

ESTUDIO CUALITATIVO SOBRE ESPIRITU EMPESARIAL EN EGRESADOS UNIVERSITARIOS

Rodrigo Varela

Director del Centro de Desarrollo del Espíritu Empresarial
Universidad Icesi

Olga Lucia Bedoya

Directora de Recursos Educativos
Centro de Desarrollo del Espíritu Empresarial
Universidad Icesi

Ana Fernanda Uribe R

Investigadora Asociada

ABSTRACT

Esta investigación tiene como objetivo conocer y describir los factores de predisposición, los factores desencadenantes y los factores de mantenimiento en el desarrollo de la Carrera Empresarial de un grupo de profesionales empresarios. Los primeros hacen referencia a las condiciones que hacen que una persona asuma una posición frente a la acción de crear empresa como decisión de carrera empresarial, los segundos están relacionados con las diferentes situaciones que hacen que esa percepción sobre la creación de empresas se convierta en una acción empresarial, y los terceros están relacionados con todas aquellas situaciones que hacen que una persona que ha creado empresa se mantenga en dicha actividad. La población estudiada fue de 51 egresados de las carreras de Administración de Empresas, Ingeniería de Sistemas e Ingeniería Industrial de tres universidades de la ciudad de Cali. La investigación es de tipo cualitativo por lo cual se utilizó la **entrevista en profundidad** como instrumento fundamental para lograr indagar sobre aspectos como el entorno familiar, el transcurso de las diferentes etapas del desarrollo empresarial y otros aspectos psicosociales relacionados con el

espíritu empresarial. Los resultados apuntan a que los factores situacionales son uno de los principales factores de selección de área de trabajo e impulsador para la creación de una empresa; estos factores situacionales se ven influenciados por los modelos y moldeamientos familiares desde la infancia, y fortalecidos en las experiencias laborales. La educación formal universitaria en Espíritu Empresarial, es considerada como una herramienta a nivel teórico, metodológico y de procedimiento en la creación de empresa, de una forma complementaria, por tanto se puede considerar los factores anteriores como factores desencadenantes o de fortalecimiento de las diferentes habilidades personales, oportunidades de vida y de negocio, y la identificación de factores claves de éxito.

1. INTRODUCCIÓN

Desde la educación formal y principalmente, en la educación superior se ha enfatizado en la importancia de impartir asignaturas que faciliten el inicio, desarrollo y/o fortalecimiento de habilidades fundamentales para el desempeño profesional. En la disciplina administrativa, una de las principales áreas de trabajo se fundamenta en conceptos como la creatividad, la creación de empresas, el espíritu empresarial, entre otras. Sin embargo, muchos estudios se han centrado en los factores más cuantitativos y con una medición muy clara y definida, perdiéndose en ocasiones aspectos complementarios, y posiblemente casi fundamentales en este proceso. Por tanto, a partir de diferentes aproximaciones conceptuales y metodologías ha surgido el interés por explorar aspectos psicosociales relacionados con el espíritu empresarial en los egresados de diferentes carreras relacionadas con la creación de empresas. Esta inquietud surge posterior al conocimiento de la actividad laboral de los participantes y la descripción histórica de la construcción de su empresa.

La metodología utilizada se fundamenta en la investigación cualitativa con la realización de entrevistas en profundidad, donde se encontraron elementos considerados relevantes para la comprensión de otros factores que de alguna u otra forma pudieran contribuir a la creación, desarrollo y posicionamiento de una empresa en el mercado. Entre esos factores se podían vislumbrar aspectos relacionados con la estructura familiar, antecedentes de empresas familiares, transmisión de filosofías relacionadas con la innovación, el ahorro, la creación y la implementación de proyectos, entre otros.

Los resultados se fundamentan en categorías relacionadas con aspectos psicosociales que permitan la comprensión de la creación de empresas. De

igual forma incluir una nueva perspectiva en el análisis de factores poco incluidos en estudios anteriores y los cuales son considerados fundamentales y posiblemente casi que los cimientos de un proceso de desarrollo de las potencialidades de los individuos en relación con su entorno. Entre ellos se puede mencionar los factores situacionales como las oportunidades, las circunstancias personales y /o profesionales.

2. ANTECEDENTES

En el año 1998 la Universidad Icesi a través del Centro de Desarrollo del Espíritu Empresarial y con el apoyo de la Fundación Corona, realizó una investigación longitudinal con el objetivo de caracterizar a los egresados de las principales universidades de Cali de las carreras de administración de empresas, ingeniería de sistemas e ingeniería industrial. Esta caracterización incluía las actividades empresariales realizadas, el proceso empresarial, la trayectoria profesional, la importancia dada a los cursos de Creatividad Empresarial y la comparación según la universidad y la formación recibida.

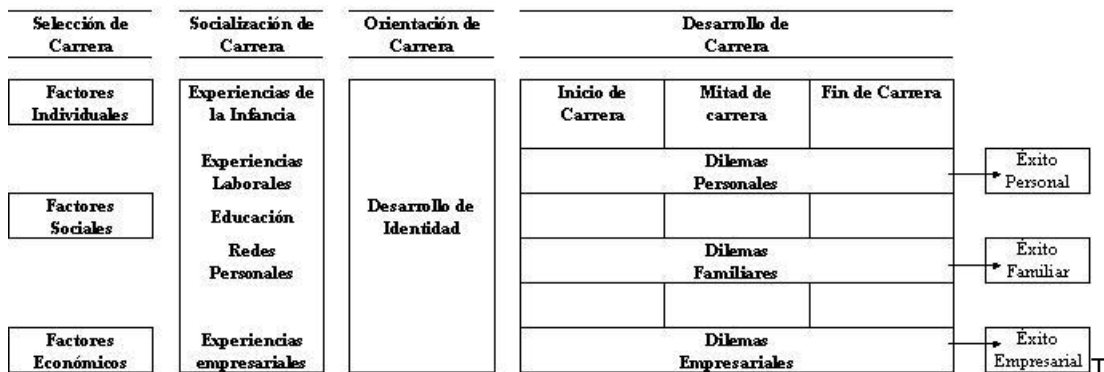
La investigación se desarrollo en dos etapas, en la primera de ellas se realizó un sondeo telefónico con una muestra de 500 egresados de la Universidad Icesi. El sondeo dio como resultado que el 9% de los Ingenieros de Sistemas, el 14% de los Administradores de Empresas del programa diurno y el 23% de los Administradores de Empresas del programa nocturno se dedican totalmente a la actividad empresarial. Además, un 3% de los Ingenieros de Sistemas, un 6% de los Administradores de Empresas del programa diurno y un 7% de los Administradores de Empresas del programa nocturno son simultáneamente empleados y empresarios.

