

EMPRESARIALIDAD

EN LA REGIÓN DE COQUIMBO - CHILE

Karla Soria Barreto



**EMPRESARIALIDAD
EN LA REGIÓN
DE COQUIMBO - CHILE**

Datos de Catalogación Bibliográfica

SORIA BARRETO, Karla

Empresarialidad en la Región de Coquimbo-Chile

Ediciones Universitarias, Universidad Católica del Norte, Chile, 2008

Dinámica Empresarial y Perfil Emprendedor - Región de Coquimbo - Chile.

ISBN: 978-956-287-274-4

Area: Empresas

Formato: 15,5 cm x 22,5cm

Páginas: 131

 <https://ror.org/02akpm128>



ISBN: 978-956-287-274-4

Inscripción Registro de Propiedad Intelectual N° 175.050

Primera edición: octubre 2008

Diseño de portada: Isabel del Río

Fotografía de portada: SERNATUR - Servicio Nacional de Turismo Región de Coquimbo

Diagramación e impresión:

Andros Impresores

www.androsimpresores.cl

EMPRESARIALIDAD EN LA REGIÓN DE COQUIMBO - CHILE

KARLA SORIA BARRETO 



Ediciones Universitarias
Universidad Católica del Norte
Escuela de Ingeniería Comercial 2008



CONCLUSIONES GENERALES

En relación al análisis de la dinámica empresarial, desde el modelo de natalidad y mortalidad de empresas para la Región de Coquimbo, se determinaron varios indicadores que describen el comportamiento de la creación y destrucción de empresas, como son la tasa de entrada (bruta y neta) y la tasa de salida de empresas; tasa de riesgo y supervivencia, matriz de transición. Una vez calculados y analizados los indicadores anteriores se procedió a aplicar una regresión de modo de determinar las variables explicativas del fenómeno de entrada y salida de empresas a nivel sectorial. El análisis se hizo en base a datos del SII durante los años 1999-2004. Recordar que la región contribuye con cerca del 3% de número de empresas a nivel nacional, y donde su componente principal, cercano al 90%, son micro y pequeñas empresas.

Los resultados indican que a nivel regional la tasa de creación neta de empresas nuevas se mantiene estable a lo largo de los años de estudio, con un peak desfavorable para el año 2003. La tasa de natalidad y mortalidad presentan una tendencia decreciente y creciente, respectivamente, incidiendo de manera negativa en la tasa neta de creación de empresas. En este sentido, para el período estudiado, 1999-2004, la creación neta de empresas promedio anual fue de $-1,03\%$. En relación al tamaño de empresas, la tasa de creación neta de empresas llega a su nivel positivo para las medianas empresas, así como para las empresas Sin Ventas, mientras que son las empresas grandes las que presentan la menor tasa de creación neta de empresas con un nivel del $-2,24\%$ promedio anual.

El sector que tiene una tasa de creación neta de empresas más alta es el sector electricidad, gas y agua, seguido del sector servicios agrícolas con niveles del 15%. Por el otro extremo, el sector con tasa de creación neta más baja es el sector transporte con niveles negativos del 15%. Dentro de

los sectores económicos relevantes a nivel regional, en términos de número de empresas o nivel de ventas, el sector con mayor tasa de creación neta de empresas es el de productos alimenticios con un 3,7%.

Las empresas en la Región de Coquimbo tienen una supervivencia que llega a niveles del 38% luego de cuatro años de operación, nivel muy bajo asociado al riesgo de morir año a año. El riesgo de desaparecer el primer año llega a 23,4%, para los años siguientes el riesgo de dejar de operar cae al 15%, 14% y 8%, respectivamente. Este resultado favorece el desarrollo de las incubadoras de empresas, en el sentido de que su nicho de mercado son empresas que están en su etapa inicial de desarrollo. Usualmente, éstas apoyan a los emprendedores, futuros empresarios, durante los primeros tres años de vida de la empresa. Por lo tanto, para esta región el apoyo mediante esta herramienta es clave y podría disminuir la mortalidad de las empresas.

