

Ser empresario y emprendedor: factores humanos claves que inciden en el éxito o fracaso de pequeñas empresas de Palmira, 2019

Being a businessman and entrepreneur: key human factors that influence the success or failure of small businesses in Palmira, 2019

Ser empresário e empreendedor: fatores humanos fundamentais que afetam o sucesso ou o fracasso das pequenas empresas em Palmira, 2019

Julio César Montoya Rendón

Administrador de Empresas, Especialista en Pedagogía para el Desarrollo del Aprendizaje Autónomo, Maestría en Administración de Empresas. Investigador junior del Grupo de Investigación Ilama. Docente de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD, Palmira - Colombia. <https://orcid.org/0000-0003-1170-9296>. Mail: julio.montoya@unad.edu.co

Mónica Fernanda Chica Velázquez

Administrador de Empresas, Especialista en Psicóloga, Especialista En pedagogía para el Desarrollo del Aprendizaje Autónomo, Magister de Administración de Organizaciones, Énfasis en Gestión Humana. Universidad Nacional Abierta y a Distancia- UNAD. Palmira - Colombia. <https://orcid.org/0000-0001-7832-4644>. Mail: monica.chica@unad.edu.co

María Fernanda Caballero Lozada

Doctoranda en Psicología Universidad San Buenaventura, Magíster en Psicología Organizacional Universidad del Valle, Profesional en Psicología Pontificia Universidad Javeriana. Docente Investigadora Tiempo Completo de Psicología de la Escuela de Ciencias, Artes y Humanidades ESCAH, Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD, Palmira - Colombia. <https://orcid.org/0000-0002-4289-2356>

Fecha de recepción: OCTUBRE 15 DE 2019

Fecha de aceptación: NOVIEMBRE 30 DE 2019

Resumen

En el contexto del emprendimiento es común tratar indistintamente al emprendedor y al empresario cuando son roles bien diferentes y que requieren habilidades diferentes. Lo anterior, lleva a realizar diagnósticos equivocados cuando se trata de establecer por qué un alto porcentaje de las empresas que se registran en Cámara de Comercio de Palmira cierran tempranamente. En el presente trabajo se diferencian teóricamente y conceptualmente los términos factores humanos tanto del emprendedor como del empresario para poder establecer: ¿Cuál es la incidencia de los factores humanos de los empresarios y emprendedores en los resultados de la gestión de pequeñas empresas de Palmira, 2019? En la investigación se desarrolló una metodología descriptiva, donde se diferenciaron y jerarquizaron las habilidades de emprendedor y de empresario con que cuentan quienes lideran los negocios, ya sean los gerentes o propietarios de los negocios que están en funcionamiento o que hayan cerrado entre el año 2015 y 2019. Analizados los resultados a la luz de las teorías propuestas, se encuentran aquellos factores a los que les da mayor importancia para que sean potencializadas, como también aquellos factores que les dan menor importancia y que es necesario fortalecer.

Palabras clave: Emprendedor, empresario, factor humano, habilidades.

* Cómo citar: Montoya-Rendón, J.C; Chica-Velázquez, M.; Caballero-Lozada, M.F. (2019). Ser empresario y emprendedor: factores humanos claves que inciden en el éxito o fracaso de pequeñas empresas de Palmira, 2019. Revista Criterio Libre Jurídico, 16 (2), e-5735. DOI: 10.18041/1794-7200/clj.2019.v16n2.5753.

Abstract

In the context of entrepreneurship, it is common to treat the entrepreneur and the businessman indistinctly when they are very different roles and require different skills. This leads to misdiagnosis when it comes to establishing why a high percentage of companies

that register with the Chamber of Commerce of Palmira close early. In this paper, the terms human factors of both the entrepreneur and the businessman are differentiated theoretically and conceptually in order to establish: What is the impact of human factors of entrepreneurs and businessmen on the results of the management of small businesses in Palmira, 2019? The research developed a descriptive methodology, where the entrepreneurial and business skills of those who lead the businesses were differentiated and hierarchized, whether they are the managers or owners of the businesses that are in operation or have closed between 2015 and 2019. Analyzing the results in the light of the proposed theories, we find those factors that are given greater importance to be potentialized, as well as those factors that are given less importance and need to be strengthened.

Keywords: Entrepreneur, businessman, human factor, skills.

Resumo

No contexto do empreendedorismo, é comum tratar o empresário e o empreendedor indistintamente quando são papéis muito diferentes e exigem habilidades diferentes. Isto leva a um diagnóstico errado quando se trata de estabelecer porque uma alta porcentagem das empresas que se registram na Câmara de Comércio de Palmira fecham cedo. Neste trabalho, os termos fatores humanos tanto do empreendedor como do empresário são diferenciados teórica e conceitualmente para estabelecer: Qual o impacto dos fatores humanos dos empreendedores e empresários nos resultados da gestão de pequenas empresas em Palmira, 2019? A pesquisa desenvolveu uma metodologia descritiva, onde as competências empresariais e empresariais daqueles que lideram os negócios foram diferenciadas e hierarquizadas, sejam eles os gestores ou proprietários dos negócios que estão em operação ou fecharam entre 2015 e 2019. Analisando os resultados à luz das teorias propostas, encontramos aqueles fatores aos quais é dada maior importância para serem potencializados, bem como aqueles fatores aos quais é dada menor importância e que precisam ser fortalecidos.

Palavras-chave: Empreendedor, fator humano, habilidades.

Introducción

Se suele generalizar diciendo que el empresario y el emprendedor son los mismos. Sin embargo, Gartner (1989) citado por Cardona, Vera y Tabares (2008) plantean lo contrario, aunque no se descarta que eventualmente puedan coincidir en la misma persona. Esta confusión, lleva a que quien pretenda emprender se confunda pensando que es empresario o quien tiene las condiciones de ser empresario se crea emprendedor. Es así que: “Según datos suministrados por Confecámaras, mientras que en el último año se crearon 275.000 empresas, el número de las que tuvieron que cerrar operaciones llegó a 89.000; es decir, una tercera parte del total de sociedades que nacieron a la vida comercial.” (Amador, 2014).

