

UNIVERSIDAD EAN
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
(MAESTRÍA EN CREACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS Y MAESTRÍA EN
INNOVACIÓN)

SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN



FACTORES ASOCIADOS A LA PERDURABILIDAD EMPRESARIAL EN LAS
MIPYMES AFILIADAS A LA CÁMARA DE COMERCIO DE TUNJA ENTRE
LOS AÑOS 2009 – 2019

AUTORES

DIANA GONZALEZ AREVALO
WILKIEN ANTONIO RAMIREZ ESPINOSA
DAN JAVIER SARASTY Z.

PRESENTADO A:
LEÓN DARÍO PARRA

BOGOTA, DC

19 de Agosto de 2019

1. Pregunta problema.

¿Cuáles son los factores asociados a la perdurabilidad en las MiPymes afiliadas a la Cámara de Comercio de Tunja entre los años 2009 – 2019?

2. Situación Problema

El emprendimiento se ha convertido en una actividad empresarial atractiva que cuenta actualmente con numerosos apoyos gubernamentales y privados; desde mediados de la década del 90, el gobierno colombiano empezó a establecer leyes que promovieron la creación de organismos y programas a los cuales los potenciales empresarios pudieran acudir para concretar su idea de negocio (Pérez, 2013). Por ejemplo, la ley 905 de 2004, también llamada la Ley mipymes, fue formulada para crear condiciones favorables para la creación de mipymes en el marco de la formalidad, eliminando los obstáculos que les impida acceder a créditos y brindándoles beneficios tributarios.

En este sentido el emprendimiento hoy en día obtiene una significativa importancia, dada las necesidades de diversos sectores de la población de obtener independencia y estabilidad económica. Factores como el desempleo y la ausencia de garantías laborales en un empleo, han generado que las personas busquen el desarrollo de proyectos que faciliten la generación de recursos propios y de esta manera pasar de empleados a empleadores, por tanto, la generación de nuevas empresas es una necesidad. Según el informe de dinámica empresarial de Colombia desarrollado por Confecámaras en el primer semestre de 2018, se crearon en el país 185.330 unidades productivas; 37.440 sociedades y 147.890 personas naturales, evidenciando un incremento de 3,6% en el total firmas creadas respecto al año anterior, cuando se ubicaban en 178.809 al 2018 (Confecámaras, 2018),

Este mismo informe indica que a nivel regional, se observa que el total de unidades productivas nuevas se concentra principalmente en Bogotá con 22,4%,

seguido de Antioquia 12,1%, Valle del Cauca 8,8%, Cundinamarca 6,6%, Atlántico 5,4% y Santander 4,9%, departamentos que, por su tamaño, concentran el 64,4% del tejido empresarial de Colombia. (Confecámaras, 2018).

Estos datos muestran que los departamentos que presentaron mayor tasa de crecimiento fueron: Chocó (44,7%), La Guajira (25,7%), Atlántico (22,2%), Sucre (21,9%) y Amazonas (17,6%), (Confecámaras, 2018)

Pese al crecimiento en unidades productivas, es una realidad los datos de contraste, este mismo informe reporta que en el primer semestre del 2018 se registraron 142.048 cancelaciones de unidades económicas, evidenciándose un incremento del 4,2% en los registros de cancelación comparado con el mismo periodo del año 2017, explicado por un mayor número de cancelaciones en los sectores comercio, industria manufacturera, alojamiento y servicios de comida e información y comunicaciones.

Este significativo crecimiento en las cancelaciones de unidades económicas, genera alarma en el país, en el 2018 se registró que los departamentos donde se presentó mayor descenso en el número de unidades canceladas se encuentran: Boyacá, Meta, Valle del Cauca, Norte de Santander, Nariño y Cundinamarca.

Con base en los datos aportados por Confecámaras en el 2018 se identifica que el departamento de Boyacá en este sentido se ubica como una zona que se caracteriza por un elevado porcentaje de fracaso empresarial, por lo cual se hace necesario abordar el tema en su contexto. Lo anterior contrasta según con lo expuesto de que en los planes de desarrollo del departamento de Boyacá para los periodos 2008 - 11 y 2012 - 15, el sector agroindustrial son señalados como promisorios, con potencialidades aprovechables y en donde los nuevos esquemas gerenciales son reflejo de la forma como la organización piensa y opera, exigiendo un trabajador con el conocimiento para desarrollar y alcanzar los objetivos del negocio.(Melo, Fonseca , 2014).

En un estudio realizado en 76 países se detectaron más de 60 parámetros diferentes para clasificar las empresas por su tamaño, encontrando que los

criterios más utilizados son: empleo, ventas o ingresos, activos, inversiones, entre otros (Ayagari et al., 2003; Zevallos, 2003).

El informe de gestión de la cámara de comercio de Tunja presentado en enero del 2019, indica que para el año 2018 se presentaron un total de 6.050 nuevos registros mercantiles, creciendo en un 13% en el año 2018, frente al año 2017, sin embargo, para este mismo periodo se registraron 5.679 cancelaciones, con una participación del 55% en persona natural y 42% en establecimientos de comercio. (Cámara de comercio de Tunja, 2018).

Los datos nacionales estiman que en Colombia la mayoría de las pymes viven por corto tiempo; dentro de los primeros cinco años de vida cerca de la mitad de las iniciativas empresariales fracasan (Castrogiovanni, 1996; Reynolds, 1987 Citado en Franco, 2010), Lo anterior se podría ver; como el vaso medio vacío o el vaso medio lleno, en donde cabe la pregunta ¿qué ha generado que ciertos emprendimientos sobrevivan? Es importante analizar esto, ya que la perdurabilidad de las MiPymes influye directamente en el desarrollo económico y competitividad de las regiones, es por ello que determinar los factores asociados al éxito de las MiPymes en los últimos diez años aportará a la ciudad de Tunja, a los sectores económicos y a la academia una visión para enfocar sus acciones y estrategias.

