

Formación para el Trabajo Frente al Reto de la Apertura

Memorias - Foro
Cali • Noviembre 4 y 5 1.993



FUNDACION ANTONIO
RESTREPO BARCO
Tajemos mañana

Fundación Corona

CONTENIDO

PAG.

1	<i>Formación para el Trabajo Frente al Reto de la Apertura "Documento Síntesis"</i>	11
2	<i>Acto de Instalación y Ponencias Centrales</i>	
	- <i>La Capacitación Unica Posibilidad de Entrada al Nuevo Milenio</i>	37
	- <i>Problemas y Desafíos de la Articulación entre la Educación y el Trabajo en América Latina</i>	41
	- <i>Reflexiones sobre la Formación para el Trabajo en el Contexto de la Internacionalización de la Economía</i>	57
	- <i>La Formación para el Trabajo: Optica Empresarial y Papel de las Fundaciones</i>	63
3	<i>Mesas de Trabajo y Ponencias</i>	
	<i>Mesa 1: Educación Técnica Secundaria y Trabajo "Hacia una Educación Secundaria de Carácter Bivalente que Integre la Formación General y la Ocupacional". Síntesis de la Discusión y Participantes</i>	72 85
	<i>Mesa 2: Capacitación, Mujer y Trabajo "La Capacitación para el Trabajo: Una Herramienta Clave para la Autorrealización de las Mujeres de los Sectores Populares". Síntesis de la Discusión y Participantes</i>	92 105
	<i>Mesa 3: Educación, Capacitación y Trabajo. "Educación, Capacitación y Trabajo". Síntesis de la Discusión y Participantes</i>	112 117
	<i>Mesa 4: Capacitación No Formal, Desarrollo Tecnológico y Trabajo "Educación, Capacitación, Desarrollo Tecnológico y Trabajo" Síntesis de la Discusión y Participantes</i>	126 149
4	<i>Acto de Clausura</i>	159
5	<i>Anexos</i>	
	<i>Programa Oficial</i>	163
	<i>Entidades Participantes</i>	164

EDUCACION, CAPACITACION Y TRABAJO

Rodrigo Varela V.*

I. INTRODUCCION

MONITOR COMPANY acaba de realizar un estudio muy detallado sobre las posibilidades y ventajas competitivas que Colombia tiene en este proceso de apertura. Se estudiaron en profundidad los seis sectores más destacados de nuestra acción exportadora: Flores, Textiles, Cuero, Artes Gráficas, Bienes de Capital y Jugos de Frutas. De sus múltiples conclusiones hay varias que tiene que ver con el Sistema Educativo en general, y que deben servir de base para nuestro análisis y discusión en este importante Foro. A partir de ellas voy a plantear algunas de las ideas que desde hace varios años venimos manejando sobre Espíritu Empresarial y Educación Empresarial, para sentar algunos puntos que nos sirvan de marco en nuestro grupo de trabajo. Voy a ser provocativo y espero que la intensidad de algunas de mis ideas genere chispa intelectual en ustedes, de forma tal, que podamos hacer un intercambio intenso y productivo.

II. LAS CONCLUSIONES DEL MONITOR

El estudio de MONITOR plantea los siguientes elementos que son de importancia para nuestra discusión educativa.

a) El Sistema Económico Colombiano está desbalanceado, pues depende prioritariamente de la venta de recursos

naturales y de productos con bajo nivel de valor agregado. Nos falta una zona importante en toda economía como es la de industrias de valor agregado y, muy específicamente, de Bienes de Capital.

b) La tendencia de Colombia ha sido la de tratar de competir usando la estrategia conocida como de bajo costo y poca diferenciación de sus productos. A lo largo de los años han ido apareciendo nuevos países en el ámbito económico y nos han desplazado totalmente de muchos mercados bajo estas estrategias. Es necesario que cambiemos de estrategia y ello implica buscar la diferenciación de productos a través de diseño y manufactura de alta calidad.

Esto nos dará acceso a mercados de alto valor agregado y de alta rentabilidad.

c) Existe en Colombia un faltante tecnológico y científico que limita las capacidades de competición de nuestras empresas.

d) Existe en Colombia un faltante de innovación que nos permita reaccionar favorablemente a los cambios que el ambiente económico general plantea a nuestras organizaciones, y que nos permita plantear nuevas oportunidades en el lugar de mercado.

e) La nueva estrategia de desarrollo requiere que los empleados y empresarios actúen con una actitud más decidida hacia la búsqueda del éxito en el ámbito mundial. Ello implica una

* Director Centro de Desarrollo del Espíritu Empresarial ICESI en Cali

formación distinta y una capacitación de mayor nivel.

f) La clase dirigente colombiana presenta un índice de contradicción en sus ideas y concepciones excesivamente alto; lo cual plantea una dilución de la cultura, de sus valores y de su conocimiento.

g) El crecimiento de la economía colombiana y del número de empresas no es satisfactorio. Se requiere aumentar el número de empresas exitosas, pues sólo así se dará solución a los problemas de desarrollo socioeconómico.

