

# EDUCACION EMPRESARIAL: ¿Y DE LOS PROFESORES QUE?

RODRIGO VARELA V., Ph.D.

Director CDEE-ICESI. Profesor Distinguido UNIVALLE

## INTRODUCCION

El análisis económico y social tiene hoy en día varias cosas claras sobre el desarrollo de las regiones, las comunidades, las personas, las empresas, los países:

- a. El desarrollo no se da en general, o por decreto, o por casualidad, o porque se escriba un documento denominado "Plan de Desarrollo". El desarrollo se da en lugares especiales, a grupos de personas particulares y en momentos determinados.
- b. El desarrollo depende más de la capacidad empresarial de los seres humanos que de los recursos físicos o naturales que tenga una comunidad.
- c. El desarrollo tiene que ir más allá del crecimiento del PNB, de los ingresos, de la riqueza, de los empleos, de la producción de artículos de consumo y de la acumulación de capital. Tiene que llegar al **ser humano** permitiéndole a éste desarrollar y aplicar su talento para el fortalecimiento de ese mismo desarrollo. Tiene que ser un proceso continuo de acción humana, sólo así llega el desarrollo a ser autosostenido.
- d. El desarrollo es siempre promovido por grupos humanos que tienen ciertos valores culturales, ciertas actitudes, ciertas habilidades que les permiten tomar la iniciativa y efectuar las acciones requeridas para aprovechar económica y socialmente las oportunidades, necesidades y retos que el medio ambiente plantee. Estos grupos transformadores y líderes tienen lo que hoy se denomina Espíritu Empresarial (Entrepreneurship).
- e. El desarrollo exige que el sistema social tenga cualidades dinámicas como: elasticidad, creatividad e innovación, iniciativa y diversidad.

Todos estos hechos llevan a una conclusión clara y es que el desarrollo depende del ser humano, de su cultura, sus creencias y sus valores; y por ello la utilización de cualquier modelo, patrón, esquema o teoría foránea requiere una adecuación cultural profunda, pues de lo contrario, seguiremos ensayando y fallando. Recordemos que Hoefstede

en sus diversas investigaciones nos ha planteado la urgente necesidad de que las características centrales del receptor coincidan con las del emisor para poder ser exitosos en la aplicación de modelos.

Estos hechos exigen trabajar intensamente en una RECONVERSION HUMANA profunda, que nos provea un punto de partida cultural más apropiado hacia el desarrollo y unos conocimientos adecuados para ello. El desarrollo exige líderes empresariales y el propósito de nuestro sistema educativo tiene que ser el proveer esos líderes empresariales capaces de mejorar la competitividad de nuestras economías, capaces de crear y dirigir muchas organizaciones que tengan capacidad de crecimiento y este es el gran reto que el sector educativo en general y el sector universitario en particular deben asumir y a ello es que deseo convocarlos a todos ustedes: a los Directivos y profesores universitarios, en su calidad de responsables de la formación de nuestros mejores recursos humanos: el selecto grupo de hombres y mujeres latinoamericanos que llega a nuestra educación superior; a ustedes, jóvenes profesionales, sobre quienes estará la responsabilidad activa del desarrollo de sus países en la primera parte del siglo XXI y a ustedes, dirigentes políticos y sociales, quienes tienen la responsabilidad de empezar a facilitar el cómo, para que todos nos unamos en este esfuerzo futurístico que puede brindar oportunidades importantes a nuestros ciudadanos.

### **EDUCACION EMPRESARIAL**

Es para todos muy clara la diferencia que existe entre el ámbito económico y social del siglo XXI y el que hemos vivido en el período 1960-1990. ¿Podremos decir lo mismo del ámbito educativo? ¿Estamos de verdad preparando los líderes empresariales del próximo siglo?

¿Qué debemos hacer en la Universidad si sabemos que los recursos humanos serán el elemento competitivo por excelencia de países y compañías?

