

**IMPORTANCIA DEL FACTOR HUMANO EN LOS EMPRENDIMIENTOS DE
ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS BOGOTANOS DURANTE EL PERIODO 2010
A 2013**



JORGE ANTONIO PLAZAS GÓMEZ

**UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
BOGOTÁ
2015**

**IMPORTANCIA DEL FACTOR HUMANO EN LOS EMPRENDIMIENTOS DE
ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS BOGOTANOS DURANTE EL PERIODO 2010
A 2013**

JORGE ANTONIO PLAZAS GÓMEZ

DIRECTOR:

CAROLINA ORTIZ

**Trabajo presentado como requisito parcial para obtener el título de
Administrador de Empresas**

**UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
BOGOTÁ
2015**

NOTA DE ACEPTACIÓN

Firma del presidente del jurado

Firma del jurado

Firma del jurado

Bogotá D. C., 10 de Julio de 2015.

AGRADECIMIENTOS:

DEDICATORIA:

TABLA DE CONTENIDO

	Pág.
1 INTRODUCCIÓN	12
1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	14
1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	14
1.2. PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN	16
1.3. OBJETIVOS.....	16
1.3.1. Objetivo general.	16
1.3.2. Objetivos específicos.....	16
2. MARCO TEÓRICO	17
2.1. EMPRENDIMIENTO	17
2.2. EL FACTOR HUMANO EN LAS ORGANIZACIONES.....	21
2.3. EMPRENDIMIENTO Y MENTALIDAD DEL EMPRESARIO CAPITALISTA .	24
3. DISEÑO METODOLÓGICO.....	27
3.1. MÉTODO	27
3.2. TAMAÑO DE LA MUESTRA.....	27
3.3. INSTRUMENTO.....	28
3.4. ESTRATEGIA PARA ACCEDER A LA INFORMACIÓN	29
4. RESULTADOS.....	30
5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	38
5.1. CONCLUSIONES	38
5.2. RECOMENDACIONES	39

BIBLIOGRAFÍA	41
--------------------	----

LISTA DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. Composición de la muestra	27
Tabla 2. Instrumento de investigación	28
Tabla 3. Trabajos incluidos en el estudio	¡Error! Marcador no definido.

LISTA DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1. La escala de necesidades de Maslow.....	23
Figura 2. Trabajos según sexo de los autores.....	30
Figura 3. Empleo de criterios de viabilidad.....	33
Figura 4. Ventas anuales de los proyectos (\$miles).....	33
Figura 5. Número de empleados por negocio	34
Figura 6. Capítulos incluidos en los trabajos	35
Figura 7. Nivel de detalle de los recursos humanos de los proyectos.....	36
Figura 8. Análisis del área de recursos humanos.....	36

RESUMEN

Este trabajo busca analizar la importancia asignada al factor humano en los proyectos de emprendimiento de estudiantes universitarios de Bogotá, durante el periodo 2010 a 2013. Dentro del alcance del trabajo se identifican los elementos relacionados con los recursos humanos que deben incluirse en la evaluación de un emprendimiento empresarial.

El trabajo consta de un análisis empírico de planes de negocios presentados en el período de estudio en la Escuela de Administración de Negocios EAN, Pontificia Universidad Javeriana y Universidad del Rosario. Este incluye la identificación de los criterios empleados para evaluar la viabilidad de esos proyectos, el monto de sus ventas y el número de empleados que proyectan vincular. Igualmente se analiza el detalle con que se considera el aspecto de recursos humanos de esos proyectos y la estructura, las políticas y los costos del área de recursos humanos de las empresas evaluadas por los estudiantes.

Si bien la mayoría de los proyectos tienen en cuenta aspectos básicos de estructura organizacional, salarios, y funciones, no se analizan suficientemente otros aspectos que podrían redundar en el bienestar de todos los empleados.

Palabras claves: Factor humano, emprendimiento, criterios de evaluación.

ABSTRACT

This paper analyzes the importance attached to human factors in entrepreneurial projects Bogotá college students during the period 2010 to 2013. Within the scope of the work, items related to human resources to be included in the assessment an entrepreneurship are identified.

The work includes an empirical analysis of business plans presented in the study period in the EAN College, Pontificia Universidad Javeriana and Rosario College. The analysis includes identification of the criteria used to assess the viability of these projects, size of projects evaluated by sales and number of employees. The work also considers the detail as human resources aspect of these projects and the structure, policies and costs of the human resources of the companies evaluated by students is analyzed.

While most projects take into account basic aspects of organizational structure, salaries, and functions, not sufficiently analyze other aspects that could result in the welfare of all employees.

Key words: Human factor, entrepreneurship, evaluation criteria.

1 INTRODUCCIÓN

Este trabajo incluirá una fase de análisis teórico sobre los aspectos en cuanto al factor humano en las organizaciones que deben considerarse en los proyectos de emprendimiento. Esa fase podrá servir de guía para que tanto los estudiantes de administración de empresas, como los estudiantes de otras carreras o los futuros empresarios en general, incluyan este aspecto al momento de analizar la factibilidad de sus proyectos empresariales.

Posteriormente se analizarán trabajos de grado presentados por estudiantes de administración de empresas de algunas universidades bogotanas, para establecer de qué manera abordan los aspectos relacionados con el área de recursos humanos. Esta fase del trabajo será un aporte útil para las instituciones universitarias, dado que se trata de una evaluación crítica y al mismo tiempo objetiva de la situación de tales trabajos, lo que puede ser útil para revisar la eventual necesidad de hacer ajustes al momento tanto de evaluar ese tipo de trabajos, como de definir los contenidos mínimos de los mismos y de los programas académicos.

Cabe resaltar que la formación en emprendimiento es una de las estrategias que están buscando las universidades con el objetivo de formar profesionales enfocados en la creación de empresas que, por un lado generen empleo y por otro, fortalezcan el aparato productivo del país. Por ello las universidades en la actualidad le apuestan a tener egresados no solamente capacitados para cumplir sus funciones como empleados de las empresas creadas por otros, sino que también requieren que algunos de ellos estén en capacidad de ofrecer empleo a otros. Para que esto sea posible es necesario que las ideas de negocio que se propongan adelantar tengan una visión amplia y consideren todos los aspectos que pueden afectar su éxito, o al menos aquellos, que como el factor humano, son determinantes de dicho éxito.

Por esa razón, el desarrollo del trabajo servirá de base para debatir hasta qué punto se requiere o no fortalecer la formación de los futuros administradores de empresas en los aspectos que se relacionan con el factor humano en las nuevas empresas. De esta manera tanto los futuros profesionales como las instituciones universitarias y la sociedad en general se verán beneficiadas a mediano y largo plazo, en la medida en que los resultados del trabajo propuesto sean aplicados.

1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Con frecuencia se afirma que lo más importante de las empresas es su recurso humano. Es posible que las empresas tengan un excelente producto o presten un servicio muy importante para sus clientes; a pesar de ello, si los empleados de la empresa no tienen el perfil ni la actitud adecuada, es muy probable que la empresa no logre los resultados que se podrían esperar, en consideración de la excelencia de lo que ofrecen al mercado.