Esta confusión lleva a cometer muchos errores de diagnóstico, ya sea con los emprendedores o con los empresarios y, por consiguiente, no se conoce la causa del fracaso de los emprendedores. En palabras de Trías de Bes (2007) “cuando se trata de emprender, la experiencia empresarial no garantiza el éxito. Los errores del emprendedor no suelen ser de gestión, sino errores propiciados, paradójicamente, por la misma fuerza que induce a emprender: la ilusión.”

En este sentido, es importante estudiar aquellos factores humanos que inciden en el desempeño de los sujetos, partiendo de la premisa que estos factores implican conocimientos, actitudes, habilidades, destrezas técnicas, humanas y conceptuales, esfuerzos físicos y de gestión necesarios para el desarrollo de cualquier proyecto empresarial.

Existe amplia documentación y estudios sobre los factores claves del éxito de las personas y de las empresas. Sin embargo, pese a tener un amplio conocimiento al respecto, el número de emprendimientos que cierran son una proporción muy superior, comparados con los que sobreviven más de tres años, que son una minoría. Al respecto, Castro (2015) afirma que, de 100 emprendimientos, el 70% cerrará sus puertas antes de cumplir 5 años; así mismo, en El Tiempo (2016) confirma que el valle de la muerte para el emprendimiento se da de la siguiente manera: el 66% de éstos sobrevive dos años o más, el 50% al menos cuatro años y el 40%, seis o más.

Existen lineamientos del Estado (Planes de Desarrollo Nacional y territoriales) que remarcan la importancia del desarrollo empresarial, por tanto, es necesario conocer la dimensión de los factores humanos y de gestión de los emprendedores y empresarios de pequeñas empresas de Palmira. Teniendo este conocimiento de este contexto, se pueden dar respuestas a preguntas: ¿cómo se pueden enfrentar las dificultades que tengan los emprendedores y empresarios? y ¿cómo puede aportar a las metas en cuanto a competitividad del gobierno nacional y departamental, pero en particular, al desarrollo sostenible del departamento del Valle del Cauca y por ende a la Región Pacífico? Es importante abordar esta temática de manera reflexiva y positiva para que los emprendedores (o empresarios, según sea el caso), a partir de su reconocimiento, puedan abordar sus emprendimientos de una manera renovada y realmente identifiquen si tienen el perfil emprendedor o empresarial. En este punto, es necesario advertir que, en este estudio, no se va discutir si el empresario nace o se hace. Más bien, se trata de dilucidar si se es emprendedor, empresario o ambos, para actuar en consecuencia.

Asimismo, es importante abordar el factor humano presente en el emprendedor y en el empresario, dado que como lo indica Cequea y Rodríguez-Monroy (2012), la influencia del factor humano involucra procesos psicológicos y psicosociales que son complejos de cuantificar, plantean que la productividad de las organizaciones puede ser afectada por ciertas características y comportamientos de las personas.

Aunque se han realizado investigaciones a nivel nacional en el ámbito universitario sobre los perfiles, el del emprendedor y el del empresario, y su incidencia en la productividad, estas han estado enmarcadas sobre todo desde el ámbito administrativo, y poco desde el aspecto psicológico, de ahí surge la necesidad de profundizar al respecto, teniendo en cuenta que empresario y emprendedor no son lo mismo, aunque sea frecuente el uso del término como sinónimo. El emprendedor es quien utiliza el ingenio, la audacia, el entusiasmo, la ilusión y la insatisfacción laboral para realizar un cambio a través de la innovación de las ideas, los productos o los procesos, sin que esto implique necesariamente su participación en la creación o dirección de las empresas. Por otra parte, el empresario es quien invierte en la empresa capital propio o ajeno y la dirige con la finalidad de obtener un rendimiento, es decir aplica sus habilidades gerenciales.

De acuerdo con lo anterior, es importante tener en cuenta el papel participativo que tiene el factor humano como determinante, conducente y receptor en el rol del emprendedor y empresario, para conocer la influencia directa e indirecta, basada en comportamientos, actitudes, intereses y cumplimiento de funciones y metas, las cuales favorecen o no el establecimiento de las estrategias y su funcionamiento según el rol.

La anterior situación conduce a formular la siguiente pregunta: ¿Cuál es la incidencia de los factores humanos de los empresarios y emprendedores en los resultados de la gestión de pequeñas empresas de Palmira, 2019?

Marco teórico

El término emprendimiento surgió no como una iniciativa de una organización nueva en los términos que se conoce hoy, se propuso al interior de las organizaciones para generar innovación o ampliar capacidades productivas de las organizaciones existentes. En Francia, se comenzó a hablar del intraemprendedor, es decir, aquel funcionario que al interior de la empresa hacía innovaciones ya sea de producto o de proceso.

En estos términos se podría decir que F. Taylor fue un gran intraemprendedor, dado que todo el conocimiento lo desarrolló al interior de una organización ya existente, por la necesidad de incrementar sustancialmente la producción en las factorías de la época. Sin embargo, antes que Taylor, Alfred Marshall (1880) a los factores de producción ya conocidos como tierra, trabajo y capital, le sumó el de la organización. Ya en el siglo XXI, se tiene en cuenta el conocimiento como factor clave en el éxito de las empresas.

A la par con estos factores de producción, subyace el emprendimiento que dinamiza dichos factores. Por tanto, bajo esta teoría se plantea que el emprendedor necesariamente debe ser un líder por naturaleza y está dispuesto a aceptar la siempre presente incertidumbre a causa de la falta de información completa. Marshall (1880), estuvo de acuerdo con Mill (1848), en que los emprendedores están dotados de habilidades que los hacen únicos, diferenciándolos de las demás personas, pero que estas habilidades se pueden aprender.

Retomando los conceptos de emprendedor y empresario, teóricamente, algunos autores han tratado ambos términos de manera indistinta, en cambio, otros se han encargado de diferenciarlos indicando sus dimensiones distintivas. No obstante, es importante hacer esta distinción de manera precisa, de tal manera que a la hora de valorar su gestión no se incurra en errores con los instrumentos de medición.

