresarios exitosos para la creación de modelos a ser imitados por el resto de la población.
- La noción ideológica, de que producir con eficiencia económica no es un delito, y que uno de nuestros objetivos tiene que ser el crecimiento y desarrollo de los sistemas productivos, como única vía de desarrollar socio-económicamente nuestros países. Tres palabras deben ser guías de la acción de esta nueva cultura: Productividad, eficacia y eficiencia.
- Valoración positiva del conocimiento y la tecnología que nos oriente a la adquisición de conocimientos y tecnologías de avanzada y nos permita aplicarlas como única alternativa para ser competitivos en el mundo futuro. La creación de empresas con alto contenido de conocimiento como valor agregado. 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 líderes empresariales de nuestros países es ser capaces por un lado de generar empresas tipo gacela y por el otro de producir líderes empresariales que sean capaces de producir empresas tipo gacela, que efectivamente le den un impulso significativo a nuestros lentos esquemas de desarrollo.
- Cambiar la idea de que los recursos naturales, el capital y la mano de obra son los elementos centrales del desarrollo y recuperar la idea de que ellos sólo son funcionales en la medida en que exista el Empresario que los reúna, los asigne y los opere con conciencia empresarial y exista la tecnología y la información (conocimiento) necesaria para hacerlos productivos.
- Cambiar la idea de que el profesional es una pieza del sistema, sin posiciones ideas o metas personales; que él es solo una persona bien comportada que está de acuerdo con todo para proteger su puesto. Necesitamos que nuestros profesionales sean líderes, hombres y mujeres de visión, con sus propias ideas y convicciones, con responsabilidad social, personas que se sentirán



satisfechas cuando la gente alrededor de ellos produce ideas creativas, cuando ellos guían sus energías en lo que ellos consideran que debe hacerse, aunque ello sea diferente a lo que establece el manual de descripción de cargos. Personas que trabajen y no que mantengan un puesto.

- Cambiar el concepto de que el profesional no debe correr riesgos y que en ese sentido deben buscar una posición estable y ojalá de por vida. Es necesario proveer al profesional de la capacidad de tomar riesgos medidos y de tener una noción dinámica de su desarrollo.
- Entender que el profesional no es sólo una persona capacitada técnicamente, sino también que debe tener formación intelectual, espiritual y moral y unas características especiales de comportamiento que lo hagan en realidad un ser completo.
- Cambiar la idea de que la única, repito la única vía de desarrollo personal y profesional es el mantener un puesto en una organización. Tenemos que lograr que nuestra cultura haga conciencia de que el ejercicio profesional va más allá de mantener un puesto, y que el éxito profesional tiene medidas diferentes al título del cargo y del salario. Existen otros medidores del éxito profesional: logro, autorrealización, control, independencia, responsabilidad social, generación de empleo, número de personas que derivan su sustento de la acción del profesional, contribución económica al país, producción intelectual, ayuda dada a otros, etc.
- Desarrollo del valor de la autosuficiencia, para evitar que dependamos en forma exclusiva de un empleo, y tener la flexibilidad mental suficiente que permita buscar en una forma racional otras alternativas de desarrollo profesional y económico.
- Tenemos que dar a nuestros profesionales una perspectiva de largo plazo no sólo en sus decisiones organizacionales, sino también en sus actividades personales. Gente culturalmente informada con una participación responsables en su sociedad, informada y preocupada con los problemas de su país y de su gente.
- Existencia de un ambiente político y social que mire positivamente el desarrollo socioeconómico a través del proceso empresarial y esté dispuesto a aceptar que algunas de las nuevas organizaciones fallarán, y que esa falla debe verse como un generador de aprendizaje social y no como un fracaso permanente. La historia nos indica cómo muchos empresarios tuvieron fallas durante su carrera empresarial y cómo el índice de fallas disminuye en la medida que el empresario madura.
- Existencia de una actitud de integración del empresario a la cultura y al ambiente local, con el propósito de que él se sienta parte de la comunidad y aumente así sus vínculos y sus compromisos con ella. Ello requiere una mentalidad de apertura social que permita al recién llegado ser parte del proceso social.

- La existencia y el fortalecimiento de una comunidad financiera dispuesta a apoyar el surgimiento de nuevas organizaciones productivas. Ello requiere el diseño de sistemas especiales de análisis, aprobación y operación de créditos y de apoyos financieros.
- La existencia de una política clara sobre el tipo de empresas que se desean impulsar, de forma tal que el empresario tenga desde un principio la noción clara de ajuste de su empresa con las regulaciones locales.
- La existencia de unos procesos y trámites relativamente simples y claros para el establecimiento de la organización.
- El desarrollo de una cultura que promueva la honestidad y la ética empresarial y elimine todos los procesos de corrupción pública y privada.

#### **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, 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 creadores hombres y mujeres que estén dispuestos a aceptar riesgos moderados.

Nuestro continente requiere seres humanos, capacitados para actuar independientemente, en forma innovativa, 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 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 continental.

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. Por ello las dos grandes preguntas que la sociedad tiene que responder son:

1. ¿Cómo obtener desarrollo económico y generar empleos estables?.
2. ¿Cómo promover el Espíritu Empresarial?.

