

PERSPECTIVAS EN NUTRICIÓN HUMANA
ISSN 0124-4108 Separata. Octubre de 2004
Universidad de Antioquia. Medellín. Colombia págs. 149-166

María Eugenia Gutiérrez G.

Nutricionista Dietista.
Especialista en administración de Servicios de Salud.
Docente Escuela de Nutrición y Dietética.
Universidad de Antioquia.

Diana María Orozco Soto

Nutricionista Dietista.

“La inclinación de mi vida ha sido hacer cosas que le brinden placer a la gente en formas sorprendentemente nuevas. Al hacerlo me satisfago”

Walt Disney

Conceptos clave:

• **Emprendedor (1)**

“Es un individuo que es capaz de acometer un proyecto que es rechazado por la mayoría, sabe interpretar las características reales del entorno a pesar de que no son aparentes a su competencia. Es capaz de luchar ante cualquier inconveniente que se le atraviese a su estrategia y no le teme al fracaso. Además, es capaz de crear un grupo con motivación que le da la estructura requerida.”

- **Empresario (1)**

"El empresario es la persona con capacidad de visualizar oportunidades de mercado y de articular los recursos necesarios para poner en marcha una actividad productiva. El empresario espera obtener a cambio una retribución que está fundamentada en la maximización del valor empresarial de su iniciativa. El empresario es ante todo un investigador, un curioso que está en disposición de asumir riesgos y obtener rentabilidades a través de operaciones comerciales generadas a través de una empresa."

- **Empresarismo (1)**

"Es el concepto que reúne aspectos involucrados en la generación de empresas: las leyes, los sistemas, el entorno macro y micro, los mercados, el sistema educativo. Se concibe mas como una acción que como un resultado. El empresarismo es una actitud continua de un grupo de individuos o de una sociedad en general. Se representa en una cultura con necesidad de renovación permanente."

INTRODUCCIÓN

Es muy familiar recordar las expresiones de padres y abuelos sobre la importancia de la educación en estos términos *"estudie para que pueda tener un buen empleo"*, *"tiene que pensar en trabajar en una empresa buena"*, entre otros, todas enfocadas a la adquisición de un trabajo permanente y al alcance de una jubilación que permitiera una vejez tranquila, tal como ellos lo vivieron. Estas expresiones fueron culturalmente adoptadas y asumidas, creando una mentalidad de dependencia económica permanente de un empleador. Sin embargo las condiciones sociales, políticas y económicas que viven la mayoría de los países en desarrollo en la actualidad muestran una perspectiva de incertidumbre frente al empleo de hoy, muy distante de lo que nuestros ancestros soñaron.

Colombia afronta uno de los índices de desempleo más altos de Latinoamérica, (14.5%) tal como lo muestran las estadísticas de la última Encuesta Nacional publicada por el DANE por esto es tema primordial de las agendas y planes de gobierno de las últimas décadas en el país, problema que ha sido objeto de múltiples debates y que aún no vislumbra una solución efectiva a las demandas de la creciente fuerza laboral.

Esta situación ha generado miradas desde diferentes sectores: gubernamentales, educativos y empresariales, en búsqueda de una respuesta a la problemática social que conlleva y que está dada por el modelo económico imperante que conduce al recorte de personal, al cierre de las empresas, y a

la subcontratación, incrementando así las tasas de subempleo, la inseguridad y el hambre.

El sector educativo como ente encargado de la formación de la población es el primer llamado a intervenir en esta problemática, modificando el esquema tradicional de transmisión de conocimiento por uno que incentive la creatividad del estudiante, formándolo no con conocimientos sino con competencias. Es decir, con habilidades y destrezas que le permitan potencializar sus saberes en beneficio propio y de la sociedad, que finalmente se traduce en una mejora permanente de la calidad de vida.

Para todos es muy clara la diferencia que existe entre el ámbito económico y social del siglo XXI y el vivido en el periodo 1960-2000. ¿Podrá decirse lo mismo del ámbito educativo? ¿Están de verdad preparándose los líderes empresariales del próximo siglo? ¿Qué debe hacerse entonces en el sistema educativo? Estas y otras son las preguntas que las instituciones, específicamente las de educación superior, deberían plantearse a la hora de diseñar sus programas curriculares.

De hecho, los últimos años del siglo anterior mostraron una tendencia significativa y favorable hacia la modificación de los patrones educacionales; *"Eduquemos para el trabajo y no sólo para el empleo"* ha sido la filosofía que ha guiado la acción de muchas instituciones nacionales y latinoamericanas que la

han acogido como elemento orientador de sus transformaciones.

La UNESCO considera que es fundamental la misión tradicional de mantener, incrementar y difundir conocimiento a través de la investigación y la creación intelectual, así como la enseñanza y difusión de éstos. Pero también incluye la tarea de desarrollar capacidades endógenas para adquirir y aplicar conocimientos existentes y para crear nuevo conocimiento que redunde en un conocimiento productivo. En su declaración mundial para la educación superior en el siglo XXI, esta organización también expone la necesidad de ofrecer una mejor capacitación del personal, con una formación basada en competencias, mejorar y conservar la calidad de la enseñanza, la investigación y los servicios, así como la pertinencia de los programas ofrecidos, entre otros.

