

EDUCACIÓN EMPRESARIAL: El reto del Nuevo Siglo

Rodrigo Varela V., Ph.D
Director Centro de Desarrollo
del Espíritu Empresarial
Universidad ICESI

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.

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

**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 (i) (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.

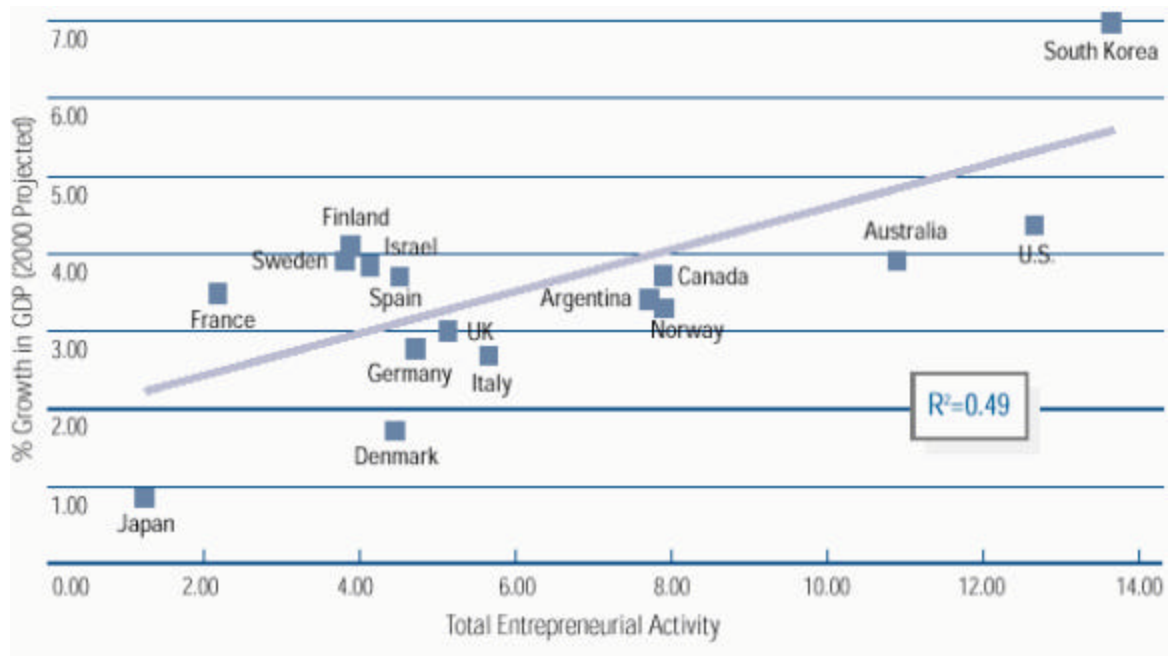
ND. No fue posible encontrar datos sobre bases equivalentes.

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 empresarial difiere en forma significativa entre los países. Por ejemplo en Estados Unidos 1 de cada 10 adultos inicia una empresa cada año, mientras que en Japón el indicador es 1 de cada 100. Brasil aparece con el valor más alto 1 de cada 8 adultos.
- b) 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)

ACTIVIDAD EMPRESARIAL Y CRECIMIENTO DEL PNB Gráfico N° 1



- c) 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.
- d) 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.
- e) 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

