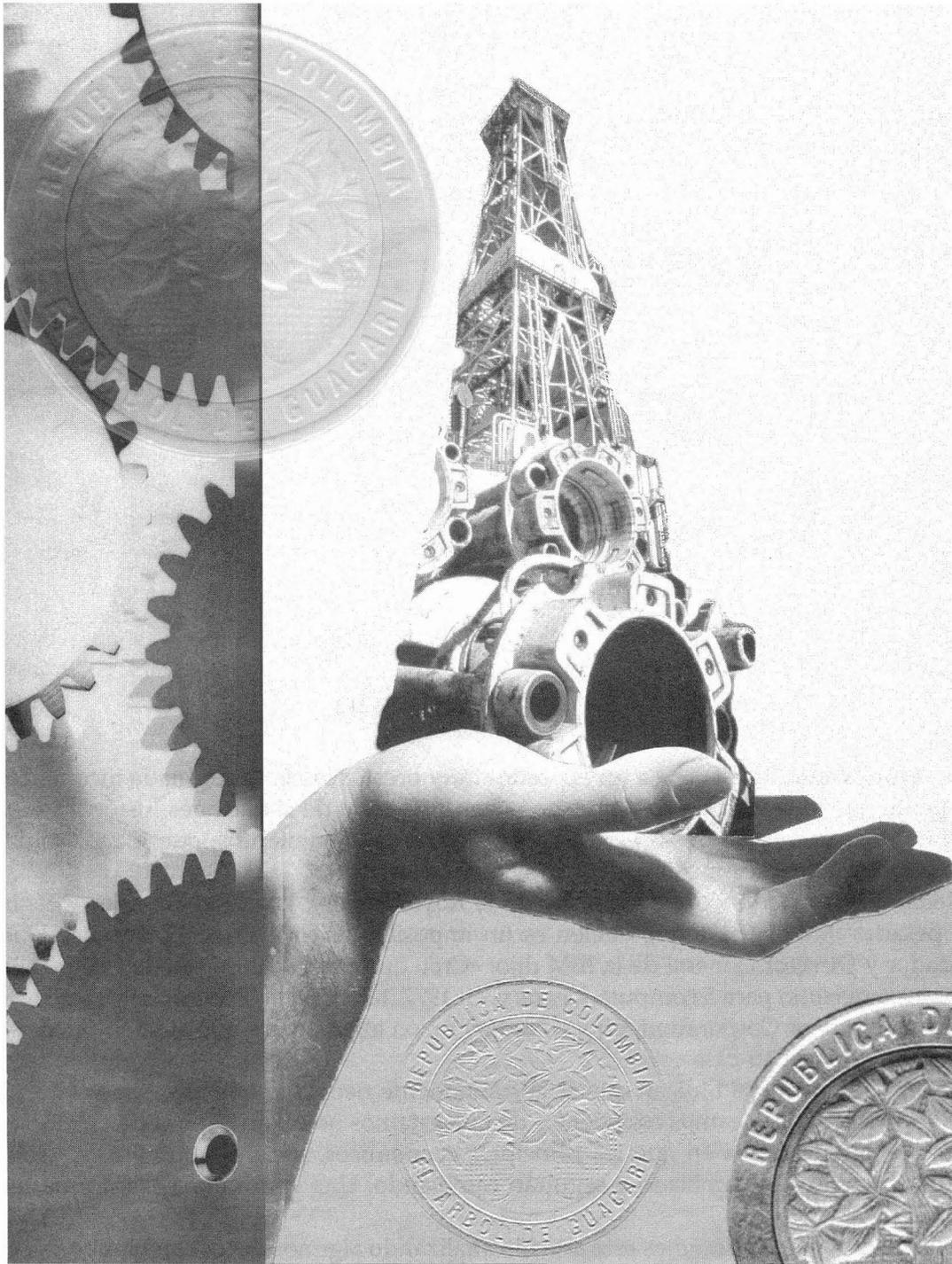


EL ESPÍRITU EMPRESARIAL Y LA GENERACIÓN DE EMPLEOS



Rodrigo Varela V.

1- Introducción

Hace algunos años, le escuché a un expositor muy prestigioso la frase: «nada incomoda más a la gente que el cambio» y lo demostraba con una serie de situaciones históricas en que, distinguidos personajes de su época habían hecho planteamientos, que luego resultaron estar errados, en relación con hechos muy especiales.