En la segunda etapa del proyecto se seleccionaron aleatoriamente a 51 egresados de las diferentes universidades entre empresarios, empleados empresarios y empleados y se les realizó una entrevista en profundidad basada en el Modelo de Carrera Empresarial de Dyer (1994). De esta etapa de la investigación se obtuvo como resultado una serie de datos de fuente primaria sobre los procesos de decisión de carrera de este grupo de profesionales.

Esta investigación, se realiza como tercera fase del trabajo realizado por la Universidad Icesi y la Fundación Corona, en donde se busca analizar los resultados obtenidos a través de las entrevistas en profundidad anteriormente mencionadas y lograr a través de los diferentes referentes conceptuales relacionados con aspectos administrativos y psicológicos de la carrera empresarial, identificar posibles factores de predisposición, desencadenantes, y de mantenimiento en la decisión de carrera. Tomado como base el modelo de Carrera Empresarial planteado por Dyer en 1994, y comprender de una forma más profunda los acontecimientos desencadenantes de la decisión de creación de empresas, estos acontecimientos se presentan como factores dentro de cada uno de los componentes del modelo planteado.

Basados en este análisis se puede plantear que existen factores de predisposición para la decisión de crear empresa, como son los factores individuales, los factores sociales y los factores económicos; que a través de diferentes modelos ya sea parentales, familiares, o relacionales, van generando fundamentos de la conducta que permiten en un momento determinado, y ante una situación determinada, generar espacios en los cuales se puede estructurar un proceso empresarial.

Componentes del Modelo de Carrera Empresarial (W. Gibb Dyer, Jr.)



Tomado de Varela (2000)

Estos factores de predisposición ante una situación determinada, de crisis, oportunidad, y una educación formal se van estructurando poco a poco y van creando un plan de vida, un objetivo personal. Sin embargo, no en todas las personas ni en todos los casos se puede considerar que el plan de vida está estructurado, teniendo en cuenta que este plan está en una construcción permanente y que en muchas ocasiones no se tiene predefinido sino que va respondiendo a las circunstancias, casi en un devenir sin planeación alguna. Por tanto, es importante para su análisis tener en cuenta la historia personal de cada uno y los factores psicosociales que han contribuido al inicio y desarrollo de su proceso empresarial. Con este propósito, se ha establecido cinco componentes fundamentales según el modelo de Dyer 1994 que son:

- La selección de carrera
- La socialización de la carrera
- La orientación y desarrollo de carrera
- Los factores situacionales.

El método utilizado en la investigación es la entrevista en profundidad, la cual es definida por Taylor (1996) como “reiterados encuentros cara a cara entre el investigador y los informantes, encuentros estos dirigidos hacia la comprensión de las personas que tienen los informantes respecto de sus vidas, sus experiencias o situaciones, tal como las expresan con sus propias palabras”. Con el fin de obtener la mayor información posible en las entrevistas en profundidad se maneja un modelo de investigación cualitativa cuyo objetivo fundamental es la caracterización de una población cuyos aspectos individuales (formativos y constitutivos) han facilitado la creación y éxito de las empresas creadas.

Para este estudio se realizaron 51 entrevistas en profundidad de un grupo de egresados de Administración de Empresas e Ingeniería de Sistemas de la Universidad Icesi; Administración de Empresas e Ingeniería Industrial de la Universidad del Valle; y Administración de Empresas e Ingeniería Industrial de la Universidad Javeriana Seccional Cali.

Posterior a esto, y como tercera fase de la investigación realizada por la Universidad Icesi y la Fundación Corona y teniendo de base la estructura de las investigaciones cualitativas se buscó establecer los aspectos recurrentes en la investigación, los contenidos poco frecuentes, y las posibles contradicciones e información ausente durante el tema de estudio. Posterior al proceso de codificación de las entrevistas y con la guía de categorías planteadas por el modelo de Dyer 1994 se logra identificar algunos factores fundamentales en el inicio, establecimiento y fortalecimiento del espíritu empresarial.

3. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS POR CATEGORIAS

Con base en el modelo de Carrera Empresarial de Dyer 1994 a continuación de presentan algunos extractos de las entrevistas en profundidad sobre cada uno de los componentes, como la selección de carrera, la socialización de carrera, la orientación y desarrollo de carrera, al igual que la estructuración de algunos elementos fundamentales que entrarán a fortalecer el modelo en cada uno de sus componentes. También se presentará como aporte al modelo un nuevo componente que analiza la influencia de los factores situacionales.

A continuación se describirán los resultados encontrados en cada uno de estos componentes y elementos:

a. Selección de Carrera

La selección de carrera es definida como “los factores individuales, sociales y económicos que influyen a la persona y la orientan a buscar independencia como empresario” (Varela,2000), siendo esta una de las etapas más importantes en el inicio de cualquier proceso de la construcción de un plan de vida. Entre los elementos relacionados con la selección de carrera podemos identificar en su interior tres factores fundamentales:

- i. Los **factores individuales**: cuando hablamos de factores individuales estamos haciendo referencia a las motivaciones, las características del comportamiento y el estilo cognitivo de una persona. Se citan algunos apartes de las entrevistas donde se refleja la importancia de las actitudes desde la

infancia y los comportamientos que podrían considerarse elementos de base para el desarrollo del espíritu empresarial.

- *“Desde pequeño he sido inquieto y mal estudiante, y he tenido pocas relaciones sociales”*
- *“Creaba y desbarataba cosas todo el tiempo, tenía mucha curiosidad por conocer el funcionamiento de las cosas”*
- *“Quería ser inventor desde pequeño y ahora diseño la maquinaria básica de mi empresa y las he ido perfeccionando”*

Teniendo en cuenta los comentarios, se identifican características de comportamiento, cognitivas y motivacionales, donde existen características predominantes como son la creatividad, la organización y el análisis, al igual que creer en sus ideas y el deseo de progreso como persona y profesional. En la Tabla 1. se pueden encontrar las características principales de cada uno de los factores individuales.

