

PERFIL GERENCIAL Y DESEMPEÑO FINANCIERO EN EMPRESAS DEL ÁREA METROPOLITANA DE BUCARAMANGA¹

Margarita María Plata Duran² y Aura Cecilia Pedraza Avella³

Universidad Pontificia Bolivariana Bucaramanga -Universidad Industrial de Santander / Artículo de Investigación científica e Innovación / Recibido: 20 de Junio de 2013
Aceptado: 08 de noviembre de 2013.

RESUMEN

El presente estudio tiene como objetivo identificar la relación del desempeño empresarial con las características socio-demográficas y de capital humano de los gerentes del Área Metropolitana de Bucaramanga como factores integrantes de un perfil gerencial. Partiendo de la revisión de la literatura, el desarrollo metodológico se basa en un análisis estadístico descriptivo de corte transversal mediante el cual se identificaron 329 gerentes del Área Metropolitana de Bucaramanga – Colombia como muestra representativa del total existente. En los resultados se encontró una participación característica del sector comercio, seguido por los sectores de empresas de servicios, industriales y primario, siendo esto coherente con la realidad regional descrita en otros estudios; el perfil del gerente promedio tiene una edad entre cuarenta y cincuenta años, es de género masculino, casado, con experiencia laboral de más de veinte años y con título universitario. Se concluye que existen diferencias en el desempeño financiero de las empresas acorde a las características socio-demográficas y de capital humano del gerente.

Palabras claves

Gestión de empresas, Perfil gerencial, Factores Socio-demográficos.

JEL: M21, M29, Q5.

Si va a Referenciar este artículo / To quote this article / Se for citar este artigo

Plata, M. & Pedraza, A. (2013). Perfil gerencial y desempeño financiero en empresas del Área Metropolitana de Bucaramanga, *Revista Económicas CUC*, Vol. 34(2), pp 67-82 Barranquilla, Colombia.

1. Este artículo es producto del trabajo de investigación titulado "Relación del perfil y estilo de liderazgo del gerente en el éxito de las empresas del Área Metropolitana de Bucaramanga" adelantado para optar al título de Maestría en Ingeniería Industrial de la Universidad Industrial de Santander.

2. Ingeniera Industrial, Universidad Industrial de Santander, Magister (c) en Ingeniería Industrial, Especialista en Gerencia de la Universidad Pontificia Bolivariana, Especialista en Diseño de Soluciones Financieras de la Universidad Autónoma de Bucaramanga. Docente de Planta en la Facultad de Administración de Empresas de la Universidad Pontificia Bolivariana Bucaramanga. Integrante de los Grupo de Investigación Saberes, Educación y Docencia (SED) y del Grupo de Investigación en Administración (GIA). Experiencia Laboral en el sector real y financiero. Consultora Empresarial. margarita.plata@upb.edu.co.

3. Ingeniera Industrial, Magister en Economía, Doctora en Ciencias Económicas. Docente de Planta en la Escuela de Estudios Industriales y Empresariales de la Universidad Industrial de Santander. Integrante del Grupo de Investigación Finance and Management. Consultora Empresarial. acecipe@uis.edu.co

Profile management and financial performance in metropolitan area companies Bucaramanga

ABSTRACT

The present study aims to identify the relationship of corporate performance with the socio-demographic and human capital management. Based on the literature review, methodological development is based on a descriptive transversal analysis identifying 329 managers of the Metropolitan Area of Bucaramanga- Colombia as a representative sample of total. In the results was found representative participation about the economic activity, first was trade sector, followed by utilities, industrial and primary sectors, and companies presenting shows consistency with reality regional, being consistent with regional reality described in previous studies; An average manager is aged between forty and fifty years, male, married, with working experience over twenty years and has earned an university degree. Research concludes that there are differences in the financial performance of the companies according to the socio-demographic and human capital characteristics of managers.

Keywords

Management, Financial Management, Profile of manager, Socio-Demographics factors, Human Capital Factors.

JEL: M21, M29, Q5.

Perfil gerencial e desempenho financeiro em empresas da área metropolitana de Bucaramanga

RESUMO

O presente estudo tem como objetivo identificar a relação do desempenho empresarial com as características sociodemográficas e de capital humano dos gerentes da Área Metropolitana de Bucaramanga como fatores integrantes de um perfil gerencial. Partindo da revisão da literatura, o desenvolvimento metodológico baseia-se em uma análise estatística e descritiva de corte transversal através da qual se identificaram 329 gerentes da Área Metropolitana de Bucaramanga, Colômbia, como amostra representativa do total existente. Nos resultados encontrou-se uma participação característica do setor comércio, seguido pelos setores de empresas de serviços, industriais e primários, sendo isso coerente com a realidade regional descrita em outros estudos. O perfil do gerente médio tem uma idade entre quarenta e cinquenta anos, é de gênero masculino, casado, com experiência laboral de mais de vinte anos e com título universitário. Conclui-se que existem diferenças no desempenho financeiro das empresas conforme as características sociodemográficas e de capital humano do gerente.