Por otra parte, el factor humano no se refiere exclusivamente a los empleados; así, el mismo emprendedor debe contar con las aptitudes suficientes para superar los retos que implica sacar adelante una idea de negocio. En razón de ello, la idea que se pretende desarrollar puede ser realmente brillante y novedosa, además de ofrecerse a buen precio, pero si la persona que es responsable de desarrollarla carece de las cualidades necesarias para actuar como empresario y manejar adecuadamente los inconvenientes de diferente tipo que pueden surgir durante la fase de implementación y puesta en marcha, el proyecto tiene una alta probabilidad de fracaso.

Ante ese escenario se busca a través de este trabajo evaluar, desde el ámbito académico, la relevancia que tiene dentro de un plan de negocio el factor humano; le conviene a todas las universidades evaluar si lo que está contenido en su plan de estudios se aplica dentro de una proyección para crear empresa, de la misma manera la principal razón para que el autor desarrolle este documento es debido a que es un emprendedor bogotano y ha enfrentado situaciones relacionadas con la gestión de talento humano, aspecto que efectivamente nunca evaluó en su plan de negocio.

Por tal razón el desarrollo de esta investigación brinda una utilidad práctica tanto para los estudiantes del programa de administración de empresas de la Universidad Militar Nueva Granada que buscan como opción de grado el

Emprendimiento para creación de organizaciones, como para los estudiantes de otras universidades que tienen incluido dentro de su plan de estudios desarrollar proyectos para la creación de empresa. Por último el principal aporte de esta investigación es proveer al futuro profesional del programa de administración de empresas de una herramienta de consulta y análisis en cuanto a la importancia de la gestión humana en un proyecto de empresa cualquiera que sea.

1.2. PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN

¿Qué importancia tuvo el factor humano en los proyectos de emprendimiento desarrollados por estudiantes universitarios en Bogotá durante el período 2010 a 2013?

1.3. OBJETIVOS

1.3.1. Objetivo general.

Analizar la importancia que tuvo el factor humano en los proyectos de emprendimiento de los estudiantes universitarios bogotanos durante el periodo 2010 a 2013.

1.3.2. Objetivos específicos.

1. Identificar los elementos de la gestión en recursos humanos de mayor incidencia, dentro de los proyectos de tres universidades bogotanas.
2. Determinar las ideas de emprendimiento que proponen los estudiantes universitarios en dichos proyectos.
3. Analizar la inclusión del recurso humano en los proyectos de emprendimiento de tres universidades bogotanas.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. EMPRENDIMIENTO

De acuerdo a lo contenido en la Ley 1014 del 2006 en sus disposiciones generales define al emprendimiento como “Una manera de pensar y actuar orientada hacia la creación de riqueza. Es una forma de pensar, razonar y actuar centrada en las oportunidades, planteada con visión global y llevada a cabo mediante un liderazgo equilibrado y la gestión de un riesgo calculado, su resultado es la creación de valor que beneficia la empresa, la economía y la sociedad”.(p. 1)”.

Según la cátedra de creación de empresas de las universidades ICESI y Colegio Mayor de Nuestra Señora del Rosario, la ley 1014 de 2006 o también denominada Ley de Fomento a la Cultura del Emprendimiento fue firmada en enero de 2006, surge como una iniciativa para buscar que el sistema educativo promueva la formación de una conciencia empresarial. Durante su trámite, el proyecto de ley tuvo su origen en una iniciativa parlamentaria, presentada por la representante a la cámara Gina Parody y apoyada por la red de universidades CEINF junto con otras entidades que trabajan por el desarrollo de la cultura empresarial en Colombia; el proyecto de ley buscó en esencia la generación de una política nacional de emprendimiento, y fue por la comisión sexta del Senado el 26 de enero de 2006.

Así mismo dicha ley es el resultado del análisis de un proceso vivido en Colombia por diferentes sectores; esta revisión de antecedentes llevó a plantear que en el país existe un índice muy alto de personas en extrema pobreza (6 millones), a los estudiantes no se les enseñaba a crear empresa y en la formación superior este no era un objetivo, por lo que los estudiantes que tenían idea y vocación de crear negocio no recibían suficiente apoyo para desarrollar proyectos empresariales significativos. Por ello el objeto de esta es promover en los estamentos educativos desde la educación preescolar hasta la educación media y otras entidades como el SENA, un espíritu emprendedor con el apoyo de un marco interinstitucional que permitiera fomentar y desarrollar la cultura del emprendimiento

y la creación de empresas, creando un vínculo del sistema educativo y sistema productivo nacional mediante la formación de competencias empresariales, a través de una cátedra de emprendimiento y generar redes regionales que fortalecieran el proceso de manera local; para de esta manera generar trabajo de mejor calidad.

Los principios generales de la ley se basan en la formación y entrenamiento para el emprendimiento, el fortalecimiento de la asociatividad y a la sostenibilidad; en la ley, estos principios se presentan en el artículo 32 que dice:

Artículo 32. Principios Generales. Los principios por los cuales se regirá toda actividad de emprendimiento son los siguientes:

- Formación integral en aspectos y valores como desarrollo del ser humano y su comunidad, autoestima, autonomía, sentido de pertenencia a la comunidad, trabajo en equipo, solidaridad, asociatividad y desarrollo del gusto por la innovación y estímulo a la investigación y aprendizaje permanente.
- Fortalecimiento de procesos de trabajo asociativo y en equipo en torno a proyectos productivos con responsabilidad social.
- Reconocimiento de la conciencia, el derecho y la responsabilidad del desarrollo de las personas como individuos y como integrantes de una comunidad.
- Apoyo a procesos de emprendimiento sostenibles desde la perspectiva social, cultural, ambiental y regional

De acuerdo con el artículo 12 de la Ley los objetivos específicos de la formación para el emprendimiento incluyen: a) lograr el desarrollo de personas integrales en sus aspectos personales, cívicos, sociales y como seres productivos; b) contribuir al mejoramiento de las capacidades, habilidades y destrezas en las personas, que les permitan emprender iniciativas para la generación de ingresos por cuenta propia; c) promover alternativas que permitan el acercamiento de las instituciones educativas al mundo productivo y d) fomentar la cultura de la

cooperación y el ahorro así como orientar sobre las distintas formas de asociatividad.

De acuerdo con la ley 1014 de 2006, un plan de negocios es “un documento escrito que define claramente los objetivos de un negocio y describe los métodos que van a emplearse para alcanzar los objetivos”. La misma ley establece que “la educación debe incorporar, en su formación teórica y práctica, lo más avanzado de la ciencia y de la técnica, para que el estudiante esté en capacidad de crear su propia empresa, adaptarse a las nuevas tecnologías y al avance de la ciencia, de igual manera debe actuar como emprendedor desde su puesto de trabajo”.

