

# ANÁLISIS DEL EMPRENDIMIENTO EN COLOMBIA

Restrepo Gallego, John Alejandro (1), Cárcamo Solís, María de Lourdes (2)

1 Estudiante de Administración de empresas, Universidad Autónoma Latinoamericana | [John.restrepo5820@unaula.edu.co](mailto:John.restrepo5820@unaula.edu.co)

2 Dra. en Ciencias Sociales y Políticas, en el Departamento de Estudios Multidisciplinarios, Sede Yuriria, División de Ingenierías, Campus Irapuato Salamanca, Universidad de Guanajuato. | [mlcarcamo@ugto.mx](mailto:mlcarcamo@ugto.mx)

## Resumen

Este trabajo tiene como objetivo analizar y comprender la relación entre liderazgo, clima organizacional y emprendimiento para el fomento lucrativo del mismo. De acuerdo a los resultados obtenidos se evidenció significativamente la incidencia del liderazgo y el clima organizacional sobre el espíritu empresarial, con mayor dominio el liderazgo transformacional. El diseño metodológico fue cuantitativo. Se realizó una encuesta compuesta por 182 cuestionarios electrónicos, dirigidos a empresarios colombianos, evaluando las variables de liderazgo, clima organizacional, cultura, innovación, rendimiento de la organización, rendimientos no financieros, uso de las redes sociales, y emprendimiento empresarial. Para el análisis de los datos, se empleó el software estadístico SPSS Statistics v.24. Se estableció 3 hipótesis las cuales fueron probadas desarrollando un modelo de ecuación estructural (SEM). Se obtuvo resultados satisfactorios aprobando las hipótesis H<sub>1</sub>, H<sub>2</sub>, H<sub>3</sub> así: existe una influencia positiva y significativa entre liderazgo y emprendimiento, liderazgo y clima organizacional, clima organizacional y emprendimiento, respectivamente.

## Abstract

The objective of this work is to analyze and understand the relationship between leadership, organizational climate and entrepreneurship for the lucrative promotion of it. According to the results obtained, the incidence of leadership and the organizational climate on entrepreneurship was significantly evidenced, with a greater mastery of transformational leadership. The methodological design was quantitative. A survey was carried out consisting of 182 electronic questionnaires, aimed at Colombian entrepreneurs, evaluating the variables of leadership, organizational climate, culture, innovation, performance of the organization, non-financial returns, use of social networks, and entrepreneurial entrepreneurship. For the analysis of the data, the statistical software SPSS Statistics v.24 was used. We established 3 hypotheses which were tested by developing a structural equation model (SEM). Satisfactory results were obtained by approving hypotheses H<sub>1</sub>, H<sub>2</sub>, H<sub>3</sub> as follows: there is a positive and significant influence between Leadership and entrepreneurship, leadership and organizational climate, organizational climate and entrepreneurship, respectively.

### Palabras Clave

Emprendimiento, Liderazgo y Clima organizacional.

## INTRODUCCIÓN

En el surgimiento de nuevas organizaciones es de vital importancia el espíritu empresarial y la gestión de la innovación debido a que impulsan su crecimiento, no sólo en el sector al que pertenece, sino que también permite su desarrollo en los diferentes sectores económicos. Según Valliere y Peterson<sup>[1]</sup> “el espíritu empresarial en la actualidad se ha convertido en un fenómeno global” por su poder para impulsar el crecimiento económico de los países, especialmente en aquellos que son denominados en desarrollo, es ahí donde se evidencia con más fuerza la necesidad de emprender, con el fin de buscar mayores oportunidades de desarrollo individual y colectivo.

