

ISSN: 2539-0686



Universidad
del Tolima



ACREDITADA
DE ALTA CALIDAD

¡Construimos la universidad que soñamos!

Instituto de Educación
a Distancia

Revista Gestión & Finanzas

VOL. 7 ■ N° 13 ■ AÑO 2025

IBAGUÉ - TOLIMA

Historia y teoría del empresario: aportes clásicos y contemporáneos al desarrollo empresarial

History and Theory of the Entrepreneur: Classical and Contemporary Contributions to Business Development

Jaime E. González-Díaz¹⁷

Abner F. Huancas-Segura¹⁸

Mayerly Parga Lozano¹⁹

Eduardo Jesús Cárdenas Rodríguez²⁰

Resumen

El presente artículo analiza la evolución histórica de la noción de empresario y su papel en el desarrollo empresarial, con el fin de esclarecer su importancia en la teoría económica y en la práctica de la administración. La investigación se desarrolla mediante una revisión bibliográfica que abarca las principales escuelas de pensamiento económico desde Cantillon hasta Schumpeter, así como aportes contemporáneos de autores como Drucker, McClelland y Varela. Los resultados muestran que el empresario ha sido concebido como innovador, líder, organizador de recursos y agente de riesgo en diferentes contextos históricos. Se evidencia una transición desde una visión especuladora hacia una perspectiva innovadora y de gestión integral, que consolida al empresario como un actor central en el desarrollo empresarial. Asimismo, se distingue entre crecimiento y desarrollo, subrayando que el primero se centra en el aumento cuantitativo y el segundo en la capacidad cualitativa de adaptación e innovación. Las conclusiones destacan la relevancia del empresario en la configuración de empresas sostenibles y competitivas, así como la necesidad de

¹⁷ Corporación Universitaria Rafael Núñez. ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-9441-5543>
jaime.gonzalezd@campusuninunez.edu.co.

¹⁸ Universidad Tecnológica del Perú – Perú. ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0006-6409-938X>.
U20224663@utp.edu.pe

¹⁹ Corporación Universitaria Rafael Núñez. ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0005-3490-4053>
mayerly.parga@campusuninunez.edu.co

²⁰ Corporación Universitaria Rafael Núñez. ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-8945-4089>
eduardo.cardenas@campusuninunez.edu.co

nuevas investigaciones que exploren el rol del empresarismo en la transformación digital, la sostenibilidad y los retos de la economía global

Palabras claves

Empresario; Emprendimiento; Desarrollo empresarial; Innovación; Teoría económica.

Abstract

This article analyzes the historical evolution of the notion of the entrepreneur and its role in business development, in order to clarify its importance in economic theory and management practice. The research is conducted through a bibliographic review that covers the main schools of economic thought from Cantillon to Schumpeter, as well as contemporary contributions by authors such as Drucker, McClelland, and Varela. The results show that the entrepreneur has been conceived as an innovator, leader, resource organizer, and risk-taker in different historical contexts. A transition is observed from a speculative vision to an innovative and comprehensive management perspective, which consolidates the entrepreneur as a central actor in business development. Furthermore, a distinction is made between growth and development, highlighting that the former focuses on quantitative increase while the latter emphasizes the qualitative capacity for adaptation and innovation. The conclusions underscore the relevance of entrepreneurs in shaping sustainable and competitive companies, as well as the need for new research exploring the role of entrepreneurship in digital transformation, sustainability, and the challenges of the global economy.

Key Words

Entrepreneur; Entrepreneurship; Business Development; Innovation; Economic Theory.

Introducción

El proceso de formación de empresas constituye una pieza fundamental del desarrollo socioeconómico de las naciones. En este contexto, la figura del empresario ha sido objeto de debate

y reinterpretación a lo largo de la historia, adquiriendo distintos significados según las condiciones sociales, culturales y económicas de cada época. Desde la Edad Media hasta la contemporaneidad, el empresario ha sido identificado como comerciante, capitalista, innovador, líder o agente de riesgo, reflejando así la complejidad y polivalencia del fenómeno empresarial (Hébert & Link, 2007).

En América Latina, la noción de empresario ha enfrentado dificultades semánticas y sociales que han limitado su plena aceptación, incluso llegando a sustituirse por términos como “gerente” o “administrador”. Sin embargo, comprender al empresario en su integridad permite reconocer su aporte no solo al crecimiento económico, sino también al desarrollo empresarial, entendido como la capacidad de generar valor sostenible en el largo plazo (Varela & Bedoya, 2006).

Este artículo tiene como objetivo analizar la noción histórica del empresario y su papel en el desarrollo empresarial, articulando aportes teóricos clásicos y contemporáneos para ofrecer una visión integral que contribuya a futuras investigaciones y a la práctica de la administración.

Metodología

El presente trabajo se enmarca en una investigación de tipo cualitativo, desarrollada bajo la estrategia de revisión bibliográfica. La metodología empleada se fundamenta en la exploración, análisis y sistematización de aportes teóricos e históricos sobre la noción de empresario, a partir de fuentes primarias y secundarias que abarcan tanto autores clásicos como contemporáneos. Este enfoque permite comprender la evolución del concepto a lo largo del tiempo, así como su relación con los procesos de desarrollo empresarial.

La revisión documental se estructuró a partir de criterios de pertinencia y relevancia académica, priorizando textos que ofrecen una visión crítica y reflexiva sobre el papel del empresario en la teoría económica y en la administración. Para ello, se consultaron obras de economistas clásicos como Richard Cantillon, Adam Smith, Jean-Baptiste Say y Joseph Schumpeter, quienes aportaron bases fundamentales para la comprensión del empresario como agente económico. Asimismo, se consideraron contribuciones de la escuela austriaca y americana que ampliaron la mirada hacia el riesgo, la innovación y la función empresarial como elementos centrales de la actividad productiva.