Comportamiento	Estilo Cognitivo	Motivación
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Impulsividad ▪ Rebeldía ▪ Gusto por los negocios ▪ Seriedad en el trabajo y disciplina ▪ Organización ▪ Tranquilidad ▪ Habilidad ▪ Buenas relaciones ▪ Pesimismo para estudiar 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Creerse las cosas permite alcanzar los objetivos ▪ Es fundamental el área emocional para el éxito ▪ Aprender al máximo lo que se hace ▪ Varía según se es empresario o empleado. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Estudio ▪ Trabajo ▪ Investigación ▪ Interés por aprender algo según los gustos mas no claridad en la carrera ▪ Optaban por carreras por referencias más no por conocimiento de las mismas ▪ Coincidencia de la

<ul style="list-style-type: none"> ▪ Análisis ▪ Creatividad ▪ Colaboración 		carrera estudiada con los intereses originales.
---	--	---

Tabla 1 Factores individuales de la entrevista en profundidad.

ii. Otro de los factores claves en la selección de carrera se relaciona con los **factores sociales**, los cuales determinan la influencia externa en la selección de carrera, entre estos factores se encuentra las características culturales, la familia, las redes de apoyo y la sociedad. Dentro de estos resultados se puede identificar una la influencia significativa de la familia, y las características culturales, como se puede ver en algunos de los siguientes comentarios:

- *“Desde pequeño he visto una familia de negocio, no solo por mi padre sino también por mis tíos y la variedad de negocios que se tenían”*
- *“Mi familia siempre ha sido un motivante, por la necesidades económicas que tuvimos y eso me impulsaba a trabajar mas y a aportar más a la familia”*

Por tanto, los factores sociales se convierten en un complemento de los procesos individuales, sin embargo no se logra unificar criterios frente al papel de las redes de apoyo al presentarse variaciones importantes en los comentarios. Muchos de los entrevistados mencionan a la familia más no se menciona con frecuencia el establecimiento de otros vínculos que hayan influenciado desde esta etapa el proceso de creación de empresa, los resultados encontrados tienden a mencionar más factores individuales y de trabajo en equipo. El

resumen de los elementos encontrados se puede encontrar en la Tabla 2.

Características culturales	Familia y redes de apoyo	Sociedad
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Se manejan ideologías claras frente al trabajo y al estudio ▪ Compartir en familia ▪ Influencia de la idiosincrasia de cada región y de cada familia ▪ Manejo de estereotipos según el género. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fundamentación en principios y valores familiares ▪ Modelos de aprendizaje en negocios ▪ Influencia de la educación de los hermanos o antepasados para su desempeño actual 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Influencia de la situación del país o la región por cuestiones de violencia ▪ Relaciones entre familias fortalece la estructura social y empresarial en algunos casos.

Tabla 2. Factores sociales de la entrevista en profundidad.

iii. Finalmente, un tercer factor en la selección de carrera se relaciona con los **factores económicos**, que hace referencia a las razones de tipo financiero que llevaron a la decisión de carrera entre los cuales podemos mencionar la falta de oportunidades de empleo, la economía creciente, las crisis económicas y/o las oportunidades de negocio. Algunos de los comentarios se presentan a continuación :

- *“Siempre en la infancia se tuvo problemas económicos y por eso nos rebuscábamos en lo que fuera”*
- *“ Adicionalmente, por cuestiones de violencia nos tocó salir de nuestra región e iniciar en otro lugar”*

Con base en las diferentes entrevistas realizadas se puede establecer que el factor económico está influenciado en mayor

medida por las crisis financieras, por las oportunidades de negocio que se han encontrado en el camino y por las estrategias de adaptación a los cambios del medio (Ver Tabla 3)

Crisis económicas	Economía creciente	Oportunidad de empleo y negocio
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Inversiones equivocadas ▪ Mala administración del negocio ▪ Liquidaciones ▪ Quiebra de empresas generó despidos ▪ Influencia de la crisis del país ▪ Competencia en el mercado ▪ Catástrofes naturales 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ganancias familiares ▪ Acceso a prestamos por vinculación laboral ▪ Diversificación de servicios 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Vínculos sociales ▪ Ofrecimientos al azar ▪ Ascensos en la organización ▪ Detección de necesidades en el medio

Tabla 3. Factores económicos de la entrevista en profundidad.

Como primera conclusión se puede establecer que los factores de selección de carrera, son determinantes como factores de base para el desarrollo empresarial posterior. Principalmente las características de comportamiento, las habilidades y las destrezas que pueden desencadenar el momento determinado del inicio, desarrollo y/o finalización de una empresa. Como se puede observar en algunas de las frases de los entrevistados, estos factores individuales fueron creados en el entorno familiar, que como se mencionó anteriormente es una fuerte influencia dentro de los factores sociales; los cuales podría considerarse como un segundo elemento del modelo específico de comportamiento y de desarrollo, que permiten un soporte no sólo económico sino principalmente emocional y afectivo frente a la creación de nuevos proyectos. Los factores económicos son claves, como por ejemplo identificar una necesidad de la familia durante las crisis

económicas, creándose en algunas ocasiones una oportunidad de negocio o vislumbrando oportunidades dentro de un campo determinado.

