

ANALISIS LONGITUDINAL DE EGRESADOS DEL
ICESI

VII CONGRESO LATINOAMERICANO SOBRE ESPIRITU
EMPRESARIAL

MEXICO, MAYO DE 1993

VII CONGRESO LATINOAMERICANO SOBRE ESPIRITU EMPRESARIAL

ANALISIS LONGITUDINAL DE EGRESADOS DEL ICESI

MEXICO , MAYO DE 1993

I. INTRODUCCION

Tradicionalmente los programas educativos formales adolecen de un gran vacío en sus procesos: La evaluación de los resultados de su gestión. En ello inciden varios factores:

- a) Los programas están diseñados, en la mayoría de los casos, para producir efectos muchos años después de que el estudiante recibe el entrenamiento.
- b) Los objetivos de la mayoría de los programas educativos son múltiples y generalmente no está definida la prelación de unos objetivos frente a otros.
- c) La posibilidad real de hacer seguimiento de los estudiantes, a través de un estudio longitudinal es muy escasa, no solo por los costos que ello implica sino también por la dificultad de localizar los alumnos varios años después.
- d) Los indicadores de éxito son difíciles de establecer, pues la evaluación misma de los objetivos del programa no es fácil de medir. ¿Cómo medir por ejemplo la mejora en creatividad?.

Cuando se habla de programas de desarrollo del espíritu empresarial, los procesos de evaluación son igualmente difíciles y surgen inquietudes muy específicas como son:

- 1) Al cabo de cuantos años se debe evaluar una promoción que toma un entrenamiento universitario en espíritu empresarial?. Al terminar el programa?. Al momento de graduación? Cinco años después?, etc., y obviamente no es fácil llegar a un acuerdo pleno.
 - 2) Cual es el objetivo de una persona al participar en el proceso de desarrollo del espíritu empresarial? Crear empresas, ser independiente, ser creativo en la vida diaria, ser capaz de producir innovaciones empresariales, actuar con mentalidad y espíritu empresarial en todas las facetas de la vida, conocer sobre el tema de espíritu empresarial, etc? De nuevo hay muchos de ellos que se buscan simultáneamente y si bien parecería que el prioritario es la creación de empresas propiamente dicha, es muy probable que muchos otros serán de gran importancia y de igual o mayor contribución al desarrollo económico.
 - 3) Cuales fueron las condiciones de entrada de los participantes a los programas? Es obvio que cualquier medida de éxito será diferente si la participación es voluntaria o forzada, si la edad de los participantes está entre 15 y 18 años o si está entre 25 y 30, si los participantes llegan o no con una idea ya predeterminada, si la idea es todavía idea o es oportunidad empresarial o es un negocio en operación.
-

- 4) Si se conceptúa como indicador el número de empresas creadas se deben contar: empresas propiamente dichas con continuidad en el tiempo o simplemente eventos empresariales temporales? Cómo manejar los factores de informalidad, tamaño, crecimiento, tipo de empresa etc.?

De todos estos puntos surge una conclusión muy clara y es que pretender definir un proceso general de evaluar programas de desarrollo del espíritu empresarial no es fácil, y menos aún decidir confiablemente sobre el éxito de ellos.

Sin embargo, estas dificultades no nos deben impedir el intentar efectuar una medición de impacto y de seguimiento de nuestros estudiantes.

2. LA INVESTIGACION PROPIAMENTE DICHA

El Centro de Desarrollo del Espíritu Empresarial del ICESI, CDEE-ICESI, inició desde comienzos de 1985 una acción educativa específica con todos los estudiantes de pregrado de los programas de Administración de Empresas (diurno y nocturno) y de Ingeniería de Sistemas orientada a generar en ellos una cultura empresarial.

El propósito fundamental que especificó el CDEE en ese entonces y que todavía se mantiene fue:

"Motivar y formar a la comunidad bajo el área de influencia del ICESI en el desarrollo de una acción creativa que permita la formación de nuevas organizaciones que además de ayudar a solucionar el problema de desempleo que se vive a nivel nacional, den a las personas que las organizan un sentimiento de realización profesional".

"El Centro está comprometido a desarrollar un ambiente que estimule el surgimiento de nuevas empresas privadas y busca además, preservar y reforzar las actividades empresariales que tienen los miembros de la comunidad bajo la influencia del ICESI".

"La meta es proveer una atmósfera de aprendizaje, de apoyo, de estímulo, de motivación y de convicción que mejore la disposición de actuar del naciente empresario y las posibilidades de éxito en sus nuevos negocios".

Para ello diseñó una serie de actividades académicas que ya han sido presentadas en congresos anteriores.

Es importante destacar que desde su fundación el ICESI planteó como uno de sus objetivos la formación de empresarios que contribuyeran al desarrollo socio económico del país.

2.1. INVESTIGACION PRELIMINAR

Durante 1991 el CDEE-ICESI realizó una investigación titulada "Situación ocupacional de los egresados del ICESI" en la cual se analizaron diversos aspectos del desarrollo profesional de los egresados del ICESI y se tuvo una primera percepción de su actividad empresarial.

De la muestra de 116 egresados que contestaron el cuestionario se pudo determinar que:

a) La proporción de egresados que había sido empresarios era: Administración de Empresas Diurno (Plan A) el 26%, Administración de Empresas Nocturno (Plan B) el 29% y Sistemas (Plan C) el 7%.

b) Las principales causas para no haberse convertido en empresarios que plantearon los egresados empleados fueron:

	Plan A	Plan B	Plan C
Falta de recursos	23%	30%	31%
Falta de experiencia	26%	7%	31%
Falta de motivación	16%	18%	8%
Falta de ideas	16%	11%	8%
Otros	19%	34%	22%

c) Solo el 23.8% de las empresas tenían más de 6 años lo cual permite pensar que la mayoría de las empresas nacieron durante la permanencia de los estudiantes en el ICESI o después de su graduación en el ICESI.