En un segundo nivel, se analizaron aportes contemporáneos de autores como Peter Drucker, David McClelland, Albert Shapero, Rodrigo Varela y Alan Gibb, entre otros, con el fin de establecer la vigencia y la transformación del concepto de empresario en el marco de los procesos de innovación, desarrollo organizacional y sostenibilidad empresarial. Estas fuentes, además de ampliar el horizonte teórico, permiten relacionar el empresarismo con dinámicas actuales vinculadas al crecimiento y desarrollo económico, la competitividad y la adaptación a contextos cambiantes.

El procedimiento metodológico incluyó tres fases complementarias. En primer lugar, se llevó a cabo la identificación y recopilación de la literatura académica relevante, a partir de bases de datos científicas, repositorios institucionales y textos especializados en emprendimiento y desarrollo empresarial. En segundo lugar, se realizó un análisis crítico de los contenidos, identificando categorías recurrentes como innovación, liderazgo, riesgo, organización de recursos y papel del empresario en el desarrollo económico. Finalmente, se integraron los hallazgos en una narrativa analítica que articula las perspectivas históricas con las contemporáneas, para mostrar la evolución conceptual y destacar las principales implicaciones del empresarismo en la gestión moderna de las organizaciones.

Esta metodología permite, por tanto, ofrecer una visión integral que no solo rescata la historicidad del concepto de empresario, sino que también lo vincula con las discusiones actuales en torno al desarrollo empresarial, aportando elementos de análisis que pueden ser útiles tanto en el ámbito académico como en la práctica de la administración.

El empresario en la historia económica y empresarial

El proceso de formación de empresas, pieza básica del desarrollo socioeconómico de una comunidad, tiene como uno de sus pilares fundamentales al hombre o a la mujer con espíritu empresarial, conocidos tradicionalmente como empresarios. Este concepto ha venido cambiando de significado y de alcance a lo largo del tiempo. En muchas ocasiones, ha llegado hasta a desaparecer de la terminología del desarrollo socioeconómico y aun de las ciencias económicas y administrativas. En otros casos, se ha asociado erradamente con los conceptos de gerente o de administrador, o de ejecutivo, o de inversionista, o de inventor.

Incluso, por razones sociales, culturales e intelectuales, los empresarios no se identifican como tales y parecería no existir la profesión empresario. Se desconoce, así, todo el beneficio económico y social que éstos aportan a la comunidad. En América Latina y, en general, en el idioma español, se han presentado tendencias académicas y políticas que han tratado de implantar el uso de nuevos vocablos para no utilizar la palabra ‘empresario’, bien sea por un intento de hacer diferencias o para no comprometerse con el significado amplio y pleno que la lengua española ofrece para el término empresario. En otros idiomas no se ha presentado esta dificultad, pues todos se refieren al empresario con una sola palabra. Bien decía Veciana (1997), citado por Varela (2008): “Llamemos las cosas por su nombre, a los que crean empresas y están al frente de ellas, denominémoslos empresarios y dejémonos de eufemismos”.

La función, si no el nombre, del emprendedor es probablemente tan antigua como las instituciones de trueque e intercambio. Pero solo después de que los mercados económicos se convirtieron en un elemento intrusivo de la sociedad, el concepto adquirió una importancia fundamental. Muchos economistas han reconocido el papel fundamental del empresario en una economía de mercado. Sin embargo, a pesar de su importancia central en la actividad económica, el empresario ha sido una figura sombría y difícil de alcanzar en la historia de la teoría económica (Hébert y Link, 2007).

Las primeras formas de organización empresarial

En los mundos ambulante y medieval, el comercio tuvo lugar en una escala relativamente pequeña, sin embargo, los requerimientos de capital fueron primordiales. El vínculo entre el capitalista y el comerciante aventurero dependía del contrato que firmaron. A partir de alrededor de 1000, se hizo costumbre prestar dinero con un interés del 20 por ciento en contratos llamados mutua, en los que los préstamos estaban estrechamente asegurados por bienes inmuebles.

A fines del siglo XII, la forma más común de inversión comercial era el préstamo marítimo (societas maris), un acuerdo cooperativo entre un socio viajero y otro inversor en el que el interés pagado era generalmente mayor, pero los riesgos de naufragio y piratería eran asumidos por el prestamista en lugar del comerciante. En Venecia, la sociedad comercial más activa de Europa en el siglo XIII, el contrato más frecuente se conocía como colleganze (en otro lugar llamado commende).

En el siglo XIV, los comerciantes y aventureros podían asegurar los fondos en condiciones que dependían de la tasa de interés del mercado bajo una forma de contrato conocida como la ‘colleganza local’. Los escritores económicos durante la Edad Media fueron principalmente teólogos escribiendo bajo los auspicios de la Iglesia. Duns Scotus y San Bernardino fueron excepciones. Acordaron que los comerciantes tenían derecho a una compensación por el riesgo y la recompensa por su trabajo, aunque en cantidades limitadas por ‘justicia’ (Hébert y Link, 2007).

La escuela francesa

Richard Cantillon (1680-1734). Cantillon se refirió a "empresarios de su propio trabajo que no necesitan capital para establecerse", usando ejemplos del comercio (deshollinadores, transportistas acuáticos), arte (pintores) y ciencia (médicos, abogados). Incluso incluyó mendigos y ladrones como empresarios. Establece las diferencias entre capitalista (inversionista) y empresario, al definirlo como “alguien que realiza actividades de empresa, con un nivel de incertidumbre, y que espera lograr utilidades de ello”. (Hébert y Link, 2007).

Tarapuez y Botero (2007), Concibe al empresario como un agente que compra medios de producción a precios que son inciertos en el momento en que se compromete a sus costos. Además, reconoce la actividad económica que lleva a cabo y destaca los elementos de la dirección y especulación que entran de algún modo en la actividad empresarial. En este sentido, para Cantillon, una de las funciones del entrepreneur es la de crear empresa o poner en marcha la actividad empresarial en un ambiente de incertidumbre.