Por otra parte, Rodrigo Varela (2008), investigador y también fundador y director del Centro de Desarrollo del Espíritu Empresarial de la Universidad ICESI y de los Congresos Latinoamericanos sobre Espíritu Empresarial, afirma respecto al espíritu de emprendimiento a lo largo de la historia humana:

El ser humano, desde sus primeros pasos en la tierra, ha sido artífice fundamental de todas las innovaciones y modificaciones que hoy percibimos en nuestro entorno, pues busca siempre mejores condiciones de vida, en mayor sensación de felicidad, en un nivel de vida más acorde con sus expectativas; es decir lo que la cultura humana a asociado a progreso, desarrollo, bienestar y superación (2008, p. 8).

De acuerdo con Varela (2008), ese interés del hombre le ha llevado a utilizar tres nociones como elementos básicos para el mejoramiento continuo de su condición de bienestar: la noción de cambio, la de acción y la de emprendimiento. Esas nociones han sido las que le han llevado a producir grandes transformaciones sociales, económicas, artísticas, tecnológicas, ingenieriles, científicas, políticas y religiosas entre otras.

El autor plantea su definición del espíritu empresarial, en los siguientes términos:

La programación mental colectiva de una comunidad en un ambiente específico. La cultura no es una característica de un individuo, ella cubre a un número de personas condicionadas por las mismas experiencias educativas y por las mismas condiciones de vida. Al hablar de la cultura de un grupo, una región, una nación o una empresa, se hace referencia al conjunto de valores, de creencias, convicciones, ideas, respuestas, reacciones, expresiones, sentimientos y competencias que ese grupo ha adquirido a lo largo de las experiencias que forman parte de su vida. (Varela, 2008, p. 106)

Para lograr sus metas, los emprendedores deben contar con valores como fuerza y vitalidad, un permanente deseo de superación y de progreso, capacidad y decisión para identificar oportunidades, destreza para crear e innovar permanentemente, así como tolerancia y disposición positiva hacia el cambio (Varela, 2008).

En concordancia con lo anterior, el autor considera que el espíritu empresarial:

Provee a la comunidad de una posibilidad real de desarrollo, pues le aporta a la cultura en la cual se mueve dicha comunidad: energía, dinamismo, orientación al trabajo, variedad, elasticidad, acción innovación, creatividad. Todos ellos son componentes principales de los valores culturales característicos de los grupos, de las regiones y los países que han logrado desarrollo. (Varela, 2008, p. 103)

Para Varela et al (2011), el empresario potencial es aquella persona que todavía no ha dado inicio a su empresa y que está dispuesto o tiene la intención de hacerlo. Dentro de las aptitudes que debe tener el empresario, están sus percepciones sobre la existencia de oportunidades empresariales, su capacidad personal para llevarlas a cabo, las motivaciones que lo llevan a acometer el proceso empresarial, las aspiraciones personales y profesionales que tiene, así como el

temor al fracaso y la atención que los medios de comunicación le dan a los nuevos empresarios.

2.2. EL FACTOR HUMANO EN LAS ORGANIZACIONES

Si bien el éxito de un emprendimiento tiene que ver especialmente con que exista una verdadera oportunidad de negocio que puede ser satisfecha, ese solo requisito no es suficiente para suponer que el proyecto tendrá éxito. Entre los factores claves para que una empresa logre crear un sistema exitoso, García et al (2008) destacan las siguientes:

- Que la empresa es capaz de negociar con proveedores difíciles.
- Que la empresa es capaz de satisfacer clientes exigentes.
- Que se dispone de capacidad empresarial.
- Que dispone de una conducción central efectiva.
- Que es capaz de anticiparse e innovar.
- Que es capaz de modernizarse, sea mediante adaptación o mutación.
- Que invierte en el desarrollo y lealtad de su recurso humano.

Una vez el empresario ha definido el mercado que desea atender de acuerdo con la necesidad que busca resolver, puede definir los requerimientos técnicos que debe tener su empresa y, a partir de ahí, los recursos humanos que va a requerir la empresa y su estructura de salarios. Para hacerlo se puede partir del inventario de las funciones principales que necesitan ser desarrolladas en el negocio y de los requerimientos en habilidades y conocimientos para cada función. Así mismo los cargos que deben ser permanentes y los que pueden ser temporales y las funciones que pueden ser atendidas por servicios de terceros. Para la definición de salarios puede hacerse una investigación sobre los niveles de salarios existentes en el mercado para personas con perfiles similares a los que se requieren en la empresa, así como el factor prestacional que debe reconocerse en cada caso, incluyendo en los casos aplicables el subsidio de transporte, las vacaciones, los aportes parafiscales, entre otros factores de costo de personal. (Vivas, 2012).

De acuerdo con esta misma autora, una vez definidos los recursos humanos requeridos, se puede pasar a definir la estructura organizativa general de la empresa, conocida como el organigrama, en el que se definen los niveles jerárquicos de la organización. Adicionalmente es importante conocer las normas legales que aplican a la realización de las actividades de la empresa, ya sea que se trate de una empresa de manufactura, comercialización o servicio. Deben tenerse en cuenta los aspectos ambientales, el tipo de sociedad más adecuada a las condiciones del mercado, el número de socios que desean iniciar el negocio, los gastos de constitución, los trámites a realizar para implantarla legalmente, las obligaciones fiscales que se deberá afrontar, las obligaciones laborales a las que estará sujeta y las responsabilidades que se adquieren frente a terceros.

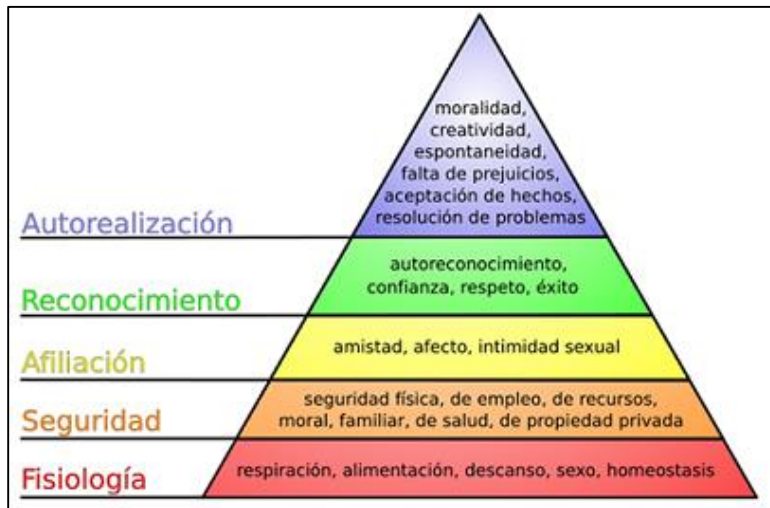
Sin embargo, no basta con saber qué personas requiere la empresa, el organigrama que debe conformarse y las funciones y salarios de cada cargo. El empresario debe tener presente que se trata de personas, por lo que aspectos como la lealtad y el compromiso sólo se logran en la medida en que tenga en cuenta el aspecto psicológico de su comportamiento. Si bien en el momento de evaluar la viabilidad de un negocio no se conocen particularmente las necesidades psicológicas de unos empleados que aún no se han vinculado, existen estudios que, desde las áreas de humanidades, permiten saber cuáles serán en general esas necesidades y cómo debe prepararse el empresario para satisfacerlas, una vez la empresa sea una realidad. Resolver esas necesidades genera unos costos y requiere que la futura empresa cuente con las personas que cumplirán las funciones necesarias, por lo que al momento de evaluar la viabilidad de la empresa, deberían tenerse en cuenta estos costos y esas funciones.