En este orden de ideas, es preciso describir y comparar, los conceptos de emprendedor, empresario y por supuesto el de factores humanos, de tal manera, que permita identificación del rol que desempeña cada uno y comprender la función que cumplen desde los diferentes campos de acción.

Por lo anterior, se inicia con la definición de factores humanos en general, posteriormente se definen diferenciadamente los conceptos de emprendedor y empresario, seguidamente se muestra en conjunto las relaciones entre ambos como variables generadoras de crecimiento y desarrollo económico y que, a su vez, garantizan la perdurabilidad de las pequeñas empresas.

Factores humanos

De acuerdo con Paturel (1997), en el proceso de creación de una empresa intervienen tres factores importantes: las aspiraciones o motivaciones del creador, las competencias y recursos del fundador y el ambiente o entorno para la creación.

En este sentido, se destaca la importancia del factor humano asociado al sujeto y con una alta incidencia en la productividad.

Al respecto, Delgadillo (2003) indica que el factor humano está presente en todos los momentos del hecho productivo.

Por su parte, Kemppilä y Lönnqvist (2003); Antikainen y Lönnqvist (2006), citados por Cequea y Rodríguez-Monroy (2012), consideran que son varios los factores referidos a las personas que tienen incidencia en la productividad, como son la motivación y la satisfacción laboral, la participación, el aprendizaje y la formación, la comunicación, los hábitos de trabajo, el clima laboral, las actitudes y sentimientos, la toma de decisiones, la solución de conflictos, la ergonomía, el liderazgo y estilo gerencial, la cultura organizacional, la capacitación y las recompensas.

Estos procesos se dan en la organización e inciden en la actuación de las personas como individuos y como grupo, asimismo tienen una fuerte relación causa-efecto con los resultados de la organización, y presentan dos dimensiones, una psicológica y una psicosocial. (Duarte, 2006).

En el estudio realizado por Fernández y Ríos (1997), se establecieron los criterios que a juicio de los consultados se corresponden con factores humanos que inciden en la productividad.

Se verificó que, de acuerdo con la revisión teórica realizada, los factores pueden ser catalogados como factores humanos y sí corresponden a la actuación de la persona como individuo o como grupo que interactúa en la organización, lo que permitió clasificarlos en tres dimensiones: Individuales, grupales y organizacionales.

Los procesos que ocurren producto de la interacción y socialización de las personas son catalogados como psicosociales, y son fenómenos grupales experimentados por el conjunto, como el consenso, la cohesión grupal y el conflicto, entre otros.

Los autores realizan una agrupación de las dimensiones antes mencionadas en factores individuales, que están referidos a la persona con necesidades de satisfacer (procesos psicológicos); factores grupales, que están referidos a la actuación de las personas asociadas con otras para satisfacer necesidades comunes (procesos psicosociales); y factores organizacionales, que son aquellos procesos provistos por la organización y que influyen a las personas.

Ahora bien, sobre los factores humanos desde el punto de vista de Arenius y Minniti (2005) son claves, la confianza en las habilidades y capacidades propias, la aversión al riesgo, la probabilidad de fracaso, el conocimiento de otros empresarios y la forma de estar alerta a las oportunidades sin explorar, la motivación para emprender y la existencia de negocios similares, están todos correlacionados con la decisión de empezar un nuevo negocio.

Como se ha mencionado anteriormente, es importante tener en cuenta el papel participativo que tiene el factor humano como determinante, conducente y receptor en el rol del emprendedor y/o empresario (Ver Figura 1), para conocer la influencia directa e indirecta, basada en comportamientos, actitudes, intereses y cumplimiento de funciones y metas, las cuales favorecen o no el establecimiento de las estrategias y su funcionamiento según el rol. Al respecto, Paturel (1997), indica que en el proceso de creación de empresa intervienen tres factores importantes: las aspiraciones o motivaciones del creador, las competencias y recursos del fundador y el ambiente o entorno para la creación.

En este sentido, se destaca la importancia del factor humano asociado al sujeto y con una alta incidencia en la productividad y en la actuación de las personas como individuos y como grupo. Asimismo, tienen una fuerte relación causa-efecto con los resultados de la organización, y presentan dos dimensiones, una psicológica y una psicosocial. (Duarte, 2006).

De acuerdo con Uriarte (2007), las características del individuo emprendedor implican tres cuestiones principales:

- La existencia de características de índoles psicológicas, sociales, hereditarias, ambientales, educacionales, o experimentales que diferencien al emprendedor con éxito de otros grupos humanos.
- De ser así, si es posible que esas características existan previamente al comportamiento emprendedor-
- Determinar la posibilidad de evaluarlas y anticiparlas al proceso de la creación de empresa.

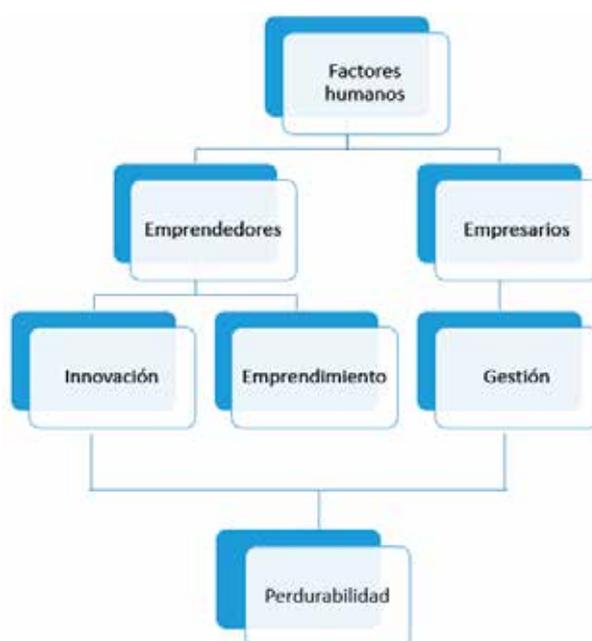


Figura 1. Factores humanos de emprendedores y empresarios. Fuente: Elaboración propia a partir de los autores citados

Por su parte, Moriano J. y Palací F. (2005), refieren una serie de estudios que apuntan a describir el perfil del emprendedor y destacan características psicológicas como el locus de control interno, la disposición a asumir riesgos, la auto eficacia, la innovación y la iniciativa personal.