Jean-Baptiste Say (1767 – 1832). Say formaliza la diferenciación de Cantillon entre el empresario y el capitalista, al afirmar: “Empresario es el agente que reúne y combina los medios de producción (recursos naturales, recursos humanos y recursos financieros) para constituir un ente productivo, y encuentra en el valor recibido de los productos, la recuperación del capital que él emplea, de los gastos en que incurre y de la utilidad que busca. Es el punto de apoyo (pivot) sobre el cual gira toda la empresa. Para ser exitoso, debe tener juicio, perseverancia y un conocimiento tan bueno del mundo como de su empresa. Debe poseer el arte de la superintendencia y de la administración” (Hébert y Link, 2007).

La escuela inglesa

Adam Smith (1723-1790). Smith discutió sobre los tipos de emprendedores: el aventurero, el proyector y el empresario de pompas fúnebres. Smith habla despectivamente de los dos primeros; y con aprobación no calificada solo del empresario de pompas fúnebres, a quien identificó con ‘el hombre prudente’, un concepto desarrollado extensamente en Sentimientos morales.

Jeremy Bentham (1748-1832). La idea del emprendedor como innovador fue propuesta por Jeremy Bentham, pero la idea de Bentham no se arraigó entre otros economistas clásicos. La obra de Smith-Ricardo-Mill, que dominó el pensamiento económico clásico inglés, esencialmente conservó una noción un tanto estéril del espíritu empresarial.

David Ricardo (1772-1823). No solo es el término empresario está ausente en los escritos de Ricardo, sino que no hay concepto de líderes empresariales como agentes de cambio (que no sean sombríos portadores de mejoras tecnológicas) ni se incluye en su tratamiento de los principios económicos. Es de destacar que en la correspondencia entre Say y Ricardo, ni la naturaleza ni el papel del empresario se menciona una vez en su discusión habitual, centrándose en cambio en el tema del valor (Hébert y Link, 2007).

La escuela austriaca

Carl Menger (1840-1921). Se estableció como el fundador y primer líder de la escuela austriaca. Menger estableció que la actividad emprendedora incluye (a) obtener información sobre la situación económica; (b) cálculo económico: todos los diversos cálculos que deben realizarse para que un proceso de producción sea eficiente; (c) el acto de voluntad por el cual los bienes de mayor orden se asignan a un proceso de producción particular; y (d) supervisar la ejecución del plan de producción para que pueda llevarse a cabo de la manera más económica posible.

Friedrich Wieser (1851-1926). Definió al emprendedor de una manera ‘legalista’ pero, por lo demás, arrolladora: afirmó que el empresario es el director de la empresa económica por derecho legal y, al mismo tiempo, en virtud de su participación activa en la economía. Administración de su empresa, al desempeñar las diversas funciones de representante legal, propietario, empleador, acreedor y deudor, y arrendador o arrendatario; el empresario comienza con el establecimiento de

la empresa; no solo proporciona el capital necesario, sino que origina la idea, elabora y pone en funcionamiento el plan, y colabora con los colaboradores.

Leon Walras (1834-1910). Consideraba al empresario una figura importante; delineó cuidadosamente cuatro clases de factores productivos, estableciendo así el modo de la práctica moderna. Hizo la diferenciación de terratenientes, trabajadores y empresarios, con la importante diferencia que reconoció al capitalista aparte del terrateniente o el empresario. Sostuvo que, si bien en la práctica las funciones de capitalista y emprendedor pueden fusionarse con frecuencia, en teoría deben tratarse por separado a fin de promover un pensamiento claro sobre la naturaleza y las consecuencias de cada uno.

Alfred Marshall (1842-1924). Describió los elementos del ‘genio empresarial’ como el estado de alerta, el sentido de la proporción, la fuerza del razonamiento, la coordinación, la innovación y la disposición a asumir riesgos. Sostuvo que esta combinación de habilidades podría ser adquirida a través de la experiencia, pero no enseñada por la educación formal. La observación y la experiencia le dijeron que el ‘genio de los negocios’ estaba distribuido de manera desigual, y que las habilidades únicas recibían una especie de excedente, o renta. Pero a veces trataba a los empresarios como miembros de una clase y algunas veces como individuos (Hébert y Link, 2007).

La escuela americana

Francis A. Walker (1799 – 1875). Hizo hincapié en el hecho de que el empresario, como distinto del capitalista, es el principal agente de producción. Representó al empresario como un empleador de otros recursos económicos.

Frederick Hawley (1843-1929). Insistió en la separación funcional de empresario y capitalista. Afirmando que los hombres no arriesgan su capital por una cantidad de ganancias anuales que en un largo plazo de años simplemente establecerán sus pérdidas.

John Bates Clark (1847-1938). Presentó la noción del empresario como la fuerza dinámica que mueve a la economía de regreso al equilibrio después de algunas perturbaciones todavía está muy viva en las teorías contemporáneas. Destaco la habilidad del empresario para asumir riesgos, incluso desarrollo una categorización de los riesgos que puede asumir un emprendedor.

Herbert J. Davenport (1861-1931). Reveló el primer intento cuidadosamente orquestado y sostenido de entender la economía desde el punto de vista del emprendedor. Sostuvo que la economía consiste en analizar y explicar las acciones de empresarios. En el análisis final, el empresario es un empleador de los factores de producción. Su recompensa, debería considerarse una subcategoría de salarios. Estrictamente hablando, se beneficia de un arreglo de alerta, no de pago por la labor de la superintendencia. Es un pago al emprendedor por la actividad emprendedora como tal. Este beneficio le va, verdaderamente, a quien asume el riesgo, pero no lo hace, por lo tanto, como compensación por el riesgo o en proporción a él.

Frank Knight (1885-1972). Sostiene que la función del empresario se vuelve primordial como agente especializado que reduce la incertidumbre. Esta incertidumbre no se divide fácilmente en compartimentos, ya que impregna todas las decisiones humanas. Pero ayuda a establecer un límite entre la gestión y el espíritu empresarial. La función del gerente no implica en sí misma el espíritu empresarial, pero un gerente se convierte en emprendedor cuando su desempeño requiere que ejerza un juicio que implica responsabilidad por el error (Tarapuez y Botero, 2007).