Si sabemos que la preparación científico-tecnológica y la capacidad innovativa del ser humano hará la diferencia en la nueva época; que hay rápidos desarrollos en tecnología dura y blanda, que el conocimiento crece a un ritmo nunca antes visto, que no existen ya mercados cerrados; etc.; los universitarios, los empresarios y el gobierno debemos hacer frente en cada país y en cada ciudad a preguntas como las siguientes:

- ¿Qué debemos hacer en las universidades en términos de diseño curricular y orientación general para ayudar a promover el desarrollo de nuestros países?
- ¿Cómo se deben orientar los sistemas de educación?
- ¿Qué conocimientos y qué formación debemos proveer a nuestros estudiantes?
- ¿Cómo adaptar a los profesores tradicionales a estos nuevos ideales universitarios?

El responder estas preguntas, pensando en el ámbito económico-social en que se van a mover nuestros alumnos, nos exige pensar en una RECONVERSION EDUCATIVA, en un salir de producir sólo “ejecutivos, funcionarios y burócratas”, de favorecer las organizaciones establecidas, de producir adeptos y seguidores dependientes; a producir líderes empresariales, a favorecer la creación de nuevas organizaciones, a producir innovadores independientes, capaces de asumir los riesgos propios a la generación de nuevas organizaciones.

Esta nueva educación ha dado en llamarse EDUCACION EMPRESARIAL, y ya en muchos países ha hecho su entrada,

tanto a nivel universitario como a niveles secundario y primario.

La idea básica detrás de una educación empresarial es el poder producir en el largo plazo más y mejores empresarios de los que en el pasado, sin el esfuerzo ni el influjo del sistema educativo, han aparecido en nuestros países. El objetivo tiene que ser que estos nuevos empresarios, beneficiarios de una educación empresarial, sabrán mejor cuándo, cómo, dónde, con quién y con qué empezar sus nuevos negocios; cómo proseguir sus carreras empresariales y cómo maximizar sus objetivos, no sólo para su beneficio personal, sino que también conocerán cómo distribuir entre los miembros de la sociedad los resultados de esa habilidad especial.

No podemos en Educación Empresarial, cometer el error craso que hemos cometido en la Educación Administrativa, de trasladar olímpicamente las ideas, métodos, conceptos, teorías y herramientas desarrollados para culturas diferentes a la nuestra, sin analizar la poca aplicabilidad o aceptabilidad de ellas en nuestra cultura y sin hacer las posibles adecuaciones culturales.

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.

La idea de la 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 efecti-

va a nuestro desarrollo; como ese ente innovativo, independiente, creativo, líder, original, arriesgado, visionario, que logra satisfacer sus metas personales por su propia acción.

Durante los últimos años, muchos profesionales y no 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 empresarios se multiplique, que haya una reacción en cadena que permita a los profesionales recuperar su posición de avanzada, solucionar sus problemas y ayudar a resolver el problema básico del continente.

Es necesario enriquecer el sistema educativo tradicional con el propósito de que, sin abandonar algunos de los mecanismos educativos convencionales, se aproxime a los estudiantes al mundo real, para ello debemos:

- Involucrar nuevas tecnologías educativas que complementen la labor del profesor recitador: el uso del computador como medio educativo, la aplicación de la tecnología multimedia, el uso de libros de instrucción programada, el uso de videos, de la simulación, el acceso a las redes internacionales de información, el uso permanente, por parte de los estudiantes, de las herramientas computacionales, etc., deben ser elementos normales en este nuevo modelo educativo.
- Involucrar a los estudiantes en la solución de problemas del mundo real con el propósito de que ganen conocimientos y discernimiento, que aprendan haciendo.
- Cambiar el esquema de enseñanza-aprendizaje, que genera en el estudiante una acción pasiva de simple receptor, por una educación activa

en que tanto el profesor como el estudiante estén siempre en el proceso de **Aprender a Aprender**, que debe ser la meta y el objetivo básico de todo proceso educativo, pues es la única forma que se puede garantizar que el profesional esté en capacidad de adecuarse continuamente a sus necesidades futuras.