De acuerdo con el psicólogo Abraham H. Maslow (1968), los seres humanos tienen una escala ascendente de necesidades que parten de las más básicas que pueden comprometer su subsistencia, hasta las más elevadas que se relacionan con su trascendencia; la teoría de Maslow sigue vigente cincuenta años después de haber sido publicada y según ella, en la medida en que las necesidades se ubican más cerca de la base de la pirámide, la persona las debe resolver de manera

inaplazable, pues si no lo hace pone en peligro su vida, como se muestra en la Figura 1.

De acuerdo con la escala de Necesidades de Maslow, la persona requiere satisfacer indispensablemente sus necesidades fisiológicas, como son la comida, el aire, el agua, el descanso e inclusive el sexo, y es por ello que el empresario debe garantizarle a sus empleados como mínimo los recursos que necesiten para poder satisfacer esas necesidades, lo que implica pagarles un salario, darles descanso, permitirles horarios para alimentarse y descansar, entre otros aspectos.

Figura 1. La escala de necesidades de Maslow.



Fuente: Marketing Personal.⁷

Si en algún momento de su vida laboral los empleados sienten amenazados esos aspectos vitales, será imposible esperar de ellos todo el compromiso que se requiere para que la empresa progrese y sea exitosa. Sin embargo, también los empleados esperan tener seguridad, tener sensación de afiliación, recibir reconocimiento y, por último, sentirse auto realizados (Maslow, 1968). Frente a esta última necesidad del hombre, el autor planteó que:

En términos sencillos, puede decirse que esta concepción sostiene que la función de la educación es, en último extremo, la autorrealización de la persona, su transformación en un ser humano pleno, el desarrollo máximo a que la especie humana puede hacer frente o el desarrollo que puede alcanzar un individuo como tal. Empleando una terminología menos tecnicada, diríamos que se trata de ayudar a la persona a convertirse en lo mejor de sí misma (Maslow, 1968, p. 236).

Resulta muy poco probable que una empresa que apenas está empezando a configurarse en la mente de un empresario potencial pueda incluir dentro de su estrategia de gestión del recurso humano ofrecer facilidades para la educación de sus empleados. Sin embargo, es importante que el empresario reconozca la existencia de estas necesidades y mantenga su interés permanente por ellas satisfaciendo de manera progresiva, pues en la medida en que lo haga tendrá mayores probabilidades de éxito.

2.3. EMPRENDIMIENTO Y MENTALIDAD DEL EMPRESARIO CAPITALISTA

De acuerdo con Ordóñez (2009), el término empresario se relaciona con el concepto de emprender nuevas acciones, incluyendo dentro de ellas las del campo de la economía. Uno de los rasgos que ha sido señalado a través de la historia como característico del empresario es el de ser innovador, aunque no siempre debe entenderse como el hacer de cosas nuevas sino que en algunas ocasiones puede referirse a que haga las mismas cosas que ya existen pero de una forma diferente.

El empresario pone en práctica y conduce a la organización por el camino de la innovación, rompiendo con la tradición y creando nuevas tradiciones (Hurtado, 2011). Schumpeter considera que la posibilidad de generar ganancias que pueden llegar a ser excepcionalmente grandes, es el señuelo que atrae a la actividad económica a un tipo particular de individuos que él denominó regidos por el espíritu

emprendedor. Los términos de Schumpeter son elogiosos cuando afirma que: La función de los emprendedores es la de reformar o revolucionar las formas de producir poniendo en uso una invención o, más en general, una posibilidad tecnológica aún no probada de producir una mercancía nueva o producir una ya conocida en una forma nueva: abriendo una nueva fuente de abastecimiento de materias primas o un nuevo mercado, reorganizando la empresa, etcétera (Schumpeter, 1966, p. 82).

Es probable que el empresario no ejecute, pero es muy seguro que promueve y estimula el emprendimiento de ideas nuevas, para lo cual debe ser suficientemente arriesgado como para tomar decisiones bajo condiciones de incertidumbre; dado que no siempre es el mismo inversionista, se financia con los recursos de éste y se vale de las creaciones del inventor.

Werner Sombart (1913) contribuyó a la construcción de la noción del empresario, a partir del desarrollo que hizo de la idea de burgués; Sombart se refirió a éste como aquella clase de hombre que desplazó a la aristocracia y que consideraba que el dinero era para gastarlo, pensamiento que lo llevaba a estar siempre endeudado; se observa que, en primer lugar, Sombart hace distinción entre régimen económico y principios económicos como categorías, y posteriormente establece la relación que existe entre estos dos elementos al involucrarlos en su definición de la clase social. Una vez el autor ha logrado construir ese concepto, lo utilizó para identificar las diferentes clases que integran la sociedad moderna, como son la aristocracia feudal, la clase media o pequeña burguesía, la burguesía y el proletariado.

El temperamento del empresario, de acuerdo con Sombart, se caracteriza por ser agudo, perspicaz e ingenioso; es agudo por ser rápido en la comprensión, penetrante en el juicio, reflexivo en el pensar y dotado de una capacidad para descubrir el momento oportuno. El calificativo de perspicaz se lo reconoce Sombart a quien está capacitado para conocer a los hombres y al mundo, seguro en sus juicios, aplomado en el trato con la gente, certero en la valoración de cualquier situación y familiarizado con las debilidades y defectos de su prójimo. Por último es

ingenioso quien es “pletórico de ideas, de ocurrencias, dotado de una fantasía especial” (Sombart, 1913, p. 77).

A comienzos del Siglo XX Taylor sentó las bases de lo que sería el trabajo racionalmente dirigido, a través de su obra *Principios de administración científica* (Taylor, 1911); en ella el autor plantea que las tareas de los operarios deberían simplificarse al máximo, con lo cual se dio origen a lo que se conoció como mecanicismo, que puso al hombre como una pieza que hace parte del sistema de producción.

Taylor plantea que, sin embargo, el temor a perder su empleo conduce a que algunos trabajadores a abstenerse a incrementar su eficiencia, por lo que se requiere que la empresa ejerza supervisión para asegurarse de que el trabajador se desempeñe con máxima eficiencia, cumpliendo las reglas y leyes científicas.

Después de haber expuesto los conceptos de autores de gran importancia en el desarrollo de la administración y el empresariado, otro aporte valido es el expuesto por Varela (2008) quien considero que:

“El empresario es la persona o conjunto de personas capaces de percibir una oportunidad y ante ella formular, libre e independientemente, una decisión de consecución y asignación de los recursos naturales, financieros, tecnológicos y humanos necesarios para poder poner en marcha la empresa, que además de crear valor incremental para la economía, genera trabajo para él y, muchas veces, para otros. En este proceso de liderazgo creativo e innovador el empresario invierte energía, dinero, tiempo y conocimientos, participa activamente en el montaje y operación de la empresa, arriesga sus recursos y su prestigio personal, y busca recompensas monetarias, personales y/o sociales y genera con responsabilidad, bienestar social” (Varela, 2008, p. 126).

