

ESPIRITU EMPRESARIAL EN LA EDUCACION PRIMARIA: LA EXPERIENCIA DEL CDEE.

Rodrigo Varela V.

Director
Centro de Desarrollo del Espíritu Empresarial
Universidad Icesi
Cali, Colombia

Melquicedec Lozano P.

Director Académico y de Recursos Educativos
Centro de Desarrollo del Espíritu Empresarial
Universidad Icesi
Cali, Colombia.

INTRODUCCION

EL CENTRO DE DESARROLLO DEL ESPIRITU EMPRESARIAL DEL ICESI (CDEE) dentro de su objetivo principal de motivar y formar a la comunidad bajo su área de influencia en el desarrollo de acciones creativas que impulsen la generación de nuevas empresas que ayuden a solucionar el problema del desempleo del país, diseñó desde su inicio una serie de actividades de docencia, investigación, extensión y servicios.

Dentro de las actividades de extensión, el CDEE realiza diversos programas que difunden las ideas básicas del proceso empresarial entre la comunidad, en respaldo de los principios democráticos y de libre empresa que son soportes del desarrollo económico y social del país.

Uno de esos programas es el seminario ESPIRITU EMPRESARIAL EN LA EDUCACION PRIMARIA, dirigido a los docentes, que se desempeñan en este importante nivel de la educación y cuya influencia pedagógica es fundamental para estimular en los niños el desarrollo del Espíritu Empresarial.

El seminario plantea criterios de valioso interés para los participantes llevándolos a cuestionar, replantear y modificar las estructuras docentes que manejan y los elementos utilizados en ellas.

A continuación se tratará de exponer la totalidad del programa y las respuestas que hemos encontrado a través de nuestra experiencia en la conducción del mismo.

ANTECEDENTES

El programa fue iniciado por el Centro de Desarrollo del Espíritu Empresarial en el año 1988 y desde entonces más de 350 profesores entre damas y varones que desarrollan su actividad docente en el nivel de educación básica primaria han participado en #1. FA

programa w ha realizado tanto en Cali, como en Honduras país en el que se ejecutó mediante un Contrato de Prestación de Servicios con el PNUD-ONUDI.

La gran mayoría de los participantes en el programa tienen título profesional de licenciatura en alguna de las ramas de h educación; sin embargo, personas con estudios diferentes, pero as(mismo vinculadas al sistema educativo en el nivel primario han tomado participación. Podemos resaltar entre otros titulados distintos a] licenciado los siguientes : Bachiller Pedagógico, Bachiller Normalista, Bachiller Rural, Abogado (a), Contador Público, Técnico Pesquero, Sicólogo (a), Bachiller Académico, Administrador de Empresas.

El programa tiene el reconocimiento del Centro Experimental Piloto del Valle, organismo estatal que aprueba los créditos para ascenso de los profesores en el escalafón nacional docente.

Aunque su promoción se ha venido realizando fundamentalmente en la ciudad de Cali, los docentes participantes provienen también de otras ciudades del departamento del Valle, entre las cuales figuran : Dagua, Cerrito, Yumbo, Yotoco, Zarzal, Jamundi, Pradera, La Cumbre, Palmira, Trujillo.

Los asistentes son personas vinculadas a los sectores educativos público y privado en colegios y escuelas ubicados en las ciudades antes mencionadas.

Del intercambio de opiniones y experiencias con ellos se ha derivado el enriquecimiento continuo del programa y paulatinamente se han ido mejorando y actualizando las ideas y las actividades relativas a los diferentes temas.

CONCEPTUALIZACION

El CDEE considera igual que otras entidades, que el carácter, los valores, los atributos y/o las características del empresario son formables, y que el desarrollo de ellos, entendido como el desarrollo del espíritu empresarial se puede y se debe realizar a través de diversos medios fortuitos sin afectar los objetivos tradicionales de esos medios. En ese sentido, la educación formal, la educación hogareña, la formación en el medio socia son elementos básicos, para el desarrollo de la cultura empresarial, que es la única que puede garantizar un desarrollo armónico y democrático.

Existe evidencia histórica que indica que aquellas culturas que incentivan activamente el desarrollo de los valores propios, al espíritu empresarial han experimentado algunos, años después períodos de desarrollo y florecimiento.

El desarrollo no se da por decreto o por casualidad, se da porque una comunidad toma la iniciativa, forma su gente, realiza acciones, establece políticas, aporta recursos, etc., para proveer las condiciones generales necesarias para que las empresas nazcan, crezcan, se desarrollen y al cumplir su ciclo vital se transformen bien, sea por un cambio de negocio o por cederle su posición a otra organización innovadora que logró superarla. Sin embargo recordemos que esta infraestructura requiere del hombre empresario, el hombre que tome decisiones, el innovador y este también tiene que ser producido por el sistema.