El 61.9% de las empresas tenía ya más de tres años lo cual combinado con el hecho de que el 27% de los empresarios había cerrado alguna empresa, nos da una percepción de que el nivel de sobrevivencia de las empresas de los egresados del ICESI es bastante aceptable.

d) Con relación a la propiedad se encontró que en más del 50% de las empresas los egresados poseían la mayoría y el control, y que en un tercio de los casos son dueños únicos de los negocios.

e) La situación de generación de empleos es bastante interesante, pues el 9.5% de las empresas tenían más de 50 empleados y el 19% de ellas tienen entre 11 y 50 empleados

f) En opinión de los egresados, el curso obligatorio de Creatividad Empresarial contribuyó en un 70% de los casos para la creación de las empresas, el ambiente general de la universidad contribuyó un 20% y solo el 10% de los empresarios no consideró que el curso o la institución fueran importantes.

- g) Los dos ejes centrales del curso de Creatividad Empresarial: Motivación y Plan de Negocio fueron percibidos por los estudiantes como útiles para el proceso de creación de su empresa en el 56% de los casos. Sin embargo le dieron peso importantes a otras partes del curso como toma de decisiones, detección de oportunidades y manejo integral de la empresa.
- h) Las razones de cierre de las 6 empresas que se plantean como cerradas fueron:

Falta de tiempo	33%
Diferencia con socios	16%
Proveedores	17%
Bajas Ventas	17%
Otros	17%

Lo cual plantea que el proceso de identificación de la oportunidad de negocio ha sido bastante bueno.

2.2. INVESTIGACION DETALLADA

Dado lo pequeño de la muestra de esta investigación y a la detección de algunos faltantes de información sobre aspectos empresariales, se decidió lanzar una investigación más profunda, que no se basara en la remisión de cuestionarios sino que correspondiera a un proceso personalizado de entrevistas. Se realizó, entonces, una nueva investigación que tenía como objetivo cubrir todos los estudiantes que habían obtenido su título de pregrado hasta Agosto de 1990. No se incluyó la población de graduados de 1991 y de enero de 1992 por cuanto se consideró que al ser muy reciente su graduación se iban a encontrar todavía en el proceso de definición personal y de adquisición de experiencias.

De un total de 468 graduados en el período en mención, se logró entrevistar a 184 en la ciudad de Cali. Existieron dificultades en el cubrimiento por causas tan diversas como: Vivir fuera de Cali, dirección desconocida, rechazo a la entrevista por falta de tiempo o por considerar que la entrevista no era de utilidad para ellos.

La tabla No. 1 resume la población entrevistada para cada uno de los planes de estudio y de acuerdo con las clasificaciones establecidas:

TABLA No. 1
POBLACION ENTREVISTADA

	PLAN A	PLAN B	PLAN C	TOTAL
A EMPLEADO	57%	62%	98%	66%
B EMPLEADO & EMPRESARIO	12%	13%	3%	10%
C EMPLEADO EN EMPRESA DE LA FAMILIA	10%	0%	0%	5%
D EMPLEADO EN EMPRESA DE LA FAMILIA & EMPRESARIO	4%	6%	0%	4%
E EMPRESARIO	13%	19%	0%	12%
F DESEMPLEADO	5%	0%	0%	3%
TOTAL	100%	100%	100%	100%

Las categorías A y C corresponden a egresados que están 100% dedicados a ser empleados bien sea en empresas de tipo familiar o empresas propiedad de personas ajenas a su familia.

Las categorías B, D y E corresponden a personas que tienen actividad empresarial independiente. En los casos B y D compartiendo su actividad empresarial con su actividad como empleado y en el caso E actuando 100% del tiempo como empresario.

La categoría F corresponde a profesionales que en el momento de la encuesta estaban desempleados.

La tabla No. 2 resume en forma porcentual las categorías:

TABLA No 2
RESUMEN DE LAS CATEGORIAS

CATEGORIA	PLAN A	PLAN B	PLAN C	TOTAL
A + C (Empleados)	67%	62%	97%	71%
B + D + E (Empresario)	28%	28%	3%	26%
F (Desempleado)	5%			3%

De ella se observa que alrededor del 28% de los egresados de los programas de administración ya tienen alguna actividad empresarial constituida. En cambio, es preocupante la baja proporción de egresados en Ingeniería de Sistemas que han constituido empresas. Las razones para ello pueden ser: a) Una excelente demanda laboral que no los ha colocado en posición de mirar opciones distintas. b) Una falta de orientación hacia la vida empresarial durante su carrera. c) El hecho de ser recién egresados y que todavía no han acumulado la experiencia deseada por ellos para convertirse en empresarios y d) el hecho de que el curso de Creatividad Empresarial se encuentra ubicado en el último semestre de la carrera y por lo tanto el efecto formativo se ve disminuido debido a que a esa altura de la carrera el estudiante no presta suficiente atención a los procesos de formación y ha planeado su carrera profesional en una ruta muy diferente.

2.2.1. ANALISIS DE LOS EMPLEADOS

La tabla No.3 presenta las explicaciones que dan los egresados que están 100% empleados, sobre las causas por las cuales todavía no se inician como empresarios. Como se ve un porcentaje muy significativo aduce la falta de recursos y la falta de experiencia.

Estas explicaciones, si son sinceras, permiten preveer que en pocos años cuando el tiempo les haya permitido acumular experiencia y recursos, muchos de ellos se podrán volver empresarios y los índices de eficiencia del proceso de desarrollo de empresarios del CDEE-ICESI subirán a niveles aun más altos.

Sin embargo, preocupa de estos resultados la alta proporción del concepto "falta de motivación", de nuevo especialmente en Sistemas, y el concepto de falta de ideas.

