

CARACTERISTICAS EMPRESARIALES EN CALI

RODRIGO VARELA V.

Ph.D. y M. Eng. en Ingeniería Química de Colorado School of Mines; Ingeniero Químico de la Universidad del Valle. Director de Postgrado EAFIT-ICESI. Profesor en Pregrado y Postgrado Universidad del Valle - ICESI. Docente Autor.

INTRODUCCION

Durante el proceso de investigación bibliográfica e institucional que precedió la creación del Centro de Desarrollo del Espíritu Empresarial del ICESI, se trató de identificar investigaciones que plantearan una visión global de los empresarios colombianos y muy especialmente de los caleños. Desafortunadamente las referencias que existían o eran muy particulares o correspondían a investigaciones realiza-

das por extranjeros sobre grupos muy específicos del país (1, 2).

Al iniciar la docencia del Espíritu Empresarial en el ICESI, la cual se realiza en el curso Laboratorio Gerencial, se observó la reacción de los estudiantes por la falta de información específica sobre empresarios colombianos. Se decidió entonces realizar una investigación preliminar que no sólo permitiera al estudiante tener una vivencia del pensamiento de un empresario, sino que nos permitiera tener una visión más

-
1. Lipman, A. "The Colombian Entrepreneur in Bogotá", University of Miami, Coral Gables, Fla. 1969.
 2. Hagen Everet E. "Entrepreneurs as rebel against Traditional Society". Human Organization Vol. 19. Winter 1960-1961.

detallada y más generalizada sobre la mentalidad, los valores, las concepciones y las motivaciones del empresario caleño.

Adicionalmente se buscó al diseñar la guía de entrevista formas de confrontar los resultados con los resultados provistos por investigaciones muy bien desarrolladas en el exterior con empresarios extranjeros (3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10). Se incluyeron sin embargo una serie de preguntas relacionadas totalmente al ambiente colombiano que buscaban medir las posiciones del empresario sobre las posibilidades del país, la importancia de su carrera profesional, etc.

A lo largo de tres semestres, tres grupos de estudiantes del ICESI y un grupo de estudiantes de Ingeniería Industrial de la Universidad del Valle tuvieron dentro de la actividad académica de su curso, la responsabilidad de identificar, y entrevistar un empresario, sin existir ninguna limitación en cuanto a sector, tamaño, antigüedad, etc.

Este procedimiento nos permitió recoger una muestra de 64 empresarios, que cubrían un espectro muy amplio en términos de actividades económicas, tamaño de negocios, entrenamiento, origen, edad, etc. Es necesario indicar que esta investigación estuvo orientada a efectuar una caracterización global de los empresarios locales y no a definir perfiles específicos o factores psicológicos y de personalidad que permitiesen identificar o medir habilidades empresariales.

RESULTADOS

A continuación se presentan algunos de los resultados más sobresalientes de esta investigación. A disposición de los interesados está un anexo que contiene la guía de la entrevista y 55 tablas que recogen los datos de absolutamente todos los factores y elementos investigados.

a) La Tabla No. 1 presenta la distribución de las edades actuales de los empresarios entrevistados. Aunque un 61% de ellos había superado la barrera de los 40 años, es importante destacar que un 22% de los empresarios estaba por debajo de los 30 años, lo cual nos indica unas características muy positivas de una sociedad en desarrollo, como son el hecho de que se esté formando un núcleo empresarial de reemplazo y el que la gente joven esté considerando la carrera empresarial como una posibilidad y una opción de desarrollo profesional válida e interesante. Este resultado es especialmente interesante y de utilidad para nuestros estudiantes pues ayuda a destruir el mito de que el Espíritu Empresarial es algo que se da con la edad y la experiencia, y viene a mostrarles que esta opción la pueden utilizar los jóvenes.