Por eso si se desea estimular y fomentar el desarrollo, hay que empezar por crear una cultura empresarial y por producir personas que hagan suyos los valores normales del proceso empresarial, pues solo así se podrá tener un proceso ordenado y continuado de generación de nuevas empresas. Esa cultura empresarial debe producir gente que quiera progresar y ayudar a otros a progresar a través de procesos de innovación empresarial.

Para lograrlo se requiere una acción formadora de valores y actitudes que debe empezar, a crearlos, o al menos a no destruir las bases de ellos, desde la escuela primaria; que debe proveer conocimientos elementales sobre el proceso empresarial y reforzar los valores básicos en la secundaria, que debe aprovechar los estudios universitarios para la elaboración de planes de negocio y el establecimiento de nuevas organizaciones. Pero dicha Cultura requiere refuerzo en el hogar y acciones encaminadas a aquellos que no siguen la vida del sistema educativo formal. Es básico también proveer apoyos a todas las personas que deciden iniciar una empresa.

El CDEE es consciente de que la gran mayoría de los educadores no conocen, desafortunadamente, ni los conceptos básicos de desarrollo empresarial, ni los valores y/o actitudes y/o atributos del empresario, y por lo tanto ha considerado como parte de su misión el brindar una capacitación especializada a los maestros de primaria para que puedan ellos luego difundir estas ideas tanto entre sus alumnos como entre otros maestros y se vaya logrando un efecto de crecimiento de esta nueva corriente educativa.

Allan Gibb define una cultura empresarial como el conjunto de valores, creencias y aptitudes que fortalecen la convicción de lo bueno que es que la gente desee ser independiente, desee hacer lo que ellos quieran buscando tener éxito y autosatisfacción en la sociedad. Expresa que esta cultura empresarial puede ser dictada por la estructura de tareas, por las circunstancias y por la disposición de las personas, o sea que se puede aprender. Indica que es, un desafío real para escuelas, colegios, universidades, políticos, administradores, banqueros.

Manifiesta Gibb que, sin embargo, la gente puede ser emprendedora en todas las situaciones de la vida, siempre y cuando se presenten ciertas condiciones que él llama las esencias de la cultura empresarial : independencia, libertad, capacidad de tener control sobre las decisiones, que se toman, el sentimiento de compromiso y de responsabilidad. Estos componentes se toman del ambiente que rodea a la persona, pues si desde la niñez le toca vivir y crecer en medio de una cultura emprendedora y se tiene la posibilidad de trabajar y familiarizarse con tareas u oficios específicos, entonces, como resultado de todo ese ambiente desarrollará algunos atributos y aprenderá a vivir con la incertidumbre y a ser mas emprendedor. Así podrá enlazarse con las diferentes redes (capacitadores, bancos etc.) para que faciliten su entrada a la formación de empresas.

Por su lado, David McClelland estudia en profundidad los efectos de la motivación al logro en las personas y argumenta que la gente se mueve según los niveles de motivación que tenga.

Formula una teoría donde indica que hay fundamentalmente tres tipos de

motivaciones : la motivación al logro, la motivación a la afiliación y la motivación al poder.

McClelland encontró que había una relación muy grande entre la gente que en su investigación manifestaba alto nivel de logro y la gente que presentaba características empresariales, y analizó caso tras caso y observó que siempre que las personas manifestaban un alto nivel de logro, ellas estaban vinculadas a actividades empresariales.

McClelland planteó la hipótesis de que si uno quiere producir empresarios lo que tiene que entender es como es el proceso de motivación al logro y como es, que ese proceso funciona. Empezó a estudiar a las personas que tenían alta motivación al logro y encontró que estas personas reunían una serie de características que él llamó las características de los logradores:

- ? Personas con confianza en sí mismas, en su capacidad; personas que se entusiasman enormemente cuando los resultados dependen de ellas mismas y no son el producto, de la casualidad.
- ? Son personas que establecen metas moderadas. No se lanzan a buscar algo muy difícil de alcanzar. Se establecen metas y a medida que llegan a ellas se van trazando otras un poco más difíciles y las van alcanzando. Consideran la necesidad de un proceso paulatino hacia el logro de esas aspiraciones.
- ? Son personas que toman riesgos medidos, riesgos calculados.
- ? Son personas que necesitan retroalimentación Les gusta hacer las cosas y saber lo más pronto posible como les fue.