El responder preguntas como: ¿Cuáles son los factores que se encuentran asociados al éxito en las MiPymes afiliadas a la Cámara de Comercio de Tunja?, ¿Qué factores asociados a las características productivas impactan? y ¿Qué competencias del líder influyen? permitirá identificar aquellos elementos significativos que orientarán las acciones del sector público y privado en función del desarrollo del país.

La investigación regional y nacional ha orientado su interés en resolver estas preguntas con el ánimo de contribuir al desarrollo del País y su economía considerándose necesario revisar el paradigma del emprendimiento y la creación de empresas, para darle paso a una apuesta sólida por la perdurabilidad de las empresas existentes.

3. Justificación

Teniendo en cuenta la situación problema, las MiPymes en Colombia conforman el 98% de las empresas en el país, esto las convierte en el principal motor de la economía y por lo tanto esta condición las hace altamente vulnerables a las políticas económicas del país y de los mercados globalizados en los cuales muchas compiten, esto sin mencionar factores que son de alto impacto y que contribuyen a que estas empresas perduren en el tiempo.

En el presente trabajo se pretende establecer los factores asociados a la perdurabilidad

de las MiPymes afiliadas a la Cámara de Comercio de Tunja entre los años 2009 – 2019.

La pertinencia de esta investigación se da, en que al tener un conocimiento en torno a las causas y factores de mayor relevancia e impacto en el éxito, se logra obtener una mirada global del proceso de emprendimiento en la región facilitando que tanto las personas como las instituciones gubernamentales se informen, orientando su actuar en los procesos de emprendimiento de MiPymes, de igual manera permite reconocer el panorama de desarrollo empresarial para impulsar la implementación de soluciones a nivel macro de socialización, capacitación, facilidades y acompañamiento enfocado al pre-emprendimiento y emprendimiento.

Tunja se caracteriza por ser una ciudad intermedia en crecimiento, según el informe dinámica empresarial de Confecámaras 2017, Boyacá concentró el (3,1 %) de la proporción de tejido empresarial en Colombia. Y en este mismo año se presenta como el cuarto Departamento con mayor tasa de crecimiento (26,8 %) con relación a las cifras del año 2016. (Avella et al, 2018)

En este sentido Tunja viene desarrollando una red de emprendimiento, sin embargo, esta se encuentra en un estado incipiente de desarrollo; diversas instituciones han manifestado voluntad de fortalecer el ecosistema de

emprendimiento en la región, sin embargo, se evidencia ausencia de un plan de trabajo apropiado, y debilidades importantes en la definición de metas o actividades específicas.

Adicionalmente, el Plan de desarrollo Municipal [PDM] (2012-2015) expresó que no existía información precisa sobre el observatorio laboral de Boyacá, aspecto que no ha cambiado hacia el 2019, motivo por el cual no se tiene una base sólida para implementar estrategias de apoyo y fortalecimiento del emprendimiento en la región.

La perdurabilidad empresarial hace referencia a la capacidad que tienen las empresas para mantenerse en el tiempo a pesar de la presencia del cambio turbulento en el entorno (Castillo,2018), en este sentido la perdurabilidad se asocia a una serie de capacidades que desarrollan las organizaciones tales como: adaptarse rápidamente a los cambios, manejar el cambio causando la menor disfunción, generar ventajas competitivas y alto rendimiento ante los cambios, dar respuesta positiva ante las circunstancias de adversidad, prosperar y ser sostenible durante largos períodos de tiempo. (Peña, 2010). La perdurabilidad empresarial constituye entonces un indicador de éxito.

Al respecto numerosas investigaciones han buscado identificar, caracterizar y comprender los factores asociados a esta condición. Dentro de las más destacadas se encuentra el estudio de James Collins y su equipo de trabajo, quienes desarrollaron una investigación con compañías norteamericanas con el objetivo de identificar los patrones que facilitan que las empresas sean sobresalientes y perduren, los resultados de las investigaciones de Collins han sido publicados en varios libros bestsellers a nivel internacional.

El libro más representativo de Collins "*Good to great*" enuncia los principales factores de éxito organizacional los siguientes: Líderes humildes con gran determinación, contratar el talento humano idóneo y luego trazar el rumbo de la empresa, Hacer frente a las adversidades y nunca perder la fe, tener metas simples y ser diligentes en alcanzarlas. Contratar personal disciplinado que comprenda y comparta la disciplina de la organización. Adaptarse y acelerar la

organización a partir de las nuevas tecnologías y Contar con un proceso acumulativo de resultados sostenidos y espectaculares. (Collins, 2001).

En la misma vía, Sanabria (2012), indica que la perdurabilidad de las empresas se relaciona significativamente con la innovación, en sentido más específico la innovación organizacional, la cual incluye aspectos como el uso de tecnologías de información y telecomunicaciones, la reorganización de los intereses productivos, y especialmente la innovación de los procesos internos de la organización.

Este autor indica que el entorno constituye un factor importante en la perdurabilidad empresarial, en este sentido concibe a las empresas como un resultado de la construcción humana capaces de reconocer y asimilar el entorno cultural y destaca esta capacidad como factor significativo en la perdurabilidad empresarial (Crissien, 2010).

Los estudios a nivel regional en Colombia sobre estos aspectos son reducidos, el análisis del ecosistema en las regiones se limita a los estudios realizados en las cámaras de comercio que si bien permiten reconocer algunos aspectos no ofrecen datos significativos que permitan comprender el desarrollo de este sector, en este orden de ideas conocer los factores de éxito de las MiPymes ofrecerá información significativa para el desarrollo de planes de trabajo gubernamentales que impactan de manera más efectiva, lo que al final aporta a la dinámica económica, el desarrollo y el crecimiento de la región y el País.