Palavras chave

Gestão de empresas, Perfil gerencial, Fatores Sociodemográficos.

JEL: M21, M29, Q5.

INTRODUCCIÓN

Las empresas son organizaciones que promueven el desarrollo económico de las naciones y se posicionan como la unidad básica en el mundo capitalista como principal fuerza impulsora e inseparable del progreso económico (Shumpeter, 1934). Desde la concepción de la empresa y el impacto que éstas tienen en la economía de una región, nación y el mundo, es fundamental estudiar los factores que influyen en las organizaciones e individuos que participan en el desarrollo económico.

Los individuos que dirigen a las empresas poseen características personales que junto con sus experiencias y capacidades orientan el cumplimiento de los objetivos organizativos. Estas características individuales de los dirigentes han sido asociadas a factores socio-demográficos y de capital humano por diversos autores, siendo reiterativo que características como el estado civil, edad, educación y experiencia son preponderantes en la influencia que infunden a las organizaciones (Northouse, 2004).

En esta temática, autores a nivel mundial plantearon la teoría del Escalón de Arriba, Upper Echelon Perspective (Hambrick & Mason, 1984), en la cual sustentan que los resultados de la organización son en parte producto de las características socio-demográficas como el género, la edad y estado civil, así como los factores de capital humano (Becker, 1964) del líder de la empresa, tales como educación y experiencia que de manera concurrente en la literatura se evidencian como parte fundamental en los resultados organizativos y que permiten mejorar el ingreso de las empresas (Becker, 1975; Bass, 1985).

Por otra parte, se asevera que en la efectividad de las acciones de los dirigentes de las empresas intervienen otras características de las organizaciones como el tamaño de la empresa y el sector económico al cual pertenecen (Bass, 1990), dado que el perfil de estos varía para diferentes poblaciones, culturas y organizaciones (Schwartz, 2001). Por tanto, las características de contexto (sector económico y tamaño), socio-

demográficas (edad, género y estado civil) y de capital humano (educación y experiencia) de un dirigente empresarial son indispensables al explicar los resultados organizativos.

Es por esto que se plantea la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuál es la relación de las características socio-demográficas y de capital humano de los gerentes de las empresas del Área Metropolitana de Bucaramanga – Colombia en el desempeño financiero de las empresas que dirigen?

Para responder dicha pregunta, se caracterizaron los gerentes del Área Metropolitana de Bucaramanga y sus empresas, mediante una investigación de tipo cuantitativo, contando para ello con la participación de una muestra estadística representativa de 329 unidades. A continuación se expone la revisión de la literatura realizada, la descripción de la metodología seguida en el estudio, el análisis de los datos y la exposición de los resultados obtenidos. Finalmente, se presentan las conclusiones y las referencias bibliográficas.

FUNDAMENTOS TEÓRICOS

Desempeño empresarial

La medición del desempeño de las empresas como exitosas y no exitosas ha sido abordado por diversos autores desde medidas objetivas como la rentabilidad, el flujo de caja, las ventas y las utilidades (Chandler & Hanks, 1993; Cressy, 1996; Meyer & Roberts, 1986; Sandberg & Hofer, 1987; Schutjens & Wever, 2000); otros autores, toman el éxito empresarial desde medidas subjetivas como la personalidad del dirigente de la organización y factores exógenos de mercado, de producto o variables relacionadas con el sector económico al cual pertenecen las empresas (Stuart & Abetti, 1987; Covin & Slevin, 1989; Duchesneau & Gartner, 1990).

La medición del desempeño de una organización desde la rentabilidad de los activos empresariales como el margen que se obtiene de la relación de los beneficios con las ventas, son las medidas objetivas más utilizadas, dado que

permiten determinar el éxito de las organizaciones (Cressy, 1996). Siendo este comportamiento competitivo relacionado en sectores económicos similares reconocen la existencia de diferencias estables en las estrategias y rentabilidades, dado que la estructura de un sector influencia las reglas del juego de éste (Porter, 1980).

Por otro lado, la comparación de un indicador de beneficio neto con el activo neto, es tomada como una medida de eficacia de las empresas en la utilización de sus inversiones y, aún de mayor relevancia, un factor de comparación en las empresas pertenecientes al mismo sector (McDonald & Morris, 1984; Meyer & Roberts, 1986; Sandberg&Hofer, 1987).

Factores Socio-demográficos y de Capital Humano

Dentro de la literatura científica, existen diversos estudios que han abordado el interés por identificar el perfil de un gerente y la importancia de éste en el desempeño organizativo (Cooper et al., 1994). Factores como la educación, la experiencia general de trabajo y la experiencia en la industria del dirigente soportan el éxito empresarial (Peterson et al., 1983; Lee & Tsang, 2001).

Así mismo, los estudios muestran la relación significativa del crecimiento empresarial y el perfil (Gundry&Welsch, 2001); igualmente, se identifican diferencias en esta relación acorde a sectores económicos, tamaños de empresas y regiones geográficas. Los principales consensos encontrados en la revisión de literatura, los cuales hacen énfasis sobre todo en las características demográficas, de capital humano y social de los dirigentes, relacionan estos factores con el desempeño financiero de las empresas como se muestran en la Tabla 1.

