

## EL CAPITAL HUMANO DEL EMPRENDEDOR: FACTORES CLAVE EN LA CREACIÓN DE UNA EMPRESA EN SANTA CRUZ DE LA SIERRA

Guerrero Rivera, Mauricio Alberto<sup>1</sup>

### RESUMEN

*Identificar los factores que contribuyen al éxito de emprendimientos por oportunidad es una tarea compleja y difícil, más aún en países emergentes como Bolivia. Este artículo propone un análisis del capital humano dentro de los emprendimientos del sector de la manufactura de la ciudad de Santa Cruz de la Sierra. A partir de una muestra de 200 empresas hemos analizado la influencia del capital humano (formación reglada, formación empresarial, experiencia previa y contactos de los empresarios/emprendedores) en la propensión a crear emprendimientos de oportunidad del sector pymes de esa ciudad en el año 2022.*

**Palabras claves:** emprendimiento, capital humano, capital social, experiencia

## THE HUMAN CAPITAL OF THE ENTREPRENEUR: KEY FACTORS IN THE CREATION OF A COMPANY IN SANTA CRUZ DE LA SIERRA

### ABSTRACT

*Identifying the factors that contribute to the success of ventures by opportunity is a complex and difficult task, even more so in emerging countries such as Bolivia. This article proposes an analysis of human capital within the enterprises of the manufacturing sector of the city of Santa Cruz de la Sierra. From a sample of 200 companies, we have analyzed the influence of human capital (regulated training, business training, previous experience and contacts of businessmen / entrepreneurs) in the propensity to create opportunity ventures in the SMEs sector of that city in 2022.*

**Keywords:** Entrepreneurship, human capital, social capital, experience

---

<sup>1</sup> ORCID ID. 0000-0001-9719-7097 Email: [regent\\_mgr@gmail.com](mailto:regent_mgr@gmail.com)

## Introducción

Los emprendedores son, en la actualidad, uno de los vehículos más importantes para lograr el desarrollo económico de un país (Baumol, 1990; North, 1990; Schumpeter, 1934; Storey, 1994; Reynolds, et al, 1999, 2001), por esta razón, los gobiernos impulsan políticas públicas para promover la creación de empresas cuando el emprendimiento no se produce de manera espontánea.

Sin embargo, el inicio de cualquier actividad empresarial tiene que enfrentar dos tipos de desafíos: por un lado, el acceso a recursos financieros y trámites burocráticos y, por otro, la disponibilidad de capital humano calificado. Con estas consideraciones, este artículo se enfoca en el estudio de las dimensiones asociadas al capital humano, pues ofrecen una explicación sobre el comportamiento del emprendedor (Díaz-Casero, 2003), especialmente en economías emergentes (Acs y Amorós, 2008). Estas dimensiones son: la formación emprendedora, experiencia previa y contactos, y busca entender como los entrevistados perciben el problema del emprendimiento, considerando que en los países en desarrollo existen serias limitaciones en la oferta de capital humano calificado; por ejemplo, la Corporación Andina de Fomento (CAF) encontró que en los denominados países emergentes la dotación de técnicos e ingenieros es insuficiente para implementar procesos de emprendimientos con elevados niveles de innovación (Lederman, 2013).

La Organización para el Comercio y el Desarrollo Económico define el capital humano como: “el conocimiento, las competencias y otros atributos que poseen los individuos y que resultan relevantes a la actividad económica” (OCDE. 1998). Es decir, el capital humano es la acumulación de conocimiento a través de inversiones en educación o formación en el trabajo que permitan aumentar la productividad. Por lo tanto, es un conjunto de habilidades y capacidades que contribuyen a elevar la productividad, innovación y potencial empleabilidad de una persona.

Las investigaciones en este campo consideran que la acumulación de capital humano es importante para el progreso económico y social y que los factores que contribuyen a formar este capital son: la familia, la escuela y la experiencia laboral. Sobre este particular, Unger et al. (2011) menciona la existencia de un vínculo real entre capital humano y emprendimiento, y se ha encontrado que las personas con un elevado capital humano son más propensas a identificar oportunidades empresariales existentes (Ucbasaran, et al., 2008), a explotar esas oportunidades (Shane 2003) y a tener un mejor desempeño de las empresas recientemente creadas (Unger et al. 2011).