El renacimiento austríaco

Joseph A. Schumpeter (1883-1950). Distinguió al emprendedor como una figura clave para el desarrollo económico. Destaco la innovación como habilidad dinámica del emprendedor, que depende, por lo tanto, del liderazgo, no de la inteligencia, y no debe confundirse con la invención. La innovación y la invención requieren ‘tipos de aptitudes completamente diferentes’. Aunque los empresarios, por supuesto, pueden ser inventores al igual que pueden ser capitalistas, no son inventores por naturaleza de su función sino por coincidencia y viceversa. Además, la innovación, que es función de los empresarios llevar a cabo, no necesariamente tiene que ser ningún invento.

Ludwing Von Mises (1881-1973). Defendía que el desarrollo empresarial giraba alrededor de los empresarios, como actores principales que contribuye a dinamizar la actividad económica, los ahorradores y los técnicos son los encargados de transformar y perfeccionar los procesos de producción, para que los consumidores disfruten de mejores productos en las economías de mercado (Primo y Turizo, 2017).

Friedrich Hayek (1899-1992). Su teoría no se centra en el empresario en sí, sino en la importancia que tiene el mercado para transmitir la información requerida por los empresarios. El punto clave está en saber cómo los individuos obtienen la información, es decir, la existencia de una tendencia hacia el equilibrio económico implica que las expectativas que se forman los agentes económicos sean acertadas (Primo y Turizo, 2017).

Cuadro 1.

Perspectiva histórica del empresario

Roles del emprendedor	Autores
El emprendedor es la persona que asume el riesgo asociado con la incertidumbre	Cantillon, Thunen, Mangoldt, Mill, Hawley, Knight, Mises, Cole y Shackle.
El emprendedor es la persona que proporciona capital financiero	Smith, Turgot, Bohm-Bawerk, Edgeworth, Pigou y Mises
El emprendedor es un innovador	Baudeau, Bentham, Thunen, Schmoller, Sombart, Weber y Schumpeter.
El emprendedor toma decisiones	Cantillon, Menger, Marshall, Wieser, Amasa Walker, Francis Walker, Keynes, Mises, Shackle, Cole y Schultz.
El emprendedor es un líder industrial	Say, SaintSimon, Amasa Walker, Francis Walker, Marshall, Wieser, Sombart, Weber y Schumpeter.
El emprendedor es un administrador o superintendente	Say, Mill, Marshall y Menger
El emprendedor es un organizador y coordinador de recursos económicos	Say, Walras, Wieser, Schmoller, Sombart, Weber, Clark, Davenport, Schumpeter y Coase.

El empresario es el propietario de una empresa	Quesnay, Wieser, Pigou y Hawley.
El empresario es un empleador de factores de producción	Amasa Walker, Francis Walker, Wieser y Keynes.
El emprendedor es un contratista	Bentham.
El emprendedor es un árbitro	Cantillon, Walras y Kirzner.
El emprendedor es un asignador de recursos entre usos alternativos	Cantillon, Kirzner y Schultz.

Fuente. Hébert y Link (2007).

En el cuadro anterior (Cuadro 1), quien investiga, describe los roles que debe cumplir un emprendedor, analizado desde una perspectiva histórica. Así, se puede decir que un empresario entre otras es la persona que asume el riesgo asociado con la incertidumbre, la persona que proporciona capital financiero es un innovador, es quien toma decisiones, es un líder industrial, es un administrador o superintendente, un organizador y coordinador de recursos económicos, el propietario de una empresa, un empleador de factores de producción, un contratista, un árbitro, y un asignador de recursos entre usos alternativos

Contribuciones contemporáneas

Richard T. Elis (1854-1943) consideran que existen cuatro factores básicos de producción: mano de obra, tierra, capital y empresarios; y que a estos cuatro factores les corresponden las cuatro partes de distribución de lo producido: salario, arrendamiento, interés y utilidades. Esta concepción es básica, pues coloca al empresario en el sitio correcto y plantea que los recursos (humanos, físicos y financieros) sólo son funcionales en la medida que exista el empresario que los reúna, los asigne y los opere con conciencia empresarial (Varela, 2008).

Definen al empresario como la persona o conjunto de personas que toman para sí la tarea y la responsabilidad de combinar los factores de producción en una organización de empresas y de

mantener la organización en operación. El empresario organiza y opera una empresa para su utilidad personal; contribuye con su propia iniciativa, habilidad e ingenio para planear, organizar y administrar la empresa; toma para sí la oportunidad de ganar o perder y se enfrenta con circunstancias imprevistas e incontrolables (Varela, 2008).

David C. McClelland (1917-1998), formuló una teoría sobre las motivaciones humanas y las relaciones de éstas con el crecimiento económico. Sus ideas han sido usadas ampliamente, y muy específicamente en el área de desarrollo del espíritu empresarial. Indica que el empresario es alguien que ejerce control sobre los medios de producción y produce más de lo que consume con el fin de venderlo o intercambiarlo y lograr un beneficio propio (Robbins y Coulter, 2014).

Peter F. Drucker (1909-2005). Propuso que el trabajo del empresario es la maximización de oportunidades y, por lo tanto, su función básica es determinar qué actividades deben ser realizadas (eficacia), más que el efectuar las actividades bien hechas (eficiencia), que es la labor fundamental de los gerentes; y se deben concentrar los recursos y los esfuerzos más en esas oportunidades empresariales que en los problemas gerenciales (Formichella, 2004).

Albert Shapero (1921-1985), Según él el proceso de formación de empresas ocurre en todos los países. Pero cada proceso es el resultado final de una acción humana muy especial y del comienzo de otra. Pero aun dentro de esa diversidad existen patrones y características generales del proceso, que, aunque multivariado y complejo, también es reconocible y descriptible; pero no es posible manipularlo en formas simples, pues en este proceso intervienen muchas variables.