Sobre otras preguntas que se hicieron es importante observar que el 80% de los miembros de este grupo muestran interés en un programa diseñado por CDEE para darles más orientación empresarial y en el caso de Sistemas este porcentaje sube al 88% haciendo énfasis en la necesidad de mayores conocimientos

TABLA No 3

	PLAN A	PLAN B	PLAN C
FALTA DE RECURSOS	28%	31%	33%
FALTA DE IDEAS	12%	10%	11%
FALTA DE EXPERIENCIA	14%	21%	17%
FALTA DE MOTIVACION	17%	10%	22%

ESTA SATISFECHO	19%	17%	11%
FALTA DE TIEMPO	3%	3%	0%
TODAS LAS ANTERIORES	3%	0%	0%
NO RESPONDE	3%	7%	6%

Muchos de ellos plantearon que el CDEE les dicte seminarios, les brinde asesoría, les dé ideas de negocios y los involucre en su red de información empresarial.

2.2.2. ANALISIS DE LOS EMPLEADOS EN EMPRESAS FAMILIARES

Aunque en este grupo solo se entrevistaron 12 personas, los resultados obtenidos sobre el trabajo en empresas familiares serán muy útiles para la investigación en esa área.

En lo referente a las razones para no haber creado empresa es importante destacar que el 67% considera que le faltan recursos (capital, tiempo, apoyo, oportunidad), y solo el 17% considera que le falta motivación para hacerlo. Solo el 33% de ellos están interesados en un programa de formación de empresarios pero el 61% cree que el CDEE podrá ayudarlo a través de asesorías, ideas de negocios, orientación y contactos con otros empresarios.

Es importante mencionar que el 100% de ellos jamás ha recibido un curso de administración de empresas familiares.

2.2.3. ANALISIS DE LOS EMPLEADOS CON ACTIVIDAD EMPRESARIAL PARALELA.

En este grupo con una muestra de 19 personas, el 47% tiene planes para dedicarse exclusivamente a la actividad empresarial una vez los niveles de rentabilidad y el problema de racionamiento energético se resuelva. Esta situación es altamente favorable desde el punto de vista del CDEE pues es uno de los caminos planteados en el proceso educativo, en el sentido de conseguir algo de experiencia en empresas establecidas y paralelamente darle nacimiento a su empresa propia para que cuando ya se justifique el cambio, producir el desplazamiento hacia una vida empresarial.

Es interesante observar que el 82% de ellos considera que no ha tenido dificultades en el empleo por su actividad empresarial paralela. El 80% de ellos considera que el curso de Creatividad Empresarial fue útil para la creación de su empresa y el 92% cree que el semestre de práctica le ayudó también en este proceso.

Este último resultado llama la atención, pues por mucho tiempo se ha considerado que la orientación empresarial y el semestre de práctica eran dos acciones que no concordaban pues tenían finalidades distintas.

2.2.4. ANALISIS DE LOS EMPLEADOS EN EMPRESAS FAMILIARES CON ACTIVIDAD EMPRESARIAL PARALELA.

Este grupo aunque solo está compuesto por 7 personas, confirmó algunas inquietudes que se tenían sobre la participación de egresados de nuestros programas en empresas familiares. Entre los hechos a destacar están:

El 100% no ha tenido ninguna formación sobre el manejo de empresas familiares.

El 83% ha ejercido su actividad empresarial paralela sin dificultad alguna, pero ninguno plantea la posibilidad de dedicación total, y aquí surge una gran diferencia con los miembros del grupo anterior en que el 47% sí plantea esta posibilidad. Es ello debido solo a que su empleo actual es en empresa familiar? Qué lo desmotiva a independizarse totalmente? He aquí dos interrogantes muy interesantes de investigar.

El 33% de los negocios paralelos se han derivado del negocio familiar base.

El 33% tiene inversión de familia en el negocio.

El 66% de ellos considera que el curso de Creatividad Empresarial le ayudó significativamente a iniciar su negocio, 17% considera que no le ayudó y el 17% no está seguro.

2.2.5. ANALISIS DE LOS EMPRESARIOS

Este grupo compuesto por personas que están 100% dedicadas a la actividad empresarial es el eje central de esta investigación, pues se pudiera decir que son el producto terminado de la acción del CDEE-ICESI.

Está conformado por 22 empresarios (15 mujeres y 7 hombres) de una muestra de 184 egresados o sea un 12%.

La tabla No. 4 muestra como el 77% inició su primer negocio después de los 18 años, lo cual da grandes posibilidades que el primer negocio se iniciara una vez que estuvo bajo el influjo del CDEE-ICESI.

TABLA No 4

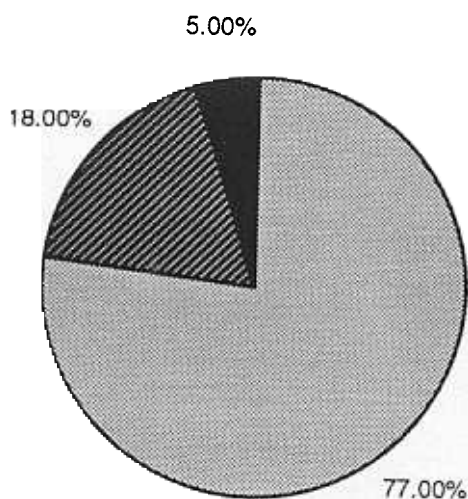
EDAD AL INICIO DEL NEGOCIO

	PLAN A	PLAN B	TOTAL
ANTES DE LOS 18 AÑOS	31%	13%	22%
ENTRE LOS 18 Y LOS 24 AÑOS	31%	37%	34%
ENTRE LOS 25 Y LOS 35 AÑOS	38%	50%	44%