McClelland en su investigación analizó los períodos de desarrollo de ciertos países y trató de ver que fue lo que se hizo en esos países, antes de originarse desarrollo en ellos. Estudió la historia y el proceso de desarrollo de naciones como Grecia, Francia, España, Inglaterra, Estados Unidos, etc., y detectó que estos desarrollos podían tener alguna relación con la educación recibida por la gente. Y lanzó una hipótesis: si a un niño lo entrenamos y lo formamos para que desarrolle un alta motivación al logro, ese niño tendrá una alta probabilidad de que cuando sea adulto, sea empresario. Y si en una comunidad llegamos a tener en un momento dado un buen número de empresarios, obviamente vamos a tener un buen nivel de desarrollo.

McClelland, determinó entonces que habla que mirar la educación en la niñez de aquellas personas que en un momento dado estaban propiciando desarrollo para un país. Investigó cuales fueron los tipos de lectura infantil que habían existido en esos países 30, 40 ó 50 años antes de que presentara desarrollo. Encontró algo muy interesante, y es que cuando los niveles de coeficientes de logro en las lecturas era altos, 40 ó 50 años después se presentaban altos niveles de desarrollo económico.

McClelland le hizo a esto todas las pruebas correspondientes a una investigación y demostró que se cumplía para una gran cantidad de culturas.

Este resultado de McClelland nos está planteando a todos, que si queremos tener un significativo crecimiento en el desarrollo económico y social, sólo lo vamos a lograr en la

medida en que logremos crear en nuestros hijos y en nuestros niños, un alto nivel de formación con lecturas y enseñanzas a través de las cuales ellos puedan alcanzar un alto nivel de logro.

Estas ideas del CDEE, de Allan Gibb, de Shapiro y de McClelland, constituyen la base fundamental bajo la cual se diseñó y se ejecuta este programa de Desarrollo del Espíritu Empresarial para Maestros de Primaria que el CDEE-ICESI ofrece, el cual tiene dos postulados fundamentales:

- ? El proceso de formación de una cultura empresarial hay que empezarlo desarrollando en el ser humano, desde la mas temprana edad posible, los valores culturales propios al espíritu empresarial, y
- ? Los maestros de educación primaria son el mejor instrumento para producir este cambio de mentalidad en el sistema educativo.

EL PROGRAMA

El programa **ESPIRITU EMPRESARIAL EN LA EDUCACION PRIMARIA** tiene en su estado actual los siguientes componentes:

Objetivo

Objetivo general

Hacer reflexionar a los profesores de primaria acerca de la importancia que su actividad docente tiene en el desarrollo de valores en la comunidad que contribuyan a formar y fortalecer una cultura empresarial, la cual impulse social y económicamente al país.

Objetivos específicos

Al finalizar el seminario los docentes de primaria participantes están en condiciones de :

Analizar los aspectos fundamentales del contexto socio-económico-político-cultural en el cual vivimos y percibir cómo dentro de él existen oportunidades que pueden ser aprovechadas a través de un proceso empresarial organizado.

Entender que la formación de empresarios tiene mayores alcances si se inicia preferiblemente en los primeros años de vida del niño, adaptando los esquemas, de docencia a la búsqueda y desarrollo de valores tan importantes como la creatividad, la motivación al logro, la independencia y la innovación.

Desarrollar formas educativas y recursos, que dentro del currículo educativo de primaria puedan ser aprovechados para fomentar el desarrollo del Espíritu Empresarial.

Introducir y aplicar algunos de los elementos del proceso empresarial tanto en los esquemas de enseñanza como en la propia vida de los docentes de primaria.

Contenido

Cuatro sesiones completamente interrelacionadas conforman el contenido del programa: el desarrollo socioeconómico y el proceso empresarial; currículo y valores de espíritu empresarial; creatividad e integración de conceptos. Veamos :

El desarrollo socioeconómico y el espíritu empresarial

Se exponen las bases conceptuales que determinan la importancia de una educación que dé lugar al desarrollo del Espíritu Empresarial y, se pone de manifiesto algunos de los criterios y comportamientos que se han de modificar en la comunidad para tornarla más independiente.

Se ilustran las tendencias y cambios que se han venido dando y se darán en el mundo, la necesidad de conocerlos y analizarlos profundamente para tener más claridad sobre las verdaderas acciones, criterios, valores y comportamientos que debemos adoptar para generar una verdadera cultura empresarial.

La relación existente entre desarrollo socioeconómico y espíritu empresarial es, explicada detalladamente para mostrar cómo la ausencia de éste ha impedido un crecimiento significativo de Latinoamérica, comparado con el que si han tenido otros países, asiáticos, y europeos que en algún momento de su historia vivieron circunstancias bastante deprimentes, como en el caso, de Korea, Japón o Alemania, una vez terminadas las respectivas guerras que debieron afrontar.

Se revisa el concepto de empresario y sus características, así como los mitos y las teorías básicas existentes sobre el proceso empresarial. En este último se enfatizan fundamentalmente las teorías de Albert Shapiro y David McClelland y, finalmente, se hace notable la profunda relación existente entre ellas y la labor académico-formativa de los docentes de primaria.