García, Cano y Gea (2005) sugieren la evaluación de otros componentes actitudinales como la deseabilidad de crear su propio negocio, si se ha pensado seriamente en tener su propia empresa, si se ha iniciado alguna acción para alcanzarlo y si se ha recibido algún tipo de formación para crear empresa.

De acuerdo con Hisrich et al, (2007) en el estudio de comportamientos relacionados con la dinámica económica, la psicología se ha aproximado especialmente a la psicología de las organizaciones y del consumidor. Plantea que las condiciones familiares, emocionales y comportamentales de la infancia y adolescencia, influenciarían la tendencia a ser emprendedor. En sus estudios con hombres empresarios y emprendedores encontraron que situaciones como crecer con una figura paterna disfuncional, débil, insuficiente, abusiva, o ausente, y haber canalizado las emociones negativas consecuentes, podría facilitar entre otras, una necesidad de asumir riesgos y responsabilidades, tomar el control y buscar reconocimiento, reconocidas como características emprendedoras. Siguiendo al autor, indica que diferentes investigaciones sobre la personalidad emprendedora apuntan principalmente a descubrir los rasgos y características de personalidad que permitan predecir comportamientos emprendedores.

Según Uriarte (2007), se resaltan tres características principales:

1. La existencia de característica de índoles psicológicas, sociales, hereditarias, ambientales, educacionales, o experimentales que diferencian al emprendedor con éxito de otros grupos humanos.
2. De ser así, si es posible que esas características existan previamente al comportamiento emprendedor.
3. Determinar la posibilidad de evaluarlas y anticiparse al proceso de la creación de empresa.

Así mismo, Moriano J. y Palací F. (2005,) identificaron variables psicológicas y sociales que impulsan el desarrollo de la conducta emprendedora, destacan características psicológicas como el locus de control interno, la disposición a asumir riesgos, la auto eficacia, la innovación y la iniciativa personal.

Desde el punto de vista de Sonnenfelt y Kotter (1982) las variables psicosociales a estudiar para construir un perfil emprendedor se desarrollan en tres espacios: el familiar, socio laboral y personal donde deben tenerse en cuenta condiciones como los modelos familiares, la experiencia laboral, educación, apoyo social y el dimensionamiento de valores individualistas versus valores colectivistas.

Finalmente, de acuerdo con la anterior revisión bibliográfica y coincidiendo con Díaz Pérez et al (2009), se concluye que los factores humanos se enmarcan en las siguientes dimensiones generales que dinamizan la actividad emprendedora y empresarial: Conocimiento, habilidades, experiencias, capacidades y capital intelectual. (Ver Figura 2). En los apartados de los conceptos de emprendedor y empresario, se identificarán con mayor precisión.

Concepto de emprendedor

Pereira (2003) afirma que el término emprendedor apareció por primera vez en el texto “Essai Sur la Nature du Commerce en Général”, escrito por Richard Cantillon (1755). El concepto define al emprendedor como una persona caracterizada por comprar productos a precios conocidos para venderlos en el mercado a precios desconocidos; esta concepción asoció al término emprendedor con los elementos conceptuales de recursos y riesgo. Posteriormente, el concepto fue enriqueciéndose con los aportes de economistas importantes como Say (1852), Knight (1921), Baumol (1968 y 1993), Braudel (1985) y Casson (1982).



Figura 2. Factores humanos dinamizadores del proceso empresarial. Fuente: Elaboración propia a partir de Díaz Pérez, Maidelyn, de Liz Contreras, Yimian, & Rivero Amador, Soleidys. (2009)

Por tanto, el emprendedor es aquella persona líder que crea su destino, se preocupa por los demás, consciente de la problemática social, se hace sensible ante el medio que lo rodea y su acción es siempre comenzar un negocio innovador, más o menos radical, sobre lo ya existente, e implica motivación, ante los diferentes desafíos y retos.

De acuerdo con la literatura, etimológicamente, el término emprendedor proviene del francés, *entrepreneur*, *entreprise* y *entreprendre* respectivamente. A su vez, estos términos proceden de la misma raíz del latín vulgar (*in*, *en*, y *prendere*) cuyo significado es coger, atrapar, tomar.

En su trabajo, Cantillon, reflexiona acerca del *entrepreneur*, define su perfil y delimita las características del modelo económico que le asiste y que se puede considerar próximo al capitalismo en sus primeras etapas de desarrollo. Se caracteriza por su capacidad de generar riqueza, producción y consumo y no se identifica necesariamente con la posesión de dinero. El principal rasgo que caracteriza al *entrepreneur* es su capacidad para asumir riesgos en condiciones de incertidumbre (Hamilton y Haper, 1994; Van Praag, 1999).

Según Zimmerer y Scarborough (1996), el emprendedor representa la figura estelar de la economía de mercado y se encarna en un agente con determinadas características para crear e innovar, también para adoptar las decisiones necesarias que le permitan acometer con éxito nuevos proyectos o negocios y saber asumir los riesgos que se encuentran en este desempeño particular. Indican los autores, que la acción del emprendedor es siempre comenzar o acometer una obra, un empeño o un negocio, bien de nueva creación o que representa una innovación, más o menos radical, sobre lo ya existente, y que, en cualquier caso, encierra dificultades y riesgos singulares y complejos, a la vez, que entraña motivación, ante los diferentes desafíos y retos.

De acuerdo con Primo, W, y Turizo, H. (2016), el emprendedor representa la figura estelar de la economía de mercado y se encarna en un agente con determinadas características para crear e innovar, también para adoptar las decisiones necesarias que le permitan acometer con éxito nuevos proyectos o negocios y saber asumir los riesgos que se encuentran en este desempeño particular.