TABLA No. 1
Distribución de Edades Actuales

Edad (Años)	Porcentaje (%)
20-29	22
30-39	17
40-49	14
50-59	36
60	11

b) Existe una teoría muy difundida a veces, que indica que el ser empresario es un fenómeno genético. Al revisar esta hipótesis encontramos que sólo el 45% de los empresarios habían tenido padres empresarios. Aunque este 45% permite demostrar lo absurdo de la condicionalidad entre el espíritu empresarial y las actividades de los padres, es bueno tener en cuenta que en el caso colombiano, y dada las edades de los empresarios entrevistados, el porcentaje hubiese podido dar

3. Timmons J.A., Smollen L.E., Dingee A.L.M. **New Venture Creation: A guide to small business development**, Richard D. Irwin Co., 1977.
4. Vesper Karl H. **New Venture Strategies**, Englewood Cliffs, N.J., Prentice Hall, 1980.
5. Baty Gordon B. **Entrepreneurship for the Eighties**, Prentice Hall, 1981.
6. Ronstadt R. "Initial Venture Goals, Age and the decision to star an Entrepreneurial Career". **Proceeding Academy of Management**, 1984.
7. Ronstadt R. "Entrepreneurial Careers. The Study of the Pathways Pursued by Babson Entrepreneurs". **Babson College**, 1982.
8. Ronstadt R. **Entrepreneurship: Text, Cases and Notes**, Lord Publishing Company, 1984.
9. Welsh J. White J. **The Entrepreneurs Master Planning Guide. How to launch a successful Business**, Prentice Hall, 1983.
10. Shapero A. "Some Social Dimensions of Entrepreneurship". **Conference on Entrepreneurship Research**, Baylor University, 1980.

valores muy altos por cuanto la mayoría de los padres de los empresarios se desarrollaron en una época que era casi lógico el ser empresario o al menos autoempleado.

Este resultado nos permite asegurar que el ser empresario no exige como condición necesaria el tener padres empresarios, y no brinda la opción a todos de participar en este proceso de desarrollo. En resumen comprobamos que el **espíritu empresarial es formable**.

c) Encontramos que el 68% de los empresarios tuvo durante su juventud actividades productoras de ingreso, o sea que desde sus primeros años productivos tuvieron una orientación efectiva hacia la producción de riqueza, hacia la búsqueda independiente de recursos económicos.

d) Encontramos que el 95% de los empresarios habían desempeñado cargos al interior de empresas de las cuales no eran propietarios, o sea que han sido empleados. Este resultado será especialmente importante al analizar los resultados de su voluntad para volverse a emplear.

e) Existe una teoría que indica que sólo cuando la persona está experimentada y ha llegado a la edad adulta, tiene la capacidad de convertirse en empresario. La Tabla No. 2 nos muestra como el 57% de los empresarios iniciaron sus negocios antes de los 29 años y más aún como el 17% los iniciaron antes de los 20 años. Esto nos permite también eliminar el mito de que sólo se puede ser empresario cuando se es experimentado.

TABLA No. 2

Distribución de Edades al Inicio

Edad (Años)	Porcentaje (%)
20	17
20-29	40
30-40	22
40	21

f) La Tabla No. 3 nos muestra la duración que han tenido los distintos negocios, y con gran satisfacción encontramos que alrededor del 42% ha estado en operación por un período mayor de 8 años y que el

61% ha pasado la barrera de 4 años. Este dato es especialmente importante, porque en Colombia existen muchas profetas del desastre que aseguran que sólo el 10% de los negocios ha pasado el período crítico de los 5 años. Indudablemente este resultado no demuestra lo contrario, y aunque ellos tampoco tengan datos para demostrarlo, si nos plantea que hay negocios que duran y que vale la pena investigar las tasas reales de falla (sin incluir ventas, cierres voluntarios, transformaciones, inclusiones, traslados, etc.) de negocios en Cali en función de la edad de ellos.

TABLA No. 3

Tiempo de Operación

Edad (Años)	Porcentaje (%)
0-4	39
4-8	19
8-12	9
12-16	10
16	23

g) Uno de los resultados sorprendentes, fue el hecho de que sólo el 34% de los empresarios consideraba que su decisión de serlo se había visto afectada por la imagen positiva de la actividad de otro empresario. Este resultado pone en duda el concepto del rol que juega el "modelo o mentor", especialmente por las grandes características imitativas que nos caracterizan.

h) Los principales factores que los entrevistados admiran y/o admiraban de otros empresarios, y que los motivaron a seguir la carrera empresarial fueron en su orden: independencia, confianza en sí mismos, responsabilidad, dinero y creatividad.

