

EL DESARROLLO DEL ESPIRITU EMPRESARIAL EN LAS UNIVERSIDADES DE CALI

RODRIGO VARELA VILLEGAS, Ph.D.
Director
Centro de Desarrollo del Espíritu Empresarial
Universidad Icesi
Cali - Colombia

JORGE ENRIQUE JIMENEZ PRIETO M.Sc
Director de Investigación y Desarrollo
Centro de Desarrollo del Espíritu Empresarial
Universidad Icesi
Cali - Colombia

RESUMEN

Este proyecto de investigación tiene como objetivo evaluar en la ciudad de Cali, la incidencia que han tenido los programas académicos Universitarios, en la decisión de sus egresados de convertirse en empresarios y/o de generar nuevos proyectos al interior de las organizaciones para las cuales trabajan. Los resultados de esta investigación permitirán formular recomendaciones concretas para que los programas académicos cumplan efectivamente con su misión de formar profesionales con Espíritu Empresarial.

Este proyecto permitirá también desarrollar una metodología de evaluación de este tipo de programas y los resultados obtenidos servirán como punto de referencia para dichas evaluaciones.

Específicamente el proyecto abarca los siguientes programas académicos: Administración de Empresas Ingeniería de Sistemas de la Universidad Icesi, Administración de Empresas Ingeniería Industrial de la Universidad del Valle e Ingeniería Industrial de la Universidad Javeriana de Cali. El programa de Administración de Empresas de la Universidad Javeriana fue descartado debido a que sus primeros egresados se graduaron después de 1993.

La presente ponencia muestra los resultados obtenidos en la primera y en la segunda etapa de este proyecto. La primera etapa consistió en un sondeo telefónico a una muestra de 500 egresados de la Universidad Icesi, 248 Egresados de la Universidad del Valle y 122 Egresados de la Universidad Javeriana. La segunda etapa consiste en la aplicación de tres cuestionarios a una muestra de las personas contactadas en la primera etapa. Se incluyen los resultados de uno de los cuestionarios aplicado a 200 egresados de la Universidad Icesi.

AGRADECIMIENTOS

La Universidad Icesi y los autores agradecen a la Fundación Corona la contribución económica que ha hecho posible esta investigación. Agradecemos también a las estudiantes en práctica: Erika Xibille Aristizabal y Elsa María Infante Cruz, por su valiosa contribución para la realización de esta investigación. Igualmente agradecen a los profesores investigadores María Isabel Velasco de Lloreda, por la contribución a la elaboración del marco teórico sobre plan de carrera, así como al profesor Carlos Hernán Fajardo por la asesoría en los aspectos estadísticos. De manera muy especial queremos agradecer a los egresados de las tres universidades, quienes han participado muy amablemente respondiendo nuestros cuestionarios

1. ANTECEDENTES

Desde su fundación, la Universidad Icesi planteó como uno de sus objetivos la formación de líderes empresariales que contribuyeran al desarrollo social y económico de nuestro país. En 1985, se creó el Centro de Desarrollo del Espíritu Empresarial del ICESI (CDEE), con el propósito fundamental de “Motivar y formar a la comunidad bajo el área de influencia de la Universidad, en el desarrollo de una acción creativa que permita la formación de nuevas organizaciones”. Para ello se inició una acción educativa específica con todos los estudiantes de pre-grado, orientada a generar en ellos una cultura empresarial.

Durante 1991 el CDEE realizó una investigación titulada “Situación Ocupacional de los egresados del ICESI” en la cual se analizaron diversos aspectos del desarrollo profesional de los egresados y se obtuvo una primera percepción de su actividad empresarial. Se logró contactar 116 personas, y se encontró que el 26% de los egresados de administración diurno y el 29% de administración nocturno, estaban desarrollando en ese momento algún tipo de actividad empresarial independiente. Para los egresados de Ingeniería de Sistemas la proporción fue de un 7%.

En 1992 se realizó una nueva investigación titulada “Investigación Longitudinal de los ex-alumnos del ICESI”, en la cual se contactaron 184 egresados de los 468 que habían obtenido su título antes de Agosto de 1990. Los resultados en esa oportunidad fueron los siguientes:

Tabla 1.1
Situación Laboral de los Egresados de la Universidad Icesi en 1992

PROGRAMA	Empresarios	Empresario +Empleados	Empleado	Desempleado
Administración de EmpresasUniversidad Icesi	12%	16%	67%	5%
Administración de EmpresasNocturno Universidad Icesi	13%	19%	62%	0%
Ingeniería de Sistemas Universidad Icesi	0%	3%	97%	0%

Estos resultados confirman los obtenidos en la investigación anterior en cuanto a la proporción de egresados involucrados en la actividad empresarial. Sin embargo, ambas investigaciones presentaron una característica en común: una muestra relativamente pequeña.

Por otro lado, en la Universidad Javeriana de Cali, se realizó en 1991 una investigación con egresados del plan de estudios de Ingeniería Industrial que presentó los resultados que apreciamos en la tabla 1.2.

En mayo de 1999, la misma universidad realizó una encuesta con 188 egresados de Ingeniería Industrial, la cual arrojó como resultado que un 23% de sus egresados había realizado después de su graduación algún tipo de actividad empresarial. Este resultado fue muy similar al resultado de la investigación de 1991. La Universidad Javeriana no tenía contemplado hasta este mismo año ningún tipo de actividad curricular que tuviese como propósito promover el Espíritu Empresarial.