De esta forma y como complemento del modelo de Dyer (1994) podemos aportar al componente de selección de carrera en cada uno de sus factores los elementos anteriormente mencionados, los cuales se reflejan en la tabla 4

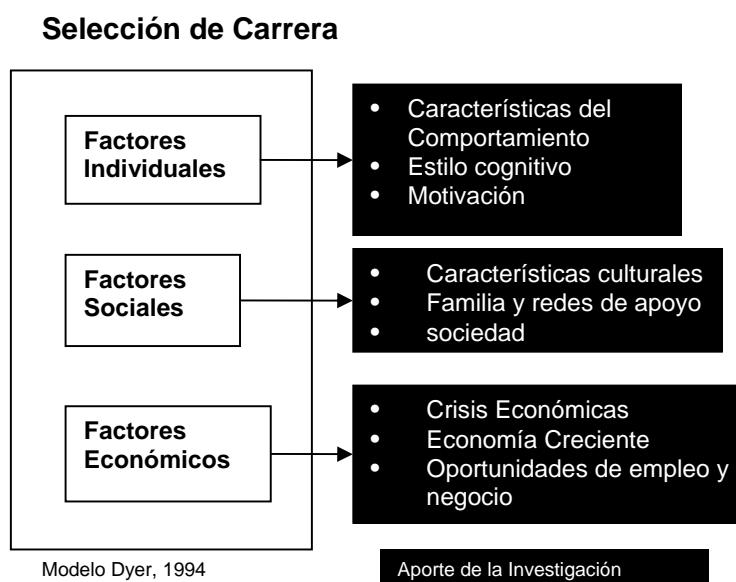


Tabla 4 Aporte de la Investigación al componente de Selección de Carrera del Modelo de Carrera Empresarial Dyer 1994

b. Socialización de Carrera

Otro importante componente de la carrera empresarial es la socialización de carrera, la cual es definida como “las diversas experiencias que preparan a la persona para su actuación como empresario” (Varela, 2000). Aquí fundamentalmente se encuentran aspectos relacionados con:

i. Las **Experiencia de infancia**, son descritas en las entrevistas como las actividades lúdicas, las actividades formativas, las actividades económicas y los hitos emocionales, los cuales se identifican como fundamentales en los procesos básicos de la instauración de comportamientos a nivel de intercambios económicos, creatividad y formación disciplinar, algunas de las frases que sustentan estas apreciaciones son:

- *“Desde niño desarrollé mi capacidad de vender cosas y hacer dinero. Yo diseñaba, hacia y vendía cometas, y el dinero se lo daba a mi mamá”*
- *“Mi padre se fue de la casa y eso implicó que todos trabajáramos para sostener la familia”.*

A partir de los diferentes apartados de las entrevistas se logran identificar algunos elementos fundamentales en cada una de las actividades importantes en la socialización de carrera incluyendo los hitos emocionales (Ver tabla 5).

Actividades lúdicas	Actividades formativas	Actividades económicas	Hitos emocionales
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Recreación en grupos y juegos en equipo ▪ Generación de actividad para negocio en el colegio ▪ Impulso de los padres para continuar con su negocio ▪ Juegos de alta 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Participación en actividades de la casa ▪ En vacaciones se vinculaban laboralmente a una empresa familiar o de conocidos ▪ Exigencia de los profesores en las clases para exponer 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ventas dentro del colegio ▪ Colaboración en la empresa familiar ▪ Trabajo en vacaciones ▪ Actividades en grupo ▪ Dictar clases a otros 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Muerte de un familiar o un amigo ▪ Confusión en la elección de carrera ▪ Accidentes de seres queridos ▪ Separación de los padres ▪ Enfermedad de un familiar o personal ▪ Dificultades

competición	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sobresalir en el colegio y en los negocios ▪ Intercambio académicos en el extranjero 		afectivas
-------------	---	--	-----------

Tabla 5. Experiencia de la infancia de la entrevista en profundidad.

ii. Entre las **Experiencias laborales** que han influido en el proceso de socialización de carrera se encuentra el primer empleo, las relaciones de autoridad, la proyección laboral, la satisfacción laboral y la satisfacción económica, como lo muestran los siguientes comentarios:

- *“Empecé de patinador en la empresa de mi tío, luego me fui vinculando en la organización de los productos, hasta que por mi trabajo y dedicación me ascendieron a vendedor, porque me iba muy bien”*
- *“Siempre buscaba colaborar en lo que pudiera, aprender de otras funciones y creaba nuevos servicios en donde trabajaba, por ejemplo, el servicio a domicilio de los productos”*

Algunas de las frases anteriores sustentan la importancia de las experiencias para el desarrollo de habilidades de desempeño y la cualificación de la gestión hasta obtener la satisfacción y realización personal y profesional en cada individuo, permitiendo establecer para este factor las siguientes categorías de influencia (Ver Tabla 6).

Primer empleo	Proyección laboral	Satisfacción económica	Satisfacción laboral
----------------------	---------------------------	-------------------------------	-----------------------------

<ul style="list-style-type: none"> ▪ Aprendiz dentro de una organización ▪ Ventas ▪ Practica profesional ▪ Otros trabajos (mesero, vigilante, etc) ▪ Fabrica ▪ Monitoria de una universidad 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Actualización profesional ▪ Crecimiento de la empresa ▪ Montar su propia empresa ▪ Vivir en otro país ▪ Cambiar de sector o de empleo ▪ Coordinación de equipos de trabajo ▪ Carrera empresarial ▪ Expansión internacional 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Logros de objetivos con la cultura del ahorro ▪ Buena calidad de vida ▪ Planes en el negocio ▪ Inversiones ▪ 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Carrera empresarial ▪ Satisfacción por su quehacer actual ▪ Nuevos retos dentro de la empresa ▪ Organización de la empresa
---	---	--	---

Tabla 6. Experiencias laborales de la entrevista en profundidad.

iii. Otro de los elementos fundamentales en la socialización de carrera es la **educación** (formal, informal y actualización profesional), a continuación algunos criterios de los entrevistados:

- *“ En realidad no me gustaba mucho estudiar, terminé mi bachillerato porque lo consideraba importante, solo hasta cuando mi empresa creció pensé en estudiar, y fue por medio de un curso y luego ya entré a una carrera pero después de muchos años”*
- *“ La educación formal, me permitió economizar tiempo, dinero y procesos, yo aplicaba a mi empresa todo lo que me enseñaban”*

La educación como tal es un factor importante para complementar las habilidades profesionales, que ha partido en algunos casos de la educación informal en algunos casos y se

ha desarrollado fundamentalmente en las carreras universitarias y cursos de actualización y/o especializaciones según las necesidades como se puede ver en la **Tabla 7**.