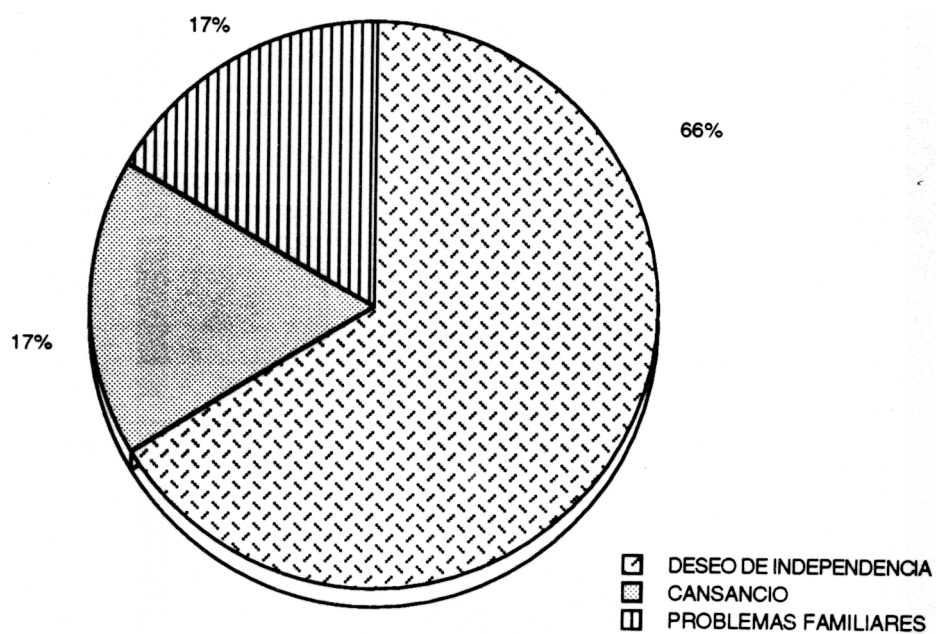
Como lo indica el grafico No.1, el 77% de ellos fue en algún momento empleado y su deseo de independencia fue la base de su decisión de convertirse en empresario.

GRAFICO Nº 1

FUE EMPLEADO



MOTIVO DE RETIRO



Los gráficos No. 2 y 3 plantean en detalle las ventajas y desventajas que ellos ven en su vida como empresarios.

GRAFICO Nº 2
VENTAJAS DE SER EMPRESARIO

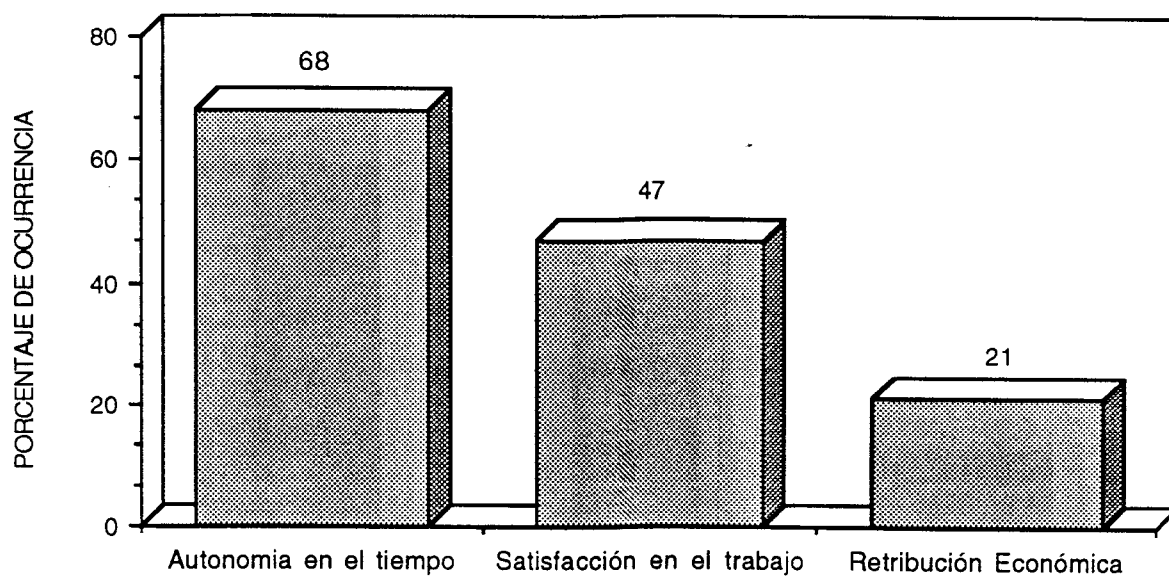
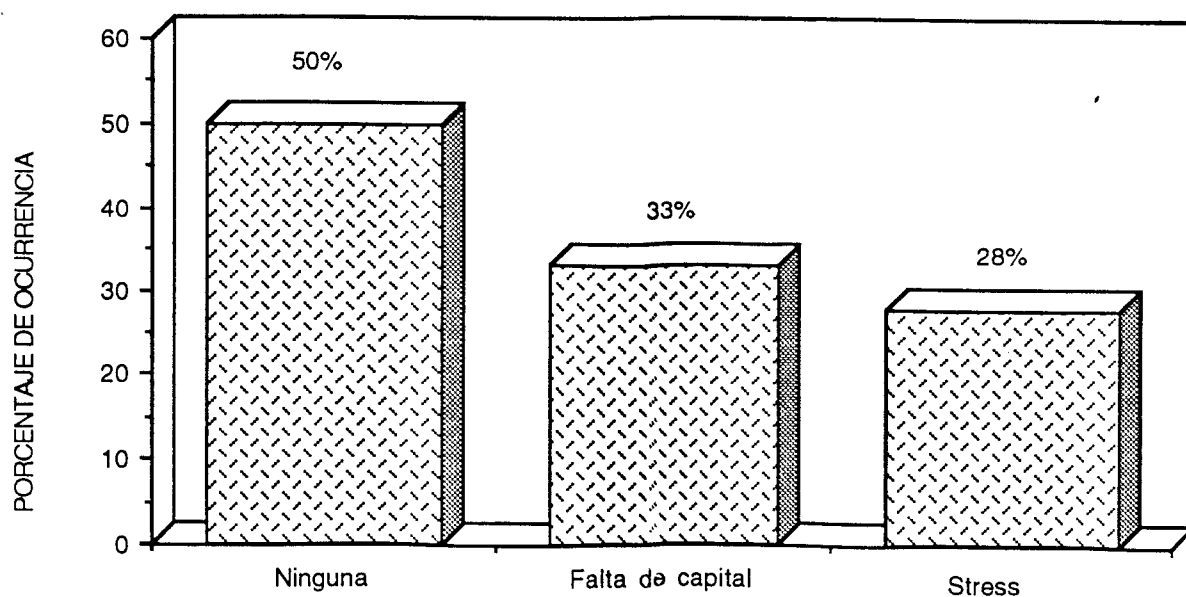


GRAFICO Nº 3
DESVENTAJAS



El grafico No. 4 indica la visión de estos empresarios sobre los factores de éxito del negocio y el gráfico No. 5 muestra el origen de la idea del negocio.