Currículo y valores del Espíritu Empresarial

- ? Dentro del marco del proceso de enseñanza-aprendizaje se analizan los objetivos generales y los procedimientos utilizados en las áreas de lenguaje (lectura-escritura) y artes plásticas.
- ? Se efectúa un diagnóstico minucioso de los problemas de conceptualización y manejo de los términos creatividad, logro, independencia e innovación para redefinirlos y utilizarlos apropiadamente en el marco institucional.
- ? Se insta a los docentes para que replanteen sus esquemas de clase y fomenten en el alumno los valores antes mencionados, a través de diversas actividades: lecturas infantiles, ejercicios de percepción, manualidades en plastilina y otros elementos, trabajos con material desechable, utilización de los colores, etc.
- ? Se propone a los participantes la búsqueda y utilización de nuevas estrategias metodológicas de trabajo académico y formativo, que permanentemente motiven al niño y a los propios docentes el descubrimiento de sus potencialidades y a la

apropiación de conceptos, valores y comportamientos que puedan ser tomados independientemente y aplicados en su medio.

Creatividad

- ? Explicación del concepto "Creatividad" y de los tipos de razonamiento : analítico (lógico), creativo (trabaja con la imaginación), dialéctico (trabaja con la contradicción).
- ? El pensamiento creativo visto como un razonamiento lateral, de multirespuestas, divergente. La manifestación de la creatividad cuyos fundamentos son la imaginación (Capacidad de asociación) e información (sensorial y conceptual)

Percepción de la creatividad como uno de los valores fundamentales del Espíritu Empresarial. El trabajo del docente en la formación de la personalidad creadora, es decir, en la creación de un ambiente en el que ha de ser posible la manifestación incondicional de la libertad interior.

Argumentación de la creatividad como íntimamente ligada a condicionamientos socio-culturales y principalmente a los procesos de enseñanza aprendizaje, pues son éstos últimos los que generalmente transmiten y refuerzan esos condicionamientos.

La comprensión de que la capacidad creativa se ve obstaculizada por diversos factores y que uno muy claro hace referencia a los comportamientos humanos como : la dependencia, la repetición automática de lo aprendido, las normas y valores socio-culturales, el temor a equivocarse, el temor a tomar riesgos, el temor a hacer el ridículo. Las diversas formas de evadir estos obstáculos y facilitar el desarrollo de la creatividad. La actitud del docente, flexible, tolerante y dispuesta al cambio.

Examen de los diferentes pasos para desarrollar la creatividad : análisis de problemas, búsqueda e identificación de la información relevante, evaluación con sentido crítico, surgimiento de la solución, validación o prueba, difusión de la idea creativa

Integración de conceptos

Sección final en la cual se resumen todos los temas anteriores enfatizando la estrecha relación existente entre cada uno de ellos.

Se exhorta a los docentes a presentar por escrito diferentes remisos creativos y los diferentes temas de los contenidos de clase en los cuales se pueden aplicar. Por último, se les solicita realizar la planeación de una clase teniendo en cuenta la integración entre el tema y los recursos creativos.

Metodología

La primera parte del seminario es magistral, dando lugar a los participantes a expresar sus inquietudes acerca de los temas expuestos.

La segunda es tipo taller. Los docentes deberán realizar las acciones prácticas indicadas por el conferencista a través de la utilización de cuentos, infantiles, crayolas, plastilina y otros materiales.

La tercera parte también es tipo taller. En ella se combina la explicación magistral con la resolución práctica de ejercicios propuestos que buscan la percepción clara de los conceptos creativos y la forma de vivenciarlos de una manera práctica.

La cuarta parte se desarrolla a través de un intercambio de criterios por parte de todos los asistentes para llegar luego al aporte individual escrito de metodologías creativas que han de ser utilizadas al manejar los contenidos académicos considerados en el currículo de la educación primaria.

RESULTADOS

Las experiencias con los participantes en los seminarios realizados desde 1988 hasta la fecha permiten evidenciar ya sea la toma o fortalecimiento, o bien el abandono, de sentimientos, actitudes, condiciones, valores o criterios por parte de los docentes.

Para determinarlo, nos hemos apoyado en la evaluación que los participantes realizan al final de cada seminario. En ella se les insta a que expresen detalladamente sus opiniones sobre la experiencia vivida y cuales fueron las cosas que obtuvieron.

Al analizar la información recogida en las evaluaciones se detectó que ésta mostraba una intensa relación del profesor ya fuera con el alumno, con la Institución, con el ambiente externo a la Institución o con sus propios intereses personales.