i) Al interrogar a los empresarios sobre las habilidades que ellos tenían al empezar su carrera empresarial, y sobre cuales de ellas habían favorecido su decisión, mencionaron en orden de importancia, habilidad comercial, habilidad gerencial, habilidad para el manejo de personal.

j) Muchos investigadores han considerado que la mayoría de las personas llegan

a ser empresarios por factores negativos, denominados desplazamientos. Esta teoría creímos que sería muy clara en Colombia, debido a las dificultades y limitaciones de nuestro sistema socioeconómico. Para nuestra sorpresa las actividades circunstanciales que más habían influido en la formación de sus organizaciones eran las siguientes: identificación de una oportunidad, deseo y/o necesidad de incrementar sus ingresos, la búsqueda de un reto que los probara.

k) Entre los factores personales que los motivaron a tomar la ruta empresarial, marcaron: Independencia, deseo de hacer realidad mis ideas, confianza en mi capacidad, deseo de desarrollar mi iniciativa y mi creatividad, dinero, deseo de ser mi propio jefe, deseo de establecer una trayectoria definitiva para mi vida antes de llegar a la edad adulta.

l) El sistema educativo salió bastante mal librado, pues a juicio de los empresarios, ni sus profesores, ni los cursos o conferencias o seminarios, ni las actividades extracurriculares, ni las lecturas fueron elementos de motivación o de inspiración para su decisión. Los elementos educativos que ellos mencionaron como positivos a su decisión fueron: las charlas con sus compañeros de clase, la educación familiar y el entrenamiento recibido en las empresas en que trabajaron. Estos resultados eran de esperarse, pues nuestro sistema educativo ha sido y desafortunadamente sigue siendo en muchas instituciones, un sistema que ha despreciado y menospreciado las actividades empresariales, la producción de riqueza, el desarrollo, la excelencia, el logro, la independencia, la creatividad y toda una serie de virtudes y características positivas; para predicar la pobreza, la resignación, la masificación, la nivelación por lo bajo, etc.

ll) La carrera empresarial es una profesión y como tal debe tener medidores de satisfacción de su ejercicio. Para los empresarios ellos son: Deseo de alcanzar algo que pueda considerar una creación y en logro mío, deseo de hacer lo que quiero hacer, deseo de tener una actividad que produzca ingreso y trabajo para mí y para mis hijos.

m) Al analizar la forma de identificar el primer negocio, surge claro el papel preponderante del ambiente en el cual el empresario se desempeñaba antes de iniciar. Los contactos y conocimientos que habían logrado en su ambiente de vida y de trabajo son básicos en el proceso de identificar su negocio.

n) Se encontró que el 36% de los empresarios ha tenido un único negocio durante su vida empresarial, y que 27% de los que han tenido más de un negocio han usado el primero para identificar el segundo. Esto permite observar que la teoría de Ronstadt del "corredor Empresarial" tiene alguna base y aplicabilidad en Cali.

ñ) Al hablar de financiación de nuevas empresas, de nuevo nuestros "expertos en fracasos" indican que no hay más empresas porque se requiere mucha plata para hacerlas y porque no hay crédito suficiente. Al analizar los empresarios entrevistados se observó que en general las sumas de dinero no eran gigantescas, y que la mayoría había resuelto su problema sin tener que acudir a bancos. Los ahorros en un 38% de los casos, los préstamos de familiares (en un 13%), de amigos (en un 5%) y los aportes de socios (en un 7%) habían sido la base de su financiación. Vale la pena indicar que este resultado coincide con resultados de países como los EE.UU. en los cuales hay créditos, venture capital firms, etc. en abundancia y con recursos supercuantiosos. Esto nos obliga a recomendar a nuestros "expertos en disculpas" a buscar otras.

o) Otra teoría muy tradicional es la del empresario como hombre que toma grandes riesgos. Al indagar entre los empresarios si ellos habían sentido temor a quebrarse al montar sus negocios el 72% indicó que ni siquiera habían considerado esa posibilidad, y al solicitarles a estos personajes el por qué no habían sentido temor; el 40% de ellos mencionó que tenían gran confianza en ellos mismos y en el negocio, 9% indicó que consideraban su demanda muy estable, 9% consideró que conocía el ambiente de su negocio, 13% indicó que la inversión no era muy cuantiosa como para preocuparse y el 7% se basó

en su decisión en sus características de optimismo.

