
ESPIRITU EMPRESARIAL EN LA FORMACION UNIVERSITARIA

Martha Gómez de García
Profesora Asistente
Departamento de Información y Sistemas
Universidad del Valle
Cali - Colombia

RESUMEN

La presente es una conferencia presentada en el Seminario permanente sobre Docencia Universitaria que se reúne cada lunes en las instalaciones del CREE y en el cual acepté participar a pesar de conocer plenamente mis limitaciones para hablar de algo diferente a lo que ha sido mi diario trajinar en la actividad académica. Quiero advertir entonces que mis opiniones están enmarcadas dentro del campo en el cual he venido trabajando, el campo de la Ingeniería Industrial, y recoge diversas experiencias docentes e investigativas de distintos estudiosos del tema en Colombia y el exterior.

DEFINICION

Para empezar, veamos qué se entiende por **ESPIRITU EMPRESARIAL**. Si pensamos en él como en el espíritu deportivo o el espíritu navideño podría pensarse que es una actitud o un comportamiento individual o colectivo, fomentado por una serie de elementos del ambiente que nos rodea, en este caso específico para **emprender** algo.

En este aspecto estoy de acuerdo con **Rodrigo Varela** cuando afirma que el "Espíritu Empresarial no es un producto de esta época o una moda, sino que ha sido parte del patrimonio cultural e intelectual del hombre a todo lo largo de su existencia y él le ha permitido enfrentar con éxito los retos que el ambiente le ha planteado durante su permanencia" . . . Es una actitud que ha estado presente en todas las etapas del desa-

rollo del hombre desde la edad de piedra hasta la Era de la Informática; es su iniciativa, su capacidad creadora y su habilidad para superar dificultades. (1).

Como tema de moda, se asocia comúnmente al término en inglés **'ENTREPRENEURSHIP'** y hablamos de empresarios por "entrepreneurs", como la persona que asume el riesgo y el manejo de un negocio. En este contexto se puede definir el Espíritu Empresarial como el impulso para acometer y comenzar una obra, un negocio o un empeño que encierra cierta dificultad o peligro y que, junto con la innovación según **Peter Drucker**, es producto de la decisión, de la tarea y la disciplina que puede ser enseñada y organizada como un trabajo sistemático y como parte de la labor del ejecutivo.

EL 'BOOM' DEL ESPIRITU EMPRESARIAL

Son muchas las razones por las cuales existe una explosión de actividad alrededor del Espíritu Empresarial, en la mayoría de las universidades del país y prácticamente en los últimos cinco años no ha habido Congreso o Encuentro de profesionales que no haya tocado el tema.

Por un lado está la tendencia internacional y más específicamente la americana donde según **Leslie Wayne** (2), "en años recientes el ritmo rápido del cambio tecnológico en las computadoras y las comunicaciones ha dado nacimiento a una era empresarial nueva y diferente en las manufacturas y en la interminable gama de

servicios. En el presente, hay más espíritu empresarial, pero un poco distinto al que dió origen a las grandes corporaciones a fines del siglo XIX". La generación del "Baby Boom" ha entrado en la fuerza de trabajo, con un gran disgusto por parte de las empresas grandes donde se necesita demasiado tiempo para ascender, vivir de un sueldo que no es suficiente y como lo demostraron los despidos masivos de mandos medios en la recesión de principios de los ochenta, éstas ni siquiera garantizan seguridad en el trabajo.

Esta generación ambiciosa y activa que busca un cambio diferente ha convertido al empresario en la salvación de la sociedad, pues la pequeña empresa se ha convertido en el único abastecedor de empleos nuevos en Estados Unidos; la mayor parte de los 20 millones de empleos creados en la década anterior están según **Peter Drucker** en estas empresas.

Hace veinte años ser empresario tenía una connotación negativa, dice **Wayne**; era un concepto que se tenía en poca estima. La gente aspiraba a ser doctor o abogado pero nunca empresario, pues se les consideraba promotores que se llenaban los bolsillos a expensas de otras personas.