Igualmente, Varela (1996), indica que el emprendedor “es la persona o conjunto de personas que es capaz de percibir una oportunidad de producción o de servicio, y ante ella formula libre e independientemente una decisión de consecución y asignación de los recursos naturales, financieros, tecnológicos y humanos, necesarios para poder poner en marcha el negocio, que además de crear valor adicional para la economía, genera trabajo para él y muchas veces para otros. En este proceso de liderazgo creativo, el emprendedor invierte dinero, tiempo y conocimientos y participa en el montaje y operación del negocio, arriesgando sus recursos y su prestigio personal, pero buscando recompensas monetarias y personales”.

Para el Instituto Tecnológico de Costa Rica (2001), hablar de emprendedor significa hablar de la filosofía emprendedora la cual busca un cambio en la forma de ser, de hacer y de pensar en los individuos mediante el desarrollo de habilidades, capacidades, valores, motivaciones y actitudes que lo faculten para desarrollar el espíritu emprendedor que habita en cada ser humano, haciéndolo más competitivo en su campo, incrementando el sentimiento de realización profesional y sintiéndose una persona útil para la sociedad.

De acuerdo a las anteriores definiciones, la síntesis del emprendedor es aquella persona líder que crea su destino, se preocupa por los demás, consciente de la problemática social, se hace sensible ante el medio que lo rodea y su acción es siempre comenzar un negocio innovador, más o menos radical, sobre lo ya existente, e implica motivación, ante los diferentes desafíos y retos.

Concepto de empresario

Según Bucardo, Saavedra y Camarena (2015), empresario, se refiere a quien aporta recursos para establecer una empresa y dirigirla. En su origen, el empresario se visualizaba conforme al concepto señalado inicialmente; los economistas clásicos fundamentaron sus teorías en este perfil.

El término “empresario” tiene muchas connotaciones y significados, por ejemplo, el empresario como factor de producción, coordinador y su relación con el equilibrio, *mánager* y líder carismático, innovador, factor de crecimiento económico, y otros (Londoni, 2006).

Para Cantillon (1996), empresario es tanto aquel que produce, como aquellos intermediarios que manejan los productos antes de que estos lleguen a quien habrá de consumirlos definitivamente. Están entonces incluidos en esta categoría los transportadores, así como los distribuidores al por mayor y al detal.

Bucardo, Saavedra y Camarena (2015), indican que el concepto de empresario se refiere a quien aporta recursos para establecer una empresa y dirigirla. La realidad es que el concepto entraña una complejidad bastante más profunda de lo que pudiera parecer. En su origen, el empresario se visualizaba conforme al concepto señalado inicialmente; los economistas clásicos fundamentaron sus teorías en este perfil.

Desde el punto de vista de Heredira, (2013), la persona empresaria es aquel agente, con la energía, el dinamismo y la flexibilidad para resolver los problemas y además ambiciosa e inquiridora.

Para Furnham (1995), un “empresario es un individuo que establece y maneja los negocios con el propósito principal de obtener ganancias y de crecer. El emprendedor se caracteriza principalmente por mostrar comportamientos innovadores y por el deseo de emplear estrategias de gestión prácticas”

En 1965, Shumpeter plantea en su escrito “La teoría de la dinámica económica” que se pueden dar desequilibrios a causa del empresario innovador, lo que Drucker (1985) llamaría “destrucción creativa” y hoy en día se conoce con disruptión. Es así como el emprendedor se torna, al menos en teoría, en empresario. Por tanto, vale la pena seguir profundizando en esta distinción.

De acuerdo con las anteriores definiciones de empresario y emprendedor, se establece que no son lo mismo, aunque muchos utilizan el término como sinónimo; el emprendedor es quien utiliza el ingenio, la audacia, el entusiasmo, la ilusión y la insatisfacción laboral para realizar un cambio a través de la innovación de las ideas, los productos o los procesos, sin que esto implique necesariamente su participación en la creación o dirección de las empresas. Por otra parte, el empresario es quien invierte en la empresa capital propio o ajeno y la dirige con la finalidad de obtener un rendimiento.

Por otra parte, las diferentes teorías acerca del empresario permiten clarificar que el empresario es un agente que dirige la empresa y la encamina de acuerdo con los factores internos y externos que le son inherentes, intentando alcanzar el éxito a través de ella.

Una vez hecha la distinción entre emprendedor y empresario, es necesario abordar cuáles son las razones de sus éxitos o fracasos. En este punto, es pertinente tomar elementos conceptuales y sobre todo prácticos que brinda Trias de Bes (2007) en su publicación “El libro negro del emprendedor”, en el que explora los motivos del emprendedor, sus fuentes de financiación, sobre la efectividad de la idea de negocio o del modelo de negocio, cómo debe ser el sostenimiento del emprendedor, identificar y diferenciar los momentos de emprender y que son precisamente donde se diferencia el rol del emprendedor del de empresario.

Para poder establecer si una persona tiene un perfil preponderantemente de empresario o de emprendedor, es necesario construir teórica y conceptualmente dichos factores humanos que inciden en la actuación en un sentido u otro (ver Tabla 1). Ambos términos por lo general se toman como sinónimos, cuando en realidad están debidamente marcadas las diferencias entre uno y otro concepto. Un emprendedor no necesariamente es un buen empresario, ni un empresario es necesariamente un emprendedor, aunque existen más casos de emprendedores-empresarios exitosos.

Una vez hecha la distinción entre emprendedor y empresario, es necesario abordar cuáles son las razones de sus éxitos o fracasos. En este punto es pertinente tomar elementos conceptuales y sobre todo prácticos que brinda Trias de Bes (2007) en su publicación “El libro negro del emprendedor”, en el que explora los motivos del emprendedor, sus fuentes de financiación, sobre la efectividad de la idea de negocio o del modelo de negocio, cómo debe ser el sostenimiento del emprendedor, identificar y diferenciar los momentos de emprender y que son precisamente donde se diferencia el rol del emprendedor del de empresario.

Para poder establecer si una persona tiene un perfil preponderantemente de empresario o de emprendedor, es necesario construir teórica y conceptualmente dichos perfiles que inciden en la actuación en un sentido u otro.