El emprendimiento es un término que quizás ha sido muy general y no tiene una definición como tal aceptada<sup>[2]</sup>. La palabra emprendimiento se deriva del término francés *entrepreneur* que significa tener la capacidad de tomar decisiones o estar listo para iniciar algo. Durante el tiempo ha venido evolucionando de acuerdo a la época en la que se ha mencionado, por ejemplo, a principios del siglo XVIII dentro del pensamiento Económico Clásico encontramos al economista francés Richard Cantillon (1680-1734) pionero en utilizar dicho término. Seguidamente Jacques Turgot (1727-1781), afirmó que el emprendedor es un trabajador superior, un individuo líder, tomador de riesgo con capacidad de administración de recursos, optimizándolos y generando mayor productividad. Siguiendo la línea, Joseph Schumpeter<sup>[3]</sup> (1912), puntualiza en que “La verdadera función de un emprendedor es de tomar iniciativas, de crear”. Las organizaciones como tal siempre necesitan de un director que esté planeando, organizando, dirigiendo y controlando, para esto se necesita de individuos emprendedores que Marshall, establece como líderes por naturaleza que están dispuestos a actuar bajo condiciones de incertidumbre. Además, asegura que los *entrepreneurs* poseen habilidades que no todos los individuos llegan a tener.

En cuanto a liderazgo, Lourdes Münch<sup>[4]</sup> afirma que es la habilidad de inspirar y guiar a los subordinados hacia el logro de los objetivos y de una visión. Hay 3 estilos de liderazgo: transformacional (LTF), transaccional (LT) y *laissez-fair* (LLF), en este caso tomamos la categorización que hace Burns (1978)<sup>[5]</sup> del liderazgo transformacional, el cual valora a los empleados y los motiva a sentirse identificados con la organización, generando así espacios amenos y de confianza entre los miembros del equipo, estos espacios forman organizaciones con carácter y personalidad, es ahí donde Tagiuri (1968) y Chiavenato (1990), concuerdan que el clima organizacional (CO) es el medio ambiente interno de una organización, Tagiuri aclara que esta atmósfera la experimenta sus miembros e influye en su conducta, a lo cual Silva (1996) apoya esta noción al definir el clima organizacional como una propiedad de los individuos que es percibida por la organización como una variable de integración<sup>[6]</sup>.

El emprendimiento puede resolver problemas de desempleo, generar más oportunidades de desarrollo y contribuir al crecimiento de economías, de la cual se deriva las siguientes hipótesis:

### Hipótesis

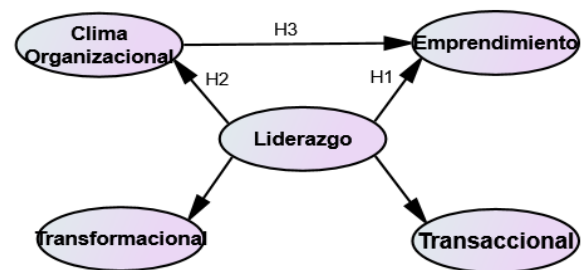
H<sub>1</sub>: Existe una influencia positiva y significativa entre el liderazgo y el emprendimiento.

H<sub>2</sub>: Existe una relación positiva y significativa entre el liderazgo y clima organizacional.

H<sub>3</sub>: Existe una influencia positiva y significativa entre clima organizacional y emprendimiento.

Para evaluar las hipótesis mencionadas se desarrolló un modelo de ecuación estructural hipotético (SEM). Ver figura 1.

Figura 1. Modelo estructural hipotético



Fuente: Elaboración propia 2018.

## Antecedentes

Forjar empresarios no es una tarea fácil, en Colombia los primeros esfuerzos datan a partir de 1986, cuando el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) establece un modelo pedagógico para estimular la mentalidad empresarial entre profesionales y técnicos. Finalizando el año 1999, Colombia presentaba, según el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE); una de las mayores tasas de desempleo, afectando principalmente a profesionales muy jóvenes, por esto surgen programas de emprendimiento más visibles y a través del Ministerio de Comercio Exterior se estructura <sup>[7]</sup> “Jóvenes Emprendedores Exportadores”, con el fin de crear empresas exportadoras (ver tabla no. 1).

En la tabla n°1 se encuentran las políticas establecidas por los diferentes gobiernos de la República de Colombia con referencia al espíritu empresarial.