Tabla 1.2
Situación Laboral de los Egresados de la Universidad Javeriana en 1991

SITUACION	CANTIDAD	%
EMPRESARIO	23	11%
EMPRESARIO + EMPLEADO	21	10%
EMPLEADO	160	77%
DESEMPLEADO	4	2%
TOTAL	208	100%

Fuente : FAJARDO, S.L. & LOPEZ V.A. (1.991), “ Perfil Profesional del Ingeniero Industrial Javeriano.

Finalmente, la Universidad del Valle nunca ha realizado una investigación formal con el objetivo de establecer tasas de creación de empresas de sus egresados, a pesar de que el plan de estudios de Ingeniería Industrial contempla desde su fundación en 1976 el objetivo de formar ingenieros Creadores de Empresas. Este plan de estudios incluyó en el curriculum desde su inicio una materia llamada Iniciación de Nuevas Empresas. A partir de 1992 se ha incluido otra materia llamada Creatividad y Liderazgo. Por otro lado, el plan de estudios de Administración de Empresas de esta misma universidad, incluyó a partir de 1992 una materia sobre el tema de Creación de Empresas.

2. MARCO TEORICO

Tomar la decisión de convertirse en empresario significa, por lo general, dar un giro importante en la trayectoria de vida de las personas y por lo tanto en su Desarrollo de Carrera.

Según Schein (1978) en Dyer (1994), cualquier planeación de carrera debe considerar la interacción de trabajo, familia y vida personal y una buena teoría de carrera empresarial debería contener:

Una teoría de selección de carrera

Que explique por qué una persona decide crear una empresa. Esta teoría nos permitirá diseñar las acciones que promuevan y faciliten la decisión de los egresados de convertirse en empresarios.

Una teoría de socialización de carrera.

Que muestre las experiencias personales que preparan al individuo para asumir la creación y dirección de una empresa. Experiencias en etapas tempranas de la vida que lo han formado. Esta teoría nos permitirá de manera muy específica, identificar los diferentes mecanismos de formación que se deben promover socialmente de tal forma que el futuro empresario esté preparado para enfrentar los retos que implica optar por una carrera empresarial.

Una teoría de orientación de carrera.

Que describa las diferentes opciones de desarrollo que existen para quien opta por ejercer la profesión de empresario. Esta teoría nos permitirá comprender las tipologías de empresarios, sus metas, sus motivaciones y por lo tanto el tipo de ayuda u orientación que debemos proporcionarle.

Una teoría de progreso de carrera.

Que describa los diferentes roles que juega un individuo y los retos, metas y conflictos que surgen en cada uno de esos roles a lo largo de su vida. Esta teoría nos ayudará a diseñar programas de apoyo que atiendan las necesidades particulares de empresas y empresarios en sus diversas etapas de desarrollo.

2.1. ANTECEDENTES QUE INFLUYEN EN LA SELECCIÓN DE CARRERA

Los factores que influyen en la decisión de optar por un desarrollo de Carrera como empresario, varían considerablemente en cada individuo. La clasificación más simple que podríamos hacer de ellos nos lleva a identificar tres categorías: Individual, Social y Económica.

2.1.1. FACTORES INDIVIDUALES

Hasta hoy, los factores individuales considerados en el proceso empresarial incluían fundamentalmente algunos rasgos de personalidad tales como: Necesidad de Control, Motivación al Logro, Propensión al Riesgos, Tolerancia a la Ambigüedad, etc. lo que se ha denominado las "Características Psicológicas del Empresario".

Sin embargo, investigaciones recientes han notado que los factores individuales por los cuales una persona llega a ser empresaria no están solo relacionados con rasgos de personalidad, sino también con otro factor denominado el "Ancla de Carrera", (Schein, 1990), en Dyer (1994).

Una definición pragmática del concepto muy técnico de “ancla de carrera”, utilizado por Schein, podría ser el sueño o la **VISIÓN** que tiene cada individuo sobre su futuro no solo como profesional, sino también personal.

2.1.2 FACTORES SOCIALES

También existe una variedad de factores sociales que influyen al tomar la decisión de ser empresario. Un clásico de la literatura sobre Espíritu Empresarial es la obra del profesor Albert Shapiro, quien plantea diferentes vectores o fuerzas que influyen en el proceso empresarial. Shapiro plantea que estas fuerzas actúan en diversas circunstancias de la vida de las personas debido a las cuales, ellas se plantean el interrogante de si deben o no optar por un desarrollo de Carrera Empresarial. Algunas de estas fuerzas son las siguientes:

- Ambientes “deprimidos” tales como pobreza en la niñez, padres negligentes y desplazados
- Padres empresarios
- El soporte familiar tanto financiero como psicológico.
- La raza y la cultura
- El apoyo de la comunidad. La imagen que esta tenga del papel que cumplen los empresarios
- Redes de apoyo

2.1.3 FACTORES ECONOMICOS

- La falta de oportunidades de empleo en las Organizaciones.
- Economías crecientes que crean oportunidades de negocio.

2.2 SOCIALIZACION DE LA CARRERA EMPRESARIAL

No parece existir una única secuencia o patrón de experiencias que preparen al individuo para ser empresario. En la investigación se observa la presencia de los siguientes factores:

- Experiencias de la infancia. Muchos de los empresarios asumen responsabilidades significativas desde muy jóvenes y han comenzado sus negocios en la juventud. Estas experiencias influyen en su elección de ser empresarios.
- Para otros empresarios sus experiencias de trabajo y sus estudios pueden prepararlo para esta opción
- Para otros, los cursos sobre Espíritu Empresarial también han sido definitivos, porque les dieron la confianza que ellos necesitaban para montar un negocio.