3. DISEÑO METODOLÓGICO

3.1. MÉTODO

El trabajo se realizó empleando una metodología descriptiva, basada en la consulta únicamente fuentes secundarias. De 86 universidades con presencia en la ciudad de Bogotá, se seleccionó una muestra aleatoria de planes de negocio de la Escuela de Administración de Negocios EAN, por tratarse de una de las universidades bogotanas que más promueve el emprendimiento dentro de sus estudiantes; a la Universidad Pontificia Universidad Javeriana, por contener dentro de su pensum una materia denominada Taller de Grado 1 y Taller de Grado 2 en la cual los proyectan a ser empresarios, dicha materia es requisito obligatorio para otorgar el título de Administrador de Empresas, así mismo por estar dentro de la 10 universidades con los mejores promedios en las pruebas Saber Pro entre 2004 y 2013, por último la Universidad del Rosario; por ser la tercer mejor universidad bogotana según el observatorio de la universidad colombiana. Los proyectos universitarios se sometieron a revisión para establecer la forma como abordaron la gestión de recursos humanos.

3.2. TAMAÑO DE LA MUESTRA

Teniendo en cuenta que se emplearon trabajos de grado de tres universidades diferentes, la muestra estuvo integrada de la forma que se muestra en la Tabla 1.

Tabla 1. Composición de la muestra

Universidad	Cantidad de trabajos analizados
Pontificia Universidad Javeriana	8
Escuela de Administración de Negocios EAN	9
Universidad del Rosario	9
Total	26

La lista detallada de los trabajos evaluados se encuentra en el Anexo 1.

3.3. INSTRUMENTO

Teniendo en cuenta los objetivos del trabajo y el marco teórico desarrollado, se diseñó el instrumento de investigación que se muestra en la Tabla 2, el cual se aplicó a los trabajos seleccionados de las diferentes universidades que componen la muestra.

Tabla 2. Instrumento de investigación

Importancia del factor humano en los emprendimientos de estudiantes universitarios bogotanos durante el periodo 2010 a 2013	
Universidad Militar Nueva Granada	
OBJETIVO: Analizar la importancia que tuvo el factor humano en los proyectos de emprendimiento de los estudiantes universitarios bogotanos durante el periodo 2010 a 2013.	
Satisfacción general	
	Datos de identificación del trabajo Pontificia Universidad Javeriana: ___ Escuela de Administración de Negocios EAN: ___ Universidad del Rosario: ___ Año de entrega del trabajo: _____ Género del estudiante: F: ___ M: ___
1	Tipo de empresa evaluada a) Industrial: ___ b) Comercial: ___ c) De servicios: ___ d) Extractiva: ____
2	Criterios incluidos para la definición de viabilidad a) Financiero: ___ b) Ambiental: ___ c) Social: ___ d) Otro: ____
3	Tamaño de la empresa evaluada a) Ventas anuales: ___ b) Número de empleados: ___
4	Capítulos que componen el trabajo a) Estudio de mercado: ___ b) Análisis técnico: ___ c) Análisis administrativo: ___ d) Análisis legal: ____

Importancia del factor humano en los emprendimientos de estudiantes universitarios bogotanos durante el periodo 2010 a 2013	
Universidad Militar Nueva Granada	
	e) Análisis financiero: __ f) Impacto ambiental: __ g) Otros: _____
5	Forma en que se aborda el recurso humano dentro del trabajo a) Se definen los cargos requeridos: __ b) Se definen los salarios para cada cargo: __ c) Se definen las funciones de cada cargo: __ d) Se definen los perfiles de cada cargo: ____ e) Se definen las funciones del área de gestión humana: ____ f) Se definen las políticas de manejo del recurso humano en cuanto a capacitación, entrenamiento, motivación, etc.) :____ g) Se incluyen los costos de la estrategia de gestión humana: ____ h) Otras definiciones: _____

Fuente: elaboración propia

3.4. ESTRATEGIA PARA ACCEDER A LA INFORMACIÓN

Para tener acceso a la información se estableció contacto con las bibliotecas y las facultades de administración de empresas de las universidades incluidas dentro de la muestra, procediendo a explicarles los objetivos del trabajo y ofreciendo como contraprestación el compromiso de compartir los resultados del trabajo, así como la garantía del manejo confidencial de los datos individuales de los trabajos estudiados.

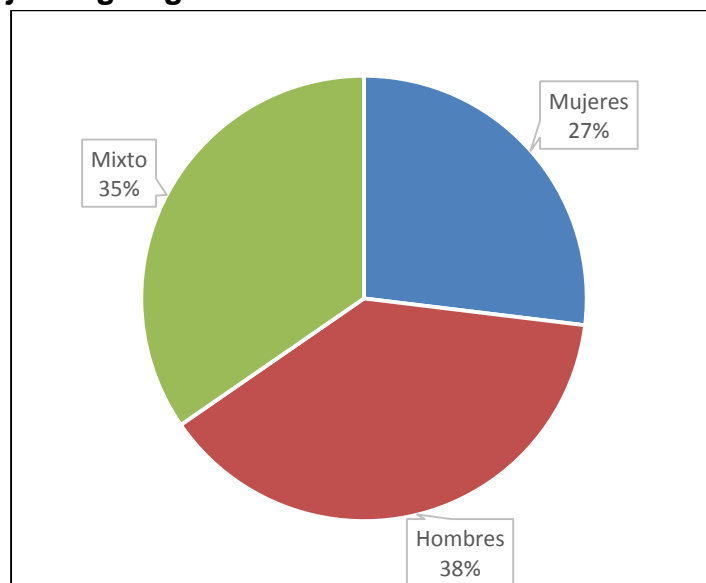
Una vez recibidos los trabajos, se procedió a aplicar el instrumento de evaluación y a tabular los resultados.

4. RESULTADOS

De acuerdo con los objetivos del trabajo y con los resultados obtenidos al analizar cada uno de los trabajos incluidos en la muestra, a continuación se discuten los hallazgos de la investigación.

En la Figura 2 se presenta la clasificación de los trabajos de acuerdo con el sexo del correspondiente autor.

Figura 2. Trabajos según género de los autores



Fuente: elaboración propia.

Se observa que el 38% de los trabajos fueron realizados por una o varias personas de sexo masculino, mientras que el 27% lo realizaron solamente mujeres y el restante 35% contó con la participación tanto de hombre como de mujeres.

En la Figura 3 se presentan los resultados obtenidos cuando se revisaron los criterios empleados para evaluar la viabilidad de los proyectos analizados en cada trabajo.