El documento plantea al lector el análisis de una propuesta académica como alternativa a una realidad laboral que viven los profesionales de hoy, su énfasis "el cambio de mentalidad –de empleado a empleador– se convierte en un elemento de discusión interesante que una vez consolidado y adoptado en todas las unidades académicas de educación superior constituirá un aporte al desarrollo del estudiante, del ciudadano y del país.

Por qué la formación y creación de empresas

A nivel mundial vienen dándose grandes cambios en la educación

empresarial, iniciándose ésta incluso desde la educación primaria, lo cual busca una ruptura de paradigmas tradicionales que favorezcan el desarrollo de las naciones.

América Latina no es ajena a esta transformación, como dice Gabriel García Márquez en su proclama *"Por un país al alcance de los niños"*, en el estudio *"Colombia al filo de la oportunidad"*. *"Nuestra educación conformista y represiva parece concebida para que los niños se adapten por la fuerza a un país que no fue pensado para ellos, en lugar de poner el país al alcance de ellos para que lo transformen y engrandezcan. Semejante despropósito restringe la creatividad y la intuición congénitas y contrarían la imaginación, la clarividencia precoz y la sabiduría del corazón"*.

En ese mismo estudio Rodolfo Llinás lo dice así: *"es necesario que Colombia se transforme en un país económico y culturalmente más competitivo y justo, y esto implica incrementar sus niveles de ciencia y tecnología, transformar sus sistemas jurídicos, políticos y económicos, pero ante todo reeducar a su gente. Este nuevo proyecto civilizador supone la implementación de un desarrollo estratégico a largo plazo que promueva la cultura y la economía y que fomente la libertad, la igualdad y la prosperidad"*.

Todos estos aportes han contribuido a que hoy se encuentren organizaciones importantes, tanto gubernamentales, como privadas encar-

gadas de fomentar el desarrollo del Empresarismo en todo el continente. Colombia, en forma aún incipiente, ha comenzado esa transformación en la educación superior; sin embargo, se requiere de una mayor articulación entre el sector educativo a todo nivel y los sectores gubernamental y empresarial, dado que las grandes empresas viven constantes procesos de adelgazamiento que las convierten inevitablemente en destructoras de empleo. Paralelamente, las universidades lanzan anualmente al mercado laboral a miles de profesionales que no tienen dónde desarrollarse profesionalmente, quedando todo ese conocimiento y esas capacidades en un limbo que deja entrever un país cada vez más lejos de su potencial desarrollo. Es necesario entonces que las instituciones de educación superior asuman el reto de introducir temáticas y construir escenarios que favorezcan la creatividad facilitando el convertir el objeto de estudio en ideas de negocio, ideas estrategias de generación de empleo y éstas tendrán que pasar por la creación de nuevas empresas.

Los cambios en las condiciones económicas del país también han modificado los sistemas de contratación y la manera como los profesionales se vinculan a las organizaciones, comúnmente por medio de la gerencia de proyectos, por lo cual se espera que al egresar de la universidad estén preparados para manejar exitosamente estas nuevas realidades.

Teniendo en cuenta las anteriores consideraciones las instituciones de educación superior están en el deber de proveer al estudiante los conceptos empresariales como una realidad, que aplicados a su objeto de estudio, le va a permitir un conocimiento significativo y contextualizado en la realidad nacional.

La mayor expectativa de las empresas en la actualidad sobre sus profesionales es la capacidad estratégica, que le permita a la empresa hacer productivo su conocimiento en el medio y lograr así mismo su crecimiento y desarrollo.

Se abre entonces una alternativa importante en un tema que ha sido difícil en las universidades y que definido en términos amplios es la transformación de los conocimientos académicos, desarrollados por investigadores, en productos socialmente útiles. Es recurrente el reclamo por el acercamiento de la universidad a la sociedad, y al sector productivo en particular. A pesar de unos casos puntuales, esta relación ha sido traumática. Ese problema se resolverá cuando la universidad asuma la tarea de preparar a los estudiantes para que se conviertan en los gestores de su propio trabajo.

IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE FORMACIÓN EN EL CAMPO GERENCIAL Y EMPRESARIAL, PARA EL PROFESIONAL EN NUTRICIÓN Y DIETÉTICA

ANTECEDENTES

En cuanto a la formación en Nutrición en Colombia a mediados del siglo pasado, ésta ha sido desde sus inicios enfocada a tres áreas de desempeño: nutrición clínica, servicios de alimentación y nutrición comunitaria o pública, en las cuales hasta hace poco, el egresado siempre ha propendido por una estabilidad laboral dada por una vinculación a una institución pública o privada.

Tradicionalmente, la formación del Nutricionista Dietista se ha circunscrito al fortalecimiento para el ejercicio profesional en estas mismas áreas: Nutrición normal y Clínica, Administración de Servicios de Alimentación y Nutrición Pública.

Esta formación hasta hace solo unos años se había caracterizado por la ausencia de elementos integradores entre las distintas áreas y disciplinas, que facilitarían la visión integral del conocimiento. De otra parte, la temática de la administración y la gerencia sólo era considerada desde el área de los servicios de alimentación con muy poca o ninguna articulación con las otras dos áreas.