Aquí es donde muchas personas se equivocan, pues creen que tocando activamente una o dos variables se promueven el proceso empresarial. Para darle más solidez a su teoría, se aleja del análisis del empresario en sí y aborda un sistema que él denomina 'evento empresarial', y hace de éste la variable dependiente y deja como independientes al individuo o grupo empresarial y a los factores sociales, económicos, políticos, culturales y situacionales que afectan el proceso de formación de una empresa.

Operacionalmente, indica que el evento empresarial está marcado por las siguientes características: Iniciativa: la decisión de un grupo para identificar y llevar a cabo la oportunidad de empresa. Acumulación de recursos: el proceso de determinar las necesidades, conseguir y asignar los recursos físicos, humanos, financieros y tecnológicos necesarios. Administración: la capacidad de

dar una organización y una dirección (gerencia) a la nueva empresa; o sea, aquellos que toman la iniciativa la convierten en realidad. Autonomía relativa: la libertad de los empresarios para tomar decisiones sobre el funcionamiento de la organización. Y Toma de riesgos: la disposición para enfrentar las recompensas o las pérdidas que la empresa produzca.

Shapero sostiene que el empresario debe tener como atributos toma de iniciativa; organización o reorganización de los mecanismos sociales y económicos para convertir los recursos y situaciones en hechos prácticos; capacidad de riesgo; autoconfianza (Varela, 2008).

Karl Vesper (1932), establece definiciones del empresario según distintos profesionales: para un economista, es alguien que reúne recursos, mano de obra, materiales y otros activos para generar unos productos de mayor valor mediante cambios, innovaciones y nuevos ordenamientos; para un empresario, es un competidor agresivo y una amenaza, mientras que para otro empresario, es un aliado, un cliente, un proveedor y un buen prospecto de inversión; para algunos políticos, el empresario es un rebelde, descarriado y muy difícil de controlar; pero otros lo ven como una persona que logra que las cosas se hagan; para un filósofo capitalista, es una persona que crea riqueza para él y para otros, que encuentra las mejores formas de utilizar recursos y reducir desperdicios, alguien que produce trabajos que otros están felices de conseguir (Vesper & Gartner, 1997).

Gordon Baty, define la función empresarial como la planeación, el montaje, el desarrollo, la motivación y el éxito de la empresa. Posteriormente, plantea que el éxito empresarial requiere un catalizador que él llama mente empresarial, y caracteriza a esta última como actitud poco compasiva pero no feroz; confianza en la intuición pero también en la racionalidad; capacidad de pensar táctica y estratégicamente; actitud que promueve la acción en el momento oportuno usualmente basado en información incompleta; conjunto mental que integra muchos hechos en un plan de acción; actitud que en definitiva indica: no vine sólo a jugar, vine a ganar (Baty, & Sommer, 2002).

Robert Ronstadt, describe el espíritu empresarial como el proceso dinámico de crear riqueza incremental. La riqueza es creada por individuos que asumen los principales riesgos en términos de capital, tiempo y compromiso personal para proveer valor incremental a sus productos o servicios. Este producto o servicio puede o no ser nuevo o único, pero el valor debe ser de alguna

forma infundido por el empresario, consiguiendo y asignando los recursos y las habilidades necesarias (Varela, 2008).

Jeffrey Timmons (1941), afirma que el espíritu empresarial es la habilidad de crear y construir algo a partir de casi nada; es un acto creativo propio del género humano. Es liberar la energía personal en el inicio y construcción de una empresa u organización, más que mirar, analizar o describir una. Es tomar riesgos calculados y luego hacer todo lo que sea posible para evitar la falla. Es la habilidad de constituir un grupo empresarial fundador que complementa las habilidades y los talentos del empresario líder. Es la destreza para percibir una oportunidad donde otros ven caos, contradicciones, confusiones y peligros.

Es poseer los conocimientos para identificar, acumular y controlar los recursos (a menudo propiedad de otros) y garantizar que no me falten cuando más los necesite. Los empresarios trabajan muy duro, impulsados por una sensación de compromiso muy intensa y una perseverancia muy alta. Ven la copa medio llena en vez de medio vacía. Luchan por la integridad. Se entusiasman con el deseo de compartir y ganar. Usan los fracasos como herramientas de aprendizaje y prefieren eficacia a perfección. Tienen enorme confianza en sí mismos, lo cual les permite creer que pueden afectar los resultados finales de las empresas y de sus vidas (Varela, 2008).

H. Stevenson (1941), plantea que el proceso empresarial es la búsqueda de una oportunidad, sin preocuparse de los recursos que se tienen actualmente bajo control. Afirma que es un estilo administrativo que engloba la búsqueda y el aprovechamiento de la oportunidad sin preocuparse de los recursos que se controlan en la actualidad. El empresario identifica oportunidades, reúne los recursos requeridos, implementa un plan de acción práctico y cosecha las recompensas en una forma flexible y oportuna (Stevenson, Roberts, & Grousbeck, 1994).

Venkataraman, considera que un líder empresarial es aquel que es capaz de imaginar una posibilidad futura de empresas dentro de una estructura de macrofuerzas y tendencias, toma las acciones necesarias para convertir ese futuro en una realidad actual y lo hace con un sentido de urgencia, sin limitarse por el conjunto de recursos que tenga a su disposición, con compromiso y flexibilidad durante el proceso de creación y con el propósito de hacer utilidad en el proceso. Asimismo, considera que la creación empresarial es el proceso de extraer y volver realidad una idea de una nueva empresa del entorno amplio de factores y de tendencias sociales, económicas,

tecnológicas y políticas con la ayuda de los recursos de que generalmente disponemos: talento, imaginación, energía, educación, tiempo y contactos (Venkataraman, 1997).

Kuratko y Hodgetts, definen al empresario como la persona que lidera el proceso dinámico de visión, cambio y creación. Para ello requiere la aplicación de toda su energía y su pasión hacia la creación e implementación de nuevas ideas y de soluciones creativas. Sus ingredientes especiales son: deseo de asumir riesgos calculados en tiempo, capital y carrera; la habilidad de conformar un equipo empresarial; las capacidades creativas para conseguir los recursos necesarios; la capacidad de desarrollar un plan de empresa integral; y, finalmente, la visión para reconocer la oportunidad donde otros ven caos, contradicción y confusión (Kuratko & Hodgetts, 1995).