Gobierno / Año	Fomento al emprendimiento
<b>Virgilio Barco</b> (1986 -1990)	-Ley de Ciencia y Tecnología, con el fin de fomentar la investigación científica y el desarrollo tecnológico.
<b>Cesar Gaviria</b> (1990-1994)	“Misión de sabios” en donde recomienda que “la universidad debe buscar formar empresarios y no solo futuros empleados” (Colciencias, 1995, p. 110).
<b>Ernesto Samper</b> (1994-1998)	-Ley 344 de 1996 el SENA debía destinar un 20% de sus ingresos parafiscales para el desarrollo de programas de competitividad y desarrollo tecnológico productivo.
<b>Andrés Pastrana</b> (1998-2002)	-Jóvenes Emprendedores, para promover la competitividad de los nuevos empresarios en mercados internacionales.
	-Ley 590 del 2000, buen ambiente institucional para la creación y operación de micro, pequeñas y medianas empresas (Mipymes).
	-Aprobación de la “Política para el fomento del espíritu empresarial y la creación de empresas”
<b>Álvaro Uribe</b> (2002-2006)	Ley N° 1014 Marco jurídico colombiano para el emprendimiento. Tuvo como propósito fundamental reducir las tasas de desempleo (Pérez, 2013).
<b>Álvaro Uribe</b> (2006-2010)	-Política nacional de Emprendimiento (PNE). El Estado colombiano asumió su responsabilidad como promotor, facilitador y desarrollador del emprendimiento local, regional y nacional (Colombia, 2009).
	-Decreto N.º 1192 Reglamentó la Ley 1014 de 2006 para el fomento de la cultura del emprendimiento
	-Convenio de cooperación para la Creación de la red regional de emprendimiento del Cauca.
<b>Juan Manuel Santos</b> (2010-2018)	Acceso para los Jóvenes a recursos de capital semilla, y créditos con tasas de interés más bajas que las del mercado incluso pueden ser condonables. También se estableció una exención del pago del registro mercantil y su renovación por el primer año.

Fuente: Elaboración propia 2018.

El desarrollo de esta investigación se realiza mediante la ejecución de 182 encuestas dirigidas a empresarios colombianos, arrojando los siguientes datos significativos:

Tabla n°2

Edad		Escolaridad		Género	
Descripción	Porcentaje	Descripción	Porcentaje	Descripción	Porcentaje
Menos de 20 años	1,1	Secundaria / preparatoria	7,1	Masculino	52,2
21 a 30 años	41,2	Técnico / Universitario	90,1	Femenino	47,8
31 a 40 años	40,1	Maestría	2,7	Total	100
41 a 50 años	13,7	Total	100		
Mas de 50 años	3,8				
Total	100				

Fuente: Elaboración propia 2018

Tabla n° 3

Tamaño de la empresa		Sector económico	
Descripción	Porcentaje	Descripción	Porcentaje
Menos de 10 empleados	19,8	Comercio	32,4
11 a 50 empleados	13,7	Industria	9,9
51 a 100 empleados	11,5	Servicios	57,7
Mas de 101 empleados	54,9	Total	100
Total	100		

Fuente: Elaboración propia 2018.

Como se observa en las tablas 2 y 3 se muestran los porcentajes con mayor predominio, según la variable de análisis: edad, en su mayoría oscila entre los 21 y 40 años; escolaridad, técnica/universitaria 90.1 %; género, predomina el 52.2% de varones y el sector económico con mayor participación es el de servicios con un 57.7 %, y las empresas con más de 101 empleados presentan un 54,9 % de participación.

## MATERIALES Y MÉTODOS

El enfoque de la presente investigación fue cuantitativo, analizando las variables, emprendimiento, comportamiento organizacional y liderazgo. Para el análisis de los datos obtenidos, se empleó el software estadístico SPSS Statistics V.24 y para la comprobación de las hipótesis establecidas, se desarrolló un modelo de ecuación estructural (SEM), a través del software estadístico IBM SPSS AMOS V.24. El tipo de muestreo fue no probabilístico intencional, debido a que se estableció como muestra el sector empresarial de la población colombiana, la encuesta constó de 182 cuestionarios electrónicos, con el fin de evaluar a través de empresarios y/o cargos tácticos estratégicos las variables de liderazgo, clima organizacional, cultura, innovación, rendimiento de la organización, rendimientos no financieros, uso de las redes sociales, y emprendimiento empresarial. El instrumento de medición utilizado se diseñó bajo escala Likert donde la puntuación 1 significa totalmente en desacuerdo y 5 totalmente de acuerdo.