GRAFICO N° 4
FACTORES DE EXITO

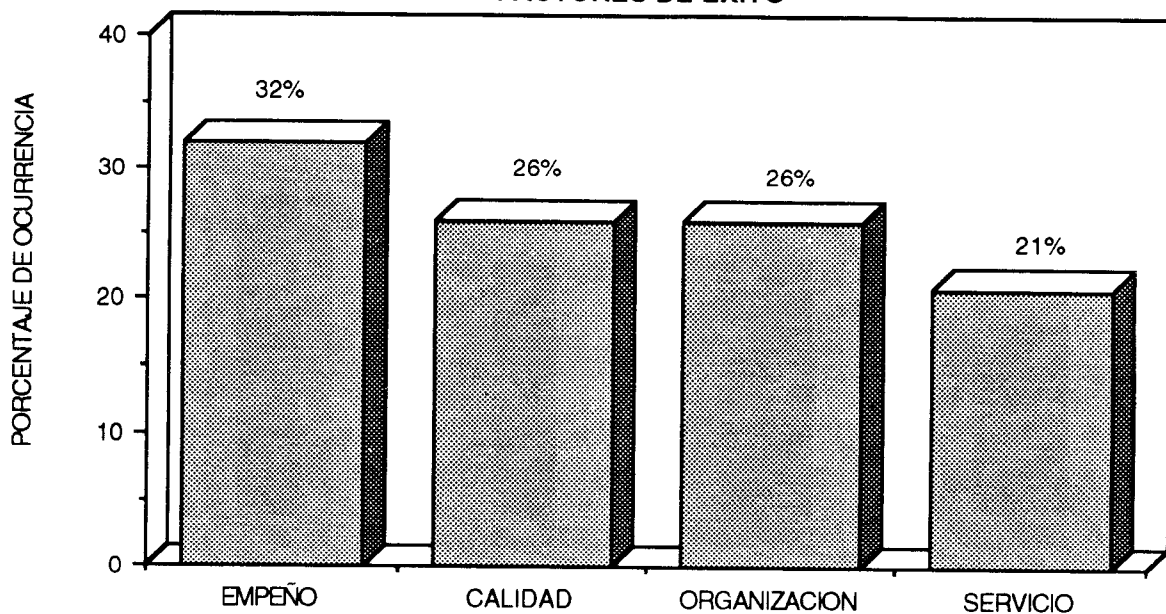
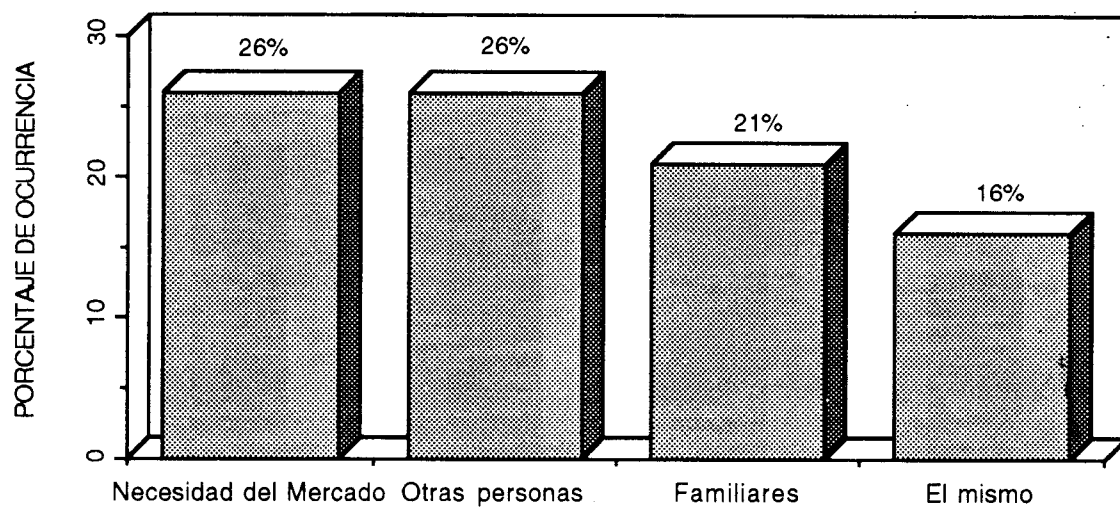


GRAFICO N° 5
ORIGEN DE LA IDEA



En los graficos 6 al 8 podemos apreciar que el 82% de estos empresarios considera que el curso de Creatividad Empresarial les fue útil y solo el 15% ha recibido algún entrenamiento o capacitación en desarrollo de nuevas empresas fuera del ICESI. El 58% de ellos cree que el semestre de práctica fue útil para su proceso empresarial y el 42% considera que no influyó y ninguno cree que lo perjudicó.