Estos nuevos empresarios han sido en la mayoría de los casos personas sencillas que, salen de grandes compañías después de ocho o diez años de experiencia, conciben una idea y con sus ahorros comienzan por su cuenta. Es frecuente sin embargo, encontrar el nuevo empresario americano que ha asistido a las mejores Facultades de Administración y es graduado universitario.

Se habla inclusive del empresario fabricado y que el Espíritu Empresarial se está profesionalizando (3), gracias a muchos centros, institutos y escuelas de graduados, calculados según **Wayne** en 160, que ofrecen cursos empresariales (sólo 16 lo hacían en 1970, según el profesor **Vesper** de la Universidad de Washington). En 1983 el 80% de los estudiantes de primer año de Harvard afirmaron que deseaban tener y administrar su propia empresa.

Otra razón que ha impulsado el Espíritu Empresarial es el ingreso de las mujeres a la fuerza de trabajo, porque el hecho de que haya más mujeres en la población económicamente activa limita aún más la posibilidad de encontrar empleo. Por otra parte, esto ha dado origen a las familias con dos ingresos, permitiendo que uno de los cónyuges se arriesgue en la aventura empresarial.

No debe olvidarse tampoco que, según encuestas internacionales (4) y estadísticas de la Administración de la Pequeña Empresa en USA, en los últimos años las mujeres han emprendido negocios a un ritmo más

rápido que los hombres, ya sea por discriminación en las empresas como dice **Wayne**, porque tiene más sensibilidad para percibir las necesidades de la comunidad, o porque, como ocurre en nuestro medio, cada día son más las mujeres que ante la necesidad de sacar adelante su familia y no disponiendo de mayor preparación, deciden aprovechar alguna destreza artesanal y montar su pequeño negocio.

En la India el **Birla Institute of Technology**, una institución privada, está trabajando desde 1970 en un Programa de Investigación y Desarrollo para Pequeñas Empresas con estudiantes de carreras técnicas. El programa cuenta con el respaldo de **SIRDO**, entidad sin ánimo de lucro creada para tal fin con apoyo del Estado. En términos generales abarca:

- 1) La identificación de productos, piezas o equipos que puedan tener interés para las empresas locales.
- 2) El desarrollo de prototipos y diseño de procesos por parte de estudiantes con asesoría de profesores.
- 3) Consecución de recursos para apoyar la iniciación de la producción por parte de estudiantes al interior del Instituto.

Así los proyectos implican análisis técnico, económico, consecución de recursos, montaje y operación de la fábrica. En 1981 se crearon cerca de 40 empresas que generaron unos 300 empleos. El programa ha alcanzado tal prestigio que actualmente tienen que seleccionar entre los estudiantes aplicantes.

En los países latinoamericanos por su parte, se ha declarado a la Pequeña Empresa como alternativa de desarrollo (5), algunos como Venezuela, México y Brasil han acometido el estudio de la iniciativa empresarial como tarea a desarrollar en sus Programas de Administración de Empresas. Brasil por su parte sobresale por tener un programa especial de fomento de alta tecnología para la Pequeña Empresa.

En nuestro medio todo este movimiento alrededor de la formación hacia el empresariado ha sido promovido por las universidades privadas en la mayoría de los casos (Universidad de los Andes, EAN, UNIVERSIDAD DE LA SABANA, ICESI) y algunos afirman, no sin malicia, que ésta ha sido únicamente una estrategia más de mercadeo para "vender sus programas académicos". Lo cierto es que, resulta inquietante escuchar en los diversos sectores empresariales, gremiales y universitarios, que hay un exceso de profesionales en todas las áreas y que las empresas existentes no pueden absorber estos profesionales recién egresados (aproxí-

madamente 30.000 cada año), sino que por el contrario están despidiendo los que tienen en exceso. Cuál es entonces la solución para resolver el problema del desempleo profesional? A diario se escuchan respuestas como éstas:

- a) "La universidad debe restringir sus cupos en las carreras tradicionales, analizar cuáles programas obedecerían más a las necesidades de desarrollo del país."
- b) "Debe hacerse mayor discusión sobre los problemas y necesidades de ambos sectores: el académico y el empresarial."
- c) "Se deben crear comités industriales que asesoren a la universidad acerca de las verdaderas necesidades de las empresas."
- d) "Es absolutamente necesario que el sistema educativo en una forma realista y de autocritica analice caminos alternos que permitan nivelar el proceso de desarrollo económico y de generación de empleos con el ritmo de desarrollo del sector educativo" (1).
- e) "Formar futuros generadores de empleo y no simplemente buscadores de empleo. Esta idea que se anuncia simplemente es de compleja realización. Implicaría investigar más sobre el tema de cómo se induce el espíritu emprendedor que caracteriza a un empresario, especie minoritaria en cada sociedad" (6).
- f) "Una persona de 22 años que se gradúa, cuando apenas ha terminado su adolescencia y comienza a dar sus pasos en la vida adulta, se encuentra en graves dificultades para crear una nueva empresa. La tarea exploratoria que tiene entre manos está cargada de incertidumbres. Por ello es más razonable, en el caso de los estudiantes de pregrado, diseñar una estrategia para que el joven desarrolle un proceso reflexivo de planeación de su carrera que, eventualmente, incorpore la meta de llegar a convertirse en un empresario independiente en un momento de su vida, al cual debe llegar como culminación del recorrido de un conjunto de experiencias formativas que lo preparen adecuadamente para ese salto hacia la independencia, buscando así maximizar su posibilidad de éxito" (7).
- g) Muchos argumentan escépticamente que el empresario nace y no se hace, en el sentido de la influencia que tiene del entorno para animar o impulsar al individuo a tomar una iniciativa empresarial. Aunque algunos autores coinciden en

afirmar que algunos tipos de personalidad tienden más a roles autónomos tales como el de empresario, Shapero (8) afirma que los aspectos negativos de la vida de un individuo y las contingencias impredecibles pueden ser igualmente o más importantes en esa decisión. Y qué más contingencia que ser un profesional y no encontrar empleo? Ante la presión de la crisis generada por una situación para la cual no estaba preparado el país, el profesional toma riesgos y en últimas se dedica a manejar un taxi.

- h) "La universidad debe reconocer sus propias limitaciones para colaborar en la solución del problema. La universidad está obligada a buscar caminos que comúnmente no se utilizan en la formación de sus profesionales. Curiosamente, la universidad se ve, ella misma, enfrentada a motivar su propia creatividad". (9).

LA FORMACION DEL PROFESIONAL EMPRESARIO

Los conceptos anteriores justifican el por qué de la tendencia de las universidades a buscar maneras de desarrollar la capacidad empresarial en estudiantes de pregrado, postgrado y participantes en programas de educación continuada.

La mayoría de los ejemplos están sin embargo, en las escuelas de Administración como si se pensara que es un problema exclusivo de las carreras tradicionalmente relacionadas con los negocios, como Contaduría, Finanzas, Mercadeo, Sistemas, Ingeniería Industrial y más aún, a nadie le preocupa las profesiones más asociadas con el ejercicio independiente como Medicina y Odontología. El problema nuestro trasciende a todas las demás profesiones en las cuales está formando gente la universidad.

Varios autores han propuesto distintas líneas de acción, algunas de las cuales comparto bajo las siguientes acotaciones:

- No se pretende que la universidad confunda su tarea educativa-formal con una actividad de promoción empresarial objeto de otras instituciones.
- La formación de profesionales empresarios busca mediante la acción educativa, que el individuo adquiera los valores, las actitudes, el comportamiento y los conocimientos requeridos por la actividad empresarial, acción que adquiere su propia especificidad de acuerdo a cada carrera. En otras palabras significa un desperdicio y un costo social

demasiado alto (si se compara la inversión en educación con el valor agregado producto de su actividad empresarial), formar profesionales para iniciar cualquier tipo de negocio, lo cual no diferiría mucho del caso de miles de profesionales que trabajan oficios de muy baja calificación, colocándose en una típica situación de subempleo.