2.3 ORIENTACION DE LA CARRERA

Una de las dificultades para entender la Orientación personal de los “empresarios” radica en que ellos mismos no se consideran como tales. Ellos se ven a sí mismos como asesores, vendedores, minoristas, ingenieros, que apenas comienzan un negocio. Se sienten más orientados hacia una carrera ocupacional que hacia una carrera empresarial.

Es necesario entender el impacto de las primeras experiencias de socialización empresarial para poder entender cómo ellos podrán aceptar o adoptar diferentes roles empresariales. Goffee y Scase (1985) en Dyer (1994) estudiaron mujeres empresarias y describen cómo su “orientación” a la carrera tuvo un profundo impacto: Su carrera dependía de cómo ellas asumían sus roles en relación con sus familias y sus trabajos: Para ellas primero estaba su familia que el trabajo.

Otros autores han definido diferentes tipologías de empresarios dependiendo de la orientación que estos han dado a su carrera. Una de las más conocidas los clasifica como "Empresarios de Estilo de Vida", que aspiran únicamente a que su negocio les proporcione los recursos indispensables para llevar una vida de acuerdo con sus gustos o preferencias, o empresarios "Orientados al Crecimiento", para los cuales la principal finalidad de su vida es lograr el constante crecimiento de su empresa de manera ilimitada.

2.4. PROGRESO EN LA CARRERA.

El progreso de la carrera empresarial desde el comienzo hasta el éxito no ha sido estudiado. Ser empresario incluye muchos roles: Propietario, esposo/esposa, papá o mamá, líder comunitario, gerente, etc. etc. Dependiendo de qué tanto el empresario haya progresado en su carrera, deberá adoptar diferentes roles como resultado del cambio en sus familias, sus negocios y sus vidas personales. Los dilemas que enfrente cada empresario pueden ser distintos y tener diferentes connotaciones. Sin embargo, en la medida en que puedan ser identificados podremos diseñar acciones específicas para apoyarlos.

3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION

3.1. Objetivo General:

Establecer el impacto que han tenido en el desarrollo del Espíritu Empresarial de sus egresados, los siguientes programas universitarios:

- Administración de Empresas Ingeniería de Sistemas de la Universidad Icesi.
- Administración de Empresas Ingeniería Industrial de la Universidad del Valle.
- Ingeniería Industrial de la Universidad Javeriana de Cali.

3.2 Objetivos Específicos:

- a. Determinar la proporción de egresados de estos programas que han tomado la decisión de realizar actividades empresariales independientes o han contribuido a la formación de nuevas organizaciones dentro de las empresas en las cuales laboran.
- b. Determinar los tipos y dimensión de la actividad empresarial independiente de estos egresados: Sector de actividad económica, tipo de sociedad, participación del egresado en la inversión, nivel de inversión, empleos generados y duración o antigüedad de la empresa.
- c. Evaluar las características empresariales de los egresados y determinar si la formación recibida por estas personas, tuvo una incidencia positiva en la decisión de convertirse en empresarios.
- d. Recibir de los egresados una retroalimentación que permita mejorar los procesos de formación en el área de Espíritu Empresarial.
- e. Detectar los campos en que las universidades podrían dar un apoyo continuado a sus egresados en sus proyectos de creación de nuevas empresas.
- f. Conocer el desarrollo de la Carrera Empresarial de un grupo de profesionales empresarios, que nos permita la elaboración de “Perfiles de Carrera Empresarial”, y un banco de casos que pueda ser utilizado con fines docentes.

4. METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION

4.1. Preguntas a Resolver

De acuerdo con lo planteado en el objetivo general y en los objetivos específicos de esta investigación, se pretende dar respuesta a las siguientes preguntas:

- a. ¿Qué proporción de los egresados ha puesto en marcha actividades empresariales independientes?, ¿En qué cantidad?, ¿En qué condiciones? y ¿Cuáles son las características de esas actividades?
- b. ¿Qué otro tipo de actividades han realizado, que responden al propósito fundamental de: “formación de nuevas organizaciones que además de contribuir a resolver el problema de desempleo, den a las personas que las organizan un sentido de realización profesional”?
- c. ¿Qué beneficios han percibido durante su actividad personal y profesional, derivados de su formación basada en los conceptos y valores del Espíritu Empresarial?

- d. ¿En qué aspectos y con qué intensidad consideran los egresados de la Universidad que la formación recibida en su institución, ha contribuido a su proceso empresarial? ¿En que aspectos puede seguir colaborando el CDEE u otras instituciones y cómo?
- e. ¿A qué atribuyen el resto de egresados el hecho de no haber iniciado negocios propios? ¿Qué consideran ellos que le faltó a la formación recibida en su universidad en ese sentido?. ¿Qué podría hacer su universidad para ayudarles a crear sus propios negocios?

4.2 Técnicas de Recolección y organización de la información

Para el logro de los objetivos específicos *a* y *b*, se diseñó un cuestionario breve, y se contrató para su aplicación, los servicios de una empresa de “Telemercadeo”.

Para los objetivos *c*, *d* y *e* se diseñó un cuestionario más extenso y se aplicaron el cuestionario KAI (Kirton Adaptation and Innovation) y el Cuestionario de Características Empresariales de la Universidad de Washington. Estos cuestionarios se han aplicado hasta el momento a los egresados de la Universidad Icesi y la Universidad del Valle. En todos los casos se han contratado egresados de las mismas universidades.

Para cumplir con el objetivo *f*, se están realizando entrevistas en profundidad, dirigidas por un psicólogo con experiencia en el área de planeación de carrera empresarial. Para esta actividad se han diseñado guías de entrevista, basadas en los resultados obtenidos en las etapas anteriores.