Tipo de Investigación: Deductivo – Descriptivo.

4. Marco teórico

1. Los factores sistémicos

Para realizar este estudio se tendrán en cuenta diferentes fuentes teóricas partiendo desde lo general hasta llegar a lo particular, que para ésta investigación corresponde a los factores asociados a la perdurabilidad en las MiPymes afiliadas a la Cámara de Comercio de Tunja entre los años 2009 – 2019.

Es importante iniciar con una conceptualización de algunos términos clave para este trabajo de investigación; en primer lugar, se debe tener claridad del concepto “MiPymes”, Asobancaria define las MiPymes como “unidades productivas que no sobrepasan los 200 trabajadores, poseen activos inferiores a los 30.000 SMLV y generan el 81% de los empleos formales del país”. En países como Colombia, el índice de perdurabilidad es bajo comparado con otros países de la región, se estima que por cada 100 nuevas MiPymes que son creadas, tan solo 43 **sobreviven** después de cinco (5) años. esto representa todo un reto y no sólo a nivel Colombia dado que son las MiPymes las generadoras de la productividad y el dinamismo económico. (Asobancaria,2018).

Por lo anterior, surge una necesidad de monitorear constantemente el comportamiento de estas unidades productivas y contar con información útil para establecer los programas y las políticas que faciliten su crecimiento y perdurabilidad en el mercado. Diferentes autores e instituciones se enfocan en el estudio y análisis de los factores y escenarios más adecuados para el desarrollo empresarial, en el escenario latinoamericano uno de los más conocidos es el índice de condiciones sistémicas (ICSEd-Prodem) en cabeza de Hugo Kantis, Juan Federico y Sabrina Ibarra, quienes ponen a disposición el conocimiento de las condiciones sistémicas tanto a nivel global como regional e identifican las principales fortalezas y oportunidades para promover los ecosistemas de emprendimiento.

El análisis de los autores centra su foco en tres aspectos principales:

1.1. Los emprendimientos dinámicos:

Birch a finales de los 70s, planteó la analogía de la empresa con el ecosistema animal y hace referencia a las empresas “Gacela” como aquellas empresas jóvenes de rápido crecimiento. Prodem por su parte, plantea el concepto de “emprendimiento dinámico” como una evolución de dicha analogía y lo amplía desde la perspectiva de crecimiento y su caracterización (ICSEd-Prodem, 2018):

- Tienen alto potencial de crecimiento
- Poseen potencial para convertirse en Pyme competitiva
- Superan el valle de la muerte
- Son innovadoras
- Capitalizan tendencias
- Son escalables

1.2. El enfoque sistémico:

La visión sistémica en el estudio que presenta Prodem se basa en el análisis de diez (10) dimensiones que influyen en la generación de nuevos emprendimientos y emprendedores. Para el análisis del enfoque sistémico, parten de tres ejes fundamentales (ICSEd-Prodem, 2018):

- *El capital humano emprendedor:*

Condiciones sociales, cultura y sistema educativo

- *El espacio de oportunidades:*

Las condiciones de la demanda, estructura empresarial y la plataforma de ciencia y tecnología para la innovación (CTI).

- *Los factores que promueven o inhiben el desarrollo de emprendimientos dinámicos:*

El Capital social el cual facilita las redes de contactos con empresarios, empresas, entidades para acceder a recursos. La financiación, que en este caso se refiere a la oferta de capital de trabajo y finalmente las regulaciones y políticas que pueden funcionar para impulsar el emprendimiento ó lo contrario. (ICSEd-Prodem, 2018)

1.3. Caracterización global de las dimensiones estudiadas en el enfoque sistémico.

Hace énfasis en los resultados de la actividad emprendedora a nivel mundial y regional, en las fortalezas y debilidades de los emprendedores frente a las dimensiones anteriormente mencionadas.

Con base en la información anterior, se observa que uno de los principales factores clave de éxito de los emprendimientos dinámicos es el “Capital *humano emprendedor*” debido a que tiene un papel fundamental en la actividad empresarial, no sólo por el entendimiento técnico que requiere, si no por el impacto que generan sus condiciones sociales, educativas y culturales en las construcciones de redes de contacto, la innovación, la generación de valor y la visión. (ICSEd-Prodem, 2018)

Es importante tener presente que ICSEd-Prodem para el 2018, muestra que las brechas de la región respecto a otros países en el mundo se concentran principalmente en el capital humano emprendedor, capital social, plataforma CTI y financiación.

No obstante, lo anterior, es importante tener en cuenta que Colombia es líder regional en el factor “*Capital humano emprendedor*”, seguido por Chile y Costa Rica (ICSEd-Prodem, 2018). Esto quiere decir que cada vez es más de los emprendedores que nacen con sus emprendimientos dinámicos, tienen mayor capacidad de sobrevivir y convertirse en pymes potenciales lo cual es muy positivo en el escenario emprendedor. Sin embargo, más adelante encontramos amplias brechas en el capital social, plataforma CTI y financiación. (ICSEd-Prodem 2018).