Quienes mostraron temor a la quiebra indicaron como razones básicas las siguientes: condiciones económicas inestables (28%), demanda inestable (10%), competencia (6%), tendencia de los costos a aumentar (6%).

p) Se indagó sobre las características que les habían permitido sobreponerse y pasar las épocas difíciles y el 19% indicó que no habían tenido épocas difíciles, el 32% mencionó su confianza en si mismo, su optimismo, y su deseo de sobreponerse, el 22% mencionó el apoyo familiar en términos de dinero y de estímulo, y el 10% indicó que había tenido a disposición ingresos adicionales.

q) Uno de los aspectos más impactantes de esta investigación es el relacionado con el deseo de los empresarios de volver a ser empleados. Sólo el 12% volvería a ser empleado en forma voluntaria, el 64% no consideraría un empleo independiente de las condiciones económicas que les brindan, 11% solicita un salario que sea el doble de su ingreso actual, el 9% pide que el salario sea el triple de su ingreso, el 8% pide que sea cuatro veces mayor, y 8% pide que sea cinco veces mayor.

En términos de condiciones de trabajo en general exigen flexibilidad, autoridad, seguridad y participación en la posesión de la empresa.

Es claro de este resultado que el empresario ve su profesión de empresario muchísimo más atractiva que el desempeño de un puesto.

Este resultado debe ponernos a meditar a todos los educadores, pero muy especialmente a aquellos que siguen pensando que el único camino de desarrollo profesional es el empleo, y que el mejor indicador del éxito profesional es el nivel del cargo desempeñado y/o el salario recibido.

r) La Tabla No. 4 nos representa los elementos que satisfacen al empresario en su gestión, y es muy importante notar que el 77% de los casos, las causas son distintas al dinero. Esto nos permite observar como

el empresario caleño, igual que el resto de empresarios investigados en muchas otras partes del mundo, usa el dinero más como un termómetro de su actividad, que como el objetivo y la razón de ser de ella.

TABLA No. 4

Razones de Satisfacción Empresarial	
Factor	%
Independencia y creatividad	14
Generación de empleo	8
Satisfacción personal	13
Progreso tecnológico y administrativo	11
Satisfacción del cliente	9
Dinero	23
Otros	22

rr) Entre los elementos que producen insatisfacción se mencionaron: dificultades con empleados, inestabilidad de las medidas económicas, impuestos, dificultades con la cartera.

s) Existe otra teoría negativista que plantea que los empresarios siguen en sus negocios porque no tienen alternativas, que si no fuese por eso se emplearían. Al preguntar a los empresarios que harían en caso de que sus negocios actuales fracasaran y tuviesen que ser cerrados, el 76% de ellos indicó que la solución sería empezar otro negocio.

t) Otro medidor de la satisfacción de los empresarios en su carrera profesional, fue el hecho de que 94% de ellos recomendaron a sus hijos la carrera empresarial, 3% indicaron que les gustaría que sus hijos fuesen empresarios pero que no lo promoverían intensamente. Las principales razones que dieran para estas posiciones fueron: independencia (41%), satisfacción personal (19%), logro y desarrollo personal (23%).

u) En términos de las expectativas que los empresarios tienen sobre el futuro de sus negocios, ellos mencionaron: que el negocio siga creciendo en tamaño y en utilidades, que siga creciendo en empleos, que satisfaga sus necesidades de logros personales y profesionales.

v) Se analizó también la incidencia de fracasos entre los empresarios estudiados, y se encontró que sólo el 23% de ellos han tenido fallas o fracasos empresariales. Las principales causas para esas fallas han sido: Mala administración en el 27% de los casos, falta de experiencia en el 13% de los casos, estimados incorrectos de costos el 7% de los casos, pérdidas 7%, situación económica del país 7%. Fue interesante observar que el 93% de los empresarios que tuvieron fracasos considera que ellos le trajeron beneficios y que de ellos aprendieron aspectos que les han permitido tener éxito posteriormente.

w) Otra de las teorías de los "Profetas del Fracaso", es que bajo las condiciones sociales, políticas y económicas del país no hay nada que hacer en él. Bueno, afortunadamente para Colombia el 94% de los empresarios consideró que Colombia necesita y es capaz de recibir con éxito muchos negocios nuevos indicando así una actitud positiva hacia el futuro del país y una decisión de contribuir decididamente en el proceso de desarrollo y superación del país contrariando así las premoniciones negativas.