En Noruega, se encontraron relaciones altamente significativas entre el perfil del empresario, el sector industrial, la localización y el crecimiento de las empresas en un estudio sobre 250 empresarios de cuatro ciudades diferentes (Kolvereid, 1992). Igualmente se investigaron factores determinantes del desempeño de las

empresas (Brush & Chaganti, 1988), encontrando que el perfil de los dirigentes de 195 empresas minoristas del centro de Nueva Jersey (Estados Unidos), así como los recursos humanos y organizativos (experiencia del propietario en la industria y el compromiso, las aptitudes del personal, características socio-demográficas, entre otros), tenían una gran relación en los resultados organizativos. De manera coincidente se aplicó la teoría del escalón de arriba en 69 empresas canadienses analizando los resultados positivos financieros y encontrando significancia alta con características demográficas (edad, género y estado civil) de los gerentes (Waldman et al., 2004).

Así mismo, en Israel se caracterizó al dirigente empresarial (Carmeli&Tishler 2006) relacionándolo con el desempeño empresarial en un trabajo de campo con 93 ejecutivos de empresas, en donde los resultados muestran la identificación de características como las capacidades de gestión, al igual que el de las variables que representan a factores organizativos como los sectores industriales, tamaño y edad de la empresa. Adicionalmente, en una investigación aplicada a los dirigentes de 25 unidades estratégicas del hospital de psiquiatría de Kaunas en Lituania (Kaminskas et al., 2011), se validó que la edad y el género tienen una alta relación significativa con los resultados de la institución. Al norte de Chipre, se identificaron las diferencias existentes en el perfil de los dirigentes acorde al género y caracterizaron las mujeres empresarias (Eyupoglu & Saner, 2011); con una muestra de 176 mujeres empresarias encontraron relaciones significativas del perfil personal (edad, estado civil, entre otras) con factores propios de las características de su negocio (sector económico, tamaño de la empresa, región geográfica).

Para Colombia, se estudiaron las diferencias del perfil de los gerentes de las organizaciones públicas y las privadas (Toro, 1993) cuando se interrelacionan variables de motivación y otras como el género, antigüedad en el cargo y edad. Otro estudio realizado a 72 empresas colombianas (Ogliastri, 2005) acerca del liderazgo organizacional identificó como características de los dirigentes las de relaciones humanas y

Tabla 1. Resumen revisión de literatura

FACTORES	FACTORES RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO	AUTORES
FACTORES SOCIO-DEMOGRÁFICOS	Edad	Hambrick y Mason (1984), Brush y Chaganti (1998), Northouse (2004), Waldman, Javidan y Varella (2004), Eyupoglu y Saner (2011), Kaminskas, Bartkus y Pilinkus (2011)
	Género	Hambrick y Mason (1984), Toro (1993), Brush y Chaganti (1998), Waldman, Javidan y Varella (2004), Eyupoglu y Saner (2011), Kaminskas, Bartkus y Pilinkus (2011), Lucky y Minai (2012)
	Estado Civil	Hambrick y Mason (1984), Brush y Chaganti (1998), Northouse (2004), Waldman, Javidan y Varella (2004), Eyupoglu y Saner (2011)
FACTORES DE CAPITAL HUMANO	Educación	Becker (1964), Becker (1975), Bass (1985), Bass (1990), Davidsson (1991), Kolvereid (1992), Markman y Barón (2003), Northouse (2004), Waldman, Javidan y Varella (2004), Ogliastri (2005), Eyupoglu y Saner (2011)
	Experiencia	Becker (1964), Becker (1975), Bass (1985), Bass (1990), Davidsson (1991), Kolvereid (1992), Brush y Chaganti (1998), Markman y Barón (2003), Northouse (2004), Waldman, Javidan y Varella (2004), Ogliastri (2005), Eyupoglu y Saner (2011)
CARACTERÍSTICAS DE LA EMPRESA	Sector Industrial	Kolvereid (1992), Schwartz (2001), Carmeli y Tishler (2006), Eyupoglu y Saner (2011)
	Zona geográfica (localización)	Kolvereid (1992), Schwartz (2001), Waldman, Javidan y Varella (2004), Eyupoglu y Saner (2011)

Fuente: Elaboración propia.

personales. Igualmente, otro aporte investigativo en el contexto, identificó las diferencias en el perfil de los dirigentes de empresas, incluyendo características de capital humano, según su ubicación en las principales Áreas Metropolitanas de Colombia (Plata & Pedraza, 2012) con base en la Gran Encuesta Integrada de Hogares del último trimestre del año 2010, de la cual se tomaron la totalidad de empleadores de la muestra realizada por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), correspondientes a 1.322.179 empleadores en la población nacional. Como resultados de importancia para la investigación del perfil gerencial, se muestran que los factores de capital humano como la experiencia y el nivel educativo presentan diferenciaciones de perfil en los contextos regionales. Hasta ahora, no se encuentran estudios para el país que relacionen el perfil gerencial con el desempeño empresarial.