En 1885, el gran científico y presidente de la Royal Society, Lord Kelvin, dijo: «Máquinas más pesadas que el aire y que vuelen es un imposible físico». En 1943, Thomas Watson, Fundador y Director General de la IBM dijo: «Creo que en el mundo puede existir un mercado como máximo para 5 computadores», y, en 1977, Ken Olson, Presidente y Fundador de Digital Equipment Corporation, dijo: « No hay razón alguna para que alguien pueda tener un computador en su casa».

Estos tres ejemplos nos indican que es absolutamente necesario que aceptemos la posibilidad de cambio y que seamos conscientes de que estamos no en una época de cambios, sino en un cambio de época en que los principios económicos, sociales y administrativos que habíamos tenido han cambiado y seguirán cambiando. Una época donde la norma será el cambio.

Por ello es vital que empecemos este artículo analizando algunos de los cambios que se están dando y que más directamente nos pueden afectar en nuestro futuro .

2. Tres grandes cambios

Jhon Naisbitts, a través de sus diversas obras, ha efectuado una serie de estudios sobre tendencias y ha planteado entre sus muchos pronósticos los siguientes cambios:

2.1. Cambio de una sociedad de empleados a una sociedad de empresarios

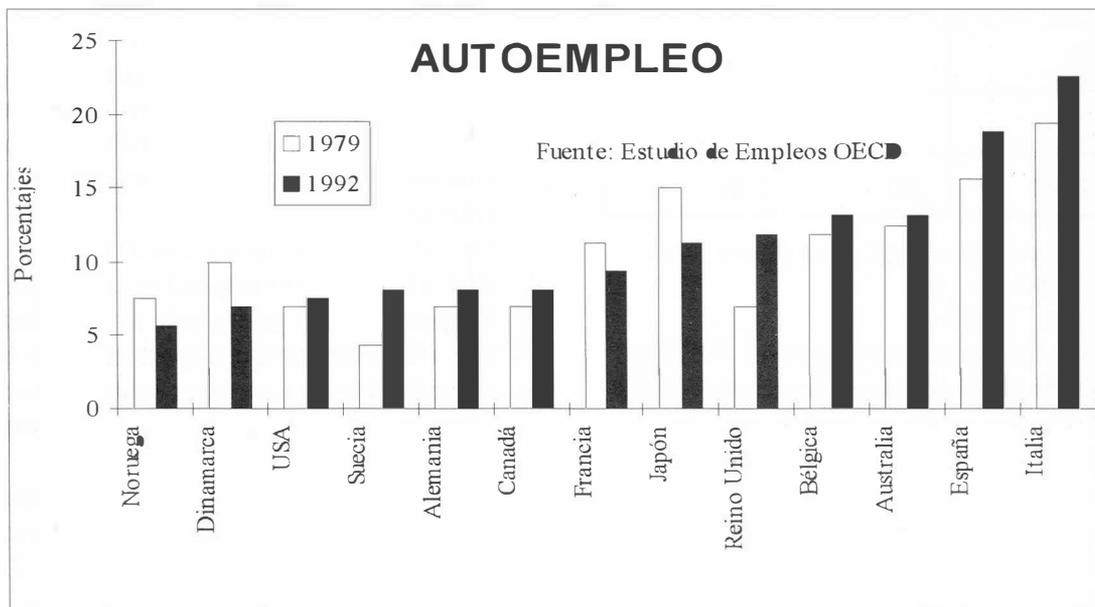
Los cambios en los sistemas económicos, en la interpretación del concepto del trabajo, en los ideales de vida y autorrealización, en el desarrollo de una mayor confianza en el propio talento y en la búsqueda de un ambiente organizacional diferente, han producido lo que Drucker ha llamado la mayor revolución social de este siglo: el paso de una sociedad de empleados a una sociedad de empresarios.

En los países desarrollados y en vías de

desarrollo, un gran número de personas se ha motivado, en algunos de los casos, y se ha visto forzado en otros, a darle la espalda a empleos y posiciones tradicionales y ha creado sus propias empresas. Estas nuevas empresas, que son el producto de la visión y de la capacidad de una nueva generación de empresarios, han originado una nueva demografía organizacional, un nuevo concepto de valores administrativos y una orientación completamente diferente.