Tabla 3. Trabajos incluidos en el estudio

Universidad	Año	Idea desarrollada en el plan de negocio	Sector económico
EAN	2010	Comercialización del servicio de transporte para empresarios en Bogotá	Servicios
EAN	2010	Comercializadora de aspiradoras semi-industriales e industriales	Comercio
EAN	2010	Producción y comercialización de mojarra	Agrícola
EAN	2011	Prestación de servicios de actividad física, deporte y recreación	Servicios
EAN	2011	Comercialización de productos reciclables y de aseo para cafeterías y restaurantes	Comercio
EAN	2012	Purificadora y envasadora de agua	Industrial
EAN	2012	Servicios de diligencias y trámites personales	Servicios
EAN	2012	Consultoría ambiental para empresas de explotación y producción de carbón	Servicios
EAN	2013	Productora y comercializadora de café gourmet	Industrial
Pont. U. Javeriana	2010	Conducción de motos de alto cilindraje	Servicios
Pont. U. Javeriana	2010	Hotel-Spa turístico	Servicios
Pont. U. Javeriana	2011	Inmobiliaria dirigida al sector residencial	Servicios
Pont. U. Javeriana	2011	Consultoría en responsabilidad social a empresas medianas	Servicios
Pont. U. Javeriana	2012	Desarrollo de páginas web para jardines infantiles afiliados a ANDEP (Asociación Nacional de Preescolar)	Servicios
Pont. U. Javeriana	2012	Confección y comercialización de ropa exterior utilizando, en su mayoría mano de obra de minorías étnicas	Industrial
Pont. U. Javeriana	2013	Bienestar laboral implementando actividades como la danza, yoga y Pilates	Servicios
Pont. U. Javeriana	2013	Fabricación y comercialización de calzado para mujer, a través de una plataforma en internet	Industrial
U. del Rosario	2010	Dictar clases de cocina como entretenimiento	Servicios
U. del Rosario	2010	Exportación de piña deshidratada con destino a Alemania	Industrial
U. del Rosario	2010	Cultivo y comercialización de Aloe Vera	Agrícola
U. del Rosario	2011	Fomento y apoyo de talento de bandas musicales jóvenes	Servicios
U. del Rosario	2011	Comercialización de productos e insumos de codificación para la industria en general	Comercio
U. del Rosario	2011	Producción y comercialización de alimentos a base de insumos naturales	Industrial

U. del Rosario	2012	Ofrecer servicios de alimentación, parqueadero, alojamiento y reabastecimiento de combustible	Servicios
U. del Rosario	2013	Recuperación de impuestos de renta de ciudadanos colombianos que trabajan o trabajaron en EE.UU	Servicios
U. del Rosario	2013	Exportación de Quinoa elaborada como alimento	Industrial

Fuente: elaboración propia

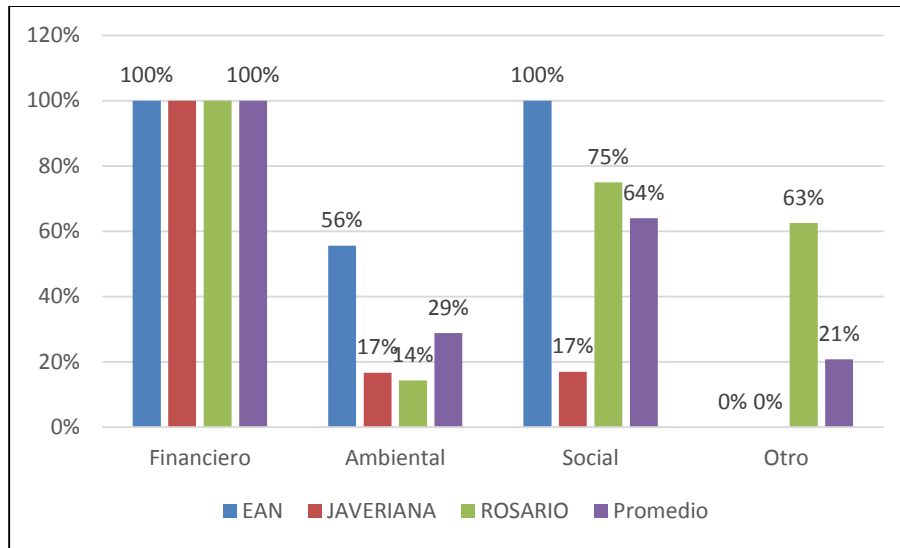
Según la tabla 3, los planes de negocio de la Pontificia Universidad Javeriana pertenecen al sector servicios en un 75%; el otro 25% se encuentra en el sector industrial.

Para el caso de los planes de negocio de la Universidad EAN el 44% pertenecen al sector servicios, los sectores de comercio e industrial presentan un porcentaje igual, del 22% y por último aparece el sector agrícola con una participación del 11%.

Por último, en el caso de los planes de negocio de la Universidad del Rosario el 44% pertenecen al sector servicios, seguido del sector industrial con un 33% y los sectores de comercio y agrícola con un 11%.

Sin pretensión de generalizar se podría decir que la tendencia que se presentan en las ideas de negocios de dichos estudiantes concuerda con la tendencia a nivel nacional.

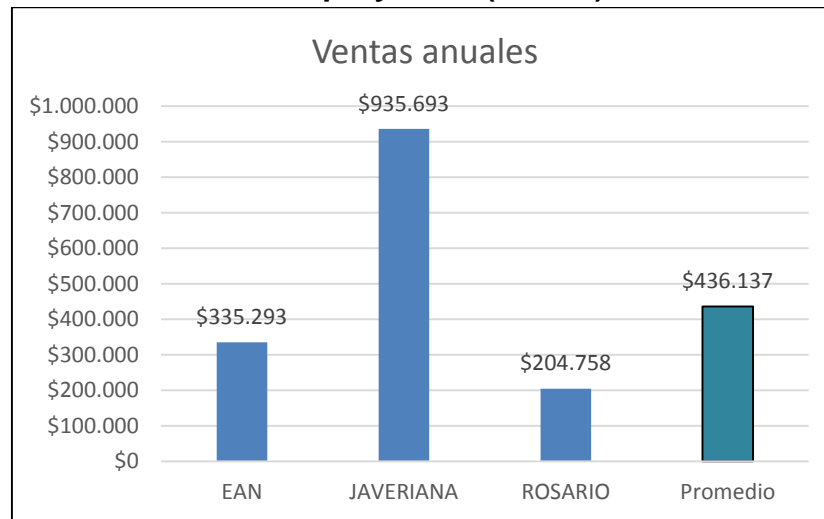
Figura 3. Empleo de criterios de viabilidad



Fuente: elaboración propia

En primer lugar, la Figura 3 indica que en el 100% de los trabajos se tuvo en cuenta el criterio financiero; el siguiente criterio que mayor presencia tuvo fue el social, con un promedio del 64%, aunque en la Universidad Javeriana solamente se tuvo en cuenta en el 17% de los casos. Los criterios menos empleados fueron el ambiental, (29%) y otros criterios diferentes a los anteriores (21%). El presupuesto del primer año de ventas de cada proyecto se muestra en la Figura 4.