Al respecto Kantis menciona: “*Se destaca en capital humano emprendedor, pero esos proyectos necesitan de redes de contacto y capital financiero*”. Es

decir, que al país le falta trabajar en consolidar un capital social basado en la confianza. ((ICSEd-Prodem, 2018)

Otros estudios regionales en Colombia como el de la: *“Descripción y análisis de la gerencia en MiPymes agroindustriales del departamento de Boyacá”*, hacen referencia a las estructuras empresariales planas en las agroindustrias en Boyacá, y las caracterizan como: planas, ágiles modernas, globales, y con perdurabilidad, lo cual consideran fundamental. En el informe, también se analizan y describen características de la gerencia (Capital humano emprendedor) en micro, pequeñas y medianas empresas (Mipymes) haciendo énfasis en su cultura, estructura organizacional y estrategias empresariales, manejadas por gerentes generales, (Melo y Fonseca, 2014). Al respecto, las autoras comentan:

- a. Los nuevos esquemas gerenciales son reflejo de la forma como la organización piensa y opera. Demandan trabajadores con el conocimiento para desarrollar y alcanzar los objetivos del negocio(Melo y Fonseca, 2014). Es necesario ampliar la investigación sobre factores determinantes de la gerencia como son:
 - a. La cultura
 - b. La estructura y,
 - c. Las estrategias organizacionales.
- b. En cuanto al nivel académico (Sistema educativo) de los gerentes, se determinó que era variable: desde primaria hasta profesional., e incluían administrador agrícola, administrador de empresas, mercadotecnia agroindustrial; ingenieros de alimentos, industriales y geólogos, entre los principales. Estos resultados evidencian una gestión pragmática, basada en lo que se aprende con la experiencia y no en los estudios profesionales, corroborando con lo que dice Fernández en 1999., dado que sólo 36% de los gerentes contaba con título profesional (Melo y Fonseca, 2014).
- c. En cuanto a la Cultura organizacional, se encontró que 80% de los gerentes no tenía establecido un código de valores en su empresa, denotando

ausencia de gestión esencial, pero con buena actitud al cambio y la mejora. (Melo y Fonseca, 2014).

- d. En la Estructura organizacional, El 61% de los gerentes aplican la planificación en sus empresas, sobre todo a nivel de órdenes de pedido y actividades muy breves en el corto plazo. Sólo el 42 % de los gerentes manejaba la calidad en el control de sus procesos, procedimientos y productos, o utilizaban modelos de calidad como buenas prácticas de manufactura (BPM) y registro Invima. La administración con visión de corto plazo, atención al tema de calidad y nivel de información presentan bajo porcentaje y eran debilidades de gran impacto tal como lo expresó Gelmetti (2006), lo cual dificulta enfrentar retos actuales y futuros, lo cual aleja aún más las posibilidades de Internacionalización, que están relacionados con La actividad empresarial abarca múltiples fases del proceso de negocio (naciente, nuevos negocios, negocio establecido, interrupción) Impacto potencial (creación de empleo, innovación, internacionalización) y tipo de actividad (como actividad empresarial total en etapa temprana, y no con los atributos individuales como las características del demográficas del entorno (género, edad, etc.), las Autopercepciones (capacidades percibidas, oportunidades percibidas, miedo al fracaso), y motivos para iniciar un negocio es decir, necesidad versus oportunidad (Melo y Fonseca, 2014).
- e. En cuanto a la estructura organizacional es el patrón establecido de relaciones entre los componentes o partes de la organización, por lo cual las pymes agroindustriales deben fortalecer el factor investigación y desarrollo (I+D) donde la investigación dará origen al desarrollo de nuevas ideas que marcarán la diferencia con la creatividad de los directivos y de sus colaboradores y tenerla como una estrategia de la organización, lo cierto es que la investigación y el desarrollo requieren de conocimiento y de gestión para alcanzar objetivos y conquistar el mercado. Se menciona en el documento que las competencias profesionales no son tan determinantes en la gerencia de empresas, y centran sus análisis en las esferas de actuación de los gerentes (Melo y Fonseca, 2014):

Al realizar el contraste con lo planteado en el “Índice de condiciones sistémicas para el 2018”, se encuentra que los estudios cuentan con similitudes en cuanto a las dimensiones planteadas en términos de: condiciones sociales, capital humano emprendedor, sistema educativo y cultura. Los autores resaltan que el debilitamiento en el capital humano emprendedor desfavorable, se constituye siendo la fuente más típica de ampliación de brecha entre regiones y países y lo evidenciamos con el estudio referenciado. (ICSEd-Prodem, 2018) (GEM, 2018),(Melo y Fonseca, 2014).

A lo anterior, Podemos agregar:

- Cuanto mayor sea el grado de equilibrio sistémico mejor, dado que es algo que intuitivamente ayuda a asociarlo con la idea de movimiento en una latinoamérica con mediano dinamismo emprendedor.
- Lo planteado por Melo y Fonseca, más lo expuesto por ICSEd-Prodem, se puede equiparar con lo que se conoce como “El poder seeo”, que resalta la importancia de las competencias, y donde las esferas de actuación hacen referencia no solo a la interacción con los cambios del entorno institucional, sino que al igual habla de la cultura y la estructura organizacional, estrategias empresariales, e incluso hace referencia a los estilos gerenciales, los cuales se basan en 10 dimensiones clave que inciden sobre la cantidad y calidad de las nuevas empresas que se crean. (Melo y Fonseca,2014) (ICSEd-Prodem,2018).

2. Competencias de los emprendedores

Con base en el reporte *GEM 2018* (Global entrepreneurship monitor), Self efficacy y Doing business del 2018, las competencias de los emprendedores y su efecto en la perdurabilidad empresarial no son explícitamente mencionadas. Sin embargo, en *GEM* se enuncian algunos patrones propios del perfil de los emprendedores en *LATAM* dependiendo de algunos factores tales como nivel adquisitivo, un ejemplo es Chile donde uno de cada cuatro habitantes está

iniciando un nuevo negocio. Otros patrones como el género, llaman interés a nivel mundial donde las regiones del sur, el este de Asia y LATAM muestran más igualdad de género que otras economías en regiones del mundo. Por ejemplo, de acuerdo a la medición realizada por GEM el emprendimiento en Colombia, mantiene una participación en mujeres del 17%, mientras que en hombres es del 25%. (GEM, 2018)