El sector económico que retiene en mayor proporción a sus empresas es el sector servicios estatales y sociales, manteniendo un 62% de las empresas. Le sigue muy de cerca el sector pesca con una retención del 60% de sus empresas. El sector con mayor proporción de empresas que muere en la cohorte del 1999 es, una vez más, el sector transportes. Del total de empresas existentes en dicho sector el año 1999, el 78% muere. Consecuentemente es el sector que retiene en menor proporción a sus empresas. Sólo el 15% de las empresas del sector transportes se mantiene en dicho sector el año 2004. El sector económico que recibe empresas provenientes de otros sectores es el sector de producción agropecuaria. Por ejemplo, el 20% de las empresas del sector otras manufacturas aparecen el año 2004 en el sector de producción agropecuaria y el 11% de las empresas que el año 1999 estaban en el rubro de silvicultura se convierten al sector de producción agropecuaria, por mencionar las transiciones más significativas. Al sector comercio es al que llegan más empresas nuevas. Comparando las existentes el año 1999 con el 2004, hay una tasa de natalidad del 40%.

La transición hacia la desaparición de las empresas se relaciona directamente con los sectores económicos que tienen una baja retención de sus empresas. El sector otras manufacturas mantiene en su rubro al 20% de sus empresas, mientras que el 60% de las empresas existentes el año 1999 muere. Asimismo el sector silvicultura con una retención del 27%, muestra que el 55% de las empresas del año 1999 muere.

De acuerdo al modelo de mínimos cuadrados ordinarios, las variables explicativas de la tasa de entrada sectorial de las empresas de la Región de Coquimbo, en orden de significancia son: tasa de mortalidad, concentración (Índice de Herfindhal) y la rentabilidad para el dueño de la empresa (utilidad/

patrimonio), coincidente con Günalp y Mümin (2006). Es importante destacar que los signos encontrados coincidieron con los esperados para la rentabilidad y tasa de mortalidad. Estas dos variables afectan de manera directa la creación de empresas, es decir, tanto la tasa de mortalidad, así como la rentabilidad²⁰ incentivan la creación de nuevas empresas.

La concentración de las empresas aparece favoreciendo la creación de empresas. Esto se podría explicar considerando que la mayor concentración genera mayores beneficios para el sector, con lo cual se da un incentivo de ingresar a ese sector de modo de ser partícipe de dichos beneficios. Resultados coincidentes con Acs y Audrestch (1989) para empresas grandes. Cabe destacar que las tasas de entrada y salida de empresas aparecen como explicativas cruzadas de las respectivas tasas. Para el caso de la tasa de entrada la significancia es al 1% y para la tasa de salida es del 5%. Hipótesis de simultaneidad con resultados coincidentes de: Kaya y Ücdogruk (2002), Roberts y Thompson (2003), Günalp y Mümin (2006).

Para la tasa de salida sectorial de las empresas de Coquimbo, cobran relevancia como variables explicativas las de índole microeconómicas. Las variables que aparecen como significativas por medio del MCO son el porcentaje de microempresas, la concentración y la rentabilidad (con signo contrario al esperado). En relación a las variables macroeconómicas, se verifica un impacto del empleo sobre la creación las empresas. Considerando que las empresas son las que aportan en la generación de empleo, se espera que si el desempleo está aumentando, se inhiba la desaparición de empresas. Este resultado favorece la hipótesis “push” (Fotopoulos y Spence 1997), bajo la cual ante escenarios de desempleo alto y recesión se incentiva la creación de empresas y se disminuye la salida de empresas.

Los resultados obtenidos para la tasa de salida de empresas de la Región de Coquimbo se asemejan a los únicos efectuados en Chile por Crespi (2003), en que las tasas de salida de empresas explican la tasa de entrada de las empresas. Asimismo, la concentración de las ventas y el porcentaje de microempresas favorecen la salida de empresas. La variable desempleo también aparece como significativa en ambos estudios, pero con los signos contrarios.