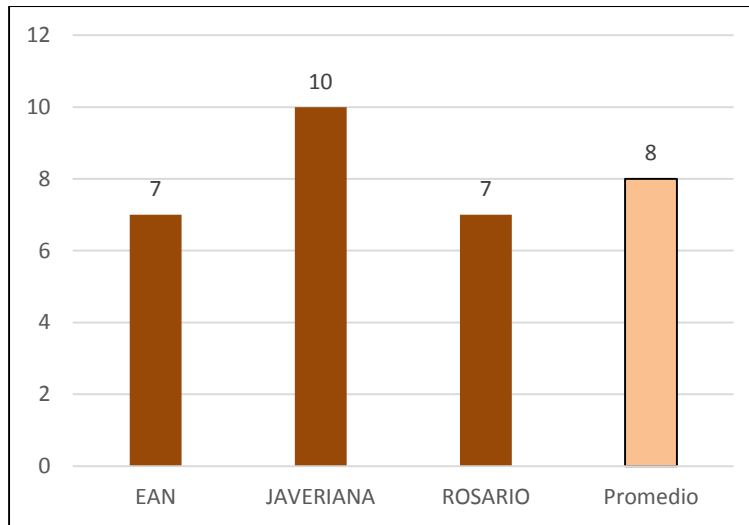
Figura 4. Ventas anuales de los proyectos (\$miles)



Fuente: elaboración propia

Se observa que el promedio anual de ventas de los proyectos considerados por los estudiantes fue de \$436´137.000, siendo el más alto el de la Universidad Javeriana, con \$935´693.000. El más bajo fue el de las Universidad del Rosario. A su vez el número de empleados de cada proyecto se presenta en la Figura 5.

Figura 5. Número de empleados por negocio

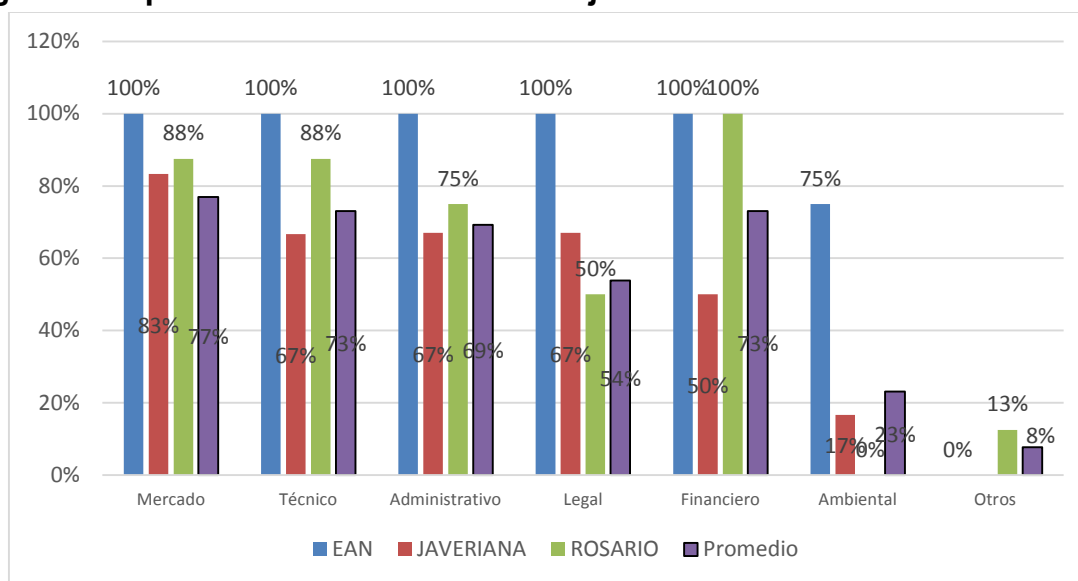


Fuente: elaboración propia.

De acuerdo con estos resultados, se trata de proyectos que en promedio pueden operar con 8 empleados; se observa que, a pesar de las diferencias en ingresos que se presentan en la Figura 4, las diferencias en el número de empleados entre los proyectos de las diferentes universidades son pequeñas.

En la Figura 6 se presentan los resultados obtenidos al analizar los capítulos incluidos en los diferentes proyectos, discriminado para cada universidad, igual que se hacen en las demás variables analizadas.

Figura 6. Capítulos incluidos en los trabajos



Fuente: elaboración propia

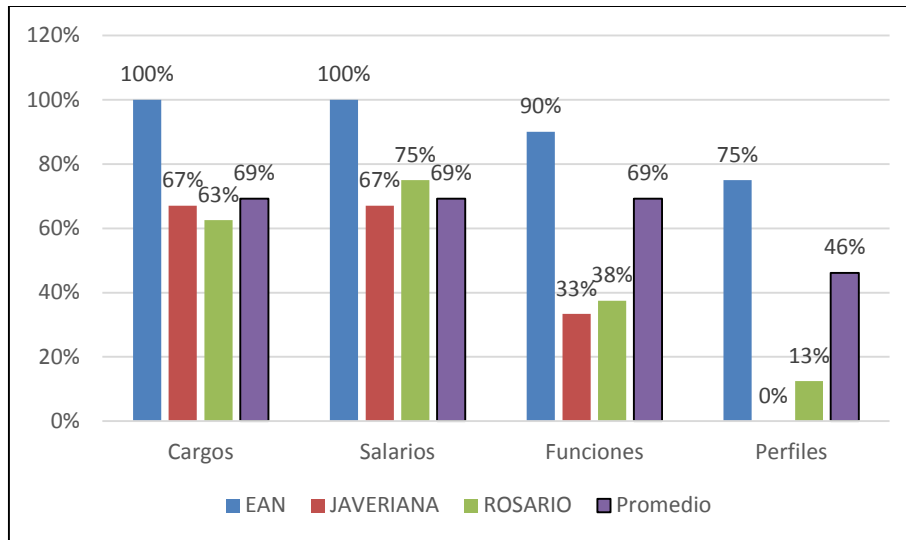
La Figura 6 muestra que el capítulo de mercado, con el 77%, fue el que más proyectos consideraron, especialmente en la Universidad EAN, que lo hizo en el 100% de los casos. A continuación estuvieron los capítulos relacionados con el aspecto técnico y con el aspecto financiero, cada uno de ellos con el 73%. Por su parte el capítulo administrativo fue incluido en el 69% de los trabajos.

En cambio, los capítulos que tuvieron presencia en menos de la mitad de los trabajos fueron el legal, con el 54%, el ambiental con el 23% y otros capítulos diferentes a los anteriores, con el 8% de los casos.

En cuanto a la forma como los trabajos analizan el factor humano al momento de analizar las empresas objeto de evaluación, los resultados obtenidos son los que se presentan en la Figura 7.

Como lo muestra esa figura, en promedio la definición de los cargos que requieren las empresas, los salarios de cada cargo y las funciones de los mismos, son aspectos considerados en el 69% de los trabajos, aunque con diferencias entre las universidades evaluadas.