Se dice hoy que en los Estados Unidos se crean cada año entre 800.000 y 1.200.000 nuevas empresas. La gráfica #1 nos muestra el crecimiento significativo del autoempleo en muchos países del mundo.

Esta tendencia empresarial, orientada a una sociedad de autoempleo y de independencia, es la que ha originado un profundo cambio en el sistema educativo de muchos países y una percepción muy diferente del papel del ser humano en su desarrollo. (ver gráfica #1)



Gráfica #1

2.2 Cambio de organizaciones grandes y burocráticas a organizaciones pequeñas y flexibles

Paralelo con el cambio anterior, otro paradigma tradicional como era la creencia de que las estructuras grandes, complejas y jerarquizadas eran la opción de éxito y de desarrollo empieza a morir. Hay hoy investigaciones y hechos que claramente nos indican que la demografía empresarial ha cambiado.

La tabla # 1, proveniente de un estudio de 15 millones de empresas europeas en 12 países, nos indica claramente cómo la gran empresa sólo representa el 0.1% del total de empresas y sólo el 28% del empleo, mientras las empresas con menos de 100 empleados representan el 99.4% de las empresas y el 57% del empleo.

TABLA #1

NÚMERO DE EMPLEADOS (0-9)	% DE EMPRESAS 92,4	% DE EMPLEOS 32
(10-99)	7,0	25
(100-499)	0,5	15
Más de 500	0,1	28

Fuente: Empresas en Europa, Tercer Reporte Anual, Vol. 1 de 1995

Es más, hoy está claro que el desarrollo de empleos se debe al crecimiento de las empresas que han nacido con una filosofía empresarial adecuada y no al de las empresas carentes de esa filosofía. Pero, es más, se sabe que todo el crecimiento de empleos, en prácticamente todas las economías, viene de las empresas nacientes.

La gráfica#2 presenta los empleos creados en los tres grandes conglomerados mundiales en un lapso de 20 años y en ellos se ve el papel del sector privado en la creación de empleo. En contraposición a esto, se ve en la gráfica #3 el fenómeno del desempleo en la tríada antes mencionada.

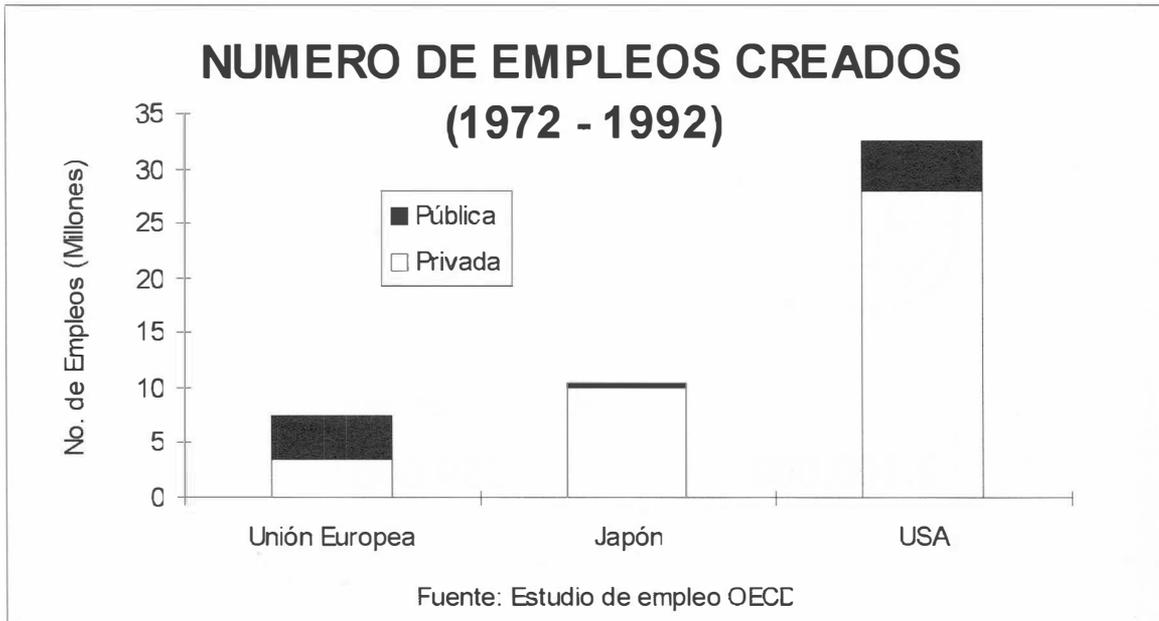
Estos hechos se siguen dando y la gráfica # 4 nos indica que mientras en 1994 los Estados Unidos generaron 2'100.000 empleos nuevos, los países de la Unión Europea sólo generaron 259.000 empleos. ¿A qué se debe esta diferencia? A percepciones culturales diferentes sobre el Espíritu Empresarial.(ver gráfica #4)