Un argumento para validar la relación entre capital humano y emprendimiento por oportunidad es que los obstáculos que enfrentan los emprendedores “refuerzan la necesidad de adquirir un conjunto de habilidades individuales y sociales para favorecer la generación de nuevas empresas” (Alvarado et al, 2019). Por consiguiente, el conocimiento se convierte en el motor de partida del proceso de emprendimiento, tal como predicen los modelos de crecimiento endógeno (Barro, 2001; Lucas, 1988). Un estudio realizado por Martin et al. (2013) confirma que mejoras en el capital humano

incrementan la creación de empresas y que ambos se forman y desarrollan en forma conjunta.

Según argumentan Dutta y Sobel (2018), la explicación a este fenómeno se encuentra en el hecho que los emprendedores con mayor capital humano tienden a tener un mayor acceso al financiamiento. Es decir, los empresarios que cuentan con niveles superiores de educación tienen una red más amplia de contactos, que se traduce en un mayor capital social, lo que permite un mayor acceso a instituciones financieras. Por otro lado, una educación superior está asociada a shocks de innovación, que producen interés en las instituciones que financian emprendimientos nuevos.

### ***Dimensiones del capital humano como determinantes del emprendimiento***

Las dimensiones del capital humano presentadas en esta sección son consideradas como los determinantes del modelo teórico subyacente en el artículo. A continuación, se describen de manera sucinta su importancia teórica y empírica en la determinación de los emprendimientos de oportunidad.

#### *Formación*

La educación es el factor más importante para el desarrollo del capital humano (Becker 1962) afirmándose que las personas con elevado capital humano adquieren una mayor capacidad para identificar y explorar oportunidades empresariales (Shane 2003; Ucbasaran, et al., 2008) y que las empresas nuevas tienden a mostrar niveles mejores de desempeño (Unger et al. 2011). Del mismo modo, según la diferencia de emprendimientos por necesidad y los emprendimientos por oportunidad, se ha argumentado que las personas altamente calificadas son los emprendedores reimpulsados por la oportunidad (Caliendo y Kritikos 2009; Furdas y Kohn 2011).

Por otro lado, la teoría del capital humano predice que los individuos que invierten más en educación y desarrollo de capital humano específico tienden a obtener mayores ganancias que aquellos que invierten menos (Becker, 1962; Schultz, 1961). La teoría del capital humano también predice que las personas que poseen mayores niveles de conocimiento, habilidades y otras competencias logran mejores resultados de desempeño empresarial que aquellos que poseen niveles más bajos (Ployhart y Moliterno 2011), incluyendo la innovación, entendida como un comportamiento exploratorio caracterizado por la introducción de formas nuevas y diferentes de diseñar, producir o vender de bienes o servicios en contraposición a las imitaciones y variantes de lo que otros también están ofreciendo (McGrath 2001).

Por su parte, Hanushek y Woessmann (2013) centran su atención en los conocimientos y habilidades cognitivas, aunque también indican el rol potencial de variables asociadas a las habilidades no cognitivas, las cuales no se mencionan como indicadores observables y medibles del capital humano salvo por la experiencia laboral (Hanushek, 2013).

En este sentido, la educación, como fuente de conocimiento, habilidades y competencias, motivación, disciplina y sobre todo de confianza en uno mismo (Cooper et al., 2004), está directamente relacionada con la intención de emprender, lo cual es coincidente con Szeb et al. (2013) quien afirma que los recursos humanos en ciencias y tecnología tienen un gran impacto en la creación de empresas nuevas y en la creación de trabajo. Para estos autores, los emprendedores con altos niveles de educación en estas ramas tienen las mayores posibilidades de éxito. En cualquier caso, sobre la base de estos argumentos, la conclusión es que la inversión en educación emprendedora es claramente favorable para el emprendimiento por oportunidad.

De lo señalado podemos concluir que la adquisición de capital humano es un proceso de aprendizaje mediante el cual las experiencias de vida se transforman en conocimientos y habilidades (Marvel, et al., 2016), que es fundamental para llevar adelante un proyecto de emprendimiento.