- La posibilidad de ser empresario debe significar para el estudiante una opción que, en ausencia de un programa que estimule la iniciativa empresarial, a lo mejor no se le habría ocurrido. De lo contrario, se genera angustia en el estudiante quien ve acercarse con zozobra el fin de su carrera sin que se le haya ocurrido un negocio. Por otra parte es evidente que aún cuando afuera se diga lo contrario, nuestro egresado promedio no tiene acceso al crédito necesario para iniciar su pequeña empresa.
- El proceso de desarrollo de la capacidad empresarial debe comenzar desde el inicio de la carrera y no como se cree erradamente, "inyectarse" en los últimos semestres.
- Dado que las posibilidades de predecir los requerimientos de futuros profesionales son pocas, se necesita la mayor versatilidad posible en los egresados. Esto sólo se logra con un curriculum desarrollado para proveer títulos de pregrado con el mayor énfasis posible en los fundamentos de ciencias e Ingeniería. La flexibilidad para adaptarse a una demanda cambiante se sustenta en las habilidades básicas. Por otra parte la formación existente debe permanecer, pues las empresas grandes del sector privado y del sector oficial seguirán dentro de las estructuras del desarrollo nacional.
- No se deben acometer cambios en los planes curriculares hasta tanto la Universidad no disponga de la forma para dar respaldo académico a las modificaciones.

PERSONAL DOCENTE

El temor a ser empresario proviene del desconocimiento real de las ventajas y desventajas de serlo. El conocer a fondo lo anterior permitiría presentar a los estudiantes, que deseen y puedan, la alternativa de ser empresario.

Las teorías y las técnicas son tan continuamente variables como perfeccionables y por ello el docente se especializa e investiga en áreas específicas de la técnica. Sin embargo para nuestro propósito de des-

pertar el Espíritu Empresarial de los alumnos, se requiere que el profesor se prepare para estimular en ellos la capacidad creativa en áreas no directamente relacionadas con la ciencia. Es necesario que el docente conozca técnicas para dar esa motivación y sepa hacia qué áreas debe dirigir esos estímulos. Además los profesores deben estar convencidos primero que los alumnos.

Se propone entonces para los profesores:

- Propiciar Seminarios de Creatividad Empresarial en colaboración con colegas de las agremiaciones profesionales.
- Organizar cursos cortos de Motivación y Estructuración de Proyectos. Recientemente la Facultad de Administración de la Universidad de Los Andes fundó la cátedra **Desarrollo de la Capacidad Empresarial** bajo el patrocinio de Dow Química de Colombia, dirigida a diferentes poblaciones objetivo, entre ellas la de los Docentes.
- Programar charlas informativas sobre Mecanismos de Financiación y formas de obtenerla.
- Planear exposiciones de prácticas y recomendaciones que empresarios experimentados hayan recorrido.
- Establecer la temática microempresarial como línea institucional de investigación.

LOS PROGRAMAS DE PREGRADO

Partiendo de la base que algunas habilidades necesarias para ser empresario pueden ser adquiridas y/o desarrolladas, es preciso definir qué requieren los programas actuales para cumplir este nuevo objetivo.

La labor empresarial está relacionada con un liderazgo en determinado campo, con la curiosidad, la capacidad de observación, análisis y síntesis, con el saber detectar y aprovechar oportunidades que se presentan en nuestro medio, siendo esto último prácticamente equivalente a las nociones de creatividad e innovación.

Tiene que ver con el desarrollo de la personalidad hacia la extroversión, la autonomía, la toma de decisiones por cuenta propia, asumir responsabilidades con base en un beneficio social y personal, virtudes verbales y escritas de la comunicación, confianza y seguridad personal, sana agresividad, disposición para correr riesgos, voluntad para aprender aún de los fracasos y laboriosidad.