Aquellos profesionales que se han desempeñado en el campo de los servicios de alimentación se carac-

terizan por su responsabilidad, entusiasmo y compromiso por las actividades propias de su profesión; no obstante, algunos aún se han centrado en tareas al margen de la comprensión de los objetivos organizacionales; presentan grandes debilidades en el direccionamiento, plataforma estratégica y concepción auditora. En general, se detecta la escasa cultura del registro y sistematización y por consiguiente, no hay aplicación adecuada de métodos de análisis y solución de problemas.

Como se ha expresado antes, en la formación del profesional de Nutrición y Dietética se detectaron algunos vacíos: formación integral del estudiante, necesidad de integrar el conocimiento, articular las áreas del ejercicio profesional y formar con visión gerencial como estilo de vida para aplicarla en cualquier área de desempeño.

No sobra señalar que, como toda generalización, se podrán hacer afirmaciones que por defecto o exceso desdigan de algunos ND formados en la Escuela, por cuanto se busca hacer énfasis en las características del desempeño profesional promedio de nuestros egresados.

Fortalezas

- En general nos encontramos profesionales responsables y con actitud de entusiasmo y compromiso por las actividades propias de la Nutrición y Dietética y las específicas de su cargo.

- Personas con un gran manejo técnico de la profesión, y como tal, en capacidad de programar y evaluar actividades, estandarizar, controlar costos vs. raciones producidas, conciencia del gasto, registro de actividades realizadas, diagnósticos y elaboración de dietas.
- ND que propenden por tener relaciones amables, amistosas y armoniosas con las diferentes personas de la organización. Igualmente poseen alta capacidad de adaptación y colaboración.

Debilidades

- Profesionales centrados en las tareas y funciones, al margen de la comprensión de los objetivos organizacionales, con grandes debilidades en el manejo del direccionamiento y plataforma estratégica.
- Cuando existe formulación de Visión y Misión, se reduce a una expresión bonita que no se constituye en el norte ni en la guía del desarrollo organizacional. Esto, unido a lo anterior, conduce al aislamiento del mercado y por supuesto, del contexto empresarial.
- Presentan debilidad en la definición de procesos, no se completa el ciclo PHVA y no se definen indicadores de gestión por el desconocimiento de los métodos cuantitativos aplicados a la gestión y de allí la baja ras-

treabilidad. Esto permite explicar la ausencia de la concepción «auditora».

- En general encontramos personas que toman decisiones basadas en sus presunciones o con parámetros subjetivos y no en datos y hechos. No se aplican métodos de análisis y solución de problemas, lo que conduce a generar soluciones cortoplacistas a una gran ruptura entre lo programado y lo ejecutado.
- A nivel personal se encuentran bajos niveles de definición de su Proyecto de Vida Personal, inflexibles y poca capacidad y disposición al cambio. Personas más reactivas que proactivas y con lentitud en la respuesta a los requerimientos organizacionales.
- Ausencia de liderazgo, tanto por las deficiencias en la definición de su proyecto de vida y problemas de autoestima, como por su proyección al cargo y no a la organización.
- Poco conocimiento del manejo financiero, de sistemas de costos y de la legislación existente.
- Existe un concepto errado frente a la gerencia, considerándola una manera o espacio más de desempeño y no como una manera de ser, de desempeñarse.

Después de este sondeo, las necesidades más sentidas a tener en cuenta para la formación del Nutricionista Dietista fueron entre otras,

las siguientes: articulación de los cursos y profesores, mayor desarrollo de la capacidad gerencial y de liderazgo y mayor motivación para alcanzar un mayor posicionamiento dentro y fuera del ámbito laboral.

Como se observa, la formación del profesional en Nutrición y Dietética no daba respuesta a las necesidades del entorno, pues el medio exige un profesional con una mirada más universal, con habilidades para comunicarse y estar a la vanguardia de los cambios del macro y micro entorno en aspectos políticos, sociales y económicos, dada su relación con lo alimentario y nutricional.

Por lo anterior, la Escuela de Nutrición y Dietética de la Universidad de Antioquia en su proceso de transformación curricular dentro de su plan de estudios en el núcleo de Gerencia de Servicios de alimentación y Nutrición ha planteado: *“El estudiante debe privilegiar la adquisición de competencias en el desarrollo organizacional y se espera que el estudiante alcance la capacidad de **proyectar su negocio** a las áreas de nutrición y alimentación en el medio, para asegurar que además de permanecer puedan crecer y desarrollarse como empleadores o empleados capaces de generar su propio puesto de trabajo.”*

Además, es necesario que los futuros profesionales manejen adecuadamente la gerencia de los proyectos, la externalización de procesos, preparándolos para dar una respuesta adecuada a las demandas

del entorno, de manera que le permitan lograr un liderazgo activo dentro de la organización.

Por último, la Escuela consciente de la realidad laboral del país, estimula en el estudiante su capacidad estratégica y de gestión de proyectos, además, le facilita la adquisición de conocimientos que le permitan navegar por la autogestión o la contratación de los servicios, logrando así que el estudiante aplique en forma integral todos los conocimientos recibidos en un plan de negocios.