4.3 Diseño de la Muestra

Para determinar el tamaño de la muestra de este proyecto, se definió como población a los egresados de cada uno de los planes considerados para esta investigación, desde el año 1984 hasta el segundo semestre del año 1993.

El método utilizado para determinar el tamaño de muestra fue el **Método Aleatorio Simple** dadas las condiciones ya establecidas de las poblaciones con que se iba a trabajar, de las cuales se tenía un listado completo y se podía hacer una selección de personas a entrevistar de forma fácil. Además se conocía por estudios previos la proporción de personas empresarias en los programas de la Universidad Icesi y Javeriana.

La muestra de la Universidad Javeriana presenta un sesgo debido a que la Universidad solo estuvo dispuesta a proporcionar los nombres, fechas de grado y nombre de la empresa en que trabajaban los egresados. Un gran número de personas de la lista no presentaban nombre de la empresa, por lo tanto fueron excluidas del muestreo. Es muy posible que algunas de estas personas sean empresarios pero el nombre de sus negocios no aparece como tal en el directorio telefónico o simplemente trabajan en su propia casa.

Las muestras de los diferentes programas que fue tomada en cuenta para el sondeo telefónico son como aparece en la tabla 4.1.

Tabla 4.1
Conformación de las Muestras de la Primera Etapa: Sondeo Telefónico

PROGRAMA	Total de Egresados	Muestra Real
Administración de Empresas Universidad Icesi	429	185
Administración de Empresas Nocturno Universidad Icesi	489	178
Ingeniería de Sistemas Universidad Icesi	234	137
Ingeniería Industrial Universidad del Valle	316	140
Administración de Empresas Nocturno Universidad del Valle	388	108
Ingeniería Industrial Universidad Javeriana	652	122

En el caso de la Universidad Javeriana y la Universidad del Valle, la muestra para ciertos períodos, comprendió prácticamente todas las personas que fue posible contactar. Esto se debió a que las bases de datos de los egresados no están actualizadas.

5. RESULTADOS

5.1 Resultados de la primera etapa: Sondeo telefónico

5.1.1 Ocupación Actual de los Egresados.

En la tabla 5.1 podemos apreciar que el programa de estudios que mayor proporción de empresarios ha producido es el de Administración de Empresas Nocturno de la Universidad Icesi, seguido por el de Ingeniería Industrial de la Universidad del Valle, después encontramos el de Administración de Empresas Nocturno de la misma Universidad, en el cuarto y quinto lugar encontramos los programas de Administración de Empresas Diurno e Ingeniería de Sistemas de la Universidad Icesi y finalmente en el sexto lugar encontramos Ingeniería Industrial de la Universidad Javeriana.

Al observar estos resultados surge la pregunta de por qué los tres programas de la Universidad Icesi tienen resultados tan diferentes. Consideramos que la mayor proporción de egresados empresarios del programa de Administración de Empresas Nocturno se debe a que estas personas tienen un desarrollo de carrera empresarial diferente al de los del diurno. Sus promedios de edad son superiores en el momento de culminar sus estudios, poseen

experiencias previas y recursos que les dan la posibilidad de convertirse en empresarios más rápidamente que sus colegas del diurno.

En el caso de los Ingenieros de Sistemas, debemos aclarar que debido a que los primeros egresados de este programa datan de 1988, su muestra es un 40% mas joven que la de los administradores, por lo tanto es de esperarse que por ese motivo la proporción de egresados empresarios sea menor. También hay que anotar que la oferta de empleo para los Ingenieros de Sistemas es mucho mayor que para los Administradores.

En el caso de la Universidad de Valle, vemos que el programa de Ingeniería Industrial, a pesar de ser un programa diurno, tiene una proporción ligeramente superior de egresados empresarios que en Administración de Empresas, el cual es un programa nocturno. Una de las explicaciones claras que tiene este resultado, es que el programa de Ingeniería Industrial introdujo desde su creación un curso denominado "Iniciación de Nuevas Empresas" y está claramente definida en los propósitos del programa, la formación de profesionales con Espíritu Empresarial.

Este resultado también es importante si se compara con los Ingenieros Industriales de la Universidad Javeriana. Vemos que la proporción de Empresarios en la Universidad del Valle es muy superior a la proporción de empresarios en la Universidad Javeriana. Este resultado se debe posiblemente a que la Universidad Javeriana nunca tuvo con sus egresados hasta la fecha en que se realizó esta investigación, ningún tipo de propósito ni actividad formal encaminada al desarrollo del Espíritu Empresarial.

Tabla 5.1.
Egresados Empresarios

PROGRAMA	Proporción de Empresarios
Administración de EmpresasNocturno Universidad Icesi	23%
Ingeniería Industrial Universidad del Valle	19%
Administración de EmpresasNocturno Universidad del Valle	18%
Administración de EmpresasUniversidad Icesi	14%
Ingeniería de Sistemas Universidad Icesi	9%
Ingeniería Industrial Universidad Javeriana	7%

Como vemos en la tabla 5.2, también podemos explicar una parte de este resultado al hecho de que un 19% de los egresados de Ingeniería Industrial de la Universidad Javeriana, además de ser empresarios, desarrollan algún tipo de actividad empresarial. Este resultado nos plantea que es posible que el desarrollo de carrera empresarial de los egresados de la Universidad Javeriana sea considerablemente distinto al de otras universidades. En la

última etapa de esta investigación, en la cual se analizarán los Perfiles de Desarrollo de Carrera Empresarial, podremos sacar conclusiones más claras sobre estos resultados.