GRAFICO N° 6

FUE UTIL EL CURSO DE CREATIVIDAD

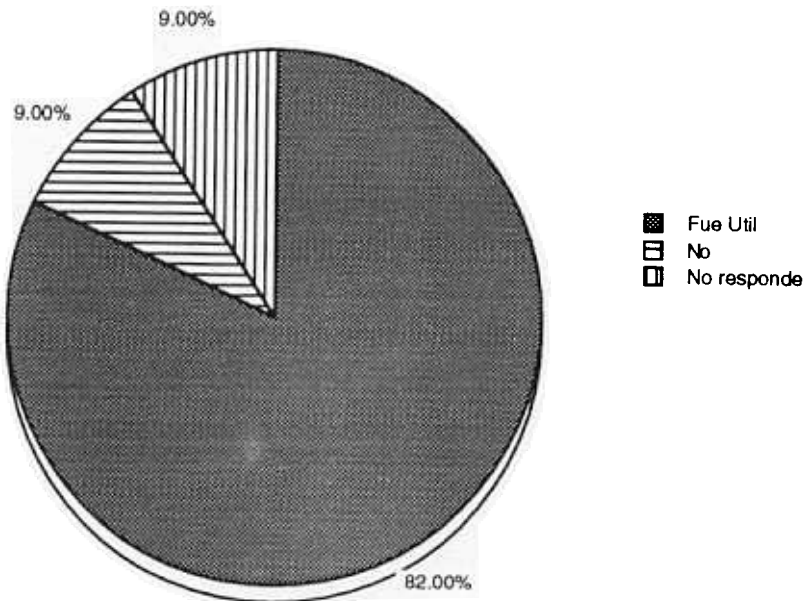


GRAFICO N° 7

CURSO FUERA DEL ICESI

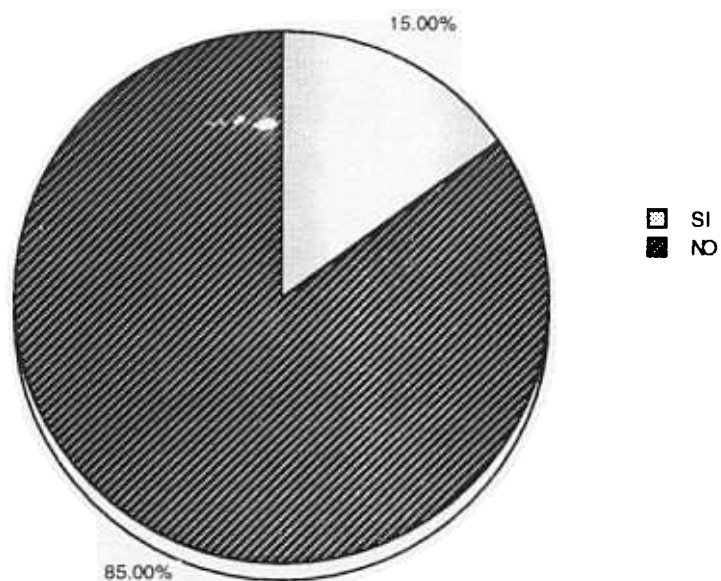
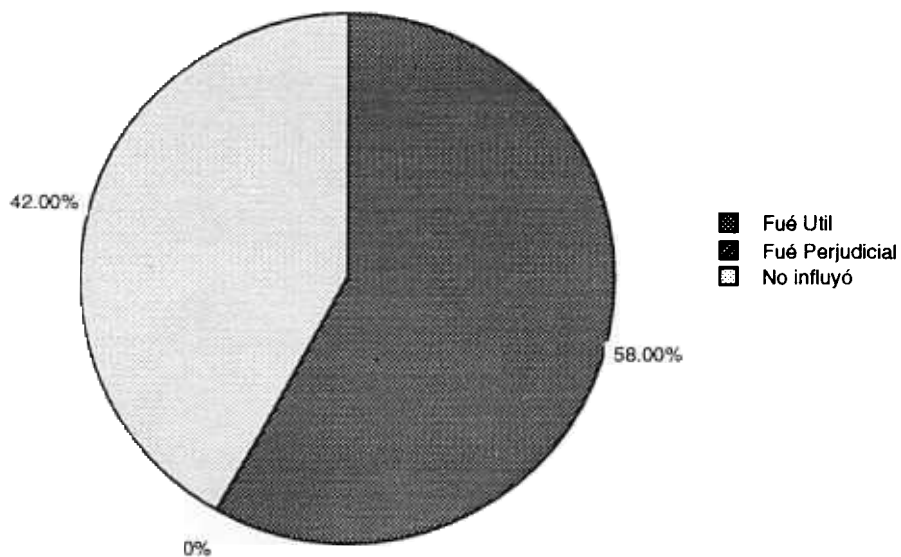
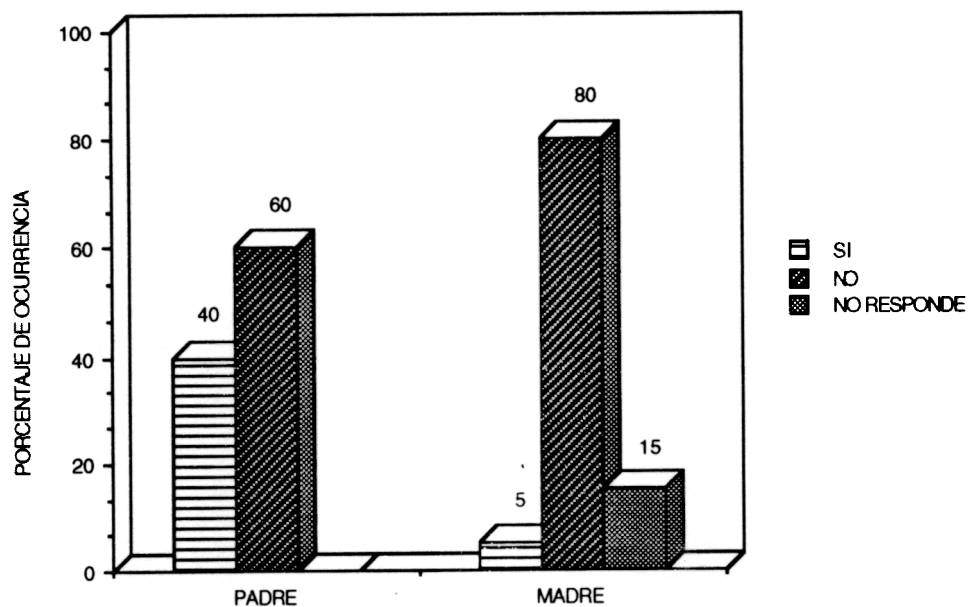