Las gráficas # 5.1, 5.2 y 5.3 nos muestran la situación comparativa de puestos de empleo y de desempleados en los años 1991 y 1996 en la Comunidad Económica Europea y en los Estados Unidos.

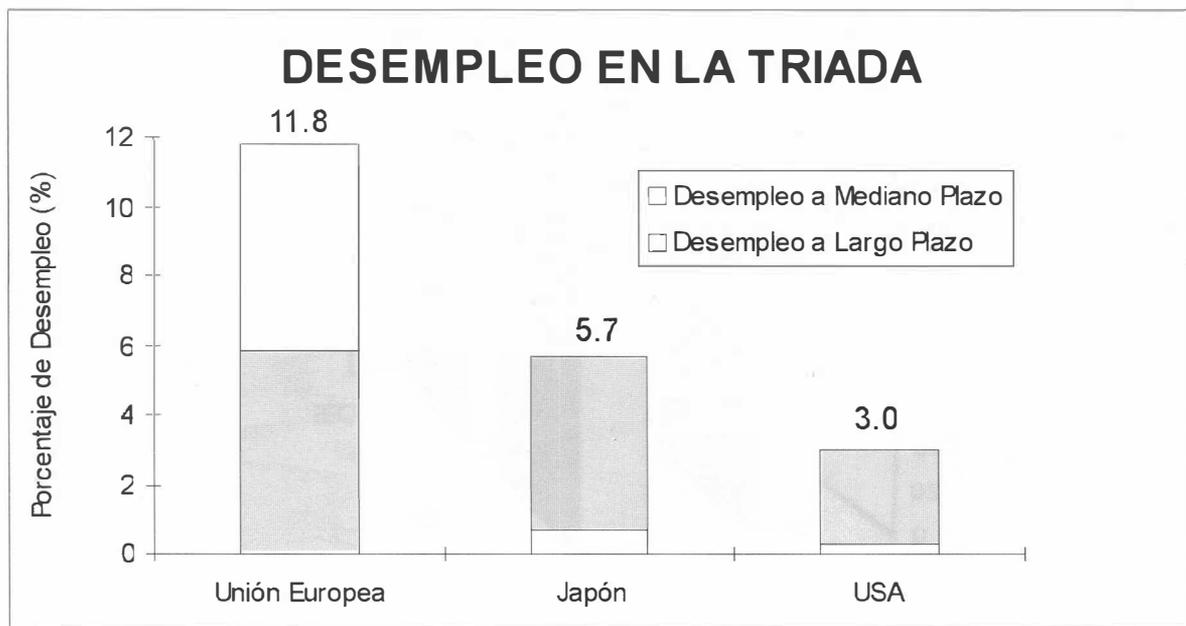
Por otro lado, es importante apreciar quiénes son los responsables de la creación del empleo. La gráfica #6 nos indica que entre 1988 y 1995 las empresas con menos de 100 empleados crearon en Europa 259.000 empleos, mientras que las de más de 100 empleados perdieron 222.250 empleados. Igualmente la gráfica #7 nos muestra la situación en diversos países del mundo.

David Birch, receptor del Premio Mundial al Mejor Investigador de Espíritu Empresarial, ha producido en los últimos dos años otro cambio espectacular en concepción al crear una nueva categorización empresarial y al hablar de «Elefantes», «Gacelas» y «Ratones».