En síntesis, para efectos del desarrollo del presente trabajo se tiene en cuenta la apreciación que hacen Primo, W., y Turizo, H. (2016) al respecto:

...empresario es quien dirige, es decir, el responsable del buen funcionamiento de la empresa; el emprendedor puede tomar iniciativas, asumir riesgos y aprovechar oportunidades para sacar beneficios

Tabla 1. Habilidades del empresario y del emprendedor

Factores humanos del emprendedor	Factores humanos del empresario	Factores comunes
Autoconfianza y autonomía	Afronta problemas	Liderazgo
Autocontrol y sentido autocrítico	Dirige	Responsabilidad
Autodisciplina, determinación y compromiso	Estudia el mercado	Solución de problemas
Baja necesidad de estatus y poder	Negociador	Toma riesgos calculados
Buscador de retroalimentación	Optimiza recursos	Toma de decisiones
Creativo e innovador	Organizador	Adaptabilidad
Espíritu de superación y motivación de logro	Pensamiento crítico	Flexibilidad y tolerancia al cambio
Espíritu positivo	Planificador	Inteligencia emocional
Expone y defiende sus ideas	Resuelve conflictos	Detectar oportunidades
Iniciativa	Tolera la frustración	Cooperador y trabajo en equipo
Íntegro y confiable	Visión del mercado	Energía y capacidad de trabajo
Investigador	Controla los recursos de la empresa	Adecuada comunicación
Relaciona con el entorno	Estratega	Comunicador

Fuente: Elaboración propia, síntesis de los autores citados

en la creación de nuevas empresas, por ello es un innovador, que, aunque no aporte capital como lo hace el empresario, sus habilidades lo hacen muy diferente. Primo, W., y Turizo, H. (2016).

Metodología

Se adelantó un estudio deductivo – inductivo, puesto que se contrastaron rigurosamente las teorías propuestas con casos particulares y a partir de la síntesis de dichos casos, se llegó a conclusiones.

La población se concentró en las pequeñas empresas registradas en Cámara de Comercio en el año 2015 en el municipio de Palmira, pertenecientes a las comunas 2,5 y 6 y dedicadas a actividad comercial, en total 260 unidades de negocio. Con un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 6%, se determinó una muestra representativa de 131 encuestados a quien se les aplicó un instrumento que contestaron en línea, el cual fue diseñado teniendo en cuenta el planteamiento teórico y el cumplimiento de los objetivos de la investigación.

El instrumento, en relación a los factores humanos del empresario y emprendedor, incluyó para cada habilidad una escala de Likert, en la cual los encuestados calificaron con un valor de 1 a 5 su nivel de acuerdo o desacuerdo con respecto a las afirmaciones propuestas. Es decir, ellos indicaron el nivel de factor humano emprendedor o empresarial con que cuentan.

Resultados

En la Tabla 2, se puede observar el nivel de importancia que le dan los encuestados a los factores humanos como empresarios y como emprendedores, clasificados en cuartiles (Q). En el Q1, están los menos importantes y en el Q4, los más importantes. El valor que se indica para cada cuartil, es el límite superior.

En el primer cuartil (Q1), se encuentran los factores empresariales a los cuales le dan menos importancia, son: Negociador estratégico, tolerante, planificador, pensamiento crítico, oportunidad de mercado y organizador. El factor emprendedor al cual le dan menos importancia es al status y poder, este aspecto permanece constante en todos los análisis que se hacen de la información recaudada. El otro factor emprendedor al cual le dan menos importancia son: novedoso - creativo y conocedor del sector.

Es necesario precisar, que si bien estas son las habilidades a las cuales les dieron menos importancia, no quiere decir que no tiene ninguna importancia, obsérvese que el Q1 tiene un límite superior de 4,02 en un rango de calificación de 1 a 5. Lo que aplica para los posteriores análisis que se hagan.

Continuando con el análisis de la Tabla 2, obsérvese que los factores empresariales de máxima importancia son: resolver conflictos, optimizar recursos – cuidar costos y ser responsable. Los factores emprendedores de máxima importancia identificados fueron:

Tabla 2. Priorización de habilidades que hacen empresarios y emprendedores

	Calificación (Límite superior)	Factores humanos del emprendedor	Factores humanos del empresario
Q1	4,02	6 Negociador y estratégico Tolerante y paciente Planificador Pensamiento crítico Ver oportunidad de mercado Organizador	3 Status y poder Novedoso - creativo Conocedor del sector
Q2	4,31	1 Control de los procesos y recursos	2 Autodisciplina y determinación Autocontrol y sentido crítico
Q3	4,54	2 Capacidad para afrontar los problemas Capacidad de lograr objetivos	4 Definiendo mis ideas Investigo acerca de mi negocio Busco retroalimentación de mis clientes Iniciativa propia
Q4	4,82	3 Resolver conflictos Optimizo recurso y cuido costos Responsable	3 Autonomía y confianza en el trabajo Superarme y conseguir logros Íntegro y confiable
Total		12	12

Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta

Autonomía – confianza en el trabajo, superación – conseguir logros, ser íntegro – confiable. En este caso, se puede observar como lo novedoso y creativo, es decir la innovación, no es lo más importante para este grupo de estudio.

La Tabla 3 muestra el orden de prioridad que le dan a los factores empresariales y emprendedores, según quien gerencia el negocio sea el propietario o no. Es de suponer que el gerente que no es propietario, priorice los factores empresariales sobre los emprendedores. Efectivamente, se observa que está en primer lugar ser responsable como primer factor de empresario, seguido de Superación – consecución de logros y autodisciplina, factores emprendedores. Por su parte, el propietario como gerente, prioriza ser íntegro – confiable, factor de emprendedor. En segundo lugar y tercer lugar: ser responsable y ser responsable y superarse - conseguir logros respectivamente. En ambos casos, se observa que privilegian la responsabilidad (factor empresarial) y los factores emprendedores que priorizan están relacionadas con comportamientos íntegros, de superación y autonomía. Lo que quiere decir que quienes tienen a cargo las organizaciones independientemente de si son propietarios o no, están orientados al logro, a superarse a sí mismos y a ser autónomos, están orientados al locus de control interno, según se menciona el marco teórico. También, se puede ver cómo figura, en última instancia, el status y el poder (locus de control externo) y lamentablemente la innovación (novedoso y creativo) tampoco tiene mucha importancia, aspectos que ya fueron tratados en el análisis de la Tabla 2.