GRAFICO Nº 8
EL SEMESTRE DE PRACTICA



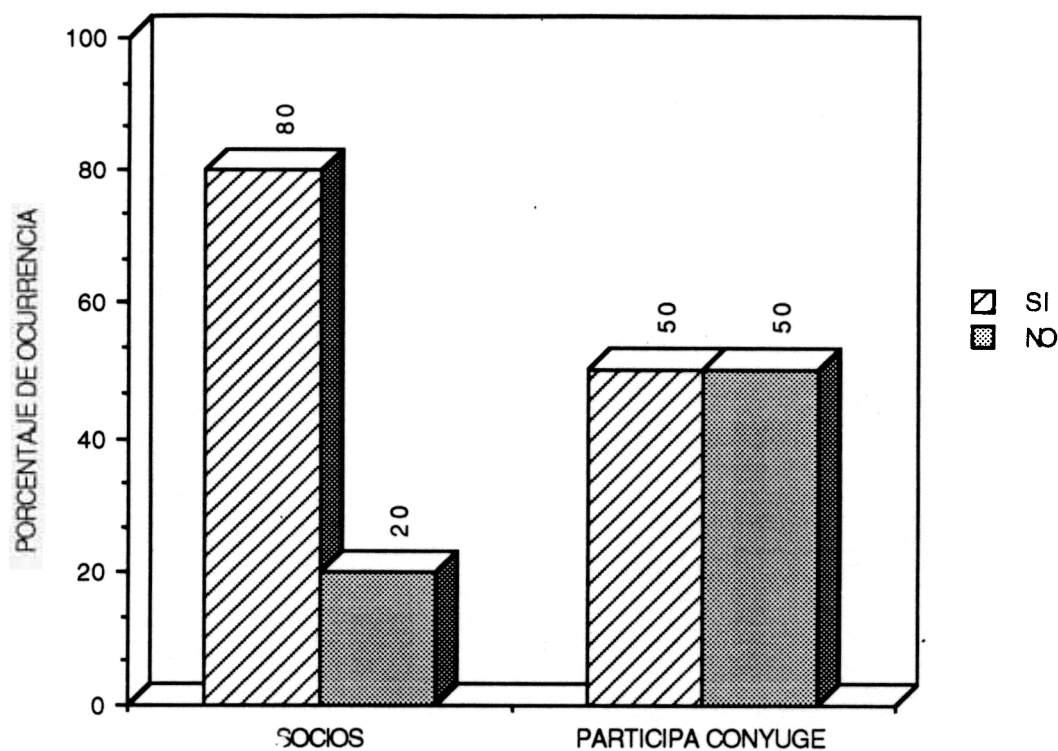
El gráfico No. 9 muestra que la intervención de los padres en el proceso. Es importante destacar solo el 40% de los padres y el 5% de las madres habían sido empresarios, lo cual de nuevo elimina el concepto de nacimiento para ser empresario.

GRAFICO Nº 9
PADRES EMPRESARIOS



El gráfico No. 10 plantea los diversos aspectos relacionados con socios. Es interesante destacar que el 80% de ellos tienen socios y que en el 50% de los negocios participan los cónyuges o sea que claramente se perfila la aparición de empresa familiar.

GRAFICA N° 10
SOCIOS Y CONYUGE EN EL NEGOCIO



El 90% de estos empresarios está interesado en un programa de formación empresarial dirigida por el CDEE.

2.2.6. ANALISIS DE DESEMPLEADOS

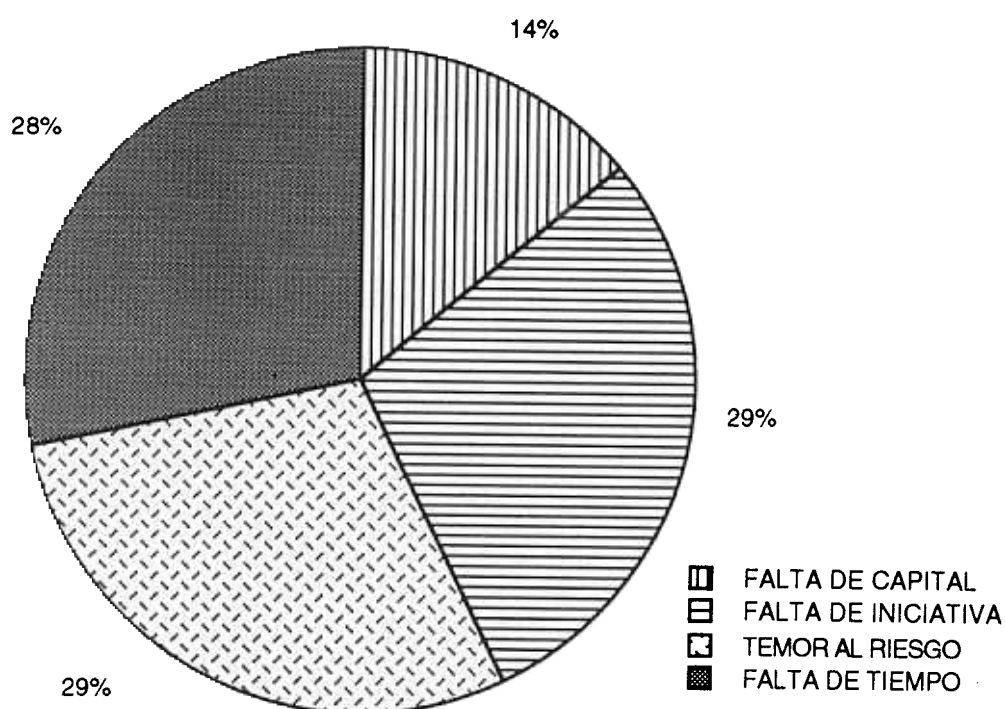
Aunque solo 9 graduados estaban en situación de desempleo, la realidad es que solo 3 de ellos están tratando de conseguir empleo, pues los otros por diversas razones personales (familia, embarazo, viajes, estudios, etc), no estaban en el proceso de identificar un empleo.