Tabla 5.2
Egresados Empresarios y Empleados

PROGRAMA	Empresario y Empleado
Ingeniería Industrial Universidad Javeriana	19%
Administración de Empresas Nocturno Universidad del Valle	9%
Administración de Empresas Nocturno Universidad Icesi	7%
Administración de Empresas Universidad Icesi	6%
Ingeniería Industrial Universidad del Valle	3%
Ingeniería de Sistemas Universidad Icesi	3%

Finalmente, también es posible que la baja proporción de empresarios se deba al sesgo que presenta la muestra, el cual ya fue explicado en el punto 4.3, aunque estos resultados son muy similares a los obtenidos en la investigación realizada en 1991, que se mostraron en la Tabla 1.2.

Tabla 5.3
Desempleados Vs Empresarios

PROGRAMA	Desempleados	Empresarios
Administración de Empresas Nocturno Universidad del Valle	19	18
Administración de Empresas Nocturno Universidad Icesi	10	23
Administración de Empresas Universidad Icesi	10	14
Ingeniería Industrial Universidad del Valle	4	18
Ingeniería de Sistemas Universidad Icesi	2	9
Ingeniería Industrial Universidad Javeriana	1	7

La tabla 5.3 muestra la proporción de egresados que se encuentran desempleados y hemos agregado la columna sobre los que son empresarios, puesto que aquí encontramos un resultado muy curioso que explica en parte algunos de los resultados anteriores. Vemos que si eliminamos los datos de Ingeniería Industrial de la Universidad del Valle y Administración de Empresas Diurno de la Universidad Icesi, el coeficiente de correlación (R^2) entre las dos columnas es superior al 90. Esto nos llevaría a considerar dos posibles explicaciones: La primera es que uno de los factores que influyen para que los egresados se conviertan en empresarios es la dificultad para conseguir empleo. La otra sería que la causa por la cual están desempleados es por no haber recibido el apoyo necesario para convertirse

en empresarios. Sin importar cual de las dos explicaciones es la más válida, lo importante de este resultado es que las dos explicaciones le imponen a las Universidades la necesidad de emprender acciones que formen a sus egresados con Espíritu Empresarial y de esta forma reducir los índices de desempleo profesional.

5.1.2 Experiencia Empresarial.

Se sabe que para convertirse en “empresario de tiempo completo” se requiere de un proceso previo de experimentación y aprendizaje; por lo tanto se incluyó una pregunta que tenía como objetivo conocer la proporción de los egresados que han realizado alguna vez actividades empresariales independientes.

Es alentador observar en tabla 5.4, que en casi todos los grupos hay un porcentaje elevado de egresados que han realizado algún tipo de actividad empresarial. Sin embargo, los resultados que muestran los programas de Administración Nocturno tanto de la Universidad Icesi como de la Universidad del Valle son muy similares e igualmente los de Ingeniería Industrial de la Universidad Javeriana y la Universidad del Valle. Esto nos lleva a la conclusión de que el impacto de los programas de promoción del Espíritu Empresarial va más allá de lograr que las personas intenten ser empresarios, sino más bien que el impacto está en lograr que la gente opte por un desarrollo de Carrera dedicados 100% a la actividad Empresarial.

Tabla 5.4
Actividad Empresarial de los Egresados

PROGRAMA	%
Administración de EmpresasNocturno Universidad Icesi	46%
Administración de EmpresasNocturno Universidad del Valle	46%
Ingeniería Industrial Universidad del Valle	43%
Ingeniería Industrial Universidad Javeriana	40%
Administración de EmpresasUniversidad Icesi	35%
Ingeniería de Sistemas Universidad Icesi	23%
<i>Ingeniería Industrial Universidad Javeriana</i>	23% *

5.1.3 Características de las Empresas.

En la tabla 5.5 podemos apreciar que las empresas creadas por los egresados de Administración de Empresas Nocturno de la Universidad Icesi, son las que en mayor proporción se salen del ámbito local.

Tabla 5.5
Radio de acción de las Empresas Creadas

PROGRAMA	Local	Nacional	Internal
Administración de Empresas Nocturno Universidad Icesi	62	32	5
Administración de Empresas Universidad Icesi	67	25	8
Ingeniería Industrial Universidad Javeriana	69	27	4
Ingeniería Industrial Universidad del Valle	70	23	7
Administración de Empresas Nocturno Universidad del Valle	71	18	11
Ingeniería de Sistemas Universidad Icesi	81	13	6

Resulta paradójico que las empresas de los Ingenieros de Sistemas de la misma universidad sean los que más se encuentran enfocados hacia el mercado local. De otro lado, también es paradójico que los egresados de Administración Nocturno de la Universidad del Valle, presenten una de las mayores proporciones de empresas orientadas al ámbito local y la mayor al ámbito internacional.

Sobre el sector de actividad económica en el cual se encuentran las empresas creadas por los egresados, encontramos que en todas las universidades, éstas están principalmente en los sectores de servicios y comercio. Únicamente los egresados de Ingeniería Industrial de la Universidad Javeriana están creando empresas principalmente en el sector Industrial.

Tabla 5.6
Sector de Actividad Económica de las Empresas Creadas

PROGRAMA	Industria	Servicios	Comercio
Administración de Empresas Diurno Universidad Icesi	17	34	49
Administración de Empresas Nocturno Universidad Icesi	26	41	33
Ingeniería de Sistemas Universidad Icesi	13	48	39
Ingeniería Industrial Universidad del Valle	26	36	38
Administración de Empresas Nocturno Universidad del Valle	25	43	32
Ingeniería Industrial Universidad Javeriana	39	27	35

5.1.4 Vínculos Familiares en las Empresas.

Finalmente, se quiso indagar sobre la existencia de relaciones familiares entre los egresados creadores de empresas y sus socios. Efectivamente, se encontró que con excepción del programa de Administración Nocturno de la Universidad del Valle, en todos los programas un porcentaje elevado de los egresados han creado empresas con personas con las cuales tienen algún vínculo familiar. Se destaca el alto porcentaje de egresados de la Universidad Javeriana que se encuentra en esta situación. Debemos también anotar que existe una diferencia grande entre las proporciones que muestran los programas de Administración Nocturno de la Universidad Icesi y la Universidad del Valle.