A continuación se describen los principales hallazgos obtenidos por medio de la información recogida mediante el instrumento del BID (Test de Empresarialidad). Se aprecia que el empresario regional comienza con la

²⁰ La rentabilidad que se utilizó fue la que se obtiene mediante el ratio utilidad/patrimonio.

inquietud de generar su empresa a partir de los 27 años. Asimismo, no posee mayores estudios universitarios, sólo un 18% los tiene en el área ingenieril. Los empresarios dinámicos no tienen estudios de postgrado. Dentro de los emprendedores iniciales y convertidos en empresarios dinámicos de acuerdo a la clasificación del BID, se detecta que no existe ninguna empresaria dinámica, es decir, todos los empresarios dinámicos fueron del sexo masculino.

El 21,7% de los entrevistados tiene estudios de secundaria terminados y más del 30% tiene estudios técnicos o universitarios. Los empresarios no poseen estudios universitarios en las áreas de gestión empresarial ni tampoco han realizado estudios de postgrado. Las empresas, de acuerdo a los empresarios entrevistados, se fundaron con 4 socios en promedio y con niveles de inversión de US\$ 188 mil en promedio. El crecimiento de las ventas durante los primeros años de vida (en promedio 7) fue de 27% anual, mientras que el crecimiento del empleo fue del orden del 16% anual.

En resumen, el empresario dinámico de la Región de Coquimbo es hombre que inicia sus actividades empresariales a los 27 años. Sin embargo, la empresa que se consolida como dinámica es aquella que inicia a los 40 años. Se autodefine como proveniente de clase media baja, cuyo padre en 1 de cada 2 empresarios dinámicos era también empresario. La madre se desempeñaba fundamentalmente como dueña de casa. El empresario dinámico se caracteriza, en la mayoría de los casos, por tener su secundaria completa con escasos estudios universitarios y ninguno con postgrado. Su experiencia la obtuvo esencialmente trabajando en pequeñas o medianas empresas del rubro similar al que formó su empresa. Así señalan que la experiencia laboral les permite obtener el 50,6% de las competencias analizadas (14) y la universidad les aportó únicamente el 4,8% de las competencias analizadas.

Considerando el total de empresarios entrevistados, coinciden en afirmar que las competencias para el desarrollo empresarial son obtenidas en esencia por la experiencia laboral, no por la universidad. El aporte universitario se refleja en la competencia de Planificar, con un aporte del 9,7%, porcentaje bastante bajo en relación al obtenido para Chile y América Latina, con un 15,4% y 19,2%, respectivamente. En este contexto las universidades poseen un buen campo de trabajo aplicado, desarrollando empresarios competentes para la generación y desarrollo de empresas.

Entre las principales motivaciones que exponen los empresarios para formar su propia empresa están: Realización Personal: (88%); Mejorar su Nivel de Ingresos: (78%); Poner en práctica los conocimientos: (76%); Ser su propio jefe: (70%); Contribuir a la Sociedad: (64%). Para el estudio efectuado para Chile (Benavente, 2004), la principal razón para constituir

una empresa es la de Ser su propio Jefe. Sin embargo, para América Latina, la razón esencial coincide con los resultados para la Región de Coquimbo, siendo la Realización Personal. En relación a las fuentes de financiamiento para la puesta en marcha, son los ahorros personales, seguidos de los créditos bancarios. La falta de financiamiento para iniciar la empresa incide fundamentalmente en la escala de producción con la que debe partir la empresa. El segundo impacto se genera en relación al nivel tecnológico y a la demora en la puesta en marcha (retraso).