**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

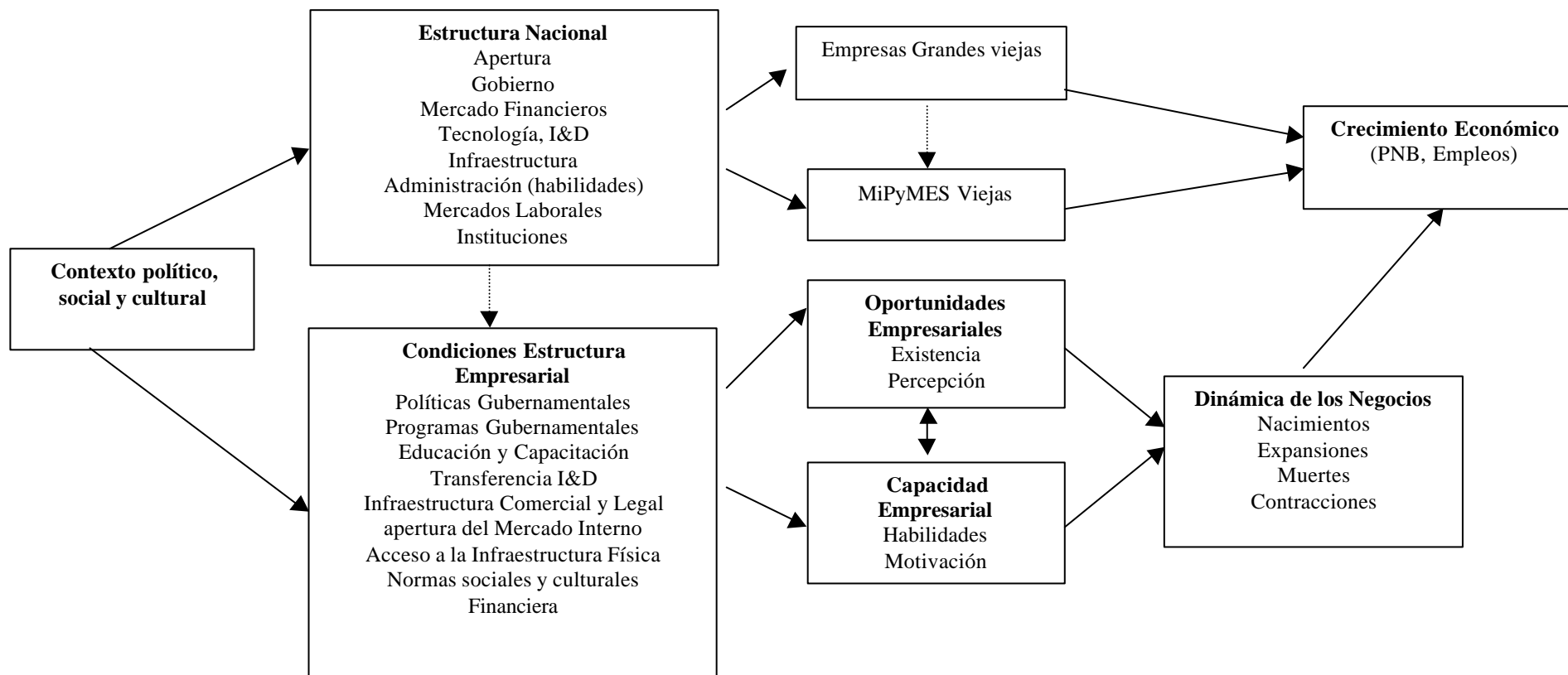
En este estudio se plantea de nuevo el hecho de que las naciones no compiten solo con productos y servicios, sino que dicha competencia está asociada a los sistemas de valores y de educación a los que están asociados los ciudadanos de cada país. Conceptos como: trabajo duro, motivación al logro, participación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

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, cuyo 7 elementos básicos son:

- a) 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.
- b) Estructura nacional En este bloque están incluidas las grandes políticas del gobierno 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.
- c) 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 desarrollos en proyectos, la existencia de redes empresariales, el acceso a consultores y asesores, la infraestructura comercial y legal.

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



- d) Oportunidades empresariales. Este bloque incluye: la existencia, la percepción y la información sobre las oportunidades de negocio que estén disponibles para llevarse a cabo.
- e) Capacidad empresarial. Este bloque 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.
- f) Dinámica de los negocios. Este bloque incluye: el análisis de todos los fenómenos de apertura y cierre de empresas, la movilidad que pueda existir entre empresarios y los efectos ambientales que afecten 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.
- g) Desarrollo económico. Este bloque es el resultado de todo el sistema e incluye las modificaciones significativas que se den en los indicadores básicos: crecimiento del PNB, número de empleos, indicadores de bienestar social.

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 volúmen de riqueza creada, la satisfacción y el bienestar se multiplicarán rápidamente.

La pregunta es:

¿Cómo crear un sistema de Cultura Empresarial?