Tabla 5.7
Vínculos Familiares

PROGRAMA	%
Ingeniería Industrial Universidad Javeriana	65
Administración de Empresas Nocturno Universidad Icesi	50
Administración de Empresas Universidad Icesi	48
Ingeniería de Sistemas Universidad Icesi	48
Ingeniería Industrial Universidad del Valle	41
Administración de Empresas Nocturno Universidad del Valle	36

5.1.5 Participación en la Propiedad

Con el fin de establecer un nivel de participación en la actividad empresarial, preguntamos a los egresados el porcentaje de la empresa que les pertenece o pertenecía.

Tabla 5.8
Porcentaje de la Empresa que Pertenece a los Egresados

	Plan A Icesi	Plan B Icesi	Plan C Icesi	Industrial Jav	Industrial UV	Admon UV
Menos del 10%	6	5	13	4	7	0
Entre el 10 y el 29%	22	20	26	35	13	18
Entre el 30 y el 49%	16	23	6	14	10	14
Entre el 50 y el 99%	23	21	29	33	31	29
100%	31	30	26	14	39	39

Los resultados de la tabla 5.8 muestran que los egresados de los programas de la Universidad del Valle tienen una mayor participación en la propiedad de las empresas. Le

siguen en su orden los programas de la Universidad Icesi de Administración Diurno, Administración Nocturno e Ingeniería de Sistemas y finalmente del programa de Ingeniería Industrial de la Universidad del Valle.

5.2 RESULTADOS DE LA SEGUNDA ETAPA: CUESTIONARIOS

5.2.1 Factores que han influido en el desarrollo de la Carrera Empresarial de los egresados de la Universidad Icesi

En la tabla 5.9 podemos observar la calificación que otorgaron los egresados de la Universidad Icesi a los diferentes factores que influyeron en su decisión de convertirse en empresarios. Podemos corroborar las teorías de Shapiro que plantean que la decisión de convertirse en empresario está influida por diferentes factores y no por uno solo, como lo proponen otros autores.

Los más importantes para los egresados de la Universidad Icesi son la familia y los amigos (68%), factibilidad de la idea como tal (64%) y la formación Administrativa recibida en la Universidad. El resultado más contundente, pero que no sorprende, es la valoración dada a las campañas del gobierno para promover la creación de empresas, lo cual como es sabido por todos nosotros, es prácticamente inexistente.

Dado que el 91% de los egresados le otorgaron mucha o mediana influencia a la formación recibida en la universidad, indagamos sobre aspectos más específicos; lo que arrojó los resultados que aparecen en la tabla 5.10.

Tabla 5.9

Factores que influyeron en la decisión de iniciar la actividad empresarial

	Mucha Influencia	Mediana	Muy poca	Ninguna Influencia
a. El apoyo de su familia y/o de sus amigos.	68	16	6	9
b. La formación recibida en la universidad	48	43	7	2
c. La orientación empresarial recibida en la Universidad	43	32	19	5
d. La formación administrativa recibida en la Universidad	62	29	6	1
e. La factibilidad que le vio a su idea en cuanto a clientes y recursos necesarios.	64	25	3	6
f. Sus experiencias previas en el mundo de los negocios como empleado o como empresario.	42	20	6	1
g. El ejemplo de otros empresarios.	41	30	18	10
h. Las campañas realizadas por el gobierno para promover la creación de empresas.	2	3	22	73

Tabla 5.10

Factores que durante la formación en la Universidad Icesi influyeron en la decisión de convertirse en empresario

	Mucha Influencia	Mediana	Muy poca	Ninguna Influencia	No recuerdo.
a. Los cursos de Contabilidad y Finanzas.	31	33	19	6	2
b. Los cursos de mercadeo.	37	31	15	7	2
c. La muestra empresarial "EXPO-ICESI"	14	19	20	31	5
d. Los cursos de producción.	14	22	26	24	3
e. El curso de Creatividad Empresarial (Espíritu Empresarial).	41	22	16	8	4
f. Los cursos de Administración	35	34	14	5	1
g. Las actividades del Centro de Desarrollo del Espíritu Empresarial CDEE.	16	22	12	32	7
h. Los seminarios sobre Espíritu Empresarial que organiza el CDEE.	16	17	16	30	9
i. Los talleres sobre Creatividad que organiza el CDEE.	17	10	16	32	13
j. Los congresos sobre Espíritu Empresarial que organiza el CDEE.	37	32	8	7	8

Uno de los resultados a resaltar es que los cursos de producción recibieron una valoración mucho menor que los cursos de las otras áreas como son Creatividad Empresarial, Administración, Mercadeo y Contabilidad y Finanzas. También se observa que ciertas actividades extracurriculares recibieron una valoración muy baja. Dos razones nos pueden explicar este resultado. La primera es que estas actividades están enfocadas en brindar herramientas a los futuros empresarios, mas no en influir en su decisión de convertirse en empresario. Lo segundo, es que la mayoría de estas actividades se realizan después del año 90 y por lo tanto un buen número de las personas que respondieron los cuestionarios nunca participaron en ellas. En cambio, el Congreso Latinoamericano Sobre Espíritu Empresarial es, además del curso de Creatividad Empresarial, una de las actividades más antiguas que realiza la Universidad para promover el Espíritu Empresarial en sus estudiantes.