En la Tabla 4, se puede observar que los negocios cerrados priorizan factores empresariales como son ser responsable y orientarse al logro de objetivos a corto y medio plazo, curiosamente, factores de gestión que, en teoría, debían garantizar la perdurabilidad de los negocios, pero no fue así. Por su parte, los negocios que continúan en funcionamiento, priorizan factores emprendedores como ser íntegro, confiable, superarse y conseguir logros, los cuales están más cercanos a la condición humana. El factor novedoso y creativo está en el antepenúltimo lugar para los negocios que cerraron y en el penúltimo lugar para los negocios que, si están funcionando, confirma los comentarios anteriores al respecto.

Tabla 3. Factores según quien administra: propietario o no

Negocio administrado por el propietario	Negocio administrado por no propietario (Gerente)
E - Íntegro y confiable	G - Responsable
G - Responsable	E - Superarme y consigo logros
E - Superarme y conseguir logros	E - Autonomía y autoconfianza en el trabajo
E - Autonomía y autoconfianza en el trabajo	G - Optimizo recursos y cuido los costos
G - Resolver conflictos	G - Capacidad de lograr objetivos a corto y medio plazo
G - Optimizo recursos y cuido los costos	E - Iniciativa propia
E - Iniciativa propia	E - Autodisciplina, determinación y compromiso
G - Capacidad de lograr objetivos a corto y medio plazo	G - Oportunidad de mercado
E - Investigo acerca de mi negocio	E - Íntegro y confiable
G - Capacidad para afrontar los problemas	E - Busco retroalimentación de mis clientes
E - Busco retroalimentación de mis clientes	G - Control de los procesos y recursos
E - Definiendo mis ideas	G - Resolver conflictos
E - Autocontrol y sentido autocrítico	G - Capacidad para afrontar los problemas
E - Autodisciplina, determinación y compromiso	G - Organizador
G - Control de los procesos y recursos	E - Conocedor del sector
E - Conocedor del sector	E - Autocontrol y sentido autocrítico
G - Organizador	E - Investigo acerca de mi negocio
G - Pensamiento crítico	E - Definiendo mis ideas
G - Oportunidad de mercado	G - Planificador
G - Tolerante y paciente	G - Pensamiento crítico
G - Planificador	G - Negociador estratégico
G - Negociador estratégico	E - Novedoso y creativo
E - Novedoso y creativo	G - Tolerante y paciente
E - Status y poder	E - Status y poder

Convenciones:

G= Factores empresariales

E= Factores emprendedores

Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta

En la Tabla 5 se observan cuáles son factores humanos predominantes en los negocios de mayor antigüedad (más de 7 años). Confirma lo analizado en la Tabla 4: prevalecen los factores emprendedores de integridad, confianza, superación, conseguir logros y el factor empresarial de ser responsable. Como factores humanos que menos interesan para estos negocios de más tiempo están: el factor empresarial de pensamiento crítico y los factores emprendedores de ser novedoso, creativo, estatus y poder.

Se puede observar, independientemente del tiempo de funcionamiento del negocio, que priorizan como importantes 10 veces factores emprendedores sobre 5 veces factores empresariales. Es decir, que se imponen los factores emprendedores sobre los empresariales o de gestión.

Conclusiones

El insumo que le da la chispa de arranque a un emprendimiento es cuando a la necesidad, se le da una respuesta innovadora. Sin embargo, en el presente estudio, a este aspecto es de los que menos le dan importancia los empresarios y emprendedores encuestados. Sin pretender generalizar, esto explica la falta de desarrollo social y económico, ya se había indicado que Schumpeter afirma que el desarrollo económico y social tiene como insumo importante la innovación, lo cual se da muy poco en Colombia y por consiguiente en Palmira. Esto se puede evidenciar en los bajos montos de inversión en investigación y desarrollo, lo que a su vez explica el bajo número de patentes que se registran.

Por su parte, el propietario como gerente, prioriza ser íntegro – confiable, habilidad de emprendedor. En segundo lugar y tercer lugar: ser responsable y superarse - conseguir logros respectivamente. En ambos casos, se observa que privilegian la responsabilidad (factor humano empresarial) y los factores humanos emprendedores que priorizan están relacionadas con comportamientos íntegros, de superación y autonomía. Lo que quiere decir que quienes tienen a cargo las organizaciones independientemente de si son propietarios

Tabla 4. Factores según que el negocio esté cerrado o no

Negocios cerrados	Negocio en funcionamiento
G - Responsable	E - Íntegro y confiable
G – logro de objetivos a corto y medio plazo	E - Superarme y consigo logros
E - Investigo acerca de mi negocio	G - Responsable
E - Superarme y consigo logros	G -Optimizo recursos y cuido los costos
G -Oportunidad de mercado	E - Autonomía y autoconfianza en el trabajo
E - Iniciativa propia	G -Resolver conflictos
E - Íntegro y confiable	E - Iniciativa propia
E - Busco retroalimentación de mis clientes	G -Capacidad para afrontar los problemas
G -Control de los procesos y recursos	G -Capacidad de lograr objetivos a corto y medio plazo
E - Autodisciplina, determinación y compromiso	E - Busco retroalimentación de mis clientes
E - Autonomía y autoconfianza en el trabajo	E - Autocontrol y sentido autocrítico
G -Planificador	E - Definiendo mis ideas
G -Pensamiento crítico	E - Investigo acerca de mi negocio
E - Definiendo mis ideas	E - Autodisciplina, determinación y compromiso
E - Definiendo mis ideas	E - Autodisciplina, determinación y compromiso
G -Resolver conflictos	E - Conocedor del sector
G -Organizador	G -Control de los procesos y recursos
G -Optimizo recursos y cuido los costos	G -Organizador
E - Autocontrol y sentido autocrítico	G -Oportunidad de mercado
G -Capacidad para afrontar los problemas	G -Pensamiento crítico
E - Conocedor del sector	G -Planificador
G - Negociador estratégico	G -Tolerante y paciente
E - Novedoso y creativo	G - Negociador estratégico
G -Tolerante y paciente	E - Novedoso y creativo
E - Status y poder	E - Status y poder

Convenciones:

G= Factores empresariales

E= Factores emprendedores

Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta

o no, están orientados al logro, a superarse a sí mismos y a ser autónomos, están orientados al locus de control interno. También, se puede ver cómo figura en última instancia el status y el poder (locus de control externo).