METODOLOGÍA

Esta investigación se desarrolló de manera

transversal mediante un estudio no experimental cuantitativo, explorando la relación entre el desempeño empresarial y el perfil del gerente desde sus características socio-demográficas y de capital Humano. La población objetivo fueron los gerentes de las empresas del Área Metropolitana de Bucaramanga, entrevistándose una muestra representativa de 329 unidades, estratificada acorde a los sectores económicos (primario, industrial, comercio y servicios); base suministrada por la Cámara de Comercio de Bucaramanga. Las variables de estudio fueron el desempeño empresarial medido en términos de rentabilidad de activos, las variables socio-demográficas de edad, género y estado civil y las variables correspondientes al capital humano que son la experiencia y el nivel de escolaridad.

El cuestionario utilizado como instrumento para medir las variables contenía preguntas formuladas con base en la Gran Encuesta Integrada de Hogares realizada por la Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). El análisis de los datos se realizó con el programa estadístico SPSS versión 18.

RESULTADOS

Caracterización de las empresas del Área Metropolitana de Bucaramanga-AMB Colombia

Teniendo en cuenta el sector al cual pertenecen las empresas, se observó una participación representativa del sector comercio (49%), seguido por los sectores de empresas de servicios, industriales y primario con un 26%, 22% y 3% respectivamente; estos resultados muestran la coherencia con la realidad empresarial regional (ver tabla 2).

En la tabla 3 se observa que las empresas de tamaño micro y pequeño tienen una alta participación en el Área Metropolitana de Bucaramanga. Esto se mantiene para cada uno de los sectores (Ver Gráfica 1).

Caracterización del perfil de los gerentes del Área Metropolitana de Bucaramanga – AMB Colombia

Las medidas de tendencia central de las variables analizadas muestran un perfil característico del gerente del Área Metropolitana de Bucaramanga con una edad entre 40 y 50 años, casado, de género masculino, universitario, con experiencia laboral mayor a 20 años y experiencia en la empresa entre 5 y 10 años.

La información de la Tabla 4 muestra diferencias existentes en la edad de los gerentes del Área Metropolitana de Bucaramanga, los cuales se encuentran representados en rangos de 40 a 50 años, seguido por el rango de 30 a 40 años, presentándose en menor participación quienes tienen edades menores de 30 años, mayores de 60 años y que oscilan entre 50 y 60 años.

Como se observa en la Tabla 5, el estado civil característico de los gerentes del Área Metropolitana de Bucaramanga es el casado, siendo también de importante representación quienes son solteros. El estado civil de menor participación es quienes no están casados y viven en pareja hace menos de dos años o más; antecediéndole a este estado quienes son

divorciados y viudos.

El análisis por género, como se muestra en la Tabla 6, presenta mayor intervención de los hombres como gerentes.

Por otro lado, el nivel de escolaridad del gerente del Área Metropolitana de Bucaramanga está mayormente representado por los que poseen título universitario (42%); con menores participaciones se encuentra el ser bachiller (19%), tener un postgrado (17%), ser técnico o tecnólogo (17%) y, con una menor representación, los que no poseen título de bachiller (4%), como se observa en la tabla 7.

Dentro de los títulos universitarios que han obtenido los gerentes del AMB está el de Administración de Empresas (37,1%), seguido por las carreras de Ingeniería Industrial (8,6%), Ingeniería civil (7,9% cada una), Contaduría Pública (5,7%), Derecho (5,7%) . Las demás carreras universitarias presentan representaciones bajas.

Los gerentes del Área Metropolitana que poseen un nivel de escolaridad de postgrado, han obtenido en su mayoría el título de Maestría en Administración de Empresas (MBA) (18%), con menor participación en porcentajes de quienes han realizado especializaciones en finanzas (7%), alta gerencia (5%), gerencia (5%), recursos humanos (4%), gerencia financiera (4%) y mercadeo (4%). Los demás postgrados presentan baja representación.

En cuanto a la experiencia laboral de los dirigentes empresariales a nivel regional, como se puede ver en la Tabla 8, la mayoría ha trabajado más de 20 años (54%), seguido por el rango de 15 y 20 años y el rango entre 10 y 15 años, presentándose en menor participación quienes poseen experiencia entre 5 y 10 años y menor a 5 años.