PERFIL OCUPACIONAL DEL NUTRICIONISTA DIETISTA EN COLOMBIA

Algunas investigaciones realizadas sobre el tema han arrojado resultados bastante significativos acerca de la ocupación de los profesionales de Nutrición en Colombia. Estos resultados indican que cerca del 25% (2) de los profesionales no ejercen la profesión debido principalmente a la poca oferta laboral, la baja remuneración o mayor ingreso en otras actividades, desempeño de otras actividades y en una menor proporción por dedicación al hogar, empresas familiares y viajes.

Troncoso P. y col. 2002 en el estudio –Características, ocupacionales y satisfacción con la profesión del nutricionista dietista egresado de las universidades de Antioquia, Industrial de Santander y Nacional de Colombia, entre 1979 y 1998– analizó en qué se ocupa el 25% de los

nutricionistas dietistas que no ejercen la profesión y se encontró que el 13% de estos profesionales no trabajan en nutrición ni en otros campos, una relación significativamente elevada para el promedio nacional de desempleo en profesionales, el cual era de 5.8 % según cifras reportadas por el DANE para los años comprendidos entre 1985 y 1999 (3). De igual manera, se encontró que el 12% restante se dedican a actividades laborales no relacionadas con nutrición tales como: administración o gerencia de negocios propios y otros, así como mercadeo y ventas, lo cual muestra una tendencia en aumento a la dedicación a actividades comerciales e independientes que pueden reflejar el comportamiento de la economía del país con orientación a la micro y famiempresa.

Sector productivo donde labora

El sector salud es el más frecuente empleador. Este resultado es similar a lo encontrado en los estudios anteriores donde se conserva el mismo orden descendente en el porcentaje de profesionales que se desempeñan en los sectores: salud, educación, industria y comercio, respectivamente. En el estudio actual, se conserva la distribución, destacándose además el aumento de la participación porcentual en el sector de industria 4% (1985), 5% (1991) y 11% (2001). Se destaca además una mayor contribución a este sector por parte de la Universidad de Antioquia.

Proporción de nutricionistas dietistas según tipo de contratación. 2001

Para esta investigación se clasificó el tipo de contratación en **indefinido**, por **contrato** (cuando el nutricionista dietista es contratado por un tiempo determinado), **por servicios** en los casos en que la remuneración se otorga por el servicio prestado, muy común en el sector salud bajo el nombre de pago por evento; sin descartar **el tipo mixto**, es decir aquellos profesionales que tienen vinculación indefinida y simultáneamente reciben pago por servicios prestados.

Los profesionales que conforman la muestra de los que laboran en Nutrición y Dietética presentan una leve tendencia de disminución en la frecuencia de contrato indefinido, la cual se encuentra en el 70% frente al 77% en el estudio varias veces referenciado, realizado en 1985 (4). Por el contrario la **contratación por prestación** de servicios pasó del 5% al 16%, conservándose el porcentaje encontrado en 1991 (5). Dichas tendencias pueden explicarse por el adelgazamiento paulatino del Estado, que conlleva cada vez a menor contratación por tiempo indefinido y a cambios en el modelo de atención en salud, impuestas por la Ley 100 de 1993.

Igualmente, se debe considerar la tendencia mundial a la tercerización (subcontratación) de aquellas actividades que no hacen parte de la razón de ser de la organización, dentro de las cuales se pue-

den considerar en el área de la Nutrición y Dietética, entre otros, la coordinación de programas de promoción y prevención, educación nutricional, administración de servicios de alimentación, la consulta nutricional, interventoría y asesoría. Por lo anterior puede explicarse la tendencia de profesionales a vincularse por prestación de servicios más que a término definido.

EL cargo desempeñado para efectos del estudio se clasificó en directivo, intermedio y operativo. Es evidente el alto porcentaje de encuestados con cargo operativo 48% frente al 18 % en cargos directivos.

Campo de actividad laboral

Al analizar el resultado general del campo de actividad laboral se observan en orden de mayor a menor las siguientes áreas de desempeño: atención ambulatoria, comparten un segundo lugar, administración y gerencia con nutrición comunitaria y en tercer lugar, atención hospitalaria.

Aunque la formación del nutricionista dietista en Colombia es similar en todos los programas con la perspectiva de un perfil polivalente, al observar el campo de actividad laboral se encuentra por universidad, que la atención ambulatoria es la primera opción de empleo para los egresados de la Universidad Industrial de Santander, Administración y Gerencia lo es para los egresados de la Universidad de Antioquia y Atención Hospitalaria para

los de la Universidad Nacional de Colombia.

En cuanto a la investigación como campo de acción, es considerada como tal, sólo por uno de los encuestados, lo cual puede ser reflejo de la situación nacional y el poco desarrollo de ésta en el área de la Nutrición y la Dietética. Igualmente es posible que se subestime este campo, debido a que no es la actividad que ocupa el mayor porcentaje del tiempo laboral.¹

En los últimos 10 años en América Latina y especialmente en Colombia se ha dado mayor relevancia al sector de servicios, asociándolo con el valor agregado de un bien; sin embargo, aún queda mucho por recorrer. Las empresas de servicios como consultorías y asesorías aún son muy pocas en el país y el medio no reconoce en su real dimensión el aporte que éstas pueden dar a sus productos. Como se observa en los resultados del estudio los nutricionistas han incursionado en esta área, que se vislumbra con gran futuro.