Estas dos preguntas requieren de todos nosotros acciones muy específicas pues el espíritu empresarial no florece espontáneamente, implica acciones específicas que permitan preparar la tierra, colocar semillas, fertilizar, germinar, brotar, crecer, florecer y cosechar. 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 Educación es un período de aprendizaje que le da a cada individuo una preparación general, que le abre su mente a ciertas cosas, pero sobre todo, que le da al individuo una manera particular de ser, de hacer, de comportarse.

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 innovativo, independiente, creativo, líder, original, arriesgado, visionario que logra satisfacer sus metas personales por su propia acción.

La educación empresarial es un asunto de actitud, de una actitud diferente que no acepta lo existente, que es revolucionaria, por lo creativa y constructiva, que tiene que proveer 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. Por ello, espero que todos los que tenemos la responsabilidad de formar, educar, capacitar, entrenar y/o desarrollar personas, adquiramos el compromiso personal de producir ese cambio cultural que nuestras gentes y nuestros países requieren.

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 qué hacer. Educación Empresarial es trabajar sobre actitud, es ayudar a los educandos a definir su papel, sus acciones, a crear su trabajo, a crear su vida.

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. Por ello el llamado es a que no nos quedemos encerrados en nuestras organizaciones ( Productivas, Académicas o Gubernamentales), meditando, hablando, e investigando sobre Espíritu y Educación Empresarial, sino que salgamos y llevemos nuestro saber, a toda la sociedad de forma tal que esta cultura empresarial permee y llegue a todos, pues sólo así nuestros países podrá encontrar la ruta del éxito, del progreso, de la superación y del bienestar que está buscando.

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 sí debe proveer un conjunto de valores personales que lleve al ser humano a un compromiso innovador y trascendente.

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:

1. Cuándo, cómo, dónde, con quién , y con qué empezar un nuevo negocio ?.
2. Cómo seguir una carrera empresarial ?.
3. Cómo maximizar sus objetivos personales en forma equilibrada con las necesidades de su sociedad ?.
4. Cómo desarrollar una cultura empresarial ?.
5. Cómo promover los cambios requeridos para facilitar y estimular a los nuevos empresarios y a las nuevas empresas ?.

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

La Educación empresarial, como cualquier otra educación, tiene que darse en un marco cultural específico y en un medio ambiente real. Estas condiciones de entrada del sistema establecen las restricciones que se tienen al formular el proceso educativo y las variables que se deben modificar para poder lograr los resultados buscados.

A nivel mundial, grandes cambios se vienen dando en la educación empresarial, y las Universidades, las empresas y los gobiernos latinoamericanos no pueden quedarse fuera de este proceso, pues ello implicaría el sucumbir totalmente y el dejar ir lo que tal vez sea la última posibilidad de hacer una contribución efectiva al desarrollo para nuestros países. Si no lo logramos le habremos fallado a las generaciones venideras y ellas deberá pagar dolorosamente nuestra falta de compromiso o de ideas.

## **5. CONCLUSIONES**

De todos los conceptos y experiencias conocidas es posible hacer las siguientes conclusiones:

1. Es completamente viable, a través de modificación en el Proceso Educativo el capacitar a los profesionales latinoamericanos para que asuman un papel de liderazgo empresarial.
2. Las Universidades del continente, deben analizar en detalles el entorno social que vive cada país y sus egresados y buscar soluciones creativas al problema de desempleo profesional. La Educación Empresarial es una solución válida para éste problema.
3. Existen en diversos países de América Latina experiencias exitosas de Educación Empresarial asociadas a nuestro entorno, y por lo tanto es recomendable que las Universidades que no han

iniciado su proceso de adecuación a la Educación Empresarial, se apoyen en las experiencias exitosas de América Latina antes de ir a buscar experiencias de otros entornos culturales.

4. Los Empresarios y los gremios empresariales deben insistir antes las Universidades en la importancia de orientar sus programas universitarios hacia la creación de una Cultura Empresarial. En este sentido se puede crear una nueva forma efectiva de cooperación Universidad Empresa, por medio de la cual los empresarios apoyan las labores docentes orientadas a producir empresarios, bien sea a través de la creación de sillas profesorales, a brindar conferencias y testimonios, a permitir visitas de estudiantes a sus empresas, a crear pasantías para profesores y estudiantes, pero sobre todo a brindar apoyo y consejo a los nuevos empresarios que vayan saliendo.
5. Los Gobiernos también deben aportar en este proceso, por un lado involucrando la educación empresarial en los planes educativos nacionales y por otro estableciendo circunstancias y mecanismos que hagan más fácil para el nuevo empresario, la creación y la supervivencia de su empresa. Mecanismos de financiación de fondos de garantías, de capital semilla, de apoyo a programas formativos de nuevos empresarios, de simplificación de trámites, de estímulos tributarios, de asesoría etc., son algunas de las opciones que podrían hacer el gobierno para estimular el desarrollo empresarial.

Creo que el problema es claro para todos, unos pocos de los muchos cambios están esbozados aquí, depende de cada uno de nosotros el tomar las acciones pertinentes para producir en cada uno de nuestros ámbitos los cambios que consideremos necesarios para poder producir lo que todos buscamos: Un ciudadano latinoamericano más capacitado para acelerar el desarrollo de las organizaciones , de los países y de sus sociedades.

En resumen es misión de todos el forjar esa nueva Cultura Empresarial, y a ese reto , que está a nuestro alcance, los quiero invitar hoy . No esperemos que otros lo asuman, tomemos la estafeta y hagamos nuestra carrera hasta que nos toque pasar la posta.

Mil gracias por su atención