Alan Gibb (1939), El componente 'motivación y determinación' se relaciona con todo el concepto de factores culturales y de entorno que apoyan o dificultan el proceso de inicio de una nueva empresa. Aspectos como el apoyo que se pueda obtener de la familia, de los socios, de las entidades de apoyo; la actitud de la sociedad frente al proceso empresarial; los objetivos personales; las políticas de gobierno; las facilidades para el establecimiento de la empresa; los logros que a lo largo de su carrera ha alcanzado el empresario, sus experiencias y, sobre todo, su compromiso integral en el proceso empresarial son elementos fundamentales (Gibb, 1990).

Rodrigo Varela (2008), señala que la formación de un empresario es un proceso en el cual intervienen un sinnúmero de variables sociales, culturales, psicológicas y económicas que contribuyen, con un conjunto de conocimientos específicos, a desarrollar una serie de competencias que buscan lograr que este empresario en formación tenga altas probabilidades de convertirse en un empresario exitoso, capaz de generar riqueza y desarrollo social a lo largo de su vida.

Un empresario posee dos tipos de competencias: las competencias de conocimiento, relacionadas con los conocimientos requeridos para el desarrollo de la empresa; y las competencias personales entendidas como las habilidades, comportamientos, actitudes y valores necesarios para convertirse en un empresario exitoso a lo largo del tiempo.

Adicionalmente el modelo contiene seis etapas en el proceso: la de formación en espíritu empresarial la de formación en generación y evaluación de ideas de negocio, la de evaluación de oportunidad de negocio, la de elaboración del plan de negocio, la del proceso de arranque y la de

crecimiento y desarrollo, cada una de ellas apoyadas en un proceso educativo y con recursos especialmente asignados, y todas interrelacionadas.

Para que el empresarismo funcione se necesita que las personas, los líderes empresariales, dispongan de unas competencias básicas en lo personal, o sea un conjunto de valores, creencias, actitudes, modos de reacción y de acción, que se denominan: el Espíritu Empresarial. Algunos autores estudiados por Varela y Bedoya (2006), señalan que las características de los empresarios exitosos son:

- Fuerza vital. Entendida como energía, fuerza, coraje, dedicación, emoción para sacar adelante sus ideas.
- Deseo de superación y progreso. Entendido como el principio de mejoramiento continuo, que los lleva a buscar siempre un estadio superior en sus actividades.
- Capacidad de identificar oportunidades. Entendido como la capacidad de leer el entorno social, económico, político, cultural, comercial, tecnológico, etc. para poder encontrar nuevas oportunidades.
- Visión de futuro. Entendido como la capacidad de percibir tendencias y de prever lo que va a ocurrir.
- Habilidad creadora e innovadora. Entendida como la habilidad de encontrar múltiples formas de solución a los problemas.
- Aceptación y propensión al cambio. Entendida como la capacidad de reaccionar en forma flexible, oportuna y acorde con los nuevos requerimientos que el entorno dispone.
- Iniciativa. Entendida como la capacidad de anticipar, de hacer algo antes que otros lo hagan.
- Libertad / Autonomía / Autogobierno. Entendidos como la posibilidad de tomar sus propias decisiones y asumir la responsabilidad de los resultados logrados, sean ellos favorables o desfavorables. Es el no estar pensando en culpables o en benefactores.
- Capacidad de toma de decisiones con información incompleta. Entendida como la habilidad de aceptar que en la vida casi nunca se tienen a mano todos los datos, y que especialmente el cambio exige decisiones bajo incertidumbre.
- Convicción de confianza en sus facultades. Entendida como la actitud de creer en lo que uno sabe hacer, en sus destrezas, en su conocimiento, en su preparación.

- Actitud mental positiva hacia el éxito. Entendida como optimismo, como visión de triunfo, como capacidad de ganar y salir adelante.
- Compromiso / Constancia / Perseverancia. Entendidos como la dedicación y el esfuerzo continuo hacia el logro de los objetivos.
- Coraje para enfrentar situaciones inciertas y para correr riesgos. Entendida como el valor y el arrojo necesario para atreverse, para osar, para jugar en escenarios riesgosos.
- Capacidad de realización. Entendida como el pragmatismo necesario para llevar a cabo los proyectos.
- Capacidad de administrar recursos. Entendida como la habilidad de hacer un uso eficiente de los diversos recursos de que se disponga.
- Practicabilidad y productividad. Entendida como hacer bien lo que se debe hacer.
- Capacidad de control. Entendida como la capacidad de supervisión y de control de los recursos y las situaciones.
- Inconformismo positivo. Entendido como el aceptar que lo existente es bueno, pero que es sujeto de mejora, es decir, que hay camino de progreso y mejoramiento.
- Soluciones y no problemas. Entendida como la capacidad de pasar de la problemática a la solución ática, del diseño al hecho, de la teoría a la práctica.
- Responsabilidad / Solidaridad / ética. Entendidas como la capacidad de comprender y aplicar la idea de que el progreso y el bienestar se deben construir respetando al ser humano y a la naturaleza, que éste debe beneficiar a todos los actores sociales, y que todos debemos cumplir nuestra labor dentro de un marco ético y de un proceso de conciencia social muy diferente al egoísmo que a veces nos cobija.
- Capacidad de integrar hechos y circunstancias. Entendida como la capacidad de percibir y asimilar los diversos elementos que se dan alrededor de una situación, es ser capaz de armar el rompecabezas.
- Liderazgo. Entendido como la capacidad de lograr que mis compañeros acepten mis ideas y mi accionar porque encuentran en ellas un punto de comunicación y de empatía.

En el cuadro siguiente (Cuadro 2), se presenta tres facetas históricas del emprendedor, el emprendedor especulador, el cual según este enfoque se destacaba por la ambición, la toma de

riesgos, y por ser quien aprovecha las oportunidades. El emprendedor Innovador, según este enfoque además de las habilidades del especulador, este emprendedor se caracteriza por la innovación. Y un último enfoque que es el del proceso empresarial, el cual tiene todas las habilidades relacionadas, pero, además, posee capacidad administrativa.