- Generar en los estudiantes una disciplina del trabajo intenso, fuerte y de aprendizaje continuo. El currículo debe ser un *spa* intelectual en el que el estudiante pague porque lo hagan ejercitar al máximo su mente.
- Entusiasmar a los estudiantes para que encuentren y exploren los aspectos más amplios de un problema, usando para ello análisis que integren y conjuguen diversas disciplinas.
- Acostumbrarlos a ser capaces de usar datos generados personalmente y a evaluar la bondad de ellos, junto con el manejo de información producida en forma institucional.
- Orientarlos para que dependan menos de factores externos de información y de la opinión de expertos, y que piensen más por sí mismos y se apropien del conocimiento.
- Prepararlos para que desarrollen respuestas emocionales a las situaciones de conflicto, entusiasmándoles para que generen decisiones y compromisos de acción en condiciones de incertidumbre y presión.
- Darles la oportunidad de crear vínculos, redes y contactos en el mundo exterior en relación con sus intereses.
- Darles más oportunidad de que aprendan, flexibilizando el tiempo y la localización del aprendizaje.
- Darles más ejemplos que les muestren la aplicación exitosa de los conocimientos en la práctica.
- Promover en ellos el uso de valores, sentimientos y actitudes en la toma de decisiones, en adición a la información fría.
- Orientarles sus proyectos de los diferentes cursos de forma tal que puedan ser de utilidad en la clasificación de sus ideales empresariales y que les ayuden a llegar a la meta de constituir su empresa.
- Analizar con ellos las ventajas y desventajas del trabajo dependiente como empleado y del trabajo independiente como empresario.
- Hacerlos conscientes de los conceptos de productividad, excelencia, competitividad, desarrollo y respeto del ser humano como elementos básicos de su acción.
- Darles la oportunidad de entender la interacción de cada curso con su profesión, con el mundo real en que se desenvolverán, con la ciencia, con la tecnología, con el desarrollo socioeconómico, con el mundo político, en fin, con todo el ambiente circundante.
- Entusiasmarlos con las oportunidades de aprendizaje que se puedan lograr de fallas o errores que se cometan.
- Familiarizarlos con el enfoque de sistemas para analizar y resolver problemas.
- Darles manejo, al menos a nivel de lectura, pero ojalá hasta el nivel de entendimiento oral, de un idioma extranjero, pues indudablemente las tendencias de globalización y modernización así lo exigirán.
- Generarles un excelente manejo de las técnicas de comunicación oral y escrita. Aquí un gran esfuerzo en redacción, manejo de medios audiovisuales y capacitación en presentación y sustentación de ideas es vital.

- Integrarlos permanentemente a los procesos investigativos, haciendo que estos refuercen los procesos docentes.
- Integrarlos permanentemente con la vida industrial a través de visitas, prácticas, internados, semestres de industrias, intercambios, conferencistas y profesores de las industrias y de los gremios.
- Darles una formación humanística, ojalá orientada a estudiar los desarrollos científicos, culturales y tecnológicos de una o varias culturas o períodos de desarrollo del hombre.
- Desarrollarles valores y habilidades como: liderazgo, creatividad, innovación, toma de iniciativa, independencia, autodesarrollo, logro, Espíritu Empresarial, autoconfianza, relaciones interpersonales, toma de riesgos moderados, capacidad de trabajo en grupo, responsabilidad, honestidad, capacidad crítica.
- Desarrollarles una conciencia ciudadana que los haga partícipes y responsables de las actividades a que su núcleo social se enfrenta.
- Insuflarles a través del ejemplo un nivel ético y de conducta profesional alto.

Todos estos nuevos elementos deben conjugarse con los tradicionales: buen juicio, sentido común, autonomía, integridad, pensamiento lógico, habilidad analítica, profundidad de pensamiento, capacidad de trabajo intenso; para poder producir los profesionales que Latinoamérica necesita para alcanzar el desarrollo.

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, y fuertes y decididos en la puesta en marcha de esa visión. Por ello, espero que todos los que somos profesores, los que somos alumnos, los que somos padres y madres de familia, adquiramos el compromiso personal de producir ese cambio cultural que nuestras gentes y nuestros países requieren.