Por otra parte, respecto a los grupos etáreos donde prevalece más el inicio de emprendimientos es entre los 25 a 34 años y de los 35 a 44 años de edad. Las personas pertenecientes a estos grupos han ganado educación académica y algo de experiencia laboral, pero no lograron un punto en sus carreras donde fueran propietarios de empresas, manejan un negocio establecido o tienen posiciones laborales estables. Igual si fallan en sus proyectos tendrán años de oportunidades por delante para conseguir nuevas fuentes de ingresos. Una cifra alentadora es la TEA (Tasa de actividad de emprendimiento) que muestra GEM para Colombia donde la expectativa para la generación de empleo, se ubica por encima de países de las regiones en el Este y Sur de Asia, Europa y Norte América. Sin embargo, contrasta con la medida presentada en el mismo informe donde no solo Colombia, si no la mayoría de países en Latinoamérica presentan como uno de los principales factores en la baja perdurabilidad de los emprendimientos por temas de orden financiero y/o baja rentabilidad. (GEM, 2018).

Lo anterior coincide con uno de los hallazgos que menciona Kantis donde hace referencia a la financiación como una de las barreras para el desarrollo de los emprendimientos (ICSEd-Prodem,2018). A su vez, esto se puede correlacionar con lo establecido por Collins quien define la importancia de construir un escenario donde “Todos jueguen” con visión de previsibilidad para hacer frente a las adversidades, lo cual se afianza con los conceptos expuestos en “Descripción y análisis de la gerencia en MiPymes agroindustriales del departamento de Boyacá” donde las autoras definen que la esfera de actuación relacionada con el tema informacional, debe caracterizar a los gerentes con un entendimiento holístico de la visión global de la acción y negociación empresarial. (Melo, Fonseca,2014)

En contraste con lo anterior los indicadores de Doing Business no mencionan las competencias de los emprendedores como factores a ser medidos en sus escalas globales pues se limitan a cubrir 11 áreas de la regulación de negocios. Es de aclarar que el Doing business también mide las características de la regulación laboral de los mercados, pero no las competencias de los emprendedores (Doing Bussines, 2018). Por lo anterior dicho estudio no será objeto de problematización en el presente estudio

Podríamos revisar en perspectiva, con base en la publicación del SENA en la revista Dinero “*Crecimiento para el éxito empresarial*” (Angulo y Lozano 2012) que uno de los factores fundamentales tal y como lo plantean Collins, Kantis y GEM, están correlacionados con las esferas de actuación que mencionan Melo y Fonseca y se alinean con lo expuesto en el postulado del “*Self Efficacy*” (Bandura, 1997), donde la experiencia en el dominio de los entornos ó las tareas se alinea con el concepto de Sanabria (Sanabria, 2012) en el cual el entorno se constituye en un factor clave para la perdurabilidad y la cultura organizacional.

3. Factores productivos

En su artículo “Descripción y análisis de la gerencia en MiPymes agroindustriales del departamento de Boyacá, Colombia” las autoras establecen la existencia de dos factores productivos correlacionados con la perdurabilidad de las empresas (Melo y Fonseca, 2014):

- El primero, hace referencia a las capacidades gerenciales y sus esferas de actuación.
- El segundo, está relacionado con el incumplimiento de la normatividad y regulaciones establecidas por el gobierno para el funcionamiento de las empresas agroindustriales en Boyacá.

Para este último y a concepto del equipo, consideramos que las características del individuo como lo plantean los autores mencionados en el estudio, deben incluir el conocimiento holístico de los líderes en cuanto al manejo y gestión de

políticas, regulaciones, infraestructura comercial, capital, aspectos legales, programas gubernamentales y disposiciones generales a nivel de I+D para construir ambientes propicios para el emprendimiento como lo menciona también Collins. Esto también influye en el índice de perdurabilidad de las empresas lo cual involucra a socios, empleados y al estado.

Por ejemplo, Melo y Fonseca evidencian en su estudio que uno de los problemas de las compañías agroindustriales en Boyacá, está focalizado principalmente en el incumplimiento de certificaciones (Normatividad) y ausencia de BPM (Buenas prácticas de manufactura) en general. Este tipo de problemáticas exponen al ecosistema emprendedor y afectan la imagen empresarial.

4. Describir la metodología de estudio

El presente trabajo tiene como objeto determinar los factores de perdurabilidad de las MiPymes en la Cámara de Comercio de Tunja a través del análisis cualitativo de un grupo de empresas objeto de estudio y cuyo objetivo es analizar tres enfoques relevantes: los factores sistémicos que determinan la perdurabilidad, las características productivas y las competencias de sus líderes; este trabajo es desarrollado bajo un esquema descriptivo, no experimental que determina las características del grupo objetivo a investigar y los aspectos más relevantes, para esta investigación se utilizaran también métodos cuantitativos que soportaran el resultado final.

VARIABLE	INDICADOR
Empresa	● Años en el mercado ● Crecimiento en ventas ● Crecimiento en el mercado ● Tamaño de la empresa ● Número de empleados ● Utilidad

Ecosistema empresarial	• Factores financieros • Políticas y regulaciones • Factores institucionales (Programas gubernamentales)
Emprendedor	• Edad • Género • Nivel de escolaridad • Formación empresarial • Experiencia

6. Hipótesis

En la exploración de los factores para la perdurabilidad empresarial en las MiPymes de Tunja, se ha logrado identificar con base en las fuentes consultadas en este estudio, que éstos están relacionados con variables clave como son: La empresa, el ecosistema empresarial y el emprendedor. Por lo anterior, el capital emprendedor es considerado la base de la actividad empresarial, en donde se concentran aspectos como la experiencia, edad, formación y el nivel de profesionalización de los gerentes para una mejor interacción con el entorno empresarial.