Figura 7. Nivel de detalle de los recursos humanos de los proyectos

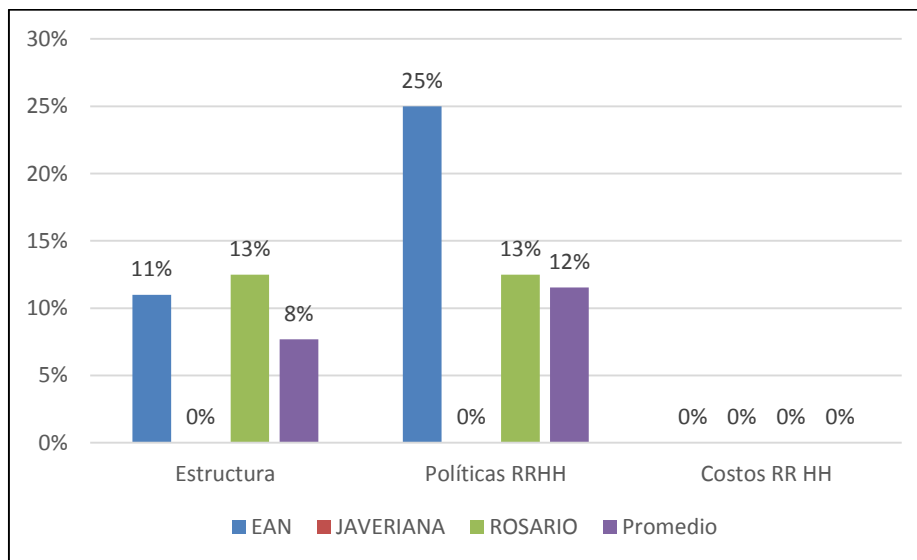


Fuente: elaboración propia

Sin embargo, la definición de los perfiles necesarios para ocupar esos cargos en cada empresa, sólo es considerada por el 46% de los trabajos, y por el 75% de los trabajos de la Universidad EAN.

Por último, en la Figura 8 se presentan los resultados obtenidos al analizar los trabajos en el área de recursos humanos de las empresas estudiadas.

Figura 8. Análisis del área de recursos humanos



Fuente: elaboración propia

La Figura 8 muestra que solamente en el 8% de los trabajos evaluados se define la estructura que requiere el área de recursos humanos para poder cumplir sus funciones y en el 12% de los casos se establecen las políticas de las empresas en relación con la gestión de recursos humanos en general. Así mismo se observa que en ninguno de los casos se evalúan los costos que se generan para las empresas como consecuencia de dichas políticas.

5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. CONCLUSIONES

Este trabajo tuvo el objetivo de analizar la importancia asignada al factor humano en los proyectos de emprendimiento de estudiantes de tres universidades bogotanas, durante el periodo 2010 a 2013. En el desarrollo de ese objetivo se identificó que un proyecto de evaluación de negocios debe incluir dentro de los elementos relacionados con los recursos humanos, tanto la designación de los cargos, como de sus correspondientes funciones, los salarios y los perfiles que deben reunir las personas que ocuparán esos cargos.

Así mismo se estableció que se requiere conocer las políticas que la empresa aplicará para la administración de las personas, al igual que se hace con los aspectos comercial, técnico, administrativo, ambiental o financiero de cualquier negocio. También es necesario que en los proyectos se defina la estructura que debe tener el área que se encargará de la gestión de los procesos necesarios para ofrecer a los funcionarios el ambiente de trabajo adecuado, así como la evaluación de los costos que tendrá cada empresa como consecuencia de las políticas de recursos humanos.

La evaluación de los proyectos presentados por estudiantes de las Universidades EAN, Javeriana y del Rosario en el período mencionado, de acuerdo con los anteriores criterios, indican que en la mayoría de los casos se toma en cuenta dentro de la evaluación aspectos como los cargos, los salarios y las funciones de cada empleado. Sin embargo, menos de la mitad de los proyectos detallan en la definición de los perfiles que deben reunir las personas que las empresas deben contratar para hacer que esos proyectos sean viables. Esto a pesar de que el 100% de los trabajos consideran el aspecto financiero y el 64% consideran el criterio social al evaluar los proyectos. La dimensión ambiental solamente es considerada en el 29% de los proyectos.

En cuanto al análisis de los departamentos de recursos humanos de las empresas, se observó que no se profundiza en la conformación del área de recursos humanos de las empresas, si se tiene en cuenta que solamente en el 8% de los casos se define la estructura que requiere esa área, mientras que las políticas que las empresas adoptarán frente a este aspecto solamente son objeto del 12% de los proyectos. En ninguno de los trabajos se consideran los costos que debe cubrir la empresa para dar cumplimiento a las políticas definidas para esta área de la empresa.

En general se puede afirmar que, si bien en la mayoría de los proyectos se tienen en cuenta algunos aspectos básicos de estructura organizacional, salarios, y funciones, no se analizan con suficiente nivel de detalle otros aspectos que podrían redundar en el bienestar de todos los empleados, por lo que es probable que ese aspecto presente deficiencias como consecuencia de la falta de planeación suficiente, en el caso de que esos proyectos se llegaran a materializar.

5.2. RECOMENDACIONES

Se recomienda que las universidades incluyan dentro de los criterios de evaluación de proyectos de emprendimiento, mayor grado de detalle de los aspectos que tienen que ver con la administración de los recursos humanos, para que se refleje de esa forma la importancia que tienen aspectos que en la actualidad no se están considerando suficientemente.

Concretamente deben mejorarse aspectos como la definición de los perfiles de las personas que deben ocupar los cargos definidos en los proyectos, las políticas de las empresas en materia de recursos humanos y la estructura que se encargará de gestionar los trámites relacionados con recursos humanos. Por último, se recomienda que se incluyan dentro de la evaluación de los proyectos de emprendimiento, todos los costos que se generan en una empresa para que las personas que allí laborarán, cuenten con los aspectos básicos de bienestar, de acuerdo con las políticas que se han definido; la inclusión de estos costos evitará

que se presenten imprevistos en esta materia y, además, permitirán mejorar el criterio de los futuros profesionales en este aspecto tan importante para cualquier empresa.

BIBLIOGRAFÍA

- García, C., Martínez, A. & Fernández, R., 2008. *Características del emprendedor influyentes en el proceso de creación empresarial y en el éxito esperado*. León, España: Universidad de León.
- Hurtado, H., 2011. La noción de empresario: análisis de un grupo de empresarios Pyme universitarios. *Libre Empresa*. 7(2), pp. 90-100.
- Maslow, A., 1968. *El hombre autorrealizado*. Madrid: Cataluña.
- Ordóñez, L., 2009. *Industrias y empresarios pioneros*. Cali: Universidad del Valle. Facultad de Humanidades.
- Schumpeter, J., 1966. *Capitalismo, Socialismo y Democracia*. Londres: Unwin University Books.
- Sombart, K., 1913. *El burgués. Contribución a la historia espiritual del hombre económico moderno*. Madrid: Alianza Editorial.
- Taylor, F., 1911. *Principles of Scientific Management*. Washington: s.n.
- Varela, R., 2008. *Innovación empresarial*. Bogotá: Pearson Educación de Colombia Ltda.
- Varela, R., 2008. *Innovación Empresarial*. Bogotá: Pearson Education.
- Varela, R., Martínez, A. C. & Peña, A. T., 2011. Intención de los estudiantes de la Universidad ICESI hacia la creación de empresa. *Estudios Gerenciales*, 27(119), pp. 169-186.
- Vivas, D. C., 2012. *Iniciativa e Innovación Empresarial*. Bogotá: Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD.