### *Experiencia previa*

Diversos estudios empíricos concluyen que existe una relación positiva entre la experiencia previa y la creación de empresas (Cliff et al., 2006; Gimmon y Levi 2010; Gruber et al., 2013; Robson et al. 2012; Simmons et al., 2014; Ucbasaran et al., 2008). En la misma dirección otros estudios (Martin et al., 2013; Ucbasaran et al., 2008; Unger, et al., 2011) se interesan por demostrar que la relación directa que existe entre el “capital humano específico” y la opción emprendedora de los individuos.

Dentro del concepto de “capital humano específico” se introducen diferentes aspectos; por ejemplo, Unger et al. (2011) consideran que existe una relación entre la experiencia previa en un determinado sector o industria y la capacidad de emprendimiento en los negocios. Otras investigaciones confirman que haber recibido enseñanza específica sobre empresas y la experiencia previa en *startups*, son variables del capital humano específico, que tienen un efecto directo en la creación de nuevas empresas (Davidsson y Honig, 2003; Martin et al., 2013). Por lo tanto, se distingue entre educación y formación emprendedora (como capital humano específico emprendedor) y educación académica (como capital humano general) siendo notoria su influencia en la capacidad emprendedora de los individuos ante posibles intervenciones para el desarrollo del capital humano. En el mismo orden de ideas, Marvel et al. (2016) no duda al afirmar que el stock de experiencia previa afecta la capacidad de un individuo para transformar experiencias en conocimiento empresarial (Marvel, et al., 2016).

### *Contactos / redes sociales*

La estrecha relación entre el capital social/contactos y la creación de nuevos emprendimientos ha sido suficientemente documentada por autores como Elfring y Hulsink (2003) y Minniti (2004, 2005). El capital social es un proveedor de redes que facilita flujos de conocimiento, oportunidades y acceso a recursos que contribuyen al éxito y a una mayor cooperación (Davidsson y Honig, 2003; Markman y Baron, 2003). Para Heckman (2008) las habilidades no cognitivas son: la motivación, las habilidades

socioemocionales (perseverancia, atención, confianza en uno mismo), las preferencias, los rasgos de la personalidad y la capacidad para trabajar con otros (Heckman 2008).

Los contactos forman parte de una red de interacciones individuales que permiten establecer y mantener de manera intencional relaciones personales o laborales con otras personas, tales como colegas de trabajo, amigos, familia, vecinos, etc. Una red de contactos tiende a favorecer las oportunidades de emprendimiento y su crecimiento. Además, como destaca Parker (2018), el capital social representa redes densas de grupos homogéneos (como las familias) y redes heterogéneas más inclusivas que abarcan diferentes grupos dentro de la sociedad. Ambos tipos de conexiones sociales pueden ser relevantes al iniciar y administrar un negocio (Parker 2018) ya que una red de apoyo al emprendimiento busca crear vínculos entre emprendedores, instancias gubernamentales y empresas del sector privado.

Hechas estas aclaraciones conceptuales, el objetivo del estudio fue analizar la influencia del capital humano en la propensión a crear emprendimientos de oportunidad del sector pymes de la ciudad de Santa Cruz de la Sierra en el 2022, considerando para ello las variables ya señaladas (formación reglada, formación empresarial, experiencia previa y contactos de los empresarios/emprendedores), planteándose las siguientes hipótesis sobre los determinantes del emprendimiento de oportunidad:

- Hipótesis 1. La formación emprendedora del empresario, asociada a la gestión y administración empresarial, tiene un efecto positivo en la probabilidad de establecer nuevos emprendimientos de oportunidad.
- Hipótesis 2. La experiencia previa del empresario, asociada a la gestión y administración empresarial, tiene un efecto positivo sobre la probabilidad de establecer nuevos emprendimientos de oportunidad.
- Hipótesis 3. Los contactos del empresario, asociados a la gestión y administración empresarial, tienen un efecto positivo en la probabilidad de establecer emprendimientos nuevos de oportunidad.

## Metodología

A fin de probar empíricamente las hipótesis planteadas, se utilizó información inicial para la Ciudad de Santa Cruz de la Sierra proporcionada por FUNDEMPRESA. Se utilizó su registro de empresas en el sector de la manufactura como marco muestral, que abarca 935 empresas, a partir de las cuales se obtuvo una muestra aleatoria de 200 pequeñas y medianas empresas. Posteriormente, se aplicó un cuestionario de ocho preguntas a sus directivos y se entrevistaron a los propietarios / emprendedores de estas empresas.