El profesor, una vez que ha participado en el programa, adopta una posición donde comprende claramente que su aporte en la creación de una Cultura empresarial no se puede dar de una manera completa y organizada si se maneja sólo en la relación profesor-Alumno y, tal como lo muestra la figura A, las inquietudes y valores que manifiesta se relacionan también fuertemente con la Institución y con su entorno.

En otras palabras, el profesor de primaria involucra a su manejo particular con el niño una gama de factores que afectan esa relación. Se hace consciente del efecto que ambos, profesor (2) y alumno (3), reciben de la Institución (1) y del entorno (4) de ésta. Igualmente, toma conciencia de que profesor, alumno e Institución afectan ese entorno y éste, a su vez afecta de nuevo a aquellos para repetirse el ciclo. Por lo cual aparece algo muy claro aquí: El profesor de primaria se convence de que difícilmente renovará el medio ambiente extrainstitucional por sí sólo de una manera directa pero que en cambio sí lo puede hacer, con alcances muy significativos, a través de los niños que educa.

Hay otro factor importante que los docentes de primaria dejan entrever y que no se destaca en la figura A con un número, pero que igual juega un papel importante en todo el proceso; corresponde a los intereses, personales (no docentes) del profesor, pues estos también se involucran en todo el sistema y de una y otra forma inciden en la orientación que se le da a los niños.

Estas manifestaciones que los docentes de primaria han expresado en términos de criterios, valores, actitudes o sentimientos las hemos clasificado en los siguientes cuatro grupos, de acuerdo al factor con el cual se evidenció un mayor predominio en la relación.

Por la relación Profesor-Alumno

Por la relación Profesor-Institución

Por la relación Profesor-Ambiente (Socio-Económico-Político-Cultural)

Por la relación con la vida particular del profesor no ligada directamente a su labor docente.

No se pretende que esta clasificación sea estrictamente aceptada, pues como se podrá ver, algunos sentimientos ubicados en determinado grupo guardan estrecha relación con otros; sin embargo, la clasificación se ha hecho atendiendo lo que los docentes han expresado en las evaluaciones hechas sobre el programa y en virtud de ello se presentan a continuación.

Por la relación profesor-alumno

? Los profesores se sienten GENERADORES y expresan que bajo este aspecto hay tres cosas fundamentales que deben generar :

? Generar en los niños aspiraciones diferentes a las que tradicionalmente se encuentran en ellos.

? Generar en los niños IDEAS que les permitan ver variedad de caminos.

? Generar hombres, nuevos con espíritu dinámico e independiente.

Se detecta el interés de hacer una REFLEXION PEDAGOGICA que estimule la consecución de algunos aspectos fundamentales en la labor de pedagogía, por lo cual los docentes manifiestan que :

? La actitud del docente ante el estudiante debe cambiar.

? Se debe pensar y evaluar acerca de los errores que estaba cometiendo con los alumnos.

? El profesor debe considerar un replanteamiento de su actitud pedagógica y metodológica.

? Se debe cuestionar el manejo del currículo en la clase.

? Es urgente renovar el proceso de Enseñanza-Aprendizaje, pues sigue siendo estático y estructurado.

? Los docentes indican que el seminario les inyecta la tendencia a no contentarse con lo aprendido en él y, por el contrario, ir al encuentro de otros elementos que

complementen lo que aprendió. Es la inclinación a una BUSQUEDA que expresan particularmente en:

- ? El descubrimiento de capacidades en el niño que ayuden a estimular su desarrollo.
- ? La detección de características que puedan ser aprovechadas para que el proceso creativo sea más rápido.
- ? La identificación de fallas en las cuales se incurre en el proceso Enseñanza-Aprendizaje.
- ? La búsqueda de otros valores tan importantes como los conocidos en el seminario que refuercen el concepto de Espíritu Empresarial.
- ? La búsqueda de estrategias que aplicadas lleven a grandes logros y satisfacciones del alumno.

Los docentes, se sienten comprometidos y piensan que ese, COMPROMISO se debe dar principalmente en:

- ? La claridad del rol como docente como un medio para que los niños se desarrollen como seres integrales : con conocimientos, con ética, con respeto, con responsabilidad social.
- ? La obligación de ayudarles a aumentar su capacidad creativa.
- ? La necesidad de darles oportunidad de exponer sus criterios e ideas.

Creen en la necesidad de llevar hasta el aula las experiencias vividas en el programa y en esta posición de DIFUSOR expresan sus deseos de compartirlas con los alumnos.

Los docentes participantes dejan percibir su concepto de VALORACION y en este sentido creen que es, fundamental darle valor al niño como ser humano al que se le ha de entregar una orientación adecuada y del que también se han de recibir muchas enseñanzas.