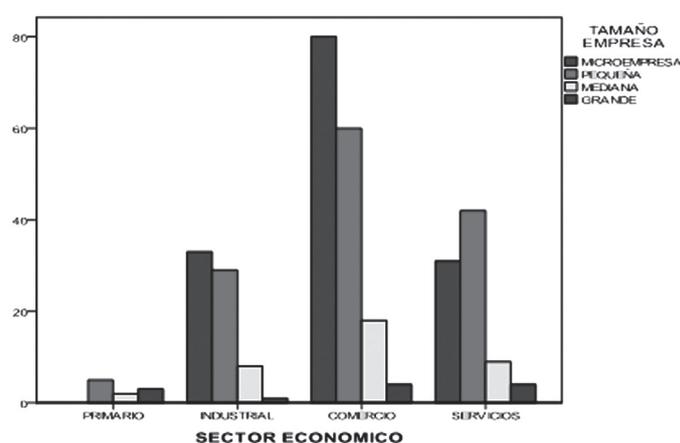
La información de la tabla 9 mostró diferencias existentes en la experiencia laboral propiamente ejercida en el mismo sector industrial por los dirigentes empresariales a nivel regional, los cuales se encuentran representados

Tabla 2: Composición sectorial de las empresas del AMB.

Sector	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Primario	10	3%	3%
Industrial	71	22%	25%
Comercio	162	49%	74%
Servicios	86	26%	100%
Total	329	100%	

Fuente: Elaboración propia.

Gráfica 1: Tamaño de empresas en los sectores económicos.



Fuente: Elaboración propia.

Tabla 3: Composición de las empresas del AMB por tamaño.

Tamaño	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Microempresa	144	44%	44%
Pequeña	136	41%	85%
Mediana	37	11%	96%
Grande	12	4%	100%
Total	329	100%	

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 4: Edad de los gerentes del AMB.

EDAD	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
< 30 años	13	4%	4%
>30 años y <40 años	72	22%	26%
>40 años y <50 años	135	41%	67%
>50 años y <60 años	68	21%	88%
> 60 años	41	12%	100%
Total	329	100%	

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 5: El estado civil del gerente del AMB.

ESTADO CIVIL	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
No está casado(a) y vive en pareja hace menos de dos años	2	1%	1%
No está casado (a) y vive en pareja hace dos años o más	7	2%	3%
Casado	245	74%	77%
Divorciado	18	5%	83%
Viudo	5	2%	84%
Soltero	52	16%	100%
Total	329	100%	

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 6: El género del gerente del AMB.

GENERO	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Hombre	221	67%	67%
Mujer	108	33%	100%
Total	329	100%	

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 7: Nivel de Escolaridad del gerente del AMB.

NIVEL DE ESCOLARIDAD	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
No Bachiller	14	4%	4%
Bachiller	62	19%	23%
Técnico o Tecnólogo	57	17%	40%
Universitario	139	42%	83%
Postgrado	57	17%	100%
Total	329	100%	

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 8: Experiencia Laboral del gerente del AMB.

EXPERIENCIA LABORAL	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
ménos 5 años	3	1%	1%
entre 5 y 10 años	32	10%	11%
entre 10 y 15 años	48	15%	25%
entre 15 y 20 años	68	21%	46%
más de 20 años	178	54%	100%
Total	329	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 9: Experiencia en el sector del gerente del AMB

EXPERIENCIA EN EL SECTOR	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
ménos 5 años	11	3%	3%
entre 5 y 10 años	52	16%	19%
entre 10 y 15 años	66	20%	39%
entre 15 y 20 años	75	23%	62%
más de 20 años	125	38%	100%
Total	329	100%	

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 10: Experiencia en el sector del gerente del AMB.

EXPERIENCIA EN LA EMPRESA	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
ménos 5 años	30	9%	9%
entre 5 y 10 años	91	28%	37%
entre 10 y 15 años	63	19%	56%
entre 15 y 20 años	62	19%	75%
más de 20 años	83	25%	100%
Total	329	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 11: Indicadores promedio sectoriales.

Sector Económico	Rentabilidad de Activos promedio
Primario	3,23%
Industrial	3,19%
Comercio	8,34%
Servicios	5,05%

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 12: Desempeño de las empresas del AMB.

Desempeño	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Superior	270	82%	82%
Inferior	59	18%	100%
Total	329	100%	

Fuente: Elaboración propia.

en experiencia de más de 20 años, seguido por el rango de 15 y 20 años y el rango entre 5 y 10 años, presentándose en menor participación quienes poseen experiencia entre 10 y 15 años y menor a 5 años.

La tabla 10 evidenció diferencias existentes en la experiencia laboral de los dirigentes

en la empresa donde trabaja actualmente, encontrándose que mayoritariamente se tiene experiencia de más de 20 años, seguido por el rango de 15 y 20 años y el rango entre 10 y 15 años, presentándose en menor participación quienes poseen experiencia en el rango entre 5 y 10 años y menor a 5 años.

En cuanto al desempeño empresarial, con base en la revisión de literatura, se mide el éxito de las organizaciones del AMB de acuerdo al nivel superior o inferior de la Rentabilidad de Activos (ROA), frente a los promedios sectoriales (ver tabla 11).

En la tabla 12, se observa que el 82% de las empresas del Área Metropolitana de Bucaramanga tienen un índice de rentabilidad de activos superior al promedio sectorial; así mismo, el 32% presentaron un índice inferior.