Con la información proporcionada por los entrevistados se creó una base de datos con 200 observaciones en Stata de PYMES en la Ciudad de Santa Cruz de la Sierra durante el año 2022, utilizando las siguientes variables:

La variable dependiente *emprender1* (*EMP1*), es una variable dicotómica que asume el valor de 1 cuando la persona es un emprendedor que es innovativo, y cero en otro caso. Esta variable se construyó a partir de la pregunta 4, que contiene información sobre el comportamiento innovador del empresario que inicia un emprendimiento.

Las variables independientes fueron medidas mediante una escala Likert, que supone la existencia de una variable continua subyacente cuyo valor caracteriza un continuo de opiniones o actitudes de los emprendedores encuestados. Estas variables se construyeron de la siguiente manera:

- *Formación* (*FOR*); se refiere a la formación empresarial del entrevistado. Está compuesta por cuatro preguntas (variables ordinales) que hacen referencia a cursos a los que asistió previamente, ponencias de empresarios exitosos, cursos prácticos en emprendimiento y cursos con personas que tienen experiencia en la creación de nuevas empresas. Cada pregunta contiene una escala del 1 (total desacuerdo) al 5 (total acuerdo).
- *Experiencia* (*EXP*) es también una variable ordinal con una escala del 1 al 5, que refleja básicamente la experiencia adquirida en cuatro áreas de funcionamiento de la empresa: finanzas, legal, mercado y creación de empresas.
- *Contactos* (*CONT*) es construida a partir de la pregunta 8, que explora el tipo de contacto que tiene el empresario: clientes, proveedores, socios o inversores, proveedores de información, expertos profesionales, emprendedores de otras empresas. Cada una de las seis preguntas contiene una escala de 1 (total desacuerdo) a 5 (total acuerdo).
- *Cognitivo* (*COG*) se refiere a la educación empresarial que existe en la universidad o institución educativa donde el emprendedor realizó sus estudios formales.

Estas variables reflejan la percepción que tienen los emprendedores sobre los factores asociados al capital humano necesario para ejecutar las actividades que realizaron durante el desarrollo de sus emprendimientos en la Ciudad de Santa Cruz.

También se incluyeron preguntas sobre el nivel educativo del emprendedor (primaria, secundaria, técnico medio, licenciatura, doctorado), edad del entrevistado (menor de 35 años, 36 a 49 años y 50 o más años), así como el sexo del emprendedor (mujer, hombre).

Para analizar la relación entre el emprendimiento y el capital humano se utilizó un modelo de regresión no lineal denominado *logit*. Esta ecuación propone una especificación de emprendimiento e incorpora varios factores asociados a la educación, conocimiento y capacitación como variables independientes.

La especificación del modelo econométrico es la siguiente:

$$\text{logit } EMP1_i = \beta_0 + \beta_1 \text{ FOR}_i + \beta_2 \text{ EXP}_i + \beta_3 \text{ CONT}_i + \beta_4 \text{ COG}_i + \text{CONTROL}_i + \varepsilon_i$$

Donde la variable dependiente es *logit*  $EMP1_i$ , es decir, el logaritmo de la razón de probabilidades (probabilidad de emprender por oportunidad / probabilidad de no emprender por oportunidad).

Las variables independientes son continuas: FOR (formación), EXP (experiencia), CONT (contactos), COG (factores cognitivos), CONTROL (edad, educación y sexo).

## Resultados

Los resultados de los modelos logísticos de regresión se presentan en la Tabla 1: los efectos (coeficientes  $\beta_i$ 's) de las  $X_i$ 's así como el cambio relativo (porcentual) en la razón de probabilidades en favor de la implementación de un emprendimiento por oportunidad que fue calculado a partir de los resultados obtenidos al aplicar en STATA el comando *logistic*, como el coeficiente estimado de  $\beta_i$  menos 1 y multiplicado por 100. Es decir,  $\Delta\% = (\beta_i - 1) * 100$