Manifiestan haber encontrado la necesidad de brindar a sus alumnos un mayor RESPETO y lo sintetizan substancialmente en:

- ? Respetarles sus formas de pensar y dar más libertad a sus ideas e inquietudes.
- ? Respetar sus intereses académicos y sus intereses no académicos .

Identifican y aceptan que existe una relación directa entre la edad de las personas y la formación del espíritu empresarial. Se palpa que al RELACIONAR estos dos conceptos ven con más claridad cual debe ser su papel con los niños que están formando.

Los Docentes participantes se ponen en una actitud de DAR, de producir, de rendir fruto o provecho y establecen como sus nuevos compromisos:

- ? Introducir en la actividad docente la inclinación a la independencia. Desarrollar en los alumnos el espíritu empresarial.
- ? Ayudar a producir seres creativos.
- ? Inculcar una alta motivación al logro.
- ? Formar con valores que den grandes posibilidades de salir adelante en la vida.
- ? Enriquecer académicamente.

Por la relación profesor-institución

Los docentes consideran que actúan bajo esquemas demasiado conservadores que limitan su accionar y que por lo tanto se deben **AMPLIAR LAS FRONTERAS** teniendo en cuenta :

- ? La proyección de la labor docente hacia la formación de valores.
- ? Una mente abierta a la creatividad y en ningún momento ceñida a modelos y esquemas inflexibles.
- ? El rompimiento de políticas y criterios institucionales que ocasionan barreras en el proceso Enseñanza-Aprendizaje.

Los docentes consideran que efectivamente debe haber un **CAMBIO** y argumentan que para hacerlo efectivo ellos pueden ayudar principalmente con :

- ? La entrega de nuevas propuestas metodológicas.
- ? La obtención de herramientas diferentes a las ya existentes para que al cabo acciones más útiles en la institución.
- ? La renovación de elementos y conceptos que son de uso, corriente en la labor de educar: currículo recurso., criterios y comportamientos errados de directivos y docentes.
- ? La creación de nuevos estilos docentes de enseñanza.

La aplicación de los principios de McClelland sobre motivación al logro.

La introducción de la creatividad y el espíritu empresarial en los contenidos programáticos de las escuelas.

Sienten la satisfacción de haber vivenciado un **CRECIMIENTO** al recibir los conocimientos y ser partícipes de las diferentes actividades del programa, sobre todo al recibir capacitación en cuanto a:

- ? Lo que es una empresa.
- ? Los factores que intervienen en la formación de un empresario.
- ? Los fundamentos del proceso de desarrollo del espíritu empresarial.

- ? Las pautas conceptuales y metodológicas para desarrollar espíritu empresarial y creatividad en alumnos.
- ? Cómo mejorar o desarrollar b capacidad creativa en si mismo, y así lograría en los estudiantes.

Experimentan una actitud de **TOMA DE INICIATIVA** y la expresan:

- ? Queriendo ser participes en la creación en el ambiente institucional de un espíritu emprendedor e innovador.
- ? Manifestando grandes deseos de emprender un cambio institucional.
- ? Deseando llevar a cabo programas concretos.
- ? Prometiendo trabajar en búsqueda de objetivos y metas más serias.

Dejan entrever una posición de **COMPROMISO** con la escuela y a] respecto se sienten en la obligación de analizar las misiones de la labor docente en ella.

Los participantes manifiestan su creencia en las posibilidades existentes en la institución para desarrollar el espíritu empresarial y dicen tener **CONFIANZA** en que hay formas de lograrlo.

Se detecta la inclinación a actuar como **DIFUSOR** al dejás conocer sus deseos de compartir con los colegas las experiencias vividas en el programa.

Dentro de su consideración del ambiente institucional en el cual trabaja, el docente abraza el concepto de **VALORACION** al darle un alto valor a los

profesores que trabajan a su lado, y considerarlos piezas vitales en]a consecución de objetivos y metas comunes.

Comprendiendo la necesidad de formar personas con capacidad de dirección, los docentes argumentan algunas de las cosas que ellos podrán hacer para fomentar el **LIDERAZGO**:

- ? Realizar un seguimiento detallado a los niños con características de líder.
- ? Programar continuamente aquellas actividades que posibiliten la formación de líderes.
- ? Liderar programas y procesos de aprendizaje al interior de]a institución y de su propia vida en general.

Por la relación profesor-ambiente (socio-económico-político-cultural)

Se evidencia claramente que a través del seminario, los distintos elementos entregados, hacen que se cristalice una toma de **CONCIENCIA SOCIAL**. Los docentes se sienten en una posición en la cual :

- ? Toman conciencia sobre la importancia social de desarrollar en los estudiantes el espíritu empresarial.
- ? Experimentan una comprensión de las necesidades y realidades del país.
- ? Detectan la importancia para el país del desarrollo de los valores: creatividad, logro, innovación, independencia, etc.