Cuadro 2.

Evolución histórica de la noción de empresario

Enfoque Emprendedor Especulador 1755-1873		Enfoque Emprendedor Innovador 1873-1950	Enfoque del proceso empresarial 1950-1985
Richard Cantillon François Quesnay Nicholas Baudeau Adam Smith	Jean Baptiste Say Antoine Destutt de Tracy Henri de Saint- Simon David Ricardo Jeremy Bentham John Stuart Mill	Johann Heinrich von Thünen Hans von Mangoldt Leon Walras Alfred Marshall Joseph Schumpeter	David McClelland Peter F. Drucker Albert Shapero Robert Ronstadt Jeffrey A. Timmons Rodrigo Varela
Asumir riesgos Ambición	Ambición Tomar riesgos Aprovecha oportunidades	Ambición Innovador Tomar riesgos Aprovecha oportunidades	Ambición Innovador Tomar riesgos Aprovecha oportunidades Capacidad administrativa

Fuente. Realización propia.

Desarrollo empresarial

Etimológicamente desarrollo es una palabra que se forma a partir del prefijo des- que indica la aplicación de una acción, y del verbo enrollar. Por lo tanto, desarrollar implica la acción contraria a enrollar, como desplegar o extender. El desarrollo es la sucesión, el desenvolvimiento o la evolución de un fenómeno de acuerdo con sus posibilidades y potencialidades. El desarrollo se refiere a la acción de ir de un punto de partida a un punto meta en un periodo de tiempo, siendo el punto meta un estado superior y cualitativamente mejor al punto de partida.

Para el tema que nos compete el fenómeno es la empresa; así pues, el desarrollo empresarial implica la creación de la empresa, y luego del nacimiento de esta, involucra todas aquellas estrategias y acciones que se proponen y ejecutan, para el crecimiento y la mejora en cualquier factor crítico de éxito de esta. El logro de este objetivo va a requerir de las fortalezas del empresario y su personal, para poder alcanzar mejores resultados y sostenibilidad para la compañía. Igualmente, el desarrollo empresarial enfrenta el entorno de la empresa apoyándose en la innovación, para encontrar soluciones a las situaciones que pueden representar una oportunidad o amenaza.

Por otro lado, el desarrollo empresarial implica acción, cambio, y mejora. Es decir, busca implementar acciones que impliquen la óptima administración de los recursos, la capacitación del personal, aumento de la productividad, mejora de procesos, y aumentar la presencia de esta en el mercado a través de cambios en sus productos, servicios y procesos; de manera que fomenten cambios innovadores, que fortalezcan la empresa e incrementan su desempeño, y crecimiento sostenible, generando capacidades para la adaptación de las empresas a diversos cambios que presenta un escenario competitivo incierto (Varela y Bedoya, 2006; Gonzalez, 2014; Ortiz, et al 2020).

Se puede decir entonces que el desarrollo empresarial implica creación, acción, cambio, y mejora, es llevar la empresa desde la iniciativa de un emprendedor a un estado superior cualitativa y cuantitativamente. Involucra también, la formulación e implementación de todas aquellas estrategias y acciones que hagan posible el crecimiento y la mejora en cualquier factor crítico de éxito de esta, y en el marco del entorno empresarial.

Es importante destacar, que el crecimiento empresarial está más ligado al aumento en tamaño, al aumento cuantitativo, y pone el acento en lo tangible; las cantidades; el corto plazo; los resultados; y la productividad. Por su parte el desarrollo empresarial es el aumento de la capacidad funcional, es un mejoramiento, un aumento cualitativo, que se enfoca más en aspectos intangibles; pone el énfasis en la calidad; el largo plazo; el proceso; y la creación de valor.

Así pues, el desarrollo empresarial involucra innovación, gestión del cambio, y mejora continua, es llevar la empresa desde la iniciativa empresarial plasmada en la idea de negocio, a un estado superior cualitativa y cuantitativamente. Implica igualmente, el diseño y ejecución de estrategias

y acciones que hagan realidad el crecimiento y la mejora en cualquier de los recursos y las capacidades de la vida empresarial (Díaz, 2014).

A partir de lo anterior, se pudiera decir que no existiría crecimiento sin desarrollo empresarial, y que incluso el uno depende del otro. O como lo plantea Folch (1999. Citado por Ortiz, et al. 2020), el crecimiento económico es un factor clave que permite generar las condiciones para el desarrollo, si el objetivo del crecimiento fuera el crecer en sí mismo, el desarrollo no estaría asegurado, puesto que existen límites físicos del crecimiento que ponen en riesgo el desarrollo; pero así mismo, el desarrollo en algún momento requerirá de un tamaño (de mercado, musculo financiero, capacidad de planta, plataforma tecnológica) que le permita generar algunas condiciones necesarias para la innovación y la sostenibilidad.

Igualmente, habría que entender que estos no son procesos estáticos que se dan una vez en el ciclo de vida de la empresa. Sino más bien, son procesos dinámicos que se van rotando de forma permanente el discurrir de la existencia de la empresa, generando lo que se podría denominar un continuo de crecimiento desarrollo, o viceversa un continuo desarrollo crecimiento. Que debe ser gestionado por las figuras del gerente y el emprendedor.

Las responsabilidades de la gerencia se enfocan en actividades administrativas y empresariales. Las actividades administrativas se refieren a aquellas que favorecen la disminución de costos o el evitar pérdidas; mientras que las empresariales hacen referencia a aquellas que generan un mayor valor, como la creación de nuevos negocios, productos o servicios (Chandler, 1991; Foss, 1997).