Para la presente investigación se realizó una correlación entre las variables latentes estudiadas. Demostrando que existe una relación positiva y significativa [8] [9] entre las variables latentes: Emprendimiento, Liderazgo y Clima organizacional, medidas a través del coeficiente de correlación de Pearson como se muestra en la Tabla N°4.

VARIABLES	Media	D.S	Varianza	Emp	L	CO
Emprendimiento	5,7115	1,20005	1,440	1		
Liderazgo	4,2566	0,55953	0,313	,519**	1	
Clima organizacional	3,9819	0,66644	0,444	,587**	,545**	1

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia 2018.

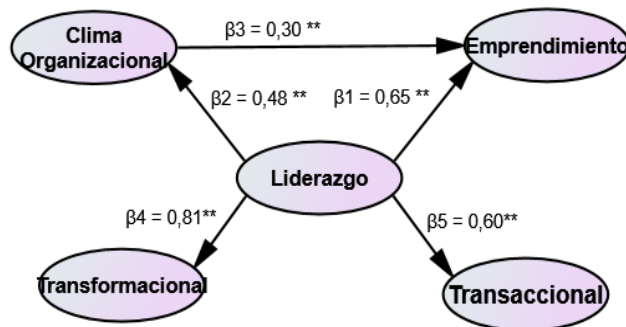
## RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Para evaluar el modelo de medición hipotético en cuestión (SEM), se consideraron los siguientes índices de bondad y ajuste: Chi-cuadrado ( $\chi^2=830,846$  gl= 448), por lo que la prueba de Chi-cuadrada ( $\chi^2 / gl = 1,85$  ;  $p \leq 0.05$ ) resultó ser satisfactoria, el Índice de Ajuste Comparativo (CFI = 0.907 y TLI=0.897), así como la Aproximación de la Raíz Cuadrada del Error Cuadrático Medio (RMSEA= 0.069), por lo que el modelo resultó ser absolutamente deseable y aceptable [10] [11] [12]. Ver Figura 2.

Los resultados obtenidos mediante el modelo hipotético de ecuación estructural (ver Figura 2), demuestran que existe evidencia estadística para afirmar que, el liderazgo tiene un efecto positivo y significativo ( $\beta_1=0.65$ ;  $p<0.01$ ) sobre el emprendimiento. Por lo que se acepta la hipótesis H<sub>1</sub>.

Igualmente, se demuestra con bases estadísticas que, el liderazgo tiene un efecto positivo y significativo ( $\beta_1=0.48$ ;  $p<0.01$ ) sobre el clima organizacional (CO). Por lo que la hipótesis H<sub>2</sub> es aceptada.

Figura 2. Modelo estructural hipotético con carga estandarizada.



\*\*  $p < 0.001$

Fuente: Elaboración propia 2018.

Finalmente, para evaluar la hipótesis H<sub>3</sub> se cuenta con suficiente evidencia estadística para afirmar que el clima organizacional (CO) influye positiva y significativamente ( $\beta_1=0.30$ ;  $p<0.001$ ). En este sentido, se acepta la hipótesis H<sub>3</sub>.

## CONCLUSIONES

De acuerdo a los resultados obtenidos en el modelo estructural hipotético con carga estandarizada, se evidenció significativamente la incidencia del liderazgo y el clima organizacional (CO) sobre el espíritu empresarial, con mayor dominio el liderazgo transformacional (LTF) comprobado estadísticamente con un valor  $\beta_4$  0.81, (aquel donde los “jefes” fomenta la participación activa de sus colaboradores) sobre el emprendimiento, aunque con un acercamiento de  $\beta_4$  0.60 del liderazgo transaccional (LT); es allí donde se comprueba la importancia de un emprendedor líder que transforme su entorno. El interés activo de los gerentes hacia los subordinados y los clientes tienen una gran importancia en el aumento de la productividad y el beneficio operativo de las organizaciones.