Los participantes expresan la **VISION FUTURISTA** que les da el seminario y resaltan algunas de las cosas que permiten la obtención de este logro:

- ? A través de él obtienen preparación para el cambio.
- ? El seminario los prepara para afrontar situaciones venideras.
- ? Hace que les surjan nuevas expectativas.
- ? Los actualiza en el tema.
- ? Les hace considerar y distinguir las nuevas tendencias socio-económicas del mundo.
- ? Los empuja hacia la fijación personal de metas empresariales.

Consideran que todos los docentes vinculados a la educación primaria se, deben apropiarse de aquella formación que es valiosa en su accionar docente y dentro de este enfoque consideran importante haber alcanzado la PERCEPCION clara de:

- ? La importancia del espíritu empresarial.
- ? La realidad socioeconómica del país.
- ? Las herramientas conceptuales, y prácticas mínimas requeridas para ayudar a los miembros de la comunidad a que busquen y encuentren caminos que respondan y den solución a las necesidades existentes.
- ? Los nuevos hechos sociales que han ido llevando a la privatización de las empresas estatales incluida la educación.

Al referirse a lo que ellos consideran como el **APRENDIZAJE** más importante de lo que no sabían acerca de Colombia destacan fundamentalmente

- ? El examen socioeconómico actualizado de Colombia y su posición ante el mundo.
- ? El esbozo objetivo y claro de aspectos particulares referentes a la cultura colombiana.

Los docentes de enseñanza primaria sienten también un **COMPROMISO** con la nación y lo expresan a través de :

- ? Su deseo de colaborar en el cambio del país.
- ? La consideración de si mismo como elemento incidente en el desarrollo económico y social de la nación.
- ? El compromiso, personal de preparar al individuo para que tenga altas posibilidades de ser empresario.

Retoman el concepto de **VALORACION** y manifiestan que se debe valorar al ser humano en general, pues él es la base permanente de cualquier cambio.

Se sienten en un mundo en el cual consideran importante que se tome el papel de **DIFUSOR** y da a conocer el deseo de compartir con los amigos las experiencias vividas en el programa.

Los docentes participantes argumentan haber encontrado a través del programa una **RELACION** estrecha y coherente entre conceptos vitales que se manejan en él y resaltan específicamente :

- ? La relación existente entre espíritu empresarial y docencia en el nivel primario.
- ? La relación existente entre espíritu empresarial y desarrollo socioeconómico.

Por la relación con la vida particular del profesor no ligada directamente a SU labor docente.

Los docentes de primaria participantes dicen no solo haber recibido una muy importante **ALTA MOTIVACION** general sino también haber experimentado un gran estímulo para desarrollar el espíritu empresarial en sí mismos.

Al hacer referencia a algunos de los valores que se analizan en el programa, le dan gran importancia a la **INDEPENDENCIA** y en torno a ella manifiestan que :

- ? Despiertan el interés por la creación de una empresa.
- ? Perciben la opción de ser empresarios más adelante.
- ? Reconocen la importancia y las ventajas de tener una empresa propia.
- ? Se orientan hacia el análisis de otros caminos diferentes al de empleado.
- ? Vivencian un deseo de identificación de oportunidades empresariales.

Surge en ellos un concepto claro de **EFICIENCIA** a] plantear que los recursos y los potenciales personales deben orientarse y utilizarle de una manera más productiva.

Le dan gran significado a la **AFILIACION**, pues piensan que es importante la, integración con docentes de otras escuelas y colegios para intercambiar experiencias con ellos.

Los docentes se hacen conscientes de la, necesidad de darle **CONTINUIDAD** a lo iniciado por ellos en el seminario y manifiestan el inmenso deseo de seguir profundizando y trabajando en los temas estudiados en él.

Los docentes participantes dicen identificar un esmero del programa por brindar a los participantes una reflexión de cómo podrían obtener mayor BIENESTAR y admiten que el programa les da:

- ? Pautas para mejorar su estilo de vida.
- ? Seguridad y elasticidad consigo mismos.
- ? La convicción de que ser independientes es una opción interesante.

Expresan sentir al final del seminario o haber sentido en el transcurso del mismo, **NUEVAS SENSACIONES** en términos de:

- ? Libertad.
- ? Elasticidad.
- ? Flexibilidad
- ? Remordimientos por experiencias ya vividas con anterioridad.
- ? Haber perdido el tiempo, y la energía en acciones infructuosas en años ya pasados.

Manifiestan haber encontrado un gran estímulo a la toma de **ACTITUDES MENTALES** que no tenían aduciendo que su mente se ha tornado.

- ? Futurista.
- ? Positiva.
- ? Abierta.
- ? Dispuesta al cambio.
- ? Optimista.
- ? Fehaciente.