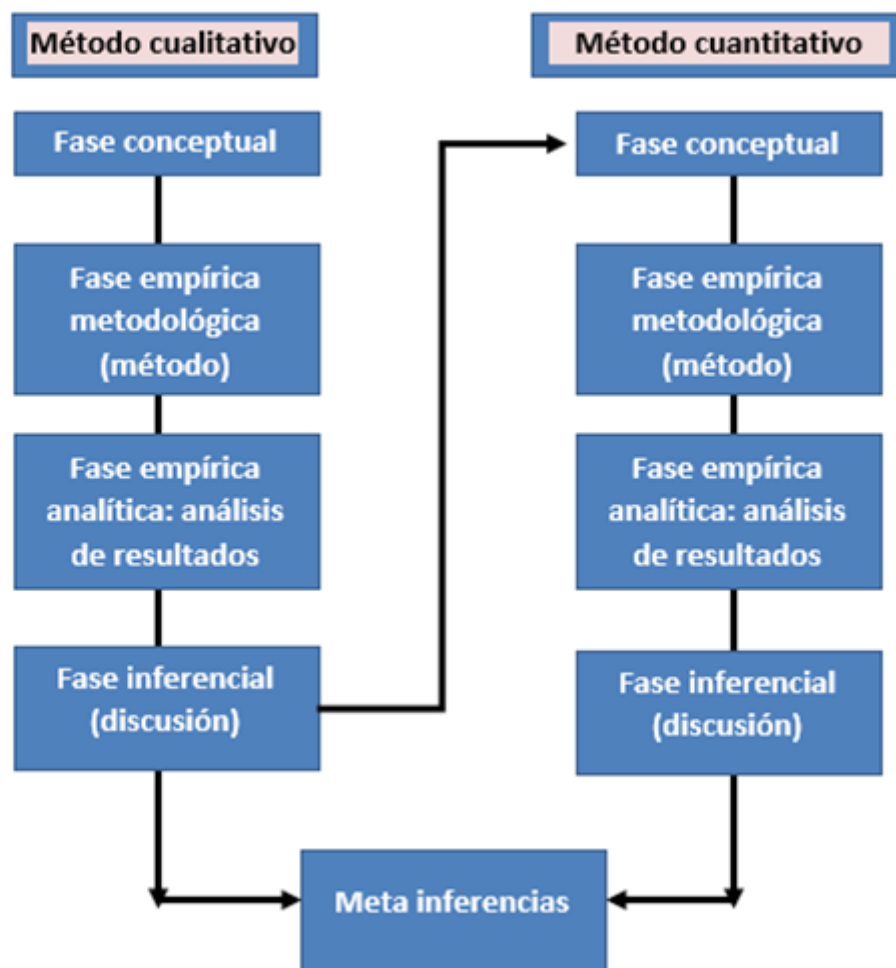
La perdurabilidad de las Mipymes de Tunja se define entonces como la formación de los empresarios visto como un factor sistémico, que influye en el relacionamiento general con el entorno tanto a nivel interno, como externo, la gestión de recursos, el cumplimiento de las regulaciones y normas, la gestión empresarial y el buen relacionamiento dentro del ecosistema (Capital social). Por lo tanto, las competencias y habilidades del emprendedor, la resiliencia empresarial frente al entorno y la participación en cadenas productivas son los aspectos que influyen en la perdurabilidad de las Mipymes afiliadas a la cámara de comercio de Tunja.

7. Construir la hoja de ruta metodológica

El presente estudio es de alcance descriptivo, transversal, con un diseño mixto secuencial, se propone en una primera etapa recolectar y analizar datos cualitativos y en una segunda etapa analizar datos cuantitativos, como estrategia contextual.

La ruta metodológica propuesta es la siguiente:

Figura 1. Diseño Mixto secuencial.



Fuente: Sampieri, 2014

En el anterior diagrama se observa un diseño secuencial para un estudio de carácter mixto en el que se combina los métodos cuantitativos y cualitativos,

permitiendo guiar la construcción del diseño particular y de esta forma los datos (a nivel cualitativo y cuantitativo) son recolectados casi al mismo tiempo y en forma paralela, dando inicio a la fase cualitativa como estrategia para iluminar la fase cuantitativa.

Ejecutando el proceso anterior en recolección de datos relacionados a la perdurabilidad de las MiPymes afiliadas a la cámara de comercio de la ciudad de Tunja en los años 2009 y 2019 se obtienen la meta inferencias, en donde se integran los hallazgos a nivel cualitativo y cuantitativo, permitiendo un análisis amplio del objeto de estudio

En la fase empírica metodológica se establece el siguiente procedimiento:

FASE 1. Aproximación al contexto y selección de la muestra

Se determina el marco muestral con sus respectivos indicadores, lo que permite el acceso a la información y poder seleccionar un conjunto de empresas para obtener una muestra. De esta forma el análisis a desarrollar se lleva en el marco del muestreo probabilístico, en donde todas las empresas tienen la misma probabilidad de ser seleccionadas y la técnica a emplear es el muestreo aleatorio simple.

Criterios de inclusión de la muestra:

En la muestra se incluirán aquellas empresas que cumplan con los siguientes criterios:

- Encontrarse y operar en la ciudad de Tunja.
- Estar registradas en la cámara de comercio de Tunja.
- Que su registro se haya dado entre el 2009 y 2019.
- Ser una empresa Mipyme.
- Aceptar voluntariamente la participación en el estudio y firmar el consentimiento informado.

FASE 2: Recopilación de datos primarios:

- Se explorarán las variables a partir de la aplicación de entrevistas semiestructuradas a los líderes de las empresas seleccionadas en la muestra, la entrevista tiene por objetivo indagar de forma cualitativa las tres variables propuestas en el estudio, las entrevistas serán sistematizadas y analizadas a través del proceso de análisis de contenido y por categorías.
- Se explorarán las variables a partir de la aplicación de un cuestionario de caracterización, este tiene por objetivo indagar cuantitativamente las tres variables del estudio, los resultados serán sistematizados y analizados descriptivamente.