Nuestros países requieren 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 desde 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 un proceso de capacitación, actualización, aprendizaje y mejoramiento continuo; y ese debe ser nuestro ideal, nuestro plan de desarrollo, nuestro reto continental.

Si no lo logramos, le habremos fallado a las generaciones venideras y ellas deberán pagar dolorosamente nuestra falta de compromiso o de ideas.

La educación es un período de aprendizaje que le da a cada individuo una preparación general que abre su mente a ciertas cosas, pero sobre todo le da al individuo una manera particular de ser, de hacer, de comportarse.

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 torres de marfil universitarias hablando, enseñando e investigando sobre Espíritu y Educación Empresarial y 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 nuestro país 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 largo plazo una generación de nuevos empresarios, mejor entrenados e informados acerca de:

- a) Cuándo, cómo, dónde, con quién, 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.

Karl H. Vesper, en su investigación "Entrepreneurial Education 1993" pre-

senta la descripción de 460 cursos ofrecidos en 160 universidades de Estados Unidos, Canadá, Australia, Colombia, Finlandia, Francia, Alemania, Irlanda, Corea, Noruega, Pakistán, España, Suecia y Gran Bretaña. Adicionalmente reporta 196 universidades de diversas partes del mundo que están iniciando trabajos en esta área.

El proyecto "Entrepreneurship Worldwide" que se realizó entre 1988 y 1992 con la coordinación de INTERMAN y el apoyo del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) identificó experiencias exitosas en los cinco continentes y seleccionó 30 de ellas que podrían ser transferidas a otros países del mundo.

Desde la caída del *Muro de Berlín* se ha visto un auge tremendo en la capacitación de las personas de la Europa del Este en el tema de Educación Empresarial. Hay hoy inclusive programas de Maestría basados en el proceso empresarial y no en el esquema funcional tradicional, hay sillas profesionales, hay proyectos de investigación, hay múltiples congresos, simposios, mesas redondas y seminarios sobre el tema. El número de publicaciones especializadas en el tema ha venido creciendo a escala mundial. En Europa ya hay programas doctorales. Espíritu Empresarial (Entrepreneurship) aparece ya como un área de excelencia en la calificación de las instituciones universitarias.

Todos estos hechos nos obligan en América Latina a actuar, a tomar decisiones trascendentales, consistentes en la adecuación de este concepto a nuestra realidad educativa y cultural, nos exigen una respuesta, pues no es lógico pensar que los equivocados son todos los demás. Por ello, el reto hoy es el tránsito de una educación empleomanial a una educación empresarial que nos brinde futuro, que nos trai-

ga opciones, que nos oxigene y que nos dé el impulso que requerimos para salir adelante.

### REQUERIMIENTOS

Pero este proceso de reconversión educativa no se puede llevar a cabo si no existen algunos componentes fundamentales: **Primero:** Disposición y decisión, provenientes de un conocimiento profundo, de directivos universitarios, funcionarios de gobierno, empresarios, profesores y alumnos de que este gran cambio es necesario y se debe hacer. **Segundo:** Conformación en cada entidad universitaria de un grupo de profesores interesados y comprometidos realmente con esta área académica y con el tiempo necesario para realizar investigación y docencia en el área. **Tercero:** Un programa detallado de formación profesoral en esta área de conocimiento, que permita a los profesores de cada institución tener una base de conocimientos sobre el tema, de forma tal que puedan hacer la adecuación a su ambiente específico, y que puedan acometer actividades investigativas y de producción de material docente en su propio idioma, con sus propios ejemplos.

Este proceso de enriquecimiento colectivo del cuerpo académico debe nutrirse de las múltiples experiencias que están en marcha tanto en América Latina como en otros continentes, buscando, repito, ampliar el bagaje de conocimientos de los participantes y eliminar la tentación de recibir un paquete, que seguramente ha sido excelente en una región específica del mundo. La educación no es un buen bien para franquiciar y por ello los buenos profesores siempre tienen dificultades con cualquier texto escrito en otro ambiente o para otro público.