El gráfico No. 11 plantea la explicación de estos profesionales por no haberse iniciado como empresarios

El 86% manifiesta interés en un programa de desarrollo empresarial organizado por el CDEE-ICESI y el 71% cree que el CDEE podría ayudarle a volverse empresario mediante asesorías, ideas, seminarios, etc.

GRAFICO N° 11

RAZONES PARA NO INICIAR EMPRESAS



3. CONCLUSIONES

De esta investigación que cubrió el 39% de los egresados de pregrado del ICESI en el periodo Agosto 1984 (primera promoción) a agosto de 1990, (décima tercera promoción), se pueden fácilmente sacar varias conclusiones importantes:

- a) La misión que el ICESI y el CDEE-ICESI se trazaron de modificar sustantivamente la tendencia ocupacional de sus egresados se ha conseguido. El hecho de que ya el 26.1% de sus egresados tenga actividades empresariales, bien sea con dedicación total o parcial, es una muestra incontrovertible de éxito en este concepto. Indudablemente será necesario esperar un poco más para ver si las promociones de los años 89, 90 y 91, modificarán sustantivamente esta cifra una vez haya transcurrido su proceso de definición profesional, hayan adquirido experiencia y hayan acumulado recursos.

Este 26.1% es aún más significativo cuando se tiene en cuenta el hecho de que la orientación empresarial en el ICESI no es optativa, o sea que esta cifra es sobre el total de estudiantes y no sobre los estudiantes que manifiestan interés en este campo, o que ya llegan con ideas, o que ya tienen empresas iniciadas.

- b) Es altamente alentador para el CDEE-ICESI que una proporción del 80% de los empresarios considere que el "Curso Creatividad Empresarial" les fue realmente útil. Si se entiende que este es el único curso del currículo que trata el tema de creación de empresas, surge muy claro una evaluación positiva del diseño de dicho curso y de los profesores involucrados en ello.
- c) Aunque en este artículo no se han presentado algunos temas de investigación, asociados con el desarrollo profesional de los empleados; de las entrevistas con ellos surgieron claramente algunas ideas que el CDEE-ICESI y el curso Creatividad Empresarial han promovido: Creatividad e Innovación, liderazgo, relaciones interpersonales, capacidad de comunicación y venta de ideas, motivación al logro, disposición a la toma de riesgos moderados, planeación de carrera, evaluación de proyectos, estudios de mercado de nuevos productos, etc., que son otra serie de subproductos de este proceso educativo que no se pueden evaluar solo en función de los empresarios.
- d) El concepto de desarrollo del espíritu empresarial y el semestre de práctica no son contradictorios, son más bien, aunque parezca extraño, complementarios, pues proveen al estudiante de una experiencia sobre el mundo empresarial que antes no tenía. Es importante destacar que algunos alumnos del ICESI hacen su semestre de práctica creando empresas.
- e) El tema de empresas familiares sigue siendo un gran interrogante, pues como se ve de la muestra los profesionales siguen presentando una falta total de capacitación en el área de administración de empresas familiares.
-

Algunos aspectos, no reportados en este artículo, pero sí en la investigación, claramente indican que hay condiciones especiales en la administración de empresas familiares que ameritan un análisis más detallado.

- f) La gran mayoría de egresados del ICESI, manifiesta interés en programas de capacitación empresarial dirigidos por el CDEE-ICESI; e igualmente manifiesta interés en que el CDEE-ICESI les brinde servicios como asesoría, banco de ideas, red de contactos con empresarios ICESI, etc.
- g) Es importante destacar como los dos pilares del curso de Creatividad Empresarial : motivación y plan de negocio logran cabalmente sus objetivos y son reconocidos y aceptados por los egresados sean o no empresarios.

RECOMENDACIONES

De esta investigación longitudinal surge una serie de recomendaciones importantes:

- a) Establecer un mecanismo anual de contacto con egresados que permita ir viendo su proceso de desarrollo empresarial y que permite tener una noción actualizada cada año sobre nuevos empresarios, nacimientos de empresas, muertes de empresas, etc., por promoción para así poder evaluar el desenvolvimiento empresarial de los egresados.
- b) Iniciar un proceso de preparación de historias empresariales de los empresarios ICESI, especialmente de aquellos que ya están por encima de los 10 empleados.
- c) Estudiar la posibilidad de introducir en el currículo otras actividades obligatorias para los estudiantes del ICESI, de forma tal que haya una mayor posibilidad de afectar sus decisiones profesionales.
- d) En el caso de Ingeniería de Sistemas es absolutamente necesario estudiar que está pasando. si es un problema de su alto mercado laboral, o si es un problema de formación, o si es un problema de ubicación del curso, o si es un problema de falta de identidad de objetivos entre la Decanatura y el CDEE-ICESI.
- e) Sería muy interesante que otras instituciones que tienen programas universitarios de desarrollo del espíritu empresarial acometieran investigaciones como estas, con el propósito de que se puedan hacer comparaciones entre programas y se puedan identificar los factores básicos.

AGRADECIMIENTOS

Los autores agradecen a las directivas del ICESI por el apoyo brindado a esta investigación. Igualmente a los egresados del ICESI y a los alumnos del curso de Creatividad Empresarial por su cooperación en el trabajo investigativo, a la asistente de investigación Lina María Bernal por su valiosa colaboración con la tabulación de las encuestas y a la señorita Sonia Ramos S., por su labor secretarial.

BIBLIOGRAFIA

Bonnett Liliana , Jiménez Jorge.E., "Situación ocupacional de egresados del ICESI". Octubre 1991.

Jiménez J.E., Varela V. Rodrigo., "Investigación longitudinal de egresados del ICESI" marzo 1992.

CDEE ICESI. Boletín descriptivo 1990