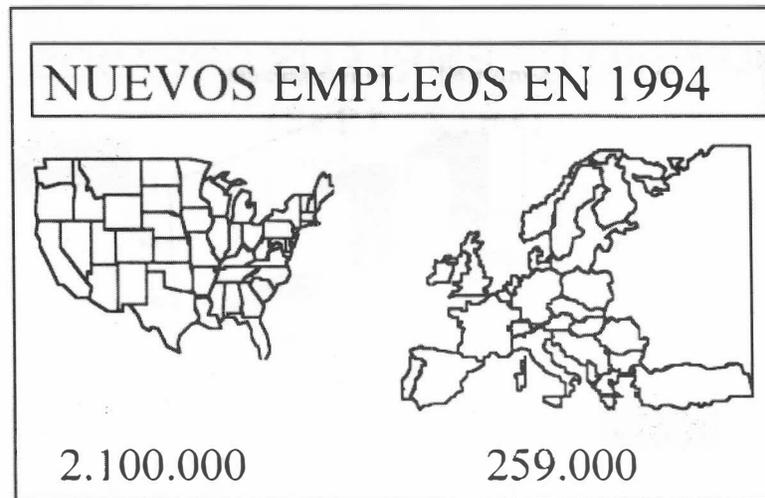
Éstos se distribuyen en el mercado como lo indica el gráfico # 8. Pero lo sorprendente es que entre 1990 y 1994 las «Gacelas» crearon 5 millones de empleos, mientras que los «Elefantes» y los