Estas conclusiones plantean una serie de aspectos que, de una forma u otra, indican fallas del sistema educativo que hemos tenido durante los últimos 30 años. Es sobre este punto que debemos proponer soluciones que nos permitan resolver estas limitaciones que hemos tenido.

III. ESPIRITU EMPRESARIAL Y EDUCACION EMPRESARIAL

Los últimos 20 años han planteado a nivel mundial una relación directa entre desarrollo socioeconómico y espíritu empresarial y un renacimiento a nivel educativo de los procesos de desarrollo de una cultura empresarial. Sistemas políticos tan diferentes como EE.UU y China Continental, sistemas religiosos tan diferentes como Chile y Korea, naciones tan diferentes en todas las variables de recursos como Canadá y Japón, países desarrollados y en vías de desarrollo, empiezan a tener como elemento común de su estrategia de desarrollo el concepto del *espíritu empresarial entendido como el concepto de valores, actitudes y conocimientos que permitan a una comunidad utilizar su capacidad creativa para generar innovación en el medio ambiente económico.*

De dónde surge este auge? Estudios realizados sobre desarrollo socioeconómico de comunidades indican que para que éste

sea exitoso, tiene que convertirse en un proceso continuado en el cual las personas de la región tengan la posibilidad de usar su talento y dar al sistema social unas cualidades dinámicas tales como la capacidad para innovación y la respuesta autogenerada a eventos. Se necesita un esquema de desarrollo que produzca para la gente de una región las siguientes características:

a) Elasticidad

Entendida como la capacidad de responder efectivamente a cambios en el ambiente.

b) Creatividad e innovación

Entendida como la habilidad y propensión a experimentar nuevas formas y a innovar en las operaciones.

c) Iniciativa

Entendida como la habilidad, el deseo y la capacidad de empezar y llevar a cabo proyectos útiles.

d) Diversidad

Entendida como la variedad de actividades que den resistencia frente a cambios y decisiones no previsibles.

Debemos tener presente, que esta cultura conocida como **ESPIRITU EMPRESARIAL** ofrece beneficios para el individuo, la empresa y la comunidad como un todo.

Para el individuo, ofrece independencia, control sobre la propia vida, creatividad, expresión personal, salud, confianza en sí mismo. Cada empresario cree firmemente que él puede afectar los eventos a través de sus conocimientos, inteligencia, creatividad, dedicación, y persistencia. Para el empresario el nuevo negocio es una expresión creativa y el producto que fabrica y vende es solo un medio para un fin. El empresario es optimista y tiene fe en el futuro; es capaz de manejar situaciones ambiguas en forma excelente.

Para las organizaciones, el promover el concepto de empresario, producirá un incremento en la creatividad y en la toma de iniciativas, generando dinamismo y una alta motivación.

Para la comunidad, ese **ESPIRITU EMPRESARIAL** implica un impulso a los procesos de invención e innovación que le dará fortaleza adicional para enfrentar eventos que el futuro le depare. La idea básica es que alcanzando un gran número de respuestas independientes y diferentes al ambiente y manteniendo un proceso dinámico en ese sentido, se logra un mejor chance de sobrevivir, crecer y generar un buen nivel de vida frente a las acciones negativas que el futuro pueda deparar.

En resúmen, Espíritu Empresarial provee: energía, dinamismo, variedad, elasticidad, acción, innovación, creatividad, que son elementos básicos para desarrollo de la sociedad. Adicionalmente, provee a la comunidad con una posibilidad real de tomar control de su propio desarrollo.

Este proceso ha llevado a diversos países a integrar a todos sus procesos educativos el concepto de Espíritu Empresarial, iniciando desde la escuela primaria y cubriendo inclusive la educación universitaria y la educación continuada para adultos.

La educación orientada a capacitar a los seres humanos para actuar con cultura empresarial se ha denominado Educación Empresarial, la cual como cualquier otra educación se debe diseñar y ejecutar en un marco cultural y en un medio ambiente específico. 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.

Indudablemente, la finalidad de la educación empresarial es producir empresarios y ello implica generar en personas: características, actitudes, habilidades, atributos, conocimientos, destrezas, valores, creencias

e ideas especiales que los diferencien de los no empresarios y que les permitan a esos empresarios acometer una carrera empresarial con mayores posibilidades de éxito. Por lo tanto, si conocemos estas especificaciones de salida, estaremos partiendo de algo lógico como base del diseño educacional.

Ello plantea que debemos conocer las características empresariales y el proceso empresarial para poder llegar a definir la pedagogía necesaria.

IV. LOS CAMBIOS SUGERIDOS AL SISTEMA EDUCATIVO

***E*l sector educativo es indudablemente el elemento básico de toda transformación cultural y por ello es absolutamente necesario que se transforme y que tenga en su consideración algunos de los siguientes cambios:**

a) Tenemos que reforzar nuestras políticas educativas para lograr que uno de nuestros activos básicos sea la preparación intelectual, el conocimiento científico y tecnológico, a fin de entrar en el ámbito empresarial moderno que es intensivo en cerebro, inteligencia, conocimiento, adaptación, innovación, creatividad. Como dice Peter Druker: "La productividad del conocimiento ha llegado a ser la clave de la productividad, de la fortaleza competitiva y del éxito económico. El conocimiento ha llegado a convertirse en la industria básica, la industria que ofrece a la economía los recursos centrales y esenciales para la producción".