LA FORMACIÓN EMPRESARIAL Y LA CREACIÓN DE EMPRESAS EN ALIMENTACIÓN Y NUTRICIÓN

La Escuela de Nutrición y Dietética de la Universidad de Antioquia planteó dentro de su "Proyecto Educati-

¹ No se compara este resultado con los estudios anteriores debido a que el aspecto evaluado no es comparable, en los anteriores se refieren a la frecuencia de las actividades y no a la actividad más representativa.

vo", elaborado en el año 2002, en su referente filosófico, la adopción de varios modelos pedagógicos que privilegia el currículo. Estos son:

- **Modelo Desarrollista:** este pretende desarrollar progresiva y secuencialmente las estructuras cognitivas del sujeto de acuerdo con sus necesidades y condiciones. Es mediante este modelo que el estudiante construye su propio conocimiento y establece aprendizajes significativos en la medida en que es capaz de reorganizar sus conceptos previos, asimilar e interiorizar los nuevos conocimientos científicos y relacionar los unos con los otros.
- **Modelo Constructivista:** se fundamenta en que el desarrollo y el aprendizaje humanos son básicamente el resultado de un proceso de construcción, donde la actividad mental constructiva del alumno es el factor decisivo del aprendizaje. El proceso de construcción implica a la totalidad del alumno, es decir sus conocimientos previos, pertinentes, sus actitudes, expectativas y motivaciones. Igualmente este proceso requiere tiempo, y además de reconocer que el papel del maestro no es transmitir, sino construir a partir del saber previo de quien aprende.
- **Modelo Pedagógico Social:** el conocimiento se construye desde la problemática cotidiana, los valores sociales y las posiciones políticas; exige el diálogo perma-

nente con la sociedad y enfatiza en el desarrollo de las capacidades del alumno entorno a las necesidades de la sociedad.

Uno de los principales propósitos de formación de la Escuela es *“establecer el intercambio de conocimientos, saberes y prácticas con los diferentes sectores y actores de la sociedad...”*

En la formación del profesional de Nutrición y Dietética se han detectado algunos vacíos: formación integral del estudiante, necesidad de integrar el conocimiento, articular las áreas del ejercicio profesional y formar con visión gerencial, como estilo de vida para aplicarla en cualquier área de desempeño

En cuanto a las características de la estructura curricular, éstas dicen que el estudiante debe tener una participación activa en el proceso de enseñanza-aprendizaje, lo cual significa que el proceso educativo debe capacitar a los participantes para ser agentes de su propio crecimiento y desarrollo.

La Escuela establece dentro de su nuevo currículo núcleos temáticos y problemáticos, dentro de los cuales se encuentra la **Gerencia de servicios de alimentación y nutrición**, que busca que la gerencia se asuma como una actitud de vida que lleva a un ejercicio profesional altamente competitivo, con los más elevados estándares de calidad.

La idea básica detrás de una educación empresarial en la Escuela de

Nutrición y Dietética de la Universidad de Antioquia, es favorecer el surgimiento de nuevos empresarios, quienes beneficiados con ésta, sabrán mejor, cuándo, cómo, dónde, con quién y con qué empezar sus nuevos negocios haciendo productivo el conocimiento adquirido, con una concepción no sólo de beneficio personal sino también de responsabilidad social, dando a la vez respuesta a algunos de los planteamientos que las necesidades del mundo global de hoy nos presentan frente al desarrollo económico y social exigido en relación con la educación, responsable de incentivar la creatividad, la responsabilidad y la motivación que permitan mejorar las perspectivas futuras del país.

La relación con la industria plantea para la Escuela, por un lado, el desafío de iniciar en el mediano plazo y consolidar en el largo plazo la investigación aplicada, y de otro, la materialización de ideas empresariales generadas por los estudiantes y profesores de la subcomisión de gerencia de servicios de alimentación y nutrición, en proyectos que se sometan a estudios de viabilidad y factibilidad para que los futuros egresados puedan formar y desarrollar sus propias empresas.

CONCEPTUALIZACIÓN

Hablar de creación de empresas implica partir de un análisis de lo que es la **empresa** u organización y las personas que hacen de ella su realidad.

Al margen de cualquier definición jurídica o académica, la empresa es esencialmente una interrelación de personas que buscan satisfacer necesidades. Puede haber dinero, materias primas, maquinaria, tecnología, infraestructura, pero todo ello por sí solo, sin las personas, no hacen empresa, no constituyen organización. Para que ésta exista es necesario que existan personas.

En este contexto, las organizaciones son el sistema social que hace productivo el conocimiento. La característica más importante de la sociedad postcapitalista es el saber mismo que está en posesión de las personas.