Tabla 5.11
Utilidad de la educación recibida en la Universidad fue en el proceso de crear y hacer crecer la empresa

	Muy Util	Mediana utilidad	Poco útil	Ninguna utilidad	No recuerdo.
a. Los cursos de Contabilidad y Finanzas.	59	28	7	1	2
b. Los cursos de mercadeo.	53	26	13	3	2
c. La muestra empresarial "EXPO-ICESI"	9	20	28	30	9
d. Los cursos de producción.	18	26	26	23	2
e. El curso de Creatividad Empresarial (Espíritu Empresarial).	34	26	17	10	7
f. Los cursos de Administración	50	35	6	2	1
g. Los cursos del área técnica en sistemas propiamente dichos	10	37	20	26	4
h. Los seminarios y congresos que organiza la Universidad sobre creación de Empresas	14	17	16	31	19

En cuanto a las herramientas brindadas por la Universidad para el proceso de creación y desarrollo de las empresas, observamos nuevamente en la tabla 5.11 que las áreas de Contabilidad y Finanzas, Mercadeo y Administración han sido sumamente útiles. Aunque un 60% de los egresados consideraron que el curso de Creatividad Empresarial fue útil en el proceso de creación y crecimiento de la empresa, estos resultados nos demuestran que el campo de acción de los cursos de Creatividad Empresarial se ha enfocado hacia los aspectos de motivación que han llevado a los egresados a ser capaces de tomar la decisión de convertirse en empresario; lo cual incluye su entorno familiar y social, y que el resto del curriculum ha servido como apoyo a esto mismo, además de brindar herramientas útiles para la elaboración de los planes de negocio, la puesta en marcha y el crecimiento de las empresas. Nos preocupa enormemente la ausencia del área de producción en estos procesos, aunque explicación de esto podría ser que son pocos los negocios que se crean en el sector Industrial.

5.2.2 Factores que han influido en el desarrollo de las Empresas de los egresados de la Universidad Icesi

En la tabla 5.12 vemos los factores que en opinión de los egresados, han influido mayormente en el desarrollo de la empresa. Como era de esperarse, los empresarios atribuyen el desarrollo de sus empresas principalmente a factores internos, es decir, a aquellos que dependen de sus propias capacidades. Las herramientas administrativas como el plan de negocio, la asesoría de expertos y la planeación estratégica recibieron una menor

valoración aunque no extremadamente bajas. La formación adicional como cursos y postgrados recibió una valoración muy baja y esto era de esperarse pues en nuestro medio existen muy pocos cursos y ningún postgrado orientado a la creación o gerencia de nuevas empresas, o empresas en etapa de crecimiento.

Tabla 5.12
Factores que han influido en el desarrollo de la empresa

	Mucha influencia	Mediana	Poca	Ninguna influencia	No responde
a. Orientación empresarial recibida	55	28	13	2	1
b. Capacidad Administrativa	74	23	3		
c. Dedicación a la actividad	79	14	7		
d. Relación estrecha cliente producto	73	18	8		
e. Creatividad e Innovación en productos y/o Servicios	56	23	12	4	3
f. Capacidad de identificar oportunidades	68	22	7	1	
g. Asesoría de expertos	18	29	30	20	1
h. Plan de negocio actualizado	28	29	20	12	4
i. Planeación estratégica	48	22	19	5	4
j. Formación administrativa recibida	70	24	5	0	0
k. Cursos sobre administración realizados	37	32	8	7	8
l. Postgrados realizados	20	7	1	24	29

5.2.3 Cierre de Empresas

Al ser interrogados sobre si alguna vez habían cerrado una empresa, encontramos que el 42% de las personas han cerrado empresas; pero sólo un 14% lo atribuyeron a una quiebra. Tengamos en cuenta diferentes teorías sobre el proceso empresarial, entre ellas la de Ronstad, que plantea que los empresarios a lo largo de sus vidas llevan a cabo varios intentos de creación de empresas, antes de dedicarse definitivamente a una sola. Por lo tanto, este resultado nos hace pensar que estas personas están siguiendo un proceso normal dentro de su carrera empresarial y que probablemente el futuro, intentarán nuevamente crear una empresa propia.

Tabla 5.13
Causas de Cierre de empresas

	%
Venta	17
Por haberse dedicado a otra actividad	31
Por ser mal negocio	21
Quiebra - concordato - dación en pago	14
Cierre por otras causas	48

Tabla 5.14
Factores que influyeron en el cierre de la empresa

	Mucha influencia	Mediana influencia	Poca influencia	Ninguna influencia	No responde
a. Mala identificación de la oportunidad	22	24	22	32	0
b. Falta de un buen plan de negocio	23	35	16	21	5
c. Errores administrativos	17	26	33	19	5
d. Falta de asesoría de expertos	14	24	33	24	5
e. Cambio de políticas del gobierno	21	12	24	38	5
f. Cambio del entorno económico	53	23	2	16	5
g. Contrabando	18	20	10	48	5
h. Apertura económica	26	21	5	49	0
i. Narcotráfico	17	15	12	46	10
j. Falta de dedicación	24	17	5	49	5
k. Falta de orientación empresarial	20	15	29	34	2
l. Falta de formación administrativa	5	10	34	49	2

También, le preguntamos a los egresados que habían cerrado empresas sobre los factores que influyeron en ello y encontramos que los principales han sido factores macros como los cambios en el entorno económico y la apertura económica. El siguiente factor más importante fue la falta de un buen plan de negocio. También es importante resaltar en estos resultados que el narcotráfico y el contrabando recibieron las menores valoraciones entre todos los factores.