FASE 3: Análisis e integración de resultados.

Se integrarán los resultados cualitativos y cuantitativos en una matriz de análisis. Posteriormente se consolidarán en un informe con las respectivas conclusiones y recomendaciones.

FASE 4: Consolidación de informe y artículo.

[illegible]

[illegible]

Anexos.

Instrumento.



ENCUESTA
IDENTIFICACIÓN DE FACTORES ASOCIADOS A LA PERDURABILIDAD DE LAS MIPYMES

Gracias por ser parte de este estudio con el que buscamos identificar los factores que se asocian a la perdurabilidad de las mipymes boyacenses.

FECHA: _____

DATOS DE LA EMPRESA:

1. Nombre de la empresa: _____

2. Ciudad de domicilio de la empresa: _____

3. Sector económico: _____

DATOS HISTÓRICOS DE LA EMPRESA:

4. ¿Hace cuánto tiempo se creó la empresa?: _____

5. ¿Hace cuánto tiempo se constituyó formalmente como empresa?: _____

DATOS DEL REPRESENTANTE DE LA EMPRESA:

6. Nombre del Responsable de la empresa: _____

7. Edad: _____ 8. Profesión: _____

9. Años de Experiencia: _____ 10. Nivel de Estudios: _____

TOMA DE DECISIONES:

11. ¿Consulta información especializada relacionada con tendencias de su sector?:

☐ No es necesario para mi empresa

☐ Consulto algunos medios de información para estar actualizado pero no es necesario implementarlo en mi empresa

☐ Consulto medios de información especializados y tomo decisiones en la empresa a partir de ellos.

☐ Contrato profesionales especializados para analizar información especializada de mi sector y desarrollar planes de implementación de corto plazo

☐ Contamos con un área encargada de consultar información especializada, contratamos profesionales para analizar la información sensible, desarrollamos planes de implementación de mediano y largo plazo.

ENCUESTA IDENTIFICACIÓN DE FACTORES ASOCIADOS A LA PERDURABILIDAD DE LAS MIPYMES

12. ¿Conoce las necesidades, intereses y expectativas de los grupos de interés con los que se relaciona?:

- ☐ No es necesario para mi empresa.
- ☐ En reuniones con nuestros clientes y proveedores indagamos por sus necesidades y expectativas de nuestros productos y servicios
- ☐ Consultamos frecuentemente las necesidades y expectativas de los grupos de interés con los que nos relacionamos, pero no tenemos ningún sistema o método para hacerle seguimiento a los hallazgos
- ☐ Consultamos con una frecuencia establecida las necesidades y expectativas mediante encuestas, entrevistas y medios de internet, para establecer prioridades frente a las necesidades, intereses y expectativas de nuestros grupos de interés.

13. ¿Participación en cadenas productivas?:

- ☐ No conocemos que son las cadenas productivas.
- ☐ Sabemos que son las cadenas productivas, sin embargo no hemos tenido la posibilidad de participar en la cadena productiva de nuestro sector.
- ☐ Estamos inscritos en la cadena productiva de nuestro sector, pero no hemos podido participar de forma activa.
- ☐ Estamos inscritos y participamos activamente en la cadena productiva del sector al que pertenecemos.

14. ¿Sabe quién es su competencia?:

- ☐ No conocemos la competencia, ni las características de los sustitutos.
- ☐ Sabemos quien es nuestra competencia por su presencia en el mercado, sabemos cuales son sus productos; pero no conocemos su actuar en el mercado
- ☐ Contamos con bases de datos sobre nuestra competencia y conocemos las características de su empresa y sus productos.
- ☐ Realizamos estudios de mercado en los que identificamos nuestra competencia, la caracterizamos y a partir de la información, definimos estrategias para garantizar nuestra participación en el mercado.

ENCUESTA IDENTIFICACIÓN DE FACTORES ASOCIADOS A LA PERDURABILIDAD DE LAS MIPYMES

15. ¿Cómo planea las actividades de su empresa?:

- ☐ El mismo gerente o administrador se encarga de realizar los procesos de planeación de la empresa
- ☐ Cuenta con programas Periódicos (mensuales) de planeación y seguimiento al cumplimiento de actividades
- ☐ En su equipo cuenta con personas capacitadas en planeación, realiza medición a la gestión de planeación, hace seguimiento a los planes y ejecución presupuestal.
- ☐ Cuenta con un sistema de planeación estructurado, el equipo posee el conocimiento del sistema, crea y proyecta escenarios futuros, audita las acciones derivadas de la gestión estratégica y hace seguimiento de actividades planeadas

16. Plan de mercadeo. ¿Cuál de las siguientes acciones es la que actualmente realiza en su empresa?

- ☐ Nuestra empresa no cuenta con un plan de mercadeo
- ☐ Realizamos una investigación de mercado inicial y estructuramos el plan de mercadeo; sin embargo, este no se actualiza, ni hace seguimiento.
- ☐ Contamos con un plan de mercado de corto plazo, con indicadores de gestión y desempeño al que hacemos seguimiento permanente.
- ☐ Contamos con un plan de mercadeo de mediano plazo socializado en la empresa, el cual incluye estrategias de control, toma de acciones, presupuesto, indicadores y metas.

17. El diseño y desarrollo de sus productos y servicios lo realiza:

- ☐ Pensando en el mercado local (Su ubicación actual y municipios aledaños)
- ☐ Pensando en el mercado nacional (Colombia)
- ☐ Pensando en el mercado de Latino América
- ☐ Pensando en mercados Norteamericanos, Europeos y Asiáticos

ENCUESTA IDENTIFICACIÓN DE FACTORES ASOCIADOS A LA PERDURABILIDAD DE LAS MIPYMES

18. ¿Cuál es su percepción frente a la innovación en las empresas?:

19. ¿Actualmente su empresa cuenta con una persona encargada de procesos de innovación?