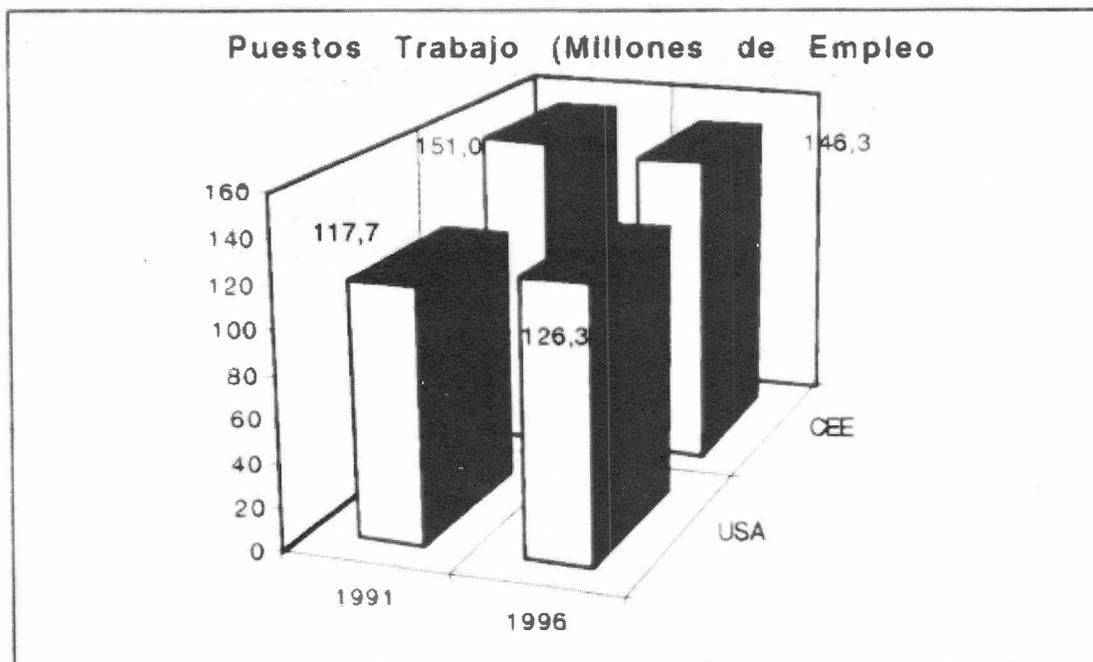
Gráfica #2



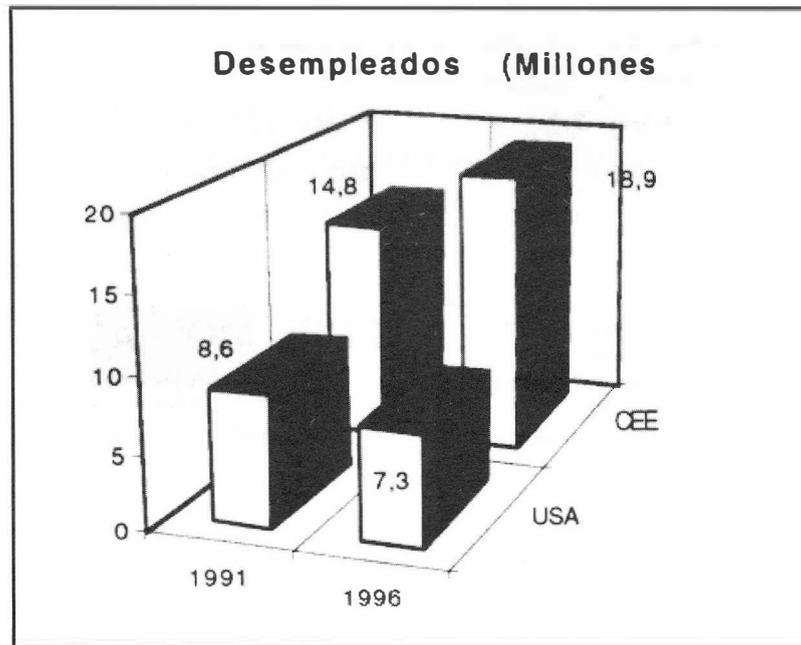
Gráfica #3



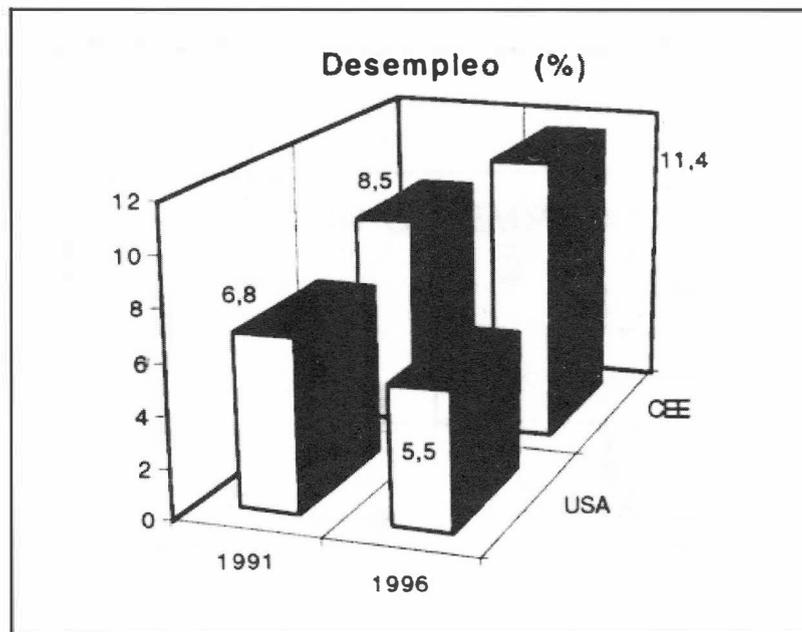
Gráfica #4



Gráfica #5.1



Gráfica #5.2

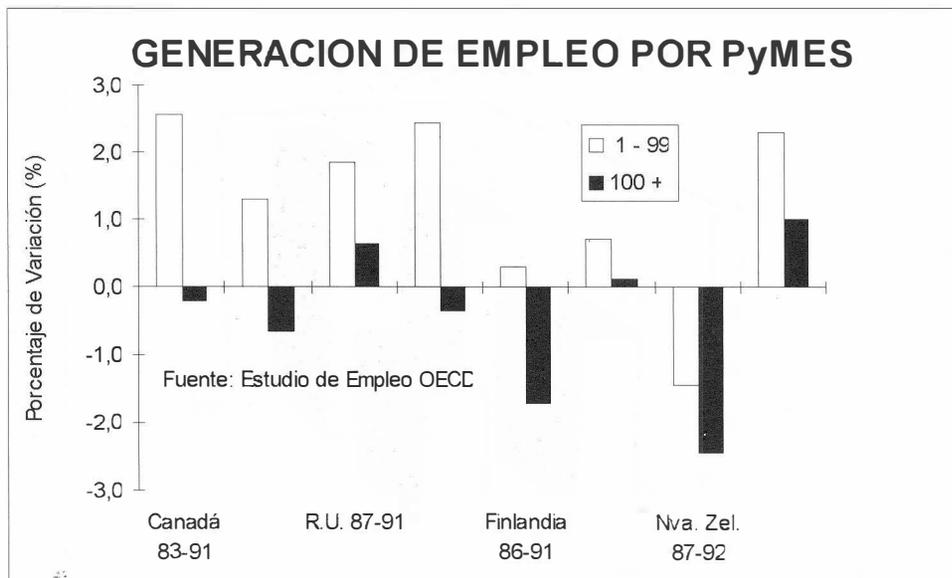


Gráfica #5.3

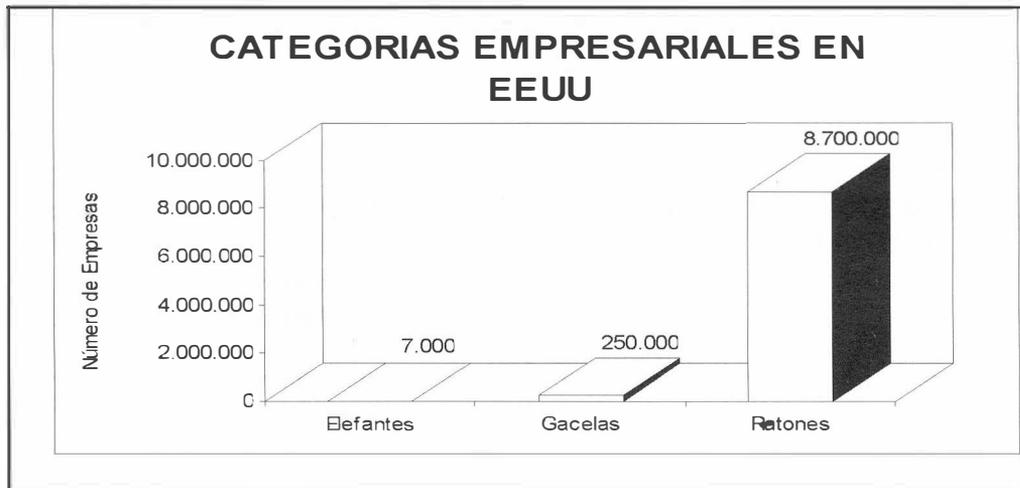




Gráfica #6



Gráfica #7



Gráfica #8

«Ratones» perdieron 800.000 empleos.
(Ver gráfica #8)

Las «Gacelas» no se deben confundir con pequeños negocios. Ellas tienen sus propias paradojas.

a) Son pocas, pues sólo un 3% de los negocios de los Estados Unidos corresponde a esta categoría.

b) Se concentran mucho en manufactura y no tanto en servicios.

c) Sólo 1 de cada 50 Gacelas son de alta tecnología o de lo que nos encanta llamar tecnologías de punta.

d) Tienen la virtud del Espíritu Empresarial.

2.3 Cambio de educación empleomanial a educación empresarial

Todos los hechos antes indicados han tenido un compañero en el proceso y es el desarrollo de una nueva filosofía educativa que, más que buscar formar y capacitar ciudadanos para el empleo, busca formar y capacitar ciudadanos para el trabajo, para la creación de empresas, riqueza, empleo y satisfacción personal.

Esta nueva educación, unida con el desa-

rollo, ya ha sido reclamada insistentemente en Colombia y afortunadamente ya algunas instituciones la están ejecutando desde hace varios años.

El rector de una universidad extranjera algún día dijo: «En una forma u otra deberíamos empezar a preparar a la gente joven para el trabajo - el cual siempre es abundante, bien sea en una nueva organización creada por él o dentro de una organización existente, y no para el empleo que siempre será escaso»

Gabriel García Márquez en el estudio «Colombia al Filo de la Oportunidad» nos llama a implantar «una educación inconforme y reflexiva que aproveche al máximo la creatividad de los colombianos y que conciba una ética y una estética para nuestro afán de superación personal, y que a la vez integre las ciencias y las artes con la canasta familiar»

Esta educación empresarial, capaz de producir un sistema de cultura empresarial, ha encontrado apoyo en muchos países y ha mostrado éxito en ellos.

Esta Educación Empresarial se diferencia de la Educación Empleomanial en aspectos tan vitales como los que indica la tabla # 2.