El equipo de alta dirección en el nivel corporativo desempeña tres tipos de funciones corporativas: definición del portafolio, gestión interna y gestión externa. La definición del portafolio se refiere a la manera en que se compone el conjunto de negocios, es decir, se centra en preguntas como ¿en qué negocios estamos?, ¿en cuáles queremos estar? La gestión interna se refiere a la definición de la estructura, la asignación de recursos, el control del desempeño, la centralización de actividades y la participación en la definición competitiva de los negocios. Mientras que la gestión externa se refiere a las actividades definidas por ley y a las de representación ante diferentes grupos de interés (Londoño, 2003; Montoya, 2015).

Emprendimiento, ciclo de vida, y desarrollo empresarial, tiene una clara vinculación. mientras que el crecimiento empresarial está más ligado al aumento en tamaño, al aumento cuantitativo, y pone

el acento en lo tangible; las cantidades; el corto plazo; los resultados; y la productividad. Por su parte el desarrollo empresarial es el aumento de la capacidad funcional, es un mejoramiento, un aumento cualitativo, que se enfoca más en aspectos intangibles; pone el énfasis en la calidad; el largo plazo; el proceso; y la creación de valor. En especial el desarrollo empresarial se visibiliza muy claramente mediante la metáfora del ciclo de vida de la empresa, donde se puede ver la evolución de una compañía desde la introducción, el crecimiento, la madurez, y el declive.

Por otro lado, el desarrollo necesita del crecimiento empresarial y viceversa; sin embargo, estos no son fenómenos estáticos, sino más bien representan un continuo donde los dos procesos se retroalimentan; los cuales requieren ser planificados o al menos gestionados y es aquí donde la gerencia y el emprendimiento juegan papeles determinantes. Por su parte el gerente procura evitar las pérdidas y es quien coordina para que el sistema (modelo de negocio), este funcionando; mientras el emprendedor es quien evita la etapa de declive y realiza el pivotaje al modelo de negocio identificando nuevas oportunidades de mercado.

Discusión y Conclusiones

El análisis permite concluir que el empresario es una figura indispensable en la teoría económica y en la práctica de la gestión empresarial. Lejos de ser un concepto estático, su definición ha evolucionado en función de los retos históricos y de las transformaciones del sistema productivo. La revisión muestra que, si bien el crecimiento empresarial se centra en indicadores cuantitativos, el desarrollo empresarial implica una visión cualitativa orientada a la innovación, la sostenibilidad y la creación de valor social (Díaz, 2014; Ortiz et al., 2020).

En este sentido, el empresario contemporáneo debe ser entendido como un agente estratégico capaz de articular recursos, generar innovación y liderar procesos de cambio. La transición de la visión especuladora a la innovadora, y de esta a la orientada al proceso empresarial, refleja la necesidad de un empresarismo que responda a los desafíos actuales de la globalización, la digitalización y el cambio climático.

Como líneas futuras de investigación se sugiere profundizar en el papel del empresarismo en el contexto latinoamericano, explorando sus vínculos con la sostenibilidad, la transformación digital y las nuevas dinámicas de competitividad global.

Referencias

- Baty, G., & Sommer, B. (2002). True then, true now: A 40-year perspective on the early-stage investment market. *Venture Capital: An International Journal of Entrepreneurial Finance*, 4(4), 289-293.
- Chandler, A. (1991). The Functions of the HQ Unit in the Multibusiness Firm. *Strategic Management Journal*, 12, 31-50.
- Díaz, J. G. (2014). Aproximaciones conceptuales al desarrollo empresarial. *Aglala*, 5(1), 86-106.
- Formichella, M. (2004). El concepto de emprendimiento y su relación con la educación, el empleo y el desarrollo local. Buenos Aires, Argentina.
- Foss, N. J. (1997). On the Rationals of Corporate Headquarters. *Industrial and Corporate Change*, 6(2), 313-338.
- Gibb, A. (1990). Entrepreneurship and intrapreneurship – exploring the differences. In *New Findings and Perspectives in Entrepreneurship*. Aldershot: Gower.
- Hébert, R., & Link, A. (2007). Historical perspectives on the entrepreneur. *Foundations and Trends in Entrepreneurship*, 2(4), 261-408.
- Kuratko, D. F., & Hodgetts, R. M. (1995). *Entrepreneurship: A contemporary approach*. Dryden Press.
- Montoya, L. M. R. (2015). El equipo de alta gerencia en una empresa multinegocios. Caso Suramericana SA. *Revista Ciencias Estratégicas*, 23(33), 121-133.
- Ortiz, L., Sánchez, L., Ferrer, N., & Angulo, R. (2020). Desarrollo y crecimiento económico: Análisis teórico desde un enfoque cuantitativo. *Revista de Ciencias Sociales*, 26(1), 233-253.
- Primo Tapia, W., & Turizo Tapia, H. (2017). Emprendedor y empresario: una construcción desde la dinámica del pensamiento económico. *Inquietud Empresarial*, 16(1), 15-52.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2014). *Administración*. México: Pearson.

- Stevenson, H., Roberts, M., & Grousbeck, H. I. (1994). *New business ventures and the entrepreneur*. Irwin.
- Tarapuez Chamorro, E., & Botero Villa, J. J. (2007). Algunos aportes de los neoclásicos a la teoría del emprendedor. *Cuadernos de Administración*, julio-diciembre, 39-63.
- Varela, R., & Bedoya, O. (2006). Modelo conceptual de desarrollo empresarial basado en competencias. *Estudios Gerenciales*, 22(100), 91-111.
- Varela, R. (2008). *Innovación empresarial. Arte y ciencia en la creación de empresas* (3.^a ed.). Pearson Educación de Colombia Ltda.
- Venkataraman, S. (1997). The distinctive domain of entrepreneurship research. *Advances in Entrepreneurship, Firm Emergence and Growth*, 3(1), 119-138.
- Vesper, K. H., & Gartner, W. B. (1997). Measuring progress in entrepreneurship education. *Journal of Business Venturing*, 12(5), 403-421.



Universidad
del Tolima



ACREDITADA
DE ALTA CALIDAD

¡Construimos la universidad que soñamos!

**Instituto de Educación
a Distancia**



@idead.ut



@ideadUT



@idead_ut



@idead.unitolima