Ahora bien, si son las personas las que constituyen las empresas debemos preguntarnos: ¿Qué personas son las que constituyen empresas? ¿Qué personas llegan a las organizaciones? Podríamos pensar inicialmente, como tradicionalmente lo aprendimos, que llegan las personas que trabajan en ellas, en sus diferentes roles, a quienes hoy llamamos clientes internos. Sin embargo, si analizamos la pregunta a la luz de las personas de quienes depende que la empresa exista y sea viable, nos encontramos con que son muchas las personas que allí confluyen.

A las empresas llegan por supuesto los clientes internos; también encontramos a los propietarios, los clientes externos, los proveedores y todos aquellos que de una manera u otra tienen incidencia en la organi-

zación y a quienes podemos denominar como los públicos (gobierno, sector financiero, gremios, asociaciones, la sociedad en general).

Además del valor agregado que debe generar la organización, cada una de las personas que llega a ella, espera recibir algo. Ese algo es la razón o conjunto de razones específicas por las cuales cada uno confluye allí. Los propietarios pueden esperar rentabilidad, poder, deseo de logro. El cliente interno podrá tener como expectativa la satisfacción de lo que considera son sus necesidades básicas², el desarrollo de su creatividad, deseo de logro, de afiliación o de poder, su crecimiento personal, su trascendencia, su realización personal. La sociedad puede esperar generación de empleo, mejoramiento del bienestar social o calidad de vida, mejoramiento del ambiente, etc. Y así podríamos hacer una larga lista de todas las expectativas de cada una de las diferentes personas que llegan a la organización.

Los elementos hasta ahora considerados nos muestran, en primer lugar, que una empresa no es un ordenamiento jurídico, un «andamiaje» industrial o comercial, una máquina con objeto de reproducir dinero, o algo que se circunscribe a servicios de alimentación y nutri-

2 Sobre el tema de necesidades básicas es importante retomar las concepciones que hoy existen acerca de la integralidad de las personas y lo que en correspondencia son nuestras necesidades.

ción. Hemos podido apreciar que al hablar de organizaciones hacemos referencia a todo tipo de interrelación entre las personas con el objeto de satisfacer alguna necesidad.

Y desde este tipo de perspectiva, la familia, el propio proyecto de vida personal, la Universidad, las asociaciones, la iglesia, el hospital, por mencionar solamente algunos ejemplos, son empresas. En segundo lugar se encuentra que esa interrelación entre las personas muestra que las empresas son un sistema abierto. Sistema en cuanto que todas sus partes se encuentran interactuando entre sí, las diferentes «áreas», o mejor, subsistemas de la empresa se integran en un proceso de generación de valor agregado, que es imposible de lograr por un subsistema independientemente o por la simple sumatoria de las partes.

El valor agregado

Normalmente tendemos a asociar el valor agregado con el proceso productivo de un bien o de un servicio y podríamos afirmar superficialmente que toda actividad humana agrega valor. Sin embargo este concepto de valor agregado hace referencia a otro que no por «antiguo» es menos importante en las actuales concepciones gerenciales y que denominamos EL NEGOCIO.

En el lenguaje común hemos entendido por negocio la actividad económica de la empresa o la razón social registrada en la Cámara de

Comercio. Esto, dentro de los nuevos paradigmas administrativos adquiere un significado diferente. La actividad económica es la respuesta al ¿Qué hace la organización? En cambio el negocio busca responder al ¿Por qué la organización debe existir? o ¿Qué es lo que tiene de especial esa organización que la hace competitiva y por tanto, permanecer en el mercado? Es aquí donde encontramos el valor agregado de la empresa, donde se hace realidad eso que en mercadeo se postula como ir más allá o superar las expectativas del cliente.

Cuando existe claridad en el negocio se tiene la piedra angular desde la cual potenciar el desarrollo organizacional y en este proceso la unión de las diferentes personas que llegan a la organización en la identificación de un único propósito.

Hoy las empresas sólo pueden supervivir y ser competitivas en la medida en que agreguen valor; para ello, todas y cada una de las personas que allí confluyen, independientemente de su rol, tienen que estar comprometidas e identificadas en un único propósito. Esto es lo que llamamos la visión compartida.

Características del emprendedor perfiladas en la Escuela de Nutrición y Dietética de la Universidad de Antioquia.

Un emprendedor es aquella persona que sabe ver las oportunidades donde todos ven problemas y a pesar del rechazo generado por los otros, es capaz de mantenerse y

perseverar en su idea. Como dice Alejandro Jáuregui G. en su documento "inteligencia y sentido de oportunidad", un emprendedor debe tener algunas características importantes que él clasifica en tres partes: **la motivación, el saber y las personales.**

En cuanto a la motivación, un emprendedor debe tener capacidad de compromiso, vocación por el trabajo, constancia, empuje, coraje físico y un gran entusiasmo para toda clase de ideas. Con respecto al saber, éste debe tener conocimientos en los temas que va a desarrollar en su proyecto y cultura para adaptarse y saberse comportar ante las diversas situaciones. En lo personal, el emprendedor debe tener capacidad de asociación, capacidad de mando, visión, ser generador de ideas, capacidad de asumir y medir los riesgos, ser auto crítico e independiente; además, es importante que éste tenga la capacidad de entender los procedimientos legales, crediticios y financieros que se presenten, al igual que la capacidad de innovar y responder a la adversidad, así como ser inteligente y tener capacidad de análisis.