El desempeño empresarial y el perfil gerencial en el Área Metropolitana de Bucaramanga-AMB Colombia

Teniendo en cuenta solamente las empresas cuyo índice financiero de rentabilidad de activos ROA se ubica por encima del promedio sectorial, se identifica que los gerentes con edad entre 40 y 50 años, casados y de género masculino, dirigen empresas exitosas (ver tablas 13, 14 y 15).

Por otra parte, las empresas con desempeño financiero superior están representadas mayoritariamente por gerentes con un nivel de escolaridad universitario, como se observa en la tabla 16.

Así mismo, la experiencia laboral de los gerentes en empresas con desempeño por encima del promedio sectoriales sobretodo superior a 10 años (ver tabla 17).

En cuanto a la experiencia en el mismo sector, hay una alta representación de gerentes que llevan trabajando allí más de 20 años y dirigen empresas exitosas; en cambio es poca la presencia de aquellos con experiencia menor a 5 años (ver tabla 18).

De igual manera, los gerentes con experiencia en la empresa superior a 5 años tienen una mayor representatividad en las organizaciones con desempeño superior financiero, siendo poco relevante la experiencia menor a 5 años (ver tabla 19).

Buscando disparidades existentes en el

desempeño financiero de las empresas, se encontró que hay diferencias según las características socio-demográficas y de capital humano de los gerentes que las dirigen.

En la tabla 20 se observa que en el rango de edad entre 40 y 50 años los gerentes dirigen empresas exitosas en mayor proporción que quienes dirigen las no exitosas, resaltando el porcentaje inferior de las no exitosas en las categorías de 30-40 y 40-50 y en cambio superan a las exitosas en las categorías de menos de 30 y más de 60; por otra parte, analizando estos rangos de edad, quienes son menores de 30 años tienen una menor trayectoria laboral lo cual incide en el éxito de las empresas que dirigen, al igual que quienes son mayores de 60 años, quienes a pesar de su trayectoria laboral entran en una etapa de pérdida de vigencia en la dirección de empresas.

En referencia al estado civil, no se observan mayores diferencias entre la dirección de empresas exitosas y no exitosas.

Teniendo en cuenta el género y la diferenciación de dirigir empresas no exitosas, se observa que las mujeres gerente tienen un mayor porcentaje. Los gerentes acorde con su nivel de escolaridad presentaron diferencias en el desempeño financiero de las empresas que dirigen. Se resalta que el 63% de los gerentes con título de universidad o postgrado dirigen empresas exitosas. Por otra parte, los gerentes que dirigen a las empresas no exitosas, en un 27%, poseen título de bachiller o menos; en un 27%, título universitario y en un 19%, título de postgrado.

Por otra parte, teniendo en cuenta las características socio-demográficas (edad, género y estado civil) y las de capital humano, se resalta que en las primeras no existen mayores diferencias en la dirección de empresas no exitosas, mientras que en las de capital humano (escolaridad y experiencia) es evidente que quienes tienen niveles de formación menor, dirigen empresas no exitosas.

Así mismo, y teniendo en cuenta los años de experiencia laboral de los dirigentes en relación con el éxito de las empresas, se observa en la

Tabla 13: Desempeño de los gerentes de empresas del AMB por edad.

		EDAD				
		< 30 años	>30 años y <40 años	>40 años y <50 años	>50 años y <60 años	> 60 años
RENTABILIDAD DE ACTIVOS SUPERIOR	EXITOSAS	3%	23%	42%	20%	11%

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 14: Desempeño de los gerentes de empresas de AMB por estado civil.

		ESTADO CIVIL					
		No está casado(a) y vive en pareja hace menos de dos años	No está casado (a) y vive en pareja hace dos años o más	Casado	Divorciado	Viudo	Soltero
RENTABILIDAD DE ACTIVOS SUPERIOR	EXITOSAS	1%	2%	74%	6%	1%	16%

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 15: Desempeño de los gerentes de empresas de AMB por género.

		GENERO	
		Hombre	Mujer
RENTABILIDAD DE ACTIVOS SUPERIOR	EXITOSAS	68%	32%

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 16: Desempeño de los gerentes de empresas del AMB por nivel de escolaridad.

		ESCOLARIDAD				
		No Bachiller	Bachiller	Técnico o Tecnólogo	Universitario	Postgrado
RENTABILIDAD DE ACTIVOS SUPERIOR	EXITOSAS	4%	18%	15%	46%	17%

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 17: Experiencia Laboral de los gerentes de empresas del AMB.

		EXPERIENCIA LABORAL				
		ménos 5 años	entre 5 y 10 años	entre 10 y 15 años	entre 15 y 20 años	más de 20 años
RENTABILIDAD DE ACTIVOS SUPERIOR	EXITOSAS	1%	10%	16%	20%	53%

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 18: Experiencia en el sector de los gerentes de empresas del AMB.

		EXPERIENCIA EN EL SECTOR				
		ménos 5 años	entre 5 y 10 años	entre 10 y 15 años	entre 15 y 20 años	más de 20 años
RENTABILIDAD DEACTIVOS SUPERIOR	EXITOSAS	4%	17%	21%	21%	37%

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 19: Experiencia en la empresa de los gerentes de empresas del AMB.