Como lo indica la figura N° 2, la creación del sistema de Cultura Empresarial tiene dos grandes causas:

- 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.

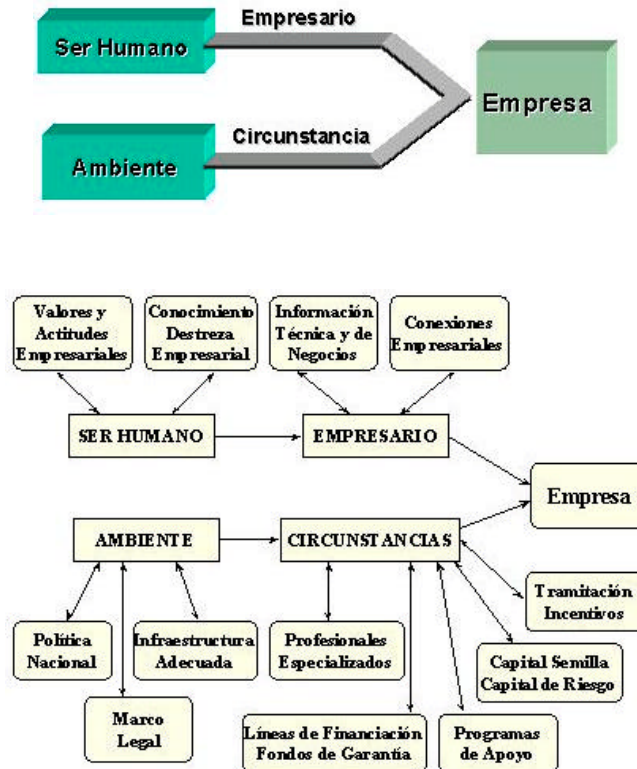
- b) El desarrollo de unas circunstancias favorables al proceso. Haciendo símil con el proceso agrícola no es sólo tener buena semilla sino que se necesita terreno abonado. Por ello es fundamental que exista una serie de entidades de apoyo que faciliten al empresario su labor, por ejemplo: mecanismos 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 de 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 como 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.

FIGURA No.2

SISTEMA CULTURAL EMPRESARIAL

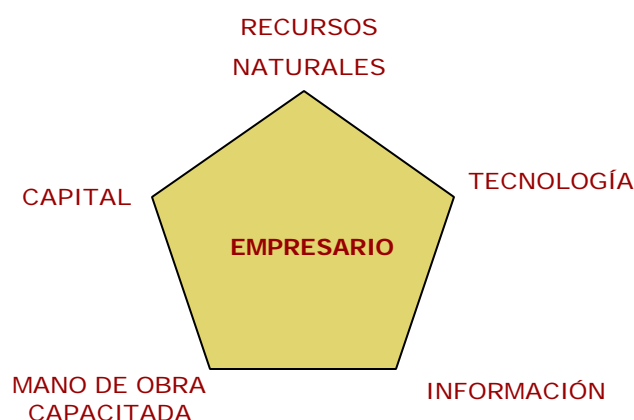


4. EDUCACIÓN EMPRESARIAL

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.

**FIGURA No.3
ELEMENTOS DEL DESARROLLO**



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 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 congresador 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) En 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. En la etapa formativa: Hacer conciencia y proveer información; en la etapa de desarrollo: Habilidades; en la etapa de arranque: capacidad administrativa; en la etapa de crecimiento: 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 si 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. LA EXPERIENCIA DEL CDEE

Luego de 16 años de experiencias educativas con este modelo educativo que nos han permitido cubrir diversos niveles culturales y socioeconómicos con resultados bien interesantes, estamos más convencidos 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 rápido.
- 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 en servicios, en formas organizativas, en dirección, podrá dar a nuestras sociedades los empleo, la riqueza, 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 dá 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.

6. REFERENCIAS

- (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](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.
- (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.

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.

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, October 1999.

Varela R., "La Cultura Empresarial como Estrategia de Desarrollo". 2º Congreso Latinoamericano de Creación de Empresas". Cali, September 2000.

Varela R., "Universidad + Educación Empresarial = Líderes Empresariales". Proceeding 25th ISBC, Sao Paulo, October 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.