Mucha gente pensaría que estas características sólo podrían estar reunidas en un súper hombre tal vez sacado de una caricatura, pero no es así, personas con todas estas características las hay a millón, miles de estudiantes jóvenes y de personas de toda clase las reúnen, es solo cuestión de hacerles caer en la cuenta de que las tienen, de que ese

gran potencial está ahí en cada uno, y que sólo es cuestión de comenzar para lograr grandes cosas.

Desde la instauración del núcleo de Gerencia de Servicios de Alimentación y Nutrición en el año 2002 se han gestado alrededor de 35 ideas de negocio en alimentación y nutrición que apuntan al diseño de productos de las tres áreas del conocimiento: nutrición pública, gerencia de servicios de alimentación y nutrición clínica. Ideas de negocio que si bien es cierto han despertado la vena del empresarismo en algunos estudiantes, estos se ven frustrados por dificultades económicas. Lo anterior motivó la articulación en julio de 2004 con el Programa Gestión Tecnológica de la universidad de Antioquia que cuenta con dos unidades de apoyo: Emprendimiento Empresarial y Transferencia tecnológica.

La razón de ser de la Unidad de Emprendimiento Empresarial es *"crear cultura emprendedora e impulsar la creación de empresas en la comunidad universitaria –estudiantes, trabajadores docentes y no docentes, egresados y jubilados de la universidad de Antioquia– brindando orientación y apoyo en el desarrollo de planes de negocios a los generadores de ideas de empresa y a los investigadores, para que los resultados de la investigación se transfieran al sector externo y se constituyan nuevas unidades productivas y de servicio de alto valor agregado y generadoras de empleo."*

En este sentido se inicia para los estudiantes de la Escuela de Nutrición y Dietética un elemento de reflexión y análisis en cuanto al mercado laboral y a las oportunidades

para la creación de nuevos negocios en su área de formación como respuesta a un entorno que ya no ofrece las condiciones de trabajo de antaño.

"Toda generación necesita una revolución distinta"

Thomas Jefferson

El producto de una visión

"ASANH Ltda."

Reseña histórica

ASANH es una empresa de Asesorías en servicios de alimentación y nutrición humana creada en el año 2002 por tres estudiantes de séptimo semestre de Nutrición y Dietética de la Universidad de Antioquia, mientras cursaban las materias del área de Servicios de Alimentación denominadas en ese momento "Gerencia de servicios de alimentación, planificación de menús y Planta física y equipos".

Uno de los principales objetivos del área de servicios de alimentación era que los estudiantes desarrollaran una idea de empresa durante el semestre donde pudieran aplicar todo lo desarrollado en las 3 materias, y que además pudiera ser viable de desarrollar en el campo de acción del nutricionista dietista. Para el desarrollo de la actividad se contaba con un semestre y se formuló la creación de grupos de trabajo de

5 personas. En el caso de ASANH el grupo de estudiantes fue de tan sólo 3 personas, todas ellas con un gusto especial por el área de servicios, quienes después de estudiar las empresas existentes en el medio la proporción de éstas que eran manejadas por Nutricionistas Dietistas, la oportunidad de desarrollar mejor sus habilidades a través de la empresa y las debilidades existentes en el medio de los servicios de alimentación, decidieron crear una empresa ASESORA en los temas de servicios de alimentación, empresa que hasta el momento no existía en el área específica con las características y el valor agregado que un Nutricionista puede darle.

ASANH surge con la idea de cambiar la concepción de "administración" de servicios de alimentación, por "gerencia" de los mismos, un cambio de concepto que a su juicio, la mayoría de los servicios de alimentación visitados y conocidos, requerían para mejorar la calidad de su atención al cliente, dado que

en términos generales siempre se ha concebido la idea de que los servicios de alimentación pueden funcionar como una cocina casera y que por tanto sólo se necesita del conocimiento empírico para hacerlos funcionar, olvidando de raíz las características de calidad que deben existir a todo nivel para la atención del cliente, cualquiera que sea éste y su contexto. Además, se observó en los servicios industriales que los nutricionistas dietistas que laboraban en muchos de ellos lo habían hecho por años sin una actualización de sus conocimientos, por lo que se encontraban retrasados en desarrollo, y que además otro tanto, aún casados con la teoría de la administración, olvidaban sus funciones básicas como nutricionistas y se dedicaban al desarrollo de actividades administrativas, perdiendo la esencia de su labor dentro del servicio. Debido a esto era imperante constituir una empresa que pudiera entrar a subsanar estas debilidades, no desplazando a los profesionales que laboran en estos servicios, sino mejor, enseñándoles cómo mejorar para ser competitivos hoy día y aumentar la calidad de su servicio, a la vez que aumenta la satisfacción de sus clientes y que por tanto podrían hacer crecer su negocio.