		EXPERIENCIA EN LA EMPRESA				
		ménos 5 años	entre 5 y 10 años	entre 10 y 15 años	entre 15 y 20 años	más de 20 años
RENTABILIDAD DEACTIVOS SUPERIOR	EXITOSAS	9%	27%	21%	18%	25%

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 20: Empresas exitosas y la edad de los gerentes de empresas del AMB.

		EDAD				
		< 30 años	>30 años y <40 años	>40 años y <50 años	>50 años y <60 años	> 60 años
RENTABILIDAD DEACTIVOS	EXITOSAS	3%	23%	42%	20%	11%
	NO EXITOSAS	7%	15%	37%	22%	19%

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 21: Empresas exitosas y experiencia en la empresa de los gerentes de empresas del AMB.

		EXPERIENCIA EN LA EMPRESA				
		ménos 5 años	entre 5 y 10 años	entre 10 y 15 años	entre 15 y 20 años	más de 20 años
RENTABILIDAD DEACTIVOS	EXITOSAS	9%	27%	21%	18%	25%
	NO EXITOSAS	10%	31%	10%	22%	27%

Fuente: Elaboración propia.

mayoría de categorías mantienen proporciones similares entre quienes dirigen las no exitosas; sin embargo, existe una mayor proporción de empresas exitosas con gerentes cuya experiencia es menor a 20 años, en comparación con las no exitosas. Similar comportamiento se observa respecto a la experiencia en el sector y en la empresa (ver tabla 21).

CONCLUSIONES

Se identificó en el estudio, un perfil de los gerentes del Área Metropolitana de Bucaramanga-Colombia, haciendo énfasis en la influencia de las características socio-demográficas (edad, estado civil y género) y de capital humano (experiencia y nivel de escolaridad), con respecto al desempeño empresarial.

Igualmente se hizo evidente la existencia de un perfil característico del gerente de una empresa exitosa relacionado con sus características socio-demográficas y capital humano, lo cual se direcciona hacia el planteamiento de Hambrick & Mason (1984). Se resalta que a pesar de existir diferencias en el perfil predominante del gerente exitoso, con respecto a sus características de edad, género y estado civil (socio-demográficas), los factores de escolaridad y experiencia (capital humano), presentan mayores diferencias con quienes dirigen empresas no exitosas.

El perfil predominante identificado muestra que el gerente del Área Metropolitana de Bucaramanga se caracteriza por tener un rango de edad entre 40 y 50 años, de estado civil casado, hombre y poseer título universitario; además, tiene experiencia laboral superior a 20 años, siendo la experiencia en el sector y en la empresa superior a 5 años.

Se resaltan evidencias que relacionan el éxito empresarial con el nivel de escolaridad como lo encontraron Eyopoglu & Saner (2011), observándose que a mayor nivel de estudios de los gerentes, existe una mayor existencia de dirigir empresas exitosas.

La edad del gerente se relaciona con el desempeño de las organizaciones que dirigen, específicamente quienes poseen edad superior a 60 años representan a empresas no exitosas; similares resultados a los encontrados por Kaminskis, Bartkus & Pilinkus (2011). Así mismo, la relación existente entre la experiencia (laboral, en el sector y en la empresa) y el éxito de las empresas, siendo evidente que las empresas tendrán mayor éxito con gerentes hasta con 20 años de experiencia; una vez los gerentes tienen 20 años de experiencia o más, las empresas que dirigen son menos exitosas.

Por otra parte, es importante dar continuidad en la comprobación de las diferencias presentadas mediante ejercicios econométricos que muestren la significación. Igualmente, es importante realizar futuras investigaciones mediante el desarrollo científico en otros contextos que permitan la posibilidad de comparar los resultados.

Como aporte a las empresas del Área Metropolitana de Bucaramanga se determinaron algunos factores que inciden en el desempeño organizacional, lo cual genera un espacio de educación a nivel empresarial que coadyuve en la dinámica de personal.

REFERENCIAS

- Bass, B. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. New York: Free Press.
- Bass, B. (1990). *Handbook of leadership: A Survey of Theory and Research*. New York: Free Press.
- Becker, G. (1964). *Human Capital*. Nueva York: NBER, Columbia University Press, Ed. 2.
- Becker, G. (1975). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education, National Bureau for Economic Research*. Nueva York: NBER, Columbia University Press, Ed. 2.
- Brush, C. & Chaganti, R. (1988). Businesses without Glamour? An analysis of resources on Performance by size And age in small Service and retail firms. *Journal of Business Venturing*, Vol(14), pp. 233–257.
- Carmeli, A. & Tishler, A. (2006). The relative importance of the top management team's managerial skills. *International Journal of Manpower*, Vol. 27(1), pp. 9-36.
- Chandler, G. & Hanks, S. (1993). Measuring the Performance of Emerging Businesses: A Validation Study. *Journal of Business Venturing*, Vol (8), pp. 391-408.
- Cooper, A. & Gimeno-Gascon, J. & Woo, Y. (1994). Initial human and financial capital as predictors of new venture performance. *Journal of Business Venturing*, 9(5), 371-395.
- Covin, G. & Slevin, P. (1989). Strategic management of small firms in hostile and benign environments. *Strategic Management Journal*, Vol. 10(1), pp. 75-87.