Educación informal	Educación formal	Actualización profesional
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Enseñanzas en el hogar ▪ Vinculación laboral a diferentes empresas y sectores ▪ Cursos paralelos a la educación formal (sistemas, ingles) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mayor apertura a los cambios ▪ Fundamental la educación básica ▪ Buen desempeño académico ▪ Importancia de los amigos ▪ Bases sólidas para crear criterio ante las situaciones ▪ Fundamental para pasar de lo empírico a lo teórico ▪ Desarrollo de habilidades de interacción ▪ Influencia familiar ▪ Buenas empresas para hacer la practica profesional 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Las especializaciones permiten una apertura del horizonte ▪ Mucha expectativa ante las carreras y ofertas del Icesi ▪ Crecimiento personal y profesional ▪ Basada en las necesidades y los objetivos ▪ Búsqueda constante ▪ Participación en congresos (poco frecuente)

Tabla 7. Educación de la entrevista en profundidad.

iv. Las **redes personales** como las relaciones de infancia, las relaciones universitarias y las laborales, muestran resultados contrastantes, **ya que mientras en algunos casos** se podría decir que no han sido muy significativas, reemplazándose por una gran influencia de las relaciones familiares, en otras han sido la clave del éxito de su organización.

- *“ yo aprendí sobre los valores y la importancia en el desempeño laboral por medio del administrador del*

negocio de mi tío, eso me aportó mucho para la ética en la organización”

En cada uno de los espacios de socialización se logra identificar la importancia del establecimiento de relaciones ya sea por iniciativa propia, por las relaciones de los padres, de otros amigos o con vínculos institucionales (universidad, empresa). Como se refleja en el cuadro siguiente

Relaciones de la infancia	Relaciones de universidad	Relaciones laborales
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Amigos del barrio ▪ Amigos de colegio ▪ Amigos de los amigos de los padres 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Vínculos con los directivos de la universidad ▪ Amigos que luego serán apoyo ▪ Compañeros de trabajo 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Unión de fuerzas para trabajar en equipo ▪ Buenas relaciones con los jefes ▪ Importancia de la vinculación laboral

Tabla 8. Redes personales de la entrevista en profundidad

v. Finalmente las **experiencias empresariales** (negocio familiar, empleado de empresa, negocio propio y combinada), como se muestra a continuación:

- *“Me informaron de una venta de un negocio y con mi amigo de trabajo, nos hicimos socios, y compramos. Pagamos todas las deudas de ese negocio y fue creciendo poco a poco, se expandió y fuera de eso tuvo un crecimiento horizontal”*
- *“ Los otros negocios se crearon para nuestras familias, para que tuvieran su propio negocio, nosotros aportábamos todo el capital”*

- *“ Después de formarme, empezamos a generar lo que son las franquicias, y eso ha generado algunas dificultades, pero es una nueva proyección empresarial”*

Teniendo en cuenta la muestra estudiada se logra identificar algunos factores claves dependiendo del tipo de negocio al cual se encuentra vinculado; ya sea empleado, empresario o pertenezca a un negocio familiar.

Empleado	Negocio Familiar	Negocio propio
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Alto nivel de responsabilidad ▪ Alto nivel de aprendizaje ▪ Establecimiento de grandes retos. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Vinculación progresiva a la empresa ▪ Establecimiento de acuerdos familiares y laborales ▪ Seguimiento de modelos familiares de gestión ▪ Establecimiento de comanditas 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Importancia del crecimiento horizontal ▪ Establecimiento de franquicias ▪ Inicio de la empresa solo, con amigos o en pareja

Tabla 9. Experiencia empresarial la entrevista en profundidad.

Como conclusión de este segundo componente del Modelo de Carrera Empresarial de Dyer, se puede establecer que en algunos casos las actividades lúdicas son fundamentales, sin embargo para los entrevistados esas actividades no se perciben como sus primeras experiencias laborales y empresariales.

A través de estas experiencias se logra aprender las primeras relaciones de autoridad, inició la proyección laboral y obviamente se trata de buscar la satisfacción laboral y económica. Un elemento fuerte en este proceso ha sido la

educación formal, como un soporte teórico, metodológico que permiten identificar muchos procedimientos inadecuados en el desarrollo empresarial. Aunque inicialmente algunos dan mucho valor a la educación formal, y acceden a ella cuando se logra identificar los beneficios para el crecimiento y desarrollo empresarial; sin embargo uno de los casos a resaltar es la importancia del aporte humanístico que da la formación, casi como una mirada integral en lo que es la creación de empresa y mantenimiento de la misma.

No en todos los casos se logra identificar redes personales fuertes, generalmente estas redes están previstas por relaciones laborales, sin embargo se da mayor influencia a las relaciones de infancia específicamente las familiares.

Podemos ver como estos factores complementan el Modelo de Trabajo de Carrera Empresarial de la siguiente forma:

Socialización de Carrera

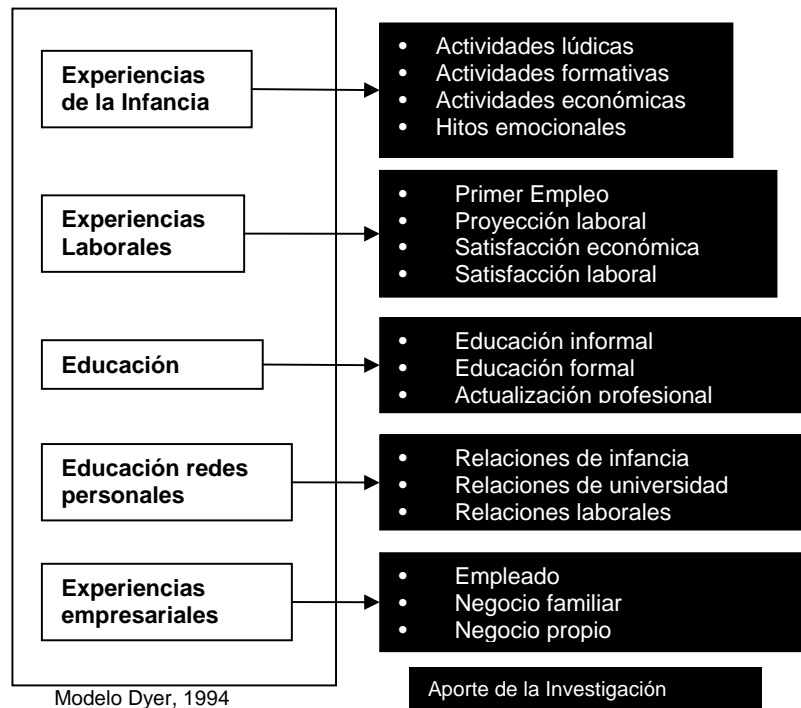


Tabla 10 Aporte de la Investigación al componente Socialización de Carrera del Modelo de Carrera Empresarial Dyer 1994

c. Orientación de Carrera

La orientación de carrera es definida como “los diferentes roles y formas específicas en que la persona desarrolla su carrera” (Varela, 2000). Este es un factor importante en el establecimiento y definición del desarrollo profesional. Dependiendo de las oportunidades, de la visión sobre su futuro y sobretodo de los recursos con los que se cuentan se logra clarificar la idea de la vinculación laboral, ya sea como trabajador independiente, dependiente o las dos anteriores. Aunque no todos los entrevistados tienen la claridad de cual es su principal motivación para determinar su vinculación laboral se puede observar que está más

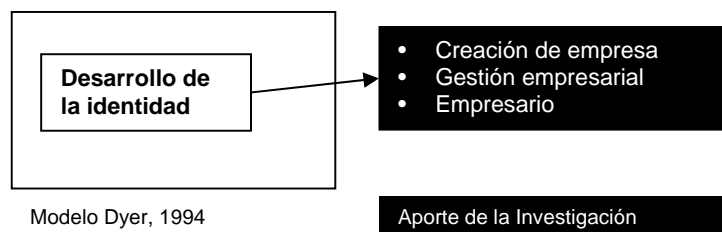
influenciada por circunstancias de vida, aunque algunos desde el inicio de su formación tienen claridad sobre la conformación de una empresa propia.

A continuación se listan algunas de las principales situaciones que se presentan en el desarrollo de la identidad con base en la creación de empresa, la gestión empresarial y el empresario como tal.

Creación de empresa	Gestión empresarial	Empresario
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Seguimiento de la línea familiar ▪ Diferentes tipos de servicios y productos ▪ Inicio en la casa ▪ Apoyo económico de la familia y préstamos bancarios ▪ Asociaciones entre amigos 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Búsqueda de oportunidades (enfrentamiento de situaciones difíciles) ▪ Ideas familiares y de amigos y luego ampliación de la idea del negocio ▪ Errores iniciales en las gestiones ▪ Realización de la carrera profesional en las organizaciones a las cuales se está vinculado ▪ Innovación e investigación de productos ▪ Franquicias 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Inicio de varios tipos de empresas ▪ No se da asignación salarial sino porcentaje de ventas ▪ Expectativas de crecimiento en dos o tres años. ▪ Expansión a otras ciudades y crecimiento horizontal

Tabla 11. Desarrollo de la identidad de la entrevista en profundidad

Dentro del Modelo de Dyer estas situaciones se ajustan de la siguiente forma:



Modelo Dyer, 1994

Aporte de la Investigación

Tabla 11 Aporte de la Investigación al componente Orientación de Carrera del Modelo de Carrera Empresarial Dyer 1994

d. Desarrollo de la Carrera

Posterior a la selección de carrera y teniendo un poco mas clara la identidad de la misma, se logra identificar tres momentos claves en el desarrollo de la carrera que se da en el transcurso de los años; en un primer momento se podría hablar de etapas de la carrera como son el inicio, la mitad y fin de la carrera; y en un segundo momento se habla de los dilemas a los cuales se ven expuestos los profesionales y/o empleados/empresarios. Se dan circunstancias o características propias de ese momento y la identificación de algunas necesidades, por ejemplo:

- *“Al tener que tomar la decisión de qué hacer, fue muy confuso entre decidir entre ser empleado o ser trabajador independiente”*
- *“Pensé que sería un conflicto el trabajar con mi esposo, fue difícil en algunos momentos”*

En cada una de las etapas del desarrollo de carrera se dan una serie de momentos claves, ha medida que se van superando permiten acumular experiencias que e van desarrollando las habilidades para el cambio. Estos momentos de desarrollo se ven reflejados en la siguiente tabla:

Inicio de Carrera	Mitad de Carrera	Fin de Carrera
<ul style="list-style-type: none">▪ Búsqueda del sustenta básico▪ Diversión y exploración con altas expectativas▪ Nuevas experiencias, ya no se necesitaba al intermediario	<ul style="list-style-type: none">▪ Fortalecimiento académico (Plan de mercadeo)	<ul style="list-style-type: none">▪ Deseo de mayor tiempo para si mismo y para su entorno familiar.

Tabla 12 Desarrollo de la carrera de la entrevista en profundidad

De igual forma, en el desarrollo de carrera se presentan una serie de **dilemas** relacionados con lo personal, lo familiar y lo empresarial. Algunos de esos dilemas se encuentran relacionados con aspectos de la selección de carrera, que en algunos casos se mantienen en el tiempo en igual o diferente dimensión, pero conservando su influencia a lo largo del desarrollo de la carrera empresarial

- *“Cuando se dan las inquietudes, se dan en todos los ámbitos, el personal y en el profesional”*
- *“A partir de la formación profesional se empiezan a romper paradigmas y a cuestionarse la propia vida”*
- *“Ante una dificultad en las relaciones dentro de la empresa, se toman decisiones de romper la sociedad y empezar una nueva etapa, no es una decisión fácil”*

Entre los principales dilemas encontrados en cada uno de los momentos del desarrollo de carrera se presentan los siguientes:

Dilemas personales	Dilemas familiares	Dilemas empresariales
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Que, dónde y en que momento de la vida estudiar. ▪ Trabajar independiente o dependiente. ▪ Altos estándares de exigencia ▪ Comentarios de otras personas sobre el tipo de vinculación laboral ▪ Crisis afectivas y económicas por pérdidas familiares. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Trabajar con personas afectivamente cercanas (esposo) ▪ Evaluación de los logros en la vida 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Robo de alguno de los socios o trabajadores ▪ Dificultades con los socios por la recarga laboral de alguno de ellos. ▪ Inicio de la propia empresa ▪ Cierre de la empresa familiar.

Tabla 13 Dilemas de la entrevista en profundidad

La conjunción o relación entre las etapas y los dilemas llevarían a la obtención de los objetivos propuestos y la diferenciación de los diferentes **éxitos** no solo a nivel personal, sino también familiar y empresarial.

- *“Se vencieron los temores de trabajar en pareja, se fortaleció la relación por el amor tan grande que nos teníamos”*
- *“Yo soñaba con tener el negocio establecido, a mis 32 años he hecho mi empresa, me he forjado; uno es empresa, todos somos empresa”*

Entre los principales logros o éxitos se identifican los siguientes:

Éxito personal	Éxito familiar	Éxito empresarial
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ascensos ▪ Meritos personales ▪ Paso de empleada a empresaria ▪ Cumplimiento de expectativas ▪ Aplicación de lo aprendido en la educación ▪ Desempeño profesional 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Entendimiento de pareja ▪ Trabajo familiar ▪ Superación de crisis 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Forjar la propia empresa ▪ Evaluación de la primera etapa productiva (33 años) ▪ Aprendizaje continuo y fortalecimiento ▪ Crecimiento de la organización.

Tabla 14 Éxitos de la entrevista en profundidad

A modo de conclusión se puede establecer que el desarrollo de carrera esta influenciado por las etapas anteriores de selección, socialización y orientación de carrera , y por el desarrollo de un proceso individual, social y organizacional que va a favorecer o no al

logro de los objetivos propuestos por cada persona. Cabe anotar, que la conceptualización de éxito esta determinada por las perspectivas individuales, que para algunos se fundamenta en los aspectos personales y familiares, mientras que para otros se centra en los aspectos empresariales. De ahí la importancia del factor personal que se puede considera no solo elemento de predisposición sino también de mantenimiento de la decisión de carrera empresarial.

e. Factores Situacionales

Los factores situacionales, son todos aquellos eventos significativos para cada uno de los entrevistados, que marca hitos específicos en las personas. Este aspecto se puede considerar como factor desencadenante, principalmente porque determinan cambios en su vida debido a crisis económicas, personales y/o familiares en un momento determinado (separación de padres, traslados de ciudad, experiencias, crecimiento de pareja, etc.); de igual forma estos factores situacionales pueden incluir aspectos relacionados con las oportunidades, ya sea porque se identifica una necesidad del mercado, porque alguien informa sobre la posibilidad de negocio, o por simple coincidencia ante un encuentro entre amigos. Aunque son pocos los entrevistados que tenían clara su selección de carrera, pocos de ellos son conscientes de la importancia que jugaron en ella algunos de los elementos mencionados anteriormente y que solo son conscientes de su influencia en el desarrollo de su carrera cuando hablan retrospectivamente de ellos.

Una de las frases que sustenta en gran parte este factor es la siguiente:

“El principal motivador fue la crisis familiar, primero por el desplazamiento por la violencia, luego la separación de mis padres y las necesidades económicas que se generaron”

Es por eso que analizando los resultados se encuentra que en las diferentes etapas de la vida se dan situaciones que motivan a la implementación de estrategias de solución, muchas de ellas se logran identificar para motivar o impulsar a la creación de empresas, entre las que se observaron en las entrevistas están:

Personales	Familiares	Empresariales
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Desorientación profesional ▪ Crisis de adicción a drogas y juego ▪ Alta responsabilidad y necesidad de autovalía personal (autosuficiencia) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Diferencias generacionales ▪ Accidentes y enfermedades ▪ Recursos económicos limitados 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Robos en la ubicación geográfica ▪ Cierre de empresas ▪ Dificultades en las relaciones interpersonales ▪ Aprendizaje en las empresas ▪ Oportunidades de trabajo en la educación formal.

Tabla 4 Factores situacionales de la entrevista en profundidad

Teniendo en cuenta la información brindada por las entrevistas en profundidad y analizando los diferentes factores que podrían considerarse de base, desencadenantes y en muchas ocasiones de mantenimiento, como son la selección, la orientación y la socialización de carrera, se puede considerar que los factores situacionales poseen una gran relevancia como desencadenantes del proceso de creación de empresas.

Por eso es que a partir de todos los resultados anteriormente descritos, podemos presentar un modelo de Carrera Empresarial Enriquecido, tomando como base el modelo planteado por Dyer 1994 y complementado con las experiencias y análisis individuales de las 51 entrevistas realizadas a egresados de las diferentes universidades de la ciudad de Cali. Este nuevo modelo incluye una profundización de los factores de cada categoría del modelo, al igual que la consideración de un nuevo componente como son los factores situacionales. El modelo se presenta a continuación.

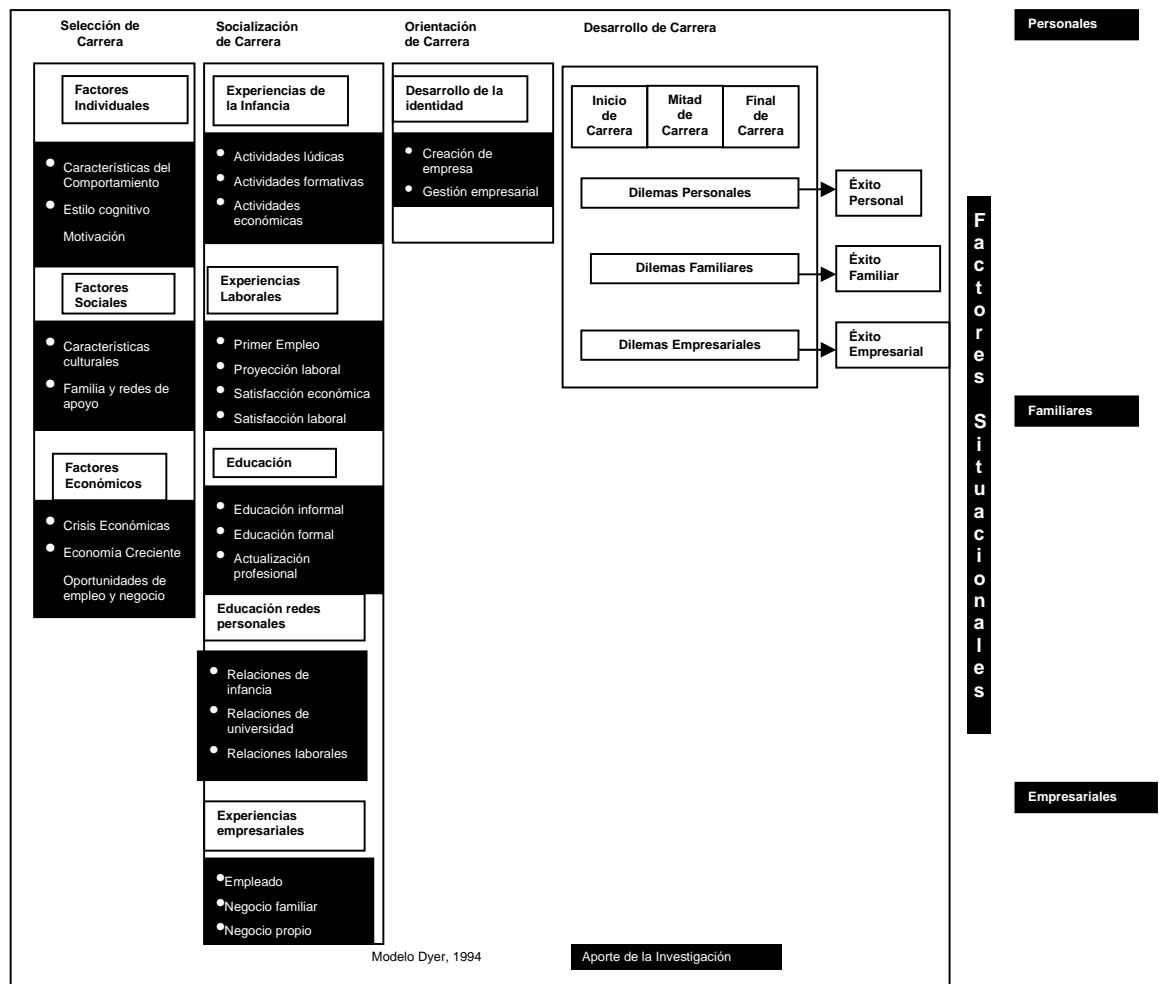


Tabla 14 Aporte de la Investigación al del Modelo de Carrera Empresarial Dyer 1994

4. CONCLUSIONES

Cada uno de los entrevistados independiente de si son empleados, empresarios o ambas presentan unas características psicosociales importantes y determinantes en varios de los casos.

De igual forma, se logran identificar algunos factores como la importancia del establecimiento de límites claros dentro de las organizaciones en las empresas familiares; el inicio de la educación formal posterior a la creación y crecimiento de la empresa; la creación de empresas o la disolución de las mismas por rompimientos afectivos que generan crisis emocionales en los empresarios. De igual forma, el nivel de riesgo asumido por los jóvenes empresarios al comprar empresas en proceso de quiebra y la recuperación de la misma por medio de un trabajo en equipo y polifuncionalidad laboral. Otro aspecto poco frecuente es la consecución de trabajo sin realizar ningún tipo de proceso para el mismo, desconocimiento de la ubicación de hoja de vida y la contratación sin conocimiento de causa.

Una de las principales contradicciones se fundamenta en la resolución de problemas de tipo emocional, siendo el caso de los problemas familiares y afectivos como causales de fortalecimiento personal y empresarial, y en otros casos causales de desequilibrio personal y quiebra empresarial.

Para muchos la educación formal se convierte en una herramienta fundamental para la reorganización empresarial; sin embargo, para otros es un proceso de identificación de fallas y de posible disolución por no contar con las habilidades en solución de problemas organizacionales y personales.

Con base en las revisiones teóricas se logra establecer que los factores sociales influyen en los procesos de creación de empresas, sin embargo, varían de acuerdo a las condiciones socioculturales y económicas. En los empresarios de empresas familiares se comprueba el deseo de los hijos de continuar con la labor de sus padres, aunque estableciendo algunas modificaciones con base en la educación formal. Esto entraría a sustentarse en los planteamientos de Collins & Moore, 1970; Roberts & Wainer, 1968; Shapero, 1972.

Un dato que no se reporta con mucha fuerza en las entrevistas se relaciona con el apoyo social, ya que principalmente se enfatiza en la familia, pero se tiende mucho a la autogestión. De igual forma se establece lo planteado por Dyer (1992) en la importancia de las experiencias previas a nivel laboral, como un factor que influye en la elección de carrera.

BIBLIOGRAFIA

- COLLINS, O. F., & Moore, D. G. (1964). "The enterprising man". East Lansing : Michigan State University.
- COLLINS, O. F., & Moore, D. G. (1970). "The organization makers". New York : Appleton-Century-Crofts.
- DYER, W. G., Jr. (1992). "The entrepreneurial experience". San Francisco : Jossey- Bass.
- DYER, W.G., (1994), "Toward a Theory of Entrepreneurial Careers", Entrepreneurship Theory and Practice, pp. 7-21, Winter.
- ROBERTS, E. B., & Wainer, H. A. (1968). "New enterprise on Rte". 128. Science Journal, 4(12), 78-83.
- SHAPERO, A. (1972). "The process of technical company formation in a local area". In A.C. Cooper & J. L.
- SHAPERO A., (1980), "Some Social Dimensions of Entrepreneurship", in Encyclopedia of Entrepreneurship".
- SHAPERO A., (1982), "Are Business Schools Teaching Business", Inc., January
- TAYLOR SJ, B. (1996) . La entrevista en profundidad. En B. Taylor (Ed.) Introducción a los métodos cualitativos de investigación. Paidós Básica. Pp. 100-132.
- VARELA R., (2000), "Etapas y componentes para el establecimiento de una empresa" En : Innovación empresarial: arte y ciencia de la creación de empresa. Prentice Hall Bogotá. Pp 83-116.
- VARELA R, JIMENEZ J.(1998) "Desarrollo del Espíritu Empresarial en las Universidades de Cali" Estudios Gerenciales, Universidad Icesi Pag 71-87