Durante la etapa de inicio de actividades, los emprendedores dinámicos enfrentan mayores problemas en su gestión de financiamiento (flujo de caja), marketing y gestión de RRHH que los empresarios menos dinámicos. Los porcentajes entregados por los empresarios dinámicos son del 72%, 45% y 36%, respectivamente, mientras que para los empresarios menos dinámicos estos porcentajes son del 12% para el financiamiento (flujo de caja), 13% tanto para los clientes como para el manejo de RRHH. Por otro lado, el medio que utilizan los empresarios dinámicos para solucionar sus problemas son instituciones públicas, consultorías y recursos internos, mientras que los empresarios no dinámicos se concentran en sus recursos internos para solucionar sus problemas referidos anteriormente. Cabe mencionar que la problemática de los empresarios de la Región se asigna de manera importante hacia el flujo de caja. Sin embargo, para América Latina, las problemáticas son más diversas, como por ejemplo el contratar empleados calificados y gerentes, adquirir maquinaria adecuada, entre otras.

En la etapa de desarrollo inicial de las empresas, la intensidad de la competencia a la cual se enfrentan las empresas es esencialmente alta y se enfrentan fundamentalmente a empresas pequeñas y medianas. Cabe destacar en este sentido que la opinión de los expertos se acerca bastante a lo razonable, a pesar de que ellos efectivamente conozcan la clasificación real de sus competidores. Esto último tomando en cuenta que ésta se hace en base a los niveles de ventas, los cuales probablemente muchos de los empresarios entrevistados desconozcan de manera exacta. Hay que recordar que en la Región de Coquimbo existe un promedio de 80 empresas grandes y 310 empresas medianas durante los años de estudio. La mayoría de empresas son MyPes, por lo tanto resulta muy aceptable que perciban que su competencia venga esencialmente de empresas pequeñas y medianas, considerando que las empresas grandes son mínimas y que las microempresas usualmente no se consideran como competencia relevante.

Para determinar los factores explicativos del éxito empresarial en la Región de Coquimbo se corrieron tres modelos Probit, cuya variable

explicativa es un indicador de crecimiento de la empresa tanto en ventas como en número de trabajadores, respecto del sector económico en el cual se desarrolla.

El modelo desarrollado en base a las características iniciales de la empresa no logra ser explicado por ninguna de las variables explicativas elegidas: niveles de inversión, cantidad de socios y número de trabajadores al iniciar sus actividades la empresa.

En el segundo modelo estructurado a nivel de las características del empresario surgen otras dos variables vinculadas al ámbito educacional. Se trata de los estudios universitarios y estudios técnicos, los cuales también tienen un pronóstico negativo para el desarrollo empresarial. Específicamente se obtuvo que las empresas fundadas por empresarios con título universitario tengan una probabilidad del 25% de fracasar en términos de crecimiento de ventas respecto del promedio de ventas del sector. Asimismo, las empresas fundadas por empresarios con estudios técnicos tienen una probabilidad del 15% de fracasar en términos de poder generar tasas de crecimiento de empleo superiores al promedio de su sector económico.

El modelo formulado en base a las características del entorno en el cual se desenvuelve la empresa señala que efectivamente el tamaño de los competidores pronostica una probabilidad de fracaso de la empresa del 52%. Otro resultado interesante dice relación con que el financiamiento no es una variable relevante para el éxito empresarial, tampoco lo son la edad o el sexo, los niveles de inversión, número de trabajadores o socios fundadores.

Para el análisis del éxito empresarial en base al crecimiento del empleo, la variable que aparece significativa al 5% es el tener un título técnico. Al igual que el indicador de ventas, el poseer un título técnico permite pronosticar que los empresarios que fundan su empresa y son graduados de un instituto superior o centro de formación técnica tienen una probabilidad del 15% de fracasar.

Estos resultados pueden sugerir que efectivamente la educación actual a nivel universitario y técnico no instala ni desarrolla competencias vinculadas a la empresarialidad. Este hecho se manifestó en el análisis del entorno en el cual se adquieren competencias vinculadas al emprendimiento. Estos resultados difieren de los mostrados por Benavente (2003) para Chile, a quien le resultan significativas (en diferentes niveles) las variables vinculadas a la edad, experiencia previa (tanto como empresario o como empleado de empresas grandes) y el poseer un estudio de postgrado.