En América Latina hay varias experiencias de desarrollo en programas universitarios que pueden enriquecer

activamente este proceso: En el caso colombiano: EAN, ICESI, UNIANDES; en el caso chileno: Pronuevo, Universidad Mayor; en el caso mexicano: UAM, ITAN, ITESM; en el caso peruano: ESAN, Universidad del Pacífico; en Puerto Rico: la Universidad de Puerto Rico y en otros países seguramente hay muy buenas experiencias que se me escapan por falta de información sobre ellas.

En Estados Unidos, Canadá, Inglaterra, España, Francia, Suecia, India, y Filipinas, hay múltiples entidades que han trabajado en este proceso.

Creo que existen entonces las circunstancias adecuadas para que los latinoamericanos con el apoyo de expertos de muchas otras partes del mundo, diseñemos y montemos un programa permanente que nos permita capacitar cada año un número significativo de nuevos profesores, y mi deseo hoy es hacerles a todos ustedes una invitación para que unamos esfuerzos y logremos establecer un programa cooperativo latinoamericano para la formación de profesores universitarios en el tema del Espíritu y la Educación Empresarial.

### PROPUESTA ESPECIFICA

La idea básica de esta propuesta es invitar a las universidades, a las instituciones, a las fundaciones y a los organismos de gobierno que estén plenamente interesados en trabajar en una iniciativa conjunta, en la creación de un *Programa Latinoamericano sobre Espíritu Empresarial para Profesores Universitarios*, orientado a formar anualmente cuarenta profesores universitarios, con la capacidad académica y motivacional para que ellos puedan liderar en sus instituciones la creación de una cultura empresarial, puedan introducir en los currículos la Educación Empresarial y puedan establecer unidades académicas especializadas en Espíritu Empresarial, para acometer las actividades

---

docentes, investigativas y de extensión que sus instituciones y países requieran para poder dar origen a una nueva generación de empresas y empresarios adecuados a las condiciones propias del ambiente económico, social y político.

La conceptualización básica es poder, a través de un proceso de inmersión total, durante un período determinado, exponer a los profesores universitarios participantes a una vivencia de educación empresarial a través de la cual se les transmitan todos los elementos, conceptos, bases técnicas, y procedimientos prácticos que ellos van a necesitar para liderar dicho proceso en sus instituciones. Igualmente conocerán en detalle los diversos programas que en el tema tengan las instituciones participantes, sus estructuras organizativas y operativas, sus esquemas financieros, su personal, etc., para que de este conocimiento puedan sacar los datos específicos que requieran para poner en marcha sus propios Centros de Desarrollo Empresarial y configurar sus propios cursos sobre Espíritu Empresarial.

El CDEE-ICESI se ofrece a coordinar este proyecto educativo, e invita a todos los interesados a expresar en forma oficial su interés de participar, bien

sea como entidad fundadora del programa, o su interés de ser profesor de alguna de las áreas, o su deseo de enviar profesores como alumnos.

La noción que estamos manejando, es que, con el apoyo de todos podamos antes de julio de 1995, presentar una propuesta específica a organismos internacionales para la financiación del proyecto, en el segundo semestre de 1995 podamos empezar el trabajo de diseño curricular del programa y en 1996 podamos empezar a ejecutarlo, ojalá con una estructura rotativa y contando cada vez con mayor número de instituciones y profesores participantes.

Realmente creo que sólo a través de un programa de capacitación formal de profesores, en el área de Espíritu Empresarial podremos enfrentar los grandes retos que tenemos en este frente los docentes. Por ello cierro contestando la pregunta con la cual inicié: "Y de los profesores ¿qué?": Formémoslos y capacitémoslos y así llegaremos al sitio que ambicionamos como naciones y continente. El reto es de y para todos, y por ello lo que debemos hacer es actuar con decisión y compromiso. Bienvenidos a esta oportunidad empresarial.