Si ☐ No ☐

20. ¿Cómo adelanta los procesos de innovación en su empresa?

- ☐ En nuestra empresa realizamos nuestros productos con la tradición que nos caracteriza, no realizamos procesos de innovación porque dejan de ser tradicionales.
- ☐ La innovación la realiza exclusivamente el encargado de este tema.
- ☐ La alta gerencia está comprometida con la innovación y lidera todos los procesos relacionados con el tema.
- ☐ Se contratan expertos de acuerdo a la innovación que requerimos e incorporamos nuevas tecnologías para estar a la vanguardia.

21. Su presencia en internet para hacer visible sus productos y servicios es:

- ☐ La empresa no tiene un dominio y tampoco una página Web.
- ☐ La empresa tiene una página Web con pocos seguidores (menos de 200 personas ingresan mensualmente)
- ☐ La empresa tiene una página Web estructurada, actualizada, con un blog activo y estrategias de SEO implementadas.
- ☐ La empresa cuenta con un e-commerce para vender sus productos y servicios en línea

ENCUESTA IDENTIFICACIÓN DE FACTORES ASOCIADOS A LA PERDURABILIDAD DE LAS MIPYMES

22. ¿Cómo lidera los procesos de gestión humana de su empresa?:

- ☐ Actualmente no contamos con un plan de gestión humana, las contrataciones las realizamos según la necesidad de la empresa.
- ☐ No tenemos un plan formal, sin embargo se realizan entrevistas y pruebas de conocimiento en los procesos de contratación
- ☐ Contamos con un plan de gestión humana documentado, en el cual se definen las habilidades, aptitudes y valores requeridos por nuestros empleados.
- ☐ De acuerdo al planeación estratégica de la empresa y del plan de gestión humana, se priorizan las habilidades y valores de los empleados en función del rol a desempeñar en la empresa.

23. ¿Cómo considera su rol como líder en su empresa?

- ☐ Mi liderazgo es poco formal para evitar intimidar a los trabajadores
- ☐ Lidero de forma activa algunas áreas con las que me relaciono directamente y delego el liderazgo de áreas con las que no me relaciono
- ☐ Lidero de forma activa todas las áreas de la organización y fomento actividades para el desarrollo de capacidades de liderazgo en otros.
- ☐ Lidero de forma activa, fomentando la participación y co-creación de todas las personas en la empresa empoderándolas en sus actividades y proyectos.

24. ¿Conoce e implementa toda la normatividad legal aplicable en su empresa?

- ☐ Cumplimos las exigencias de ley obligatorias para el desarrollo de nuestro negocio
- ☐ Cumplimos con las exigencias de ley e implementamos las recomendaciones de normativas aplicables según nuestro gremio
- ☐ Identificamos todas las normas y leyes nacionales aplicables a nuestra empresa, las implementamos y certificamos su cumplimiento.
- ☐ Identificamos todas las normas y leyes internacionales aplicables a nuestra empresa, las implementamos y certificamos su cumplimiento.

Referencias

Asobancaria (16 de julio, 2018). Supervivencia de las Mipyme: un problema por resolver.

Avella, (2018). Boyacá en cifras. Recuperado de: https://ccomerciotunja.org.co/new/wp-content/uploads/2018/06/BOYACA-EN-CIFRAS_2018-2.pdf

Cámara de Comercio de Tunja (2018) Censo Empresarial.

Collins J (2001). Good to great. Fast company. (22), 20-28. Recuperado de: https://www.jimcollins.com/article_topics/articles/good-to-great.html#articletop

Condiciones sistémicas para el emprendimiento dinámico. (2017) América latina, avances y retrocesos en perspectiva Recuperado en: <https://prodem.ungs.edu.ar/wp-content/uploads/2018/05/Resumen-2017.pdf>

Condiciones sistémicas para el emprendimiento dinámico. ¿Las brechas abiertas para américa latina, convergencia ó divergencia? (2018). Recuperado en: <https://prodem.ungs.edu.ar/icec/>

Doing Bussines (2018). *Reforming to create Jobs*. New York.

Global Entrepreneurship Monitor (2018). 2018/2019 Global Report. New York.

Kantis H, Federico J, Ibarra S, Condiciones sistémicas para el emprendimiento dinámico (2017). Recuperado en: <https://prodem.ungs.edu.ar/wp-content/uploads/2018/05/Resumen-2017.pdf>

Melo L, Fonseca D, (2014). Descripción y análisis de la gerencia en mipymes agroindustriales del departamento de Boyacá, Colombia. 297-310.

Patiño O, Cruz, E, Gómez, M (2016). Estudio de las competencias de los emprendedores/innovadores sociales, 81, 72-90.

Perspectivas de la economía mundial (2019). Recuperado de:
<https://www.imf.org/es/Publications/WEO/Issues/2019/01/11/weo-updatejanuary-2019>. Consultado en Julio 30 de 2019.

Redacción nacional, (29, octubre, 2018). ¿Por qué el 70% de las empresas en Colombia fracasan en los primeros cinco años? El Espectador. Recuperado el 20 de julio de 2019 en: <https://www.elespectador.com/economia/por-que-el-70-de-las-empresas-en-colombia-fracasan-en-los-primeros-5-anos-articulo-820897>

Servicio nacional de aprendizaje (2016). *Crecimiento para el éxito empresarial*. Bogotá.

What is Self Efficacy? Bandura's 4 Sources of Efficacy Belief (2008). Recuperado de: <http://positivepsychology.org.uk/self-efficacy-definition-bandura-meaning/>