- Cressy, R. (1996). Are Business Startups debt-rationed?. *The Economical Journal*, Vol. 106, pp. 1253-1270.
- Davidsson, P. (1991). Continued entrepreneurship: Ability, need, and opportunity as determinants of small firm growth. *Journal of Business Venturing*, Vol. 6(6), pp. 405-429.
- Duchesneau, A. & Gartner, B. (1990). A profile of new venture success and failure in an emerging industry. *Journal of Business Venturing*, Vol. 5(5), pp. 297-312.
- Eyupoglu, S. & Saner, T. (2011). Who is she? The Turkish Cypriot female entrepreneur. *African Journal Of Business Management*, Vol. 5(15), pp. 6247-6255.
- Gundry, L. & Welsch, H. (2001). The ambitions entrepreneur: high growth strategies of women-owned enterprises. *Journal of Business Venturing*, Vol. 16(5), pp. 453-470.
- Hambrick, D. & Mason, P. (1984). Upper echelons: The organization as a reflection of its top managers. *The Academy of Management Review*, Vol. 9(2), pp. 193-206.
- Kaminskas, G. & Bartkus, E. & Pilinkus, D. (2011). Leadership as a reciprocity of leader and followers. *Inzinerine Ekonomika - Engineering Economics*, Vol. 22(2), pp. 175-185.
- Kolvereid, L. (1992). Growth aspirations among Norwegian entrepreneurs. *Journal of Business Venturing*, Vol. 5, pp. 209-222.
- Lee, D. & Tsang, E. (2001). The effects of entrepreneurial personality, background and network activities on venture growth. *Journal of Management Studies*, Vol. 38(4), pp 583-602.
- Lucky, E. & Minai, M. (2012). Re-investigating the effect of individual determinant, external factor and firm characteristics on small firm performance during economic downturn. *African Journal of Business Management*, 5(26), pp. 10846-10854
- Markman, G. & Baron, R. (1998). Entrepreneurship fit: why some people are more successful as entrepreneurs than others. *Human Resource Management Review*, Vol. 13, pp. 281-301. Person: Estados Unidos.
- McDonald, M. & Morris, M. (1984). The statistical validity of the ratio method on financial analysis: An empirical examination. *Journal of Business, Finance & Accounting*. pp. 89-97.
- Meyer, H. & Roberts, B. (1986). New product strategy in small technology: a pilot study. *Management Science*, Vol. 32(7), pp. 806-822.
- Northouse, P. (2004). *Leadership: Theory and Practice*. Londres: Sage Publications.
- Ogliastri, E. (2005). Liderazgo Organizacional en Colombia: Un Estudio Cualitativo. *Revista Eafit*, Vol. 15, pp. 1-18.
- Peterson, A. & Kozmetsky, G. & Ridgeway, M. (1983). Perceived causes of small business failures: a research note. *American Journal of Small Business*, Vol 8(1), pp. 15-19.
- Plata, M. & Pedraza, A. (2012). *Diferencias del perfil del dirigente empresarial en las Áreas Metropolitanas de Colombia*. Ponencia presentada en el marco del Congreso Latinoamericano de Administración, Cladea 2012, Lima, Perú, Recuperado el 7 de febrero de 2011, de <http://cladea.org/proceedings2012/visor/view/intro.php>
- Porter, M. (1980). *Estrategia Competitiva. Técnica para el análisis de los sectores industriales y de la competencia*. Mexico: CECSA.
- Sandberg, R. & Hofer, W. (1987). Improving new venture performance: the role of strategy, industry structure, and the entrepreneur. *Journal of Business Venturing*, Vol. 2(1), pp. 5-28.

- Schumpeter, J.(1934). *The Theory of Economic Development: An inquiry into profits, capital, credit, interest and the business cycle*. Cambridge: Harvard University Press.
- Schutjens, V. & Wever, E. (2000). Determinants of new firm success. *Papers in Regional Science*, Vol.79(2), pp. 135-153.
- Schwartz, S. (2001). ¿Existen valores universales en la estructura y contenido de los valores humanos. *Psicología Social de los valores humanos*. Madrid: Biblioteca Nueva.
- Stuart, R. & Abetti, P. (1987). Start-up Ventures: Towards the Prediction of Initial Success. *Journal of Business Venturing*, Vol.2, pp. 215-230.
- Toro, F. (1993). Diferencias en el perfil motivacional de gerentes de empresas públicas y privadas. *Revista Latinoamericana de Psicología*, Vol. 25(3). pp. 403-423.
- Waldman, D. & Javida, M. & Varella, P. (2004). Charismatic leadership at the strategic level: A new application of upper echelons theory. *The Leadership Quarterly*. Vol. 15, pp. 355–380.