**Tabla 1.** Modelos de regresión Logit: Efectos del capital humano sobre el emprendimiento

Variables Independientes	Coefficientes	EMP1* P>z	$\Delta$ % **
Edad 30	1,9566	0,04	607,51
Edad 31 -50	0,8082	0,16	124,38
Mujer	0,7602	0,20	113,86
Formación	0,0357	0,07	3,63
Experiencia	0,0210	0,00	22,71
Contactos	0,1403	0,08	15,06
Cognitivo	0,4696	0,00	59,94
Constante	-15,5379	0,00	
N	200		
LR chi2(9)	176,2		
Prob > chi2	0,00		
Pseudo R2	0,6475		

\* Emprendimiento por oportunidad

\*\* Cambio porcentual en la razón de probabilidades

A continuación, en la Tabla 2 se presentan los efectos marginales de las variables independientes, calculados en base al valor promedio de cada variable explicativa, manteniendo constantes las otras variables independientes. Estas estimaciones representan el cambio marginal en la probabilidad de que se produzca un emprendimiento por oportunidad asociado a un cambio unitario en el valor de la variable independiente, *ceteris paribus*.

**Tabla 2.** Efectos marginales de capital humano sobre el emprendimiento

Variables Independientes	EMP1*	
	dy/dx	P>z
Edad 30	0,4055	0,06
Edad 31 -50	0,1237	0,18
Mujer	-0,1255	0,23
Formación	0,0054	0,07
Experiencia	0,3172	0,00
Contactos	0,0212	0,10
Cognitivo	0,0710	0,00

\* Emprendimiento por oportunidad

Como se puede observar, el análisis de los resultados se realizó desde dos métodos diferentes: primero, la razón de probabilidades, y segundo, los efectos marginales. Ambos producen conclusiones similares sobre el efecto de las variables del capital humano sobre el emprendimiento por oportunidad.

### Discusión y conclusiones

En la Tabla 1 se observa que todos los factores asociados al capital humano de los emprendedores tienen un efecto positivo sobre la razón de probabilidades en favor de emprendimientos por oportunidad o basados en criterios de innovación. Estos resultados verifican las hipótesis planteadas; es decir, se aprecia claramente que los emprendedores por oportunidad tienen mayormente opiniones favorables sobre los efectos que tienen los factores del capital humano en las propensiones de crear emprendimientos guiados por principios racionales y técnicos. Esta propensión se refleja en el signo positivo de los coeficientes estimados del modelo *logit* para los emprendimientos por oportunidad.

Por ejemplo, la variable sobre la “formación” de los emprendedores tiene un coeficiente positivo y estadísticamente significativo; es decir, la razón de probabilidades en favor de emprender de forma innovativa (en comparación a emprender por imitación) aumenta a medida que se incrementa el nivel de opinión favorable de los entrevistados sobre la importancia de la “formación” de los entrevistados en su desempeño en actividades económicas de creación de empresas en Santa Cruz.

En términos cuantitativos, observamos que la propensión al emprendimiento por oportunidad es aproximadamente 4% más alta en comparación al emprendimiento por imitación, mientras que en la Tabla 2 se observa que la propensión al emprendimiento por oportunidad (en comparación al emprendimiento por imitación) aumenta en aproximadamente 1% cuando el entrevistado aumenta en una unidad su opinión favorable hacia la importancia de la formación en cualquier emprendimiento por innovación.



En una misma dirección a la anterior (Tabla 1), se encuentran las opiniones de los entrevistados sobre la importancia que tienen la “experiencia” y los “contactos” en la creación de nuevas empresas. Los coeficientes del modelo de regresión *logit* son 0.0210 y 0.1403, positivos y estadísticamente significativos; es decir, los emprendedores entrevistados confirman la existencia de una relación positiva entre el emprendimiento por innovación, la experiencia y los contactos en el proceso de creación de nuevos emprendimientos. Los cambios porcentuales en los efectos marginales observados en la Tabla 2 para ambas variables son: 31.7% y 2.12%, respectivamente por cada unidad de aumento en la opinión favorable sobre el efecto de la “experiencia” y “contactos” en el emprendimiento por oportunidad; es decir, el aumento en una unidad en las opiniones favorables de los entrevistados aumenta la probabilidad de crear emprendimientos basados en la innovación.