Hace dos años ASANH era un sueño planteado con el más minucioso detalle apoyada en los consejos y enseñanzas de tres maestras de la nutrición y la Dietética: Margarita María Gómez Builes, María Eugenia Gutiérrez González y Liliana Tron-

coso Piedrahíta, un sueño que se plasmó con todo el deseo y el empeño de volverlo realidad y al final de ese semestre, más que presentar un trabajo de grupo, se presentó a los compañeros una EMPRESA, una empresa que a partir de ese momento comenzó con su trabajo de formación a través de la cátedra virtual de creación de empresas y los campamentos empresariales ofrecidos por la unidad de Emprendimiento de la Universidad de Antioquia, asistencia a desayunos empresariales de la Incubadora de Empresas, cursos de capacitación en gestión de la calidad ofrecidos por el grupo ISO de la Universidad de Antioquia, asesoría por otros profesionales, entre otros, todo ello con un solo objetivo: Una empresa funcionante y exitosa.

Hoy en día ASANH es una realidad construida por tres nutricionistas recién graduados y un estudiante de economía de la Universidad de Antioquia convencidos de que en las condiciones del país es prioritario autogestionar empleo y que los profesionales de hoy están en toda la capacidad de hacerlo con empeño y trabajo de calidad.

ASANH Ltda. es una empresa que brinda asesorías y capacitación a empresas y particulares prestadores de servicios de alimentación y nutrición humana, en: manipulación, conservación y distribución de alimentos; distribución de planta física y equipos; diseño y readecuación de la infraestructura física; reglamentación e implementación

sobre seguridad industrial y alimentaria; calidad nutricional del producto; necesidades nutricionales de las poblaciones atendidas; gestión de calidad y gestión ambiental; gerencia de servicios de alimentación y nutrición, diseño de productos y

servicios; estudio de mercado de clientes; información nutricional del producto; seguridad y salud ocupacional en el servicio. Todo ello con el fin de intervenir de forma positiva en el estado nutricional de la población colombiana.

Conclusión

"Gran parte de los empresarios que el país necesita están en la Universidad, pero lamentablemente es muy posible que no vayan a salir a crear las empresas que se necesitan si cada uno no actúa pronto y ejerce su papel. Asumir dicho papel, implica aprender lo que todavía no existe para reinventar las empresas que ya existen y crear las que aún no existen (1)"

Sin embargo, para lograr que los empresarios que hoy se encuentran en formación puedan salir del cascarón y generar los cambios que el país necesita se requiere que las universidades generen estrategias para imprimir en sus estudiantes la capacidad de ser gestores a todo nivel, de tener espíritu investigativo, de ser competitivos, a la vez tener la capacidad de trabajar en equipo y el compromiso para generar cambios positivos para el país sin temor a lo que el entorno le muestra. Y esto sólo puede lograrse con un cambio de actitud y una reformación de los estigmas sociales que aún muchos de los docentes universitarios y los padres tienen respecto al

empleo y al riesgo que se asume siendo emprendedor.

No se puede pretender bajo las condiciones económicas y sociales de país que las universidades sigan formando profesionales que finalmente se desempeñarán como técnicos en el mejor de los casos, o que terminarán laborando en empleos informales no acordes con sus capacidades.

Es por todo lo anterior que la Escuela de Nutrición y Dietética a través del núcleo de gerencia ha iniciado esta labor con sus estudiantes, imprimiendo en ellos la inquietud de ser generadores de cambio, de ser capaces de gestionar proyectos y de ser autogestores de empleo en sus áreas de desempeño como Nutricionistas Dietistas en un medio que necesita urgentemente acciones encaminadas a mejorar el estado nutricional de la población y que hoy en día cuenta con toda la voluntad política para hacerlo, oportunidad que no puede dejarse pasar de largo teniendo a la mano el recurso humano que se requiere.

Referencias bibliográficas

1. UNIVERSIDAD de Antioquia. Doc. La otra cara del problema, el empresario de la época. 2003.
2. ACOFANUD. Perfil ocupacional del nutricionista dietista en Colombia. 1991.
3. COLOMBIA. DANE Estadísticas 1985-1997.
4. ASOCIACIÓN COLOMBIANA DE NUTRICIONISTAS DIETISTAS. Op. cit. p. 46.
5. ACOFANUD. Op. cit. p. 25.

Bibliografía consultada

VARELA, R., Innovación Empresarial. Arte y ciencia en la creación de empresas. Prentice Hall, Bogotá, 2001

VARELA, R., Hacia una educación con perspectiva empresarial, III Congreso latinoamericano sobre Desarrollo del Espíritu Empresarial, México 1989.

UNESCO. Hacia una Agenda 21 para la educación superior. Estrasburgo. Julio de 1998.

UNESCO. Declaración Mundial sobre la educación superior. París. 1998.

UNESCO. La educación superior en el siglo XXI, visión y acción. París, junio de 1998.

ASOCIACIÓN colombiana de nutricionistas dietistas. Op. cit. p. 46.

ASOCIACIÓN colombiana de facultades de nutrición y dietética. Op. cit. p. 25.

ACOFANUD. Formación de recurso humano en nutrición y dietética. Bases para la formulación de políticas.

Escuela de Nutrición y Dietética. Plan de desarrollo 1998-2006. Escuela de Nutrición y Dietética para el nuevo siglo. Medellín, 1998.

Escuela de Nutrición y Dietética. Proyecto Educativo. Medellín, 2002.