El conocimiento impartido debe reforzar las habilidades que el medio requiere y para ello es conveniente buscar una vinculación fuerte con el medio, mediante las prácticas de los estudiantes en las empresas. Ellas constituyen una alternativa para lograr el desarrollo integral del estudiante.

Se propone realizar algunas de las siguientes actividades:

- Programar seminarios, talleres o conferencias extracurriculares que muestren al estudiante formas de trabajo diferentes a las de ser empleado.
- Instruir al estudiante acerca de la organización de una Microempresa sin necesidad de dominar las teorías de la administración.
- Dar a conocer al estudiante la problemática de la Pequeña y Mediana Industria y las posibilidades del ejercicio profesional independiente y no necesariamente en la forma de empleo convencional.
- Fomentar los trabajos de grado que originen la formación de pequeñas empresas con la consecución de créditos respectivos de forma que éstos se orienten hacia la aplicación de conocimientos y hacia el logro de un medio para trabajar en forma independiente.
- Introducir en las asignaturas tradicionales la dimensión microempresarial.
- Introducir en el Curriculum, asignaturas en Administración de Empresas y sobre aspectos humanos (relaciones humanas, liderazgo, etc.).
- Estimular investigaciones sobre adaptaciones tecnológicas.
- Estimular el manejo por parte de los estudiantes, de algunos servicios en la Universidad que pueden funcionar como pequeñas empresas.

Un claro ejemplo de estas actividades es la asignatura **Iniciación de Nuevas Empresas** que se ofrece en Octavo Semestre de Ingeniería Industrial de la Universidad del Valle y aún cuando esta actividad por sí sola no logra desarrollar en el estudiante una mentalidad empresarial, exceptuando en aquellos que poseen ese potencial, son ya varios los negocios que allí se han cristalizado.

Finalmente éstas son algunas opiniones de quienes han recibido el curso:

- "Abrió posibilidades a tener nuestro negocio".

- "Me dejó la inquietud por hacer algo diferente a emplearme".
- "Presenta un nuevo enfoque ya reconocido y necesario con relación al desempeño profesional".
- "Debe dictarse en todas las carreras que cumplan el requerimiento teórico necesario para hacer un Plan de Negocio".

BIBLIOGRAFIA

- (1) **VARELA, Rodrigo**, *Discurso de inauguración del Primer Congreso Latinoamericano sobre Espíritu Empresarial*, Publicaciones ICESI No.23. pp.24-28.
- (2) **WAYNE, Leslie**, *Los Nuevos Empresarios*, The New York Times, Facetas No. - I / 1985
- (3) **HARDWOOD, Edwin**, *Sociology of entrepreneurship*.
- (4) **SKIM**, International Small Business Survey 1984, on behalf of ISBC.
- (5) **DEPARTAMENTO DE ASUNTOS SOCIALES DE LA SECRETARIA GENERAL DE LA OEA**, *La pequeña Empresa: Un instrumento para la estrategia de desarrollo*. Revista Pequeña y Mediana Empresa. Enero- Febrero 1988, pp 38-42.
- (6) **ARIZMENDI, Posada Octavio**, *Función Social del Saber*, lecturas dominicales, El Tiempo.
- (7) **RODRIGUEZ, Becerra Manuel y Cudarsky Rosembaum John**, *Reflexiones acerca de Investigación sobre el desarrollo de la capacidad empresarial*, Memorias del Primer Congreso Latinoamericano sobre Espíritu Empresarial, publicaciones ICESI, No. 23, Abril-Junio 1989.
- (8) **SHAPERO**, *Some Social dimensions of entrepreneurship*, Conference on Entrepreneurship Research, Baylor University Texas. 1980.
- (9) **TABERES, Mesa Jaime**, *Formación del Profesional Empresario*, Memorias del VII Congreso Nacional de Ingeniería Industrial y Administrativa, Medellín, 1986.