Finalmente, el conocimiento adquirido a través de una educación formal es fundamental en la propensión hacia el desarrollo de emprendimientos basados en la innovación. El efecto de la variable “Cognitivo” es positivo (0.4696) y estadísticamente significativo ( $p=0.00$ ). También observamos, en la misma Tabla, que la propensión al emprendimiento por oportunidad es aproximadamente 60% más alta en comparación al emprendimiento por imitación. Los efectos marginales confirman esta narrativa; es decir, por cada unidad adicional de opinión favorable sobre el rol de la educación en el emprendimiento, la probabilidad de desarrollar un emprendimiento por innovación aumenta en 7%.

Estas opiniones son indicadores irrefutables de la relación positiva que existe entre el capital humano y las actividades de emprendimiento. Según los entrevistados, la existencia de un capital humano debidamente capacitado y de calidad favorecería la creación de empresas en un entorno donde la innovación es el factor decisivo al momento de tomar decisiones de emprendimiento.

### *¿Cuáles son los antecedentes teóricos detrás de las respuestas de los entrevistados?*

Los resultados descritos anteriormente en relación con la formación de los emprendedores confirman conclusiones obtenidas por diversos autores. Cooper et al. (2004) menciona que la educación, como fuente de conocimiento de habilidades, competencias, disciplina y autodeterminación, está directamente vinculada con la tendencia a emprender. Por otro lado, Szeb et al. (2013) afirma que la acumulación de recursos humanos en ciencia y tecnología tiene un efecto positivo en la creación de nuevas empresas y fuentes de trabajo. El argumento va aún más allá, cuando afirman que los emprendedores con altos niveles de educación y formación tienen mayores probabilidades de éxito.

Sin embargo, la formación de un emprendedor tiene una base cultural en el sentido de que las actividades empresariales están restringidas por el ambiente creado por la cultura nacional prevaiente y las tendencias que influyen en el comportamiento de los círculos empresariales más allá de lo exclusivamente nacional. Por un lado, existe un creciente reconocimiento mundial del emprendimiento como motor del progreso económico, tecnológico y social (Hayton et al., 2002). Por otro lado, en la actualidad,

una parte importante de la cultura emprendedora está formada por las nuevas tecnologías (Grégoire y Shepherd, 2012), especialmente las nuevas tecnologías digitales (Berger et al., 2021; Nambisan, 2017).

La experiencia previa es otro componente importante del capital humano, que fortalece un emprendimiento por innovación. La percepción de los entrevistados sobre su importancia coincide con Unger et al. (2011), cuando mencionan a la experiencia como un factor decisivo para las denominadas *startups* porque mejora la capacidad de emprendimiento, y permite enfrentar y solucionar de forma racional problemas y obstáculos propios de este tipo de negocios.

La experiencia de un iniciador de un emprendimiento formal está asociada a empresarios productivos, que tienen altas tasas de rendimiento en las actividades productivas a pesar de que muchos mantienen relaciones intensas con el sector informal, donde la gran mayoría de los emprendimientos son de naturaleza no innovativa.

La construcción de una red de contactos constituye uno de los factores cruciales para que cualquier iniciativa empresarial se transforme en una actividad innovativa. El denominado *networking* es una herramienta de gran valor porque permite afianzar las relaciones con los clientes y los proveedores de materiales para el funcionamiento óptimo del emprendimiento. Por otro lado, la red de contactos permite identificar potenciales clientes, oportunidades de negocio y tendencias en el mercado, aliados comerciales y contactos con profesionales experimentados en la toma de decisiones. Estas actividades permitirán generar mejores y mayores negocios a la empresa.

Es importante resaltar que Santa Cruz, como líder del emprendimiento innovativo en Bolivia, ha desarrollado un mecanismo de *networking* denominado Expocruz, nacida hace 60 años, que tiene una rueda de negocios que se ha convertido en una oportunidad para ampliar la red de contactos del empresariado cruceño y boliviano, en general. Se ha convertido en el escenario donde se forjan alianzas empresariales, se fortalecen vínculos con empresas internacionales, se abren oportunidades de negocios y nuevos proyectos, y se amplían los mercados para los productos bolivianos.

En Bolivia, también existe la AmCham Junior, una plataforma de red de contactos donde se intercambia información y servicios, tales como citas rápidas entre emprendedores, ruedas de negocios anuales, bolsas de ofertas y demandas empresariales, participación en conversatorios con expertos, así como la