CONCLUSIONES

Esta investigación preliminar nos ha permitido conocer los ideales, motivaciones, formas de pensar, valores, etc. de los empresarios caleños y dió a los estudiantes la posibilidad de tener contacto cercano con empresarios y deducir las ventajas y posibilidades de llevar a cabo una carrera empresarial en Colombia.

Adicionalmente se lograron identificar algunas áreas de trabajo posterior tanto en lo docente como en lo investigativo. Se logró también obtener una aproximación a la formulación de ciertos aspectos de gran importancia en el deseo del ICESI de cambiar la actitud de nuestros estudiantes hacia una carrera empresarial:

- La acción empresarial no está reservada en forma exclusiva para personas de edad adulta.
- La acción empresarial no exige tener padres empresarios.

- Para iniciar una actividad empresarial no se requiere ser experimentado y viejo.
- Muchos negocios son capaces de durar más de 5 años.
- Los principales motivadores para la carrera empresarial son: Independencia, creatividad, logro, confianza en sí mismo, responsabilidad y dinero.
- El ambiente de vida y trabajo es la base fundamental para la identificación de las oportunidades de formación de nuevas empresas.
- Las principales fuentes de financiación para el arranque de los negocios son los ahorros personales y los recursos familiares.
- El empresario no es un tomador de riesgos.
- La propensión de los empresarios para volver a emplearse es extremadamente baja y las condiciones que solicita son tan altas que prácticamente no se pueden satisfacer.
- Los empresarios están satisfechos con su profesión, repetirían su trayectoria y se la recomiendan a sus hijos.
- La tasa de fracasos empresariales no es muy alta, pero cuando se ha dado ha producido experiencias de aprendizaje útiles para la continuación de sus carreras empresariales.
- Los empresarios ven futuro y perspectivas en el país, y están dispuestos a colaborar en el progreso de la nación.

REFERENCIAS

- Baty G.B. **Entrepreneurship for the Eighties**. Prentice Hall, 1981.
- Hageen E.E. "The Entrepreneurs as rebel again traditional Society". **Human Organization**, Vol. 19, winter 1960-1961.
- Lipman A. "The Colombian Entrepreneur in Bogotá" **University of Miami**, 1969.
- Ronstadt R. "Initial venture goals, age and the decision to start an entrepreneurial career".

Proceedings Academy of Management, 1984.

Ronstadt R. "Entrepreneurial careers: the study of the pathways pursued by Babson entrepreneurs". **Babson College** 1982.

Ronstadt R. **Entrepreneurship: Text, Cases and Notes**, Lord Publishing Company, 1984.

Shapero A. "Some Social Dimensions of Entrepreneurship". **Conference on Entrepreneurship Research**, Baylor University, 1980.

Timmons J.A., Smollen L.E., Dingee A.L.M., **New Venture Creation: A guide to small business development**. Richard D. Irwin Co., 1977.

Vesper Karl. **New Venture Strategies**. Englewood Cliffs, N.J., Prentice Hall, 1980.

Welsh J., White J., **The Entrepreneur's Master Planning Guide: How to launch a successful Business**. Prentice Hall, 1980.

AGRADECIMIENTOS

El autor agradece profundamente a sus estudiantes del ICESI y de la Universidad del Valle la colaboración que prestaron identificando y entrevistando a los empresarios, a los empresarios por su apertura para contestar las preguntas de la guía, a los Directivos del ICESI por el apoyo que han brindado al Centro de Desarrollo del Espíritu Empresarial, al Fondo Permanente de Cátedra Universitaria Unión Carbide de Colombia y FES que han apoyado económicamente el funcionamiento del Centro de Desarrollo del Espíritu Empresarial, y al CIPE por financiar la presentación de los resultados de esta investigación en la Conferencia de Investigación sobre Espíritu Empresarial a llevarse a cabo en Babson College.