EDUCACIÓN TRADICIONAL	EDUCACIÓN EMPRESARIAL
EJECUTIVOS FUNCIONARIOS BURÓCRATAS	LÍDERES EMPRESARIALES
ORGANIZACIONES GRANDES Y ADULTAS	ORGANIZACIONES EN SUS DIVERSAS ETAPAS DE DESARROLLO Y EN SUS VARIADOS TAMAÑOS
EMPRESAS ESTABLECIDAS	CREAR EMPRESAS
ADEPTOS Y SEGUIDORES DEPENDIENTES	LÍDERES E INNOVADORES INDEPENDIENTES
CONOCIMIENTOS	CONOCIMIENTOS Y VIRTUDES HUMANAS
EMPLEO	TRABAJO
DEPENDIENTES	INDEPENDIENTES
BUSCADORES DE SEGURIDAD	CAPACES DE CORRER RIESGOS
CONSUMIDORES DE EMPLEO	PRODUCTORES DE EMPLEO PRODUCTORES DE RIQUEZA PRODUCTORES DE SATISFACCIÓN
PARTE DEL PROBLEMA	PARTE DE LA SOLUCIÓN

Tabla #2

Nuestro país 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 oportu-

tunidades 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.

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

No podemos continuar con la educación empleomanial orientada a la producción de "choferes de empresa" que tiene como logro que el Producto Nacional Bruto per Cápita en US\$ constantes de 1980, pasó de 1007 en 1962 a 1090 en 1989 y posiblemente a 1100 en 1993.

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; en definitiva, que le provee una cultura en el sentido moderno de la palabra.

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 eso, el llamado es a que no nos quedemos encerrados en nuestras torres de marfil universitarias hablando, enseñando e investigando sobre Espíritu 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 nuestro país podrá encontrar la ruta del éxito, del progreso, de la superación y del bienestar que estamos 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 profesionales 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.

3. Acciones

La evidencia internacional nos indica cómo se hace realmente para generar empleo: formando empresarios y proveyendo las circunstancias adecuadas para que ese empresario pueda actuar y ver germinar sus ideas. Para lograrlo, necesitamos, entre muchas otras cosas :

- a) Introducir en nuestras Universida-

des en forma clara y definida los principios de la Educación Empresarial.

b) Capacitar adecuadamente a nuestros mejores recursos humanos para que generen las «Gacelas colombianas» que tanta falta nos hacen y no seguirlos ilusionando falsamente con los «Elefantes» y los «Ratones».

c) Apoyar las instituciones orientadas al desarrollo de empresarios y a la creación de nuevas empresas.

d) Introducir, como lo está intentando el CDEE-ICESI con el apoyo del Gobierno y de Fundaciones privadas, el concepto del Espíritu Empresarial en el sistema de educación secundaria del departamento y del país.

e) Brindar capacitación a los maestros y profesores para que puedan convertirse en promotores de esta actualización.

f) Apoyar en el resto del país eventos como los que está haciendo el CDEE-ICESI con el apoyo del Gobierno y Fun-

daciones privadas, en Cali: Concurso al Mejor Empresario Juvenil, Feria de Empresarios Juveniles, Concurso de Planes de Negocio; y crear otros como : Concurso al Mejor Empresario Universitario, Premio a la Gacela más Rápida, etc.

g) Establecer una serie de estímulos y apoyos a los empresarios que creen empresas y empleos.

Realmente creo que sólo en la medida en que logremos que el Espíritu Empresarial se convierta en un valor cultural de los colombianos, veremos una luz hacia la solución definitiva de los problemas de desempleo y subempleo que por tantos años nos han estado afectando.

Todos tenemos un papel que jugar en esta campaña y hoy los quiero invitar a todos a que asumamos nuestras responsabilidades, y nos dediquemos a sentar las bases para ese sueño de país que todos queremos.

4. BIBLIOGRAFÍA

- KIRCHOFF B.A. «Twenty Years of Job Creation Research: what have we learned». X Latin American Congress an Entrepreneurship. Medellín, 1996.
- BIRCH D. Keynote Speech, 41th ICSB World Conference. Estocolmo, 1996.
- NAISBITTS J, ABURDENE P, «MEGATRENDS 2000». William Morrow and Company, Inc., New York, 1990.
- VARELA R. «Innovación Empresarial: Un nuevo enfoque de desarrollo». ICESI, Cali, 1991.
- CASE J. «The Age of the Gazelle». The State of Small Business, 1996.
- BARNEVIK P. keynote Speech, 41th ICSB World Conference. Estocolmo, 1996.