Dan a conocer el haber vivenciado un DESPERTAR y lo describen como la liberación de un estado en el cual se estuvo dormido antes. Enfatizan el haber tenido los ojos vendados ante los, conceptos de espíritu empresarial y ante la importancia de tener una empresa propia.

CONCLUSIONES

Los resultados anteriores y en general toda la experiencia del ICESI en la aplicación del programa ESPIRITU EMPRESARIAL EN LA EDUCACION PRIMARIA permite concluir que los docentes del nivel primario presentan al llegar al seminario las siguientes actitudes, ideas y formas de actuar:

- ? Los docentes, de enseñanza primaria en su mayoría no han considerado como otra alternativa de trabajo el ser dueños de su propio negocio y se debe fundamentalmente al amparo que reciben del estado en la continuidad de sus cargos como maestros, aun sin cuestionamiento de su desempeño como tales.
- ? Esta condición de dependencia no es buena, pues en el fondo, se la transmiten también a los niños que orientan
- ? Los docentes vinculados a la Educación Primaria mantienen aún la creencia de que "Papá Gobierno" es quien debe resolver todos los problemas socioeconómicos existentes desconociendo los grandes aportes que ellos pueden hacer.
- ? En el marco institucional en el cual se educa a los niños, se ofrecen pocas opciones formativas que les permita desarrollar valores de espíritu empresarial.
- ? Es notable la falta de preocupación de los maestros de primaria por estar al día respecto a la verdadera situación económica y social del país
- ? Aunque el currículo educativo de primaria le da, importancia al desarrollo de la creatividad en los niños, no existen en la mayoría de colegios y escuelas los medios, los procedimientos y los recursos apropiados para lograrlo.
- ? Los maestros de primaria desconocen las tendencias del mundo en sus manifestaciones sociales y económicas y por lo tanto no tienen las bases suficientes para proyectar su labor docente hacia el futuro.
- ? Los maestros de primaria se han acostumbrado a excusarse en la inflexibilidad del currículo educativo, para aducir que algunas cosas no se pueden realizar si no están especificadas en él.
- ? La gran mayoría de educadores desconoce los conceptos básicos de desarrollo empresarial y, aún más, desconoce los valores y características que distinguen a un empresario.
- ? Existe una gran reticencia de parte de los educadores hacia el sistema económico del país, haciendo notar lo negativo, pero sin destacar en ningún momento las cosas buenas que tiene y las oportunidades que en él se encuentran.

El programa desarrollado y aplicado por el Centro de Desarrollo del Espíritu Empresarial (CDEE) del ICESI, no sólo les hacer ver a los docentes su importancia en la creación de una cultura empresarial, sino también les hace comprender la necesidad de ubicarse en un contexto mundial para llevar a cabo esta acción con más éxito.

Una vez que han participado en el programa, los maestros de enseñanza primaria muestran una gran aceptación de lo enseñado y se muestran receptivos a fortalecer e incrementar un trabajo docente que desarrolle valores significativos en los niños y los motive a actuar con más libertad

La participación en el programa les hace considerar, además, que aún con las restricciones del currículo existente, se pueden efectuar acciones valiosas con la niñez colombiana y de esa manera alcanzar verdaderos cambios sociales. Que, incluso, el gobierno debería involucrar de manera oficial la enseñanza del Espíritu Empresarial en la Educación Primaria.

El programa le dá al maestro de primaria una clara orientación que lo faculta para amarrar los cinco factores generales dentro de los cuales se mueve para contribuir el desarrollo de una comunidad más empresarial: alumno, institución, ambiente externo de la institución, él como docente y él como persona no ligada a la docencia.

El Centro de Desarrollo del Espíritu Empresarial del ICESI, ha producido material suficiente, tanto para este programa dirigido al sector de educación primaria, como para otros programas que paralelamente se le entregan a la comunidad.

El Centro está disponible para llevar estos programas, tal como b hizo en 1990 en Honduras, a los demás países latinoamericanos que deseen hacer realidad un crecimiento en el nivel de vida de la población, apoyados en el desarrollo de una cultura empresarial.

BIBLIOGRAFIA

Gibb Allan. "Enterprise Culture" its Meaning and Implications for Education and Training". journal of European Industrial Training (Monograph) Vol. 11, No. 2,1987, pp 4 - 5.

McClelland C. David. "Business Drive and National Achievement". Harvard Business Review. 14 pages.

Shapero Albert. "Some Social Dimensions of Entrepreneurship". Paper presented at conference on Entrepreneurship Research, Baylor University,

Waco, Texas, March 24 - 25,1980. Varela V., Rodrigo. Innovación empresarial : una estrategia de desarrollo".