Esto exige que nuestros sistemas educativos sean mucho más exigentes en la calidad académica, que la investigación y el desarrollo tecnológico reciban apoyo decidido de todos los sectores del país, que prescindamos del criterio de que, dedicados 100% a vender materia primas y productos agrícolas, vamos a salir del subdesarrollo. El

estudio de MONITOR nos confirma este hecho.

b) Se tiene que cambiar la gestión curricular que diseña planes de estudio en función única y exclusivamente de los posibles puestos que el egresado va a desempeñar y olvida todas las otras formas de trabajo; y recordar que el sistema educativo tiene una función formadora, que es un elemento de generación de valores, que es un paso en el desarrollo del hombre.

El currículo debe ser evaluado no por su contenido o por su adecuación a un perfil laboral, sino por la capacidad que el estudiante obtiene para pensar con creatividad o para aprender a aprender.

c) Se debe cambiar la idea que a veces se aplica de que el proceso educativo consiste en almacenar en el cerebro de los estudiantes un conjunto de informaciones, procedimientos, teorías, algoritmos, etc., lo cual produce un estudiante completamente programado, estático y corto de ideas. Se deben aplicar los nuevos procesos educativos que permiten a los estudiantes ser creativos, imaginativos, investigar nuevas soluciones y procedimientos, inventar, ser adversos al síndrome de la "única solución", capaces de cuestionar, de adaptarse a nuevas circunstancias, dinámicos y comprensivos de las características dinámicas del medio ambiente. Los estudiantes deben ser retados a desarrollar todo su talento, haciéndoles partícipes de problemas reales.

d) Se tiene que cambiar la idea de que el profesional es una pieza del sistema sin posiciones, ideas o metas personales; que él es sólo una persona bien comportada que está de acuerdo con todo para proteger su puesto. Se necesita que nuestros profesionales sean líderes, hombres y mujeres de visión, con sus propias ideas y convicciones, con responsabilidad social, personas que se sentirán satisfechas cuando la gente alrededor de ellos produce ideas creativas, cuando ellos guían sus energías en

lo que ellos consideran que debe hacerse, aunque puede ser algo diferente a lo que establece el manual de descripción de cargos. Personas que trabajen y no que mantengan un puesto.

e) Se necesita que los estudiantes tengan una exposición práctica al mundo de los negocios, al ámbito empresarial. Ellos deben experimentar lo que realmente es: producción, mercadeo, finanzas, personal, etc. Ellos deben tener la oportunidad de conocer personas que trabajan en los múltiples campos del trabajo humano.

f) Se tiene que dar a nuestra gente una perspectiva de largo plazo no sólo en sus decisiones organizacionales, sino también en sus actividades personales. Gente culturalmente informada, con una participación responsable en su sociedad, informada y preocupada con los problemas de su país y de su gente.

g) Se tiene que cambiar el concepto de que el egresado de los programas educativos no debe correr riesgos y que en este sentido deben buscar una posición estable y ojalá de por vida. Es necesario proveer al profesional de la capacidad de tomar riesgos medidos y de tener una noción dinámica de su desarrollo.

h) Se tiene que entender que el egresado de nuestros programas educativos no sólo es una persona capacitada técnicamente sino también que debe tener formación intelectual, espiritual y moral y unas características especiales de comportamiento que lo hagan en realidad un ser completo.

i) El proceso de desarrollo empresarial debe cubrir todas las etapas del proceso educativo, pues lo básico es tener hombres de empresa, de iniciativa, para que el desarrollo real se dé en todos los puntos.

Estos cambios y los muchos otros que Ustedes logren sugerir e implementar son los elementos que nos brindarán, como nación, la posibilidad de ser competitivos, de tener

éxito, de lograr que la educación sea realmente parte del proceso de reconversión y de modernización, pues si no hacemos en educación estos dos procesos, no será posible que la economía y la industria logren la reconversión o modernización y, la apertura, más que una oportunidad de desarrollo, será un motivo de frustración y fracaso.

La respuesta la tenemos que dar unidos, el sector educativo y el sector productivo, y qué mejor grupo y momento es este que hoy tenemos. Por lo tanto trabajaremos para buscar las soluciones.

BIBLIOGRAFIA

JIMENEZ, J. LOZANO, M. VARELA, R. "Crear Empresas Misión de Todos". ICESI, Cali, 1993

VARELA V, R. "Innovación Empresarial: Una Nueva Estructura de Desarrollo". ICESI, Cali, 1991.

VARELA V, R. "Las Características Empresariales y su Desarrollo Educacional". Pub. ICESI

VARELA V, R. "Hacia una Educación Prospectiva Empresarial". Ponencia Presentada en III Congreso sobre Espíritu Empresarial. México, 1989.