5.2.4 Interés de los egresados que no han sido empresarios en creación de empresas.

En esta investigación también entrevistamos a egresados que no habían desarrollado ningún tipo de actividad empresarial. Un 76 % de estos manifestaron que están interesados en convertirse en empresarios en algún momento de sus vidas. En la tabla 5.15 se muestra que las principales ayudas que estas personas consideran que les debe ofrecer la Universidad son un banco de Ideas de Proyectos (55%), asesoría en la elaboración del Plan de Negocio(47%), facilitar la realización de contactos(43%) y ofrecer seminarios sobre Creación de Empresas (42%). Una ayuda que solicitan los egresados en menor escala, pero en proporción importante(40%), es la financiación.

Tabla 5.15
Ayudas que la Universidad le debe ofrecer a sus egresados

Asesoría Administrativa	27%
Asesoría en la elaboración del plan de negocio	47%
Asesoría Técnica	33%
Banco de Ideas de Proyectos	55%
Contactos.	43%
Financiación	40%
Seminarios sobre Creación de Empresas	42%
Talleres de motivación	37%

5.2.5 Recomendaciones de los Egresados

En los cuestionarios que aplicamos a los egresados, les solicitamos al final sus recomendaciones a la Universidad para que ésta pueda cumplir cabalmente con su misión de formar profesionales con Espíritu Empresarial.

Los egresados consideran que la universidad debe realizar más talleres y actividades prácticas, en las cuales los estudiantes se vean enfrentados a situaciones reales de la vida de los negocios. Estas actividades deben incluir realización de negocios reales por parte de los estudiantes, visitas a empresas y contacto con empresarios.

6. CONCLUSIONES

De la primera etapa de la investigación se concluye que los egresados de los programas de: Administración de Empresas Nocturno de la Universidad Icesi, Ingeniería Industrial de la Universidad del Valle y Administración de Empresas Nocturno de la Universidad del Valle están creando Empresas en una mayor proporción que los egresados de Ingeniería de Sistemas de la Universidad Icesi e Ingeniería Industrial de la Universidad Javeriana. Vemos también que el impacto de los programas de promoción del Espíritu Empresarial va más allá de lograr que las personas intenten ser empresarios, sino más bien que el impacto esta en lograr que la gente opte por un desarrollo de Carrera dedicados 100% a la actividad Empresarial.

También se demuestra con esta investigación que la mayoría de los nuevos negocios que se crean están conformados por dos o más socios y que en un número considerable de casos estos tienen carácter familiar, lo cual nos plantea la necesidad de que los temas de empresa familiar y de conformación de equipos empresariales, reciban una especial atención en la formación de los futuros empresarios.

Los resultados de esta primera etapa indican también que es necesario indagar con más profundidad en el concepto de Carrera Empresarial. Hay un número elevado de egresados que han realizado intentos de crear empresas pero que las han cerrado o egresados que han creado empresas y han continuado simultáneamente como empleados. Esto nos plantea varios interrogantes:

¿Los cierres se pueden considerar un fracaso? si fue así, ¿qué tipo de apoyos hace falta? ¿qué errores se cometieron y cómo se podría capitalizar esta experiencia en la futura formación de empresarios?

¿Es conveniente desde una perspectiva de carrera empresarial que los egresados asuman el doble papel de Empresario y Empleado?. ¿Podemos considerar que es una primera etapa dentro del proceso de desarrollo de una carrera empresarial? ¿Están preparados los egresados para asumir exitosamente ese doble papel y así dar continuidad al proceso para que culmine con un empresario de tiempo completo? ¿Forma parte esto de su carrera?

Quedan muchos interrogantes de interés que deben ser resueltos en las etapas posteriores de esta investigación.

Los datos preliminares de la segunda etapa también arrojan resultados importantes:

Quedó claro que ha habido un impacto muy importante de la Universidad tanto en la decisión de los egresados de convertirse en empresarios, como en brindarles los conocimientos y las habilidades necesarias para llevar a cabo la creación y el desarrollo de sus empresas. De manera específica, la evaluación de las actividades del Centro de Desarrollo del Espíritu Empresarial nos muestra que éstas han servido principalmente como

elemento de motivación para impulsar al egresado en su decisión de convertirse en empresario.

Las recomendaciones dadas por los egresados muestran también que es necesario que el CDEE brinde algunos apoyos específicos en el proceso de creación de empresas tales como la creación de un Banco de Ideas de Proyectos, facilitar la creación de Redes de Apoyo y el acceso a Fuentes de Financiación.

7. BIBLIOGRAFIA

- BONNET, L. & JIMENEZ, J.E., "Situación Ocupacional de Egresados del ICESI". Cali, Octubre de 1991.
- DYER, W.G., (1994), "Toward a Theory of Entrepreneurial Careers", Entrepreneurship Theory and Practice, pp. 7-21, Winter.
- EMORY, W. & COOPER, D., (1991), "Business Research Methods", Irwin, Boston.
- FAJARDO, S.L. & LOPEZ V.A. (1991), " Perfil Profesional del Ingeniero Industrial Javeriano.
- MARTINEZ, C., (1997). "Estadística y muestreo", Ecoe Ediciones, 8a Edición.
- NEWBOLD, P., (1997). "Estadística para los negocios y la economía", Prentice Hall, 4a Edición.
- VARELA, R. & JIMENEZ, J.E., (1994), "Investigación longitudinal de los exalumnos del ICESI", Memorias del VII Congreso Latinoamericano sobre Espíritu Empresarial, Magdalena Saleme, Universidad Autónoma Metropolitana, México, 1994.