En el caso específico del presente estudio, se puede destacar cómo factores humanos de integridad, confianza, superación y responsabilidad son el mejor soporte para que los negocios sigan funcionando y perduren: los factores humanos de emprendimiento se imponen a los factores empresariales o de gestión, aunque no quiere decir que éstos no tengan una gran importancia para el éxito de los negocios.

Conflicto de interés:

Los autores declaran no tener ningún conflicto de intereses

Referencias Bibliográficas

- Amador, A. (6 de octubre de 2014) Cerca de 90 mil empresas han cerrado en el último año. Portafolio. Recuperado de: <http://www.portafolio.co/negocios/empresas/cerca-90-mil-empresas-han-cerrado-ano-49120>
- Cardona, M. Vera, L. y Tabares, J. (2008) Las dimensiones del emprendimiento empresarial: la experiencia de los programas cultura e y fondo emprender en Medellín. Cuadernos de investigación, Universidad EAFIT, 69, 1-64. Recuperado de: <http://publicaciones.eafit.edu.co/index.php/cuadernos-investigacion/article/view/1274>
- Castro, M. (2015). ¿Cómo sobrevivir al “Valle de la muerte” en los negocios? Milenio 2020. Recuperado de: http://www.milenio.com/negocios/emprendedores/reserbus-Sebastian_Gomez-valle_de_la_muerte-tips_emprendedores_0_545345665.html
- Cequea, M y Núñez Bottini, M. (2011). Factores humanos y su influencia en la productividad. *Revista Venezolana de Gerencia*, 16 (53), 116-137. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29018414007>
- Delgadillo, L. (2003) Modelo para evaluar la productividad en micro, pequeñas y medianas empresas de la cadena productiva de la electrónica, la informática y las telecomunicaciones en el estado de Jalisco, México. 27 Congreso Nacional. Estadística e Investigación Operativa. México: Universidad de Guadalajara. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=6276>
- Departamento Nacional de Planeación – DNP (2015). Plan de Desarrollo Nacional 2014 – 2018 “Todos por un nuevo país: paz, equidad, educación”. Recuperado de: <https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/PND/PND%202014-2018%20Tomo%201%20internet.pdf>

Tabla 5. Factores humanos y años de funcionamiento de los negocios

Años de funcionamiento	Factores humanos predominantes	Factores humanos menos predominantes
menos de 1 año	E - Investigo acerca de mi negocio	E - Conocedor del sector
	G - Responsable	G - Negociador estratégico
entre 1 y 3 años	G - Capacidad de lograr objetivos a corto y medio plazo	E - Status y poder
	G - Optimizo recursos y cuido los costos	E - Novedoso y creativo
	E - Superarme y consigo logros	G - Negociador estratégico
Entre 3 y 5 años	E - Integro y confiable	E - Status y poder
	E - Superarme y consigo logros	E - Novedoso y creativo
	E - Iniciativa propia	G - Planificador
entre 5 y 7 años	E - Integro y confiable	E - Status y poder
	G - Responsable	G - Tolerante y paciente
	E - Investigo acerca de mi negocio	G - Negociador estratégico
Más de 7 años	E - Integro y confiable	E - Status y poder
	E - Superarme y consigo logros	G - Pensamiento crítico
	G - Responsable	E - Novedoso y creativo

Convenciones:

G= Factores empresariales

E= Factores emprendedores

Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta

7. Díaz Pérez, M, de Liz Contreras, Y, y Rivero Amador, S. (2009). El factor humano como elemento dinamizador del proceso empresarial en la gestión de la información y conocimiento. *ACIMED*, 20 (5), 42-55. Recuperado de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1024-94352009001100004&lng=es&tlng=es.
8. Duarte, E. (2006). Estudio de motivación, actitudes y productividad en empleados del sector maquilador del noroeste de México. Tesis doctoral. CETYS. Mexicali, Baja California.
9. Gobernación del Departamento del Valle del Cauca (8 de junio de 2016). Plan de Desarrollo del Departamento del Valle del Cauca para el periodo 2016 – 2019. Ordenanza 415. Recuperado de: <http://crcvalle.org.co/wp-content/uploads/Documentos/Plan-de-desarrollo-del-valle-del-cauca.pdf>
10. Paturel, R. (1997). *Pratique du management stratégique*. Grenoble: Presses Universitaires de Grenoble.
11. Primo, W., y Turizo, H. (2016). Emprendedor y empresario: una construcción desde la dinámica del pensamiento económico. *Inquietud Empresarial*. Vol. XVI (1), 13-52.
12. Redacción y Economía de negocios. (16 de febrero de 2016). Robos de empleados entre los factores de quiebra de nuevos negocios. *El Tiempo*. Recuperado de: <http://www.eltiempo.com/economia/empresas/por-que-fracasan-los-emprendimientos-en-colombia/16511594>
13. Rey, F. (2013). La subjetividad en una perspectiva cultural-histórica: avanzando sobre un legado inconcluso. *Revista CS*, (11), 19-42.
14. Trias de Bes, F. (2007). *El libro negro del emprendedor*. Empresa Activa. 2da. Edición. Fundación Cultural Banesco. Recuperado de : http://www.pqs.pe/sites/default/files/archivos/2015/aprende-mas/12/sbello/el_libro_negro_del_emprendedor_fernando_trias_de_bes_capitulos.pdf

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/deed.es>