El fomento del emprendimiento lucrativo no esta basado en tener una idea de negocio, es necesario el conjunto de habilidades personales y colectivas que den como resultado competencias diferenciadoras para permanecer en el ambiente empresarial, en este sentido se propone un modelo de emprendimiento conectado al LTF y el CO para incentivar el espíritu empresarial en Colombia que de acuerdo a los resultados logrados en las 182 encuestas electrónicas va dirigido al sector económico terciario: servicios.

La población colombiana que demuestra un mayor comportamiento emprendedor se encuentra entre 21 a 40 años de edad, con un nivel educativo universitario a lo que se puede inferir un incremento de *startups* por la necesidad cultural de libertad financiera y crecimiento profesional.

## AGRADECIMIENTOS

Para llegar a la meta es necesario no solo de determinación; es de gran importancia el apoyo de aquellos que nos rodean porque totalmente solos no podemos seguir en un mundo globalizado que exige al máximo de habilidades contundentes. Gracias a Dios, familia, amigos, compañeros, a la Universidad Autónoma Latinoamérica, la Universidad de Guanajuato, al acompañamiento de la Doctora María de Lourdes Cárcamo Solís y la ayuda del Doctor Jorge A. López Lemus.

## REFERENCIAS

- 
- <sup>1</sup> S. Sanjay Kumar y G. Sanjaya S, «Emprendimiento y gestión de la innovación en economías emergentes,» *Emerald Insight*, vol. 56, n° 1, pp. 2-5, 2018.
  - <sup>2</sup> N. E. Popescu, «Innovación en emprendimiento y Pymes en Rumania,» *Science Direct*, n° 16, pp. 512-520, 2014.
  - <sup>3</sup> A. R. Ramírez, Nuevas perspectivas para entender el emprendimiento empresarial, Barranquilla: Pensamiento & gestión, 2009.
  - <sup>4</sup> D. C. Ramos Moreno, «El Clima Organizacional, Definición, Teoría, Dimensiones y Modelos de Abordaje,» UNAD, Fusagasugá, Cundinamarca, Bogotá, 2012.
  - <sup>5</sup> D. C. Ramos Moreno, «El Clima Organizacional, Definición, Teoría, Dimensiones y Modelos de Abordaje,» UNAD, Fusagasugá, Cundinamarca, Bogotá, 2012.
  - <sup>6</sup> L. Wenjing, T. Ahmed Bhutto, A. Reza Nasiri, H. Ali Shaikh y F. Ali Samo, «La innovación organizativa: el papel del liderazgo y la cultura organizacional,» *Emerald. Insight*, vol. 14, n° Issue 1, pp. 33-47, 2018.

- <sup>7</sup> E. Tarapuez Chamorro, H. Osorio Ceballos y J. J. Botero Villa, «Política de emprendimiento en Colombia, 2002-2010.,» *Estudios Gerenciales*, n° 29, pp. 274-283, 2013.
- <sup>8</sup> D. G. Bonett y T. A. Wrigth, «Requisitos del tamaño de la muestra para estimar las correlaciones de Pearson, kendall y Spearman,» *Psychometrik*, vol. 65, n° 1, pp. 23-28, 2000.
- <sup>9</sup> E. S. Pearson, «La prueba de significación para el coeficiente de correlación,» *Asociación estadística Estadounidense*, vol. 26, pp. 128-134, 1931.
- <sup>10</sup> D. G. Bonett, «Requisitos de l tamaño de la muestra para estimar las correlaciones de Pearson, Kendall y Spearman,» *Psychimetrik*, vol. 65, n° 1, pp. 23-28, 2000.
- <sup>11</sup> L. J. Cronbach, «Coeficiente alfa y la estructura interna de pruebas,» *Psychometrik*, vol. 16, n° 3, p. 1, 1951.
- <sup>12</sup> E. E. Rigdo, «Una comparación de dos índices de ajuste para el modelado de ecuaciones estructurales, Modelado de ecuaciones estructurales: una revista multidisciplinaria,» *Modelado de ecuaciones estructurales: una revista multidisciplinaria*, n° 3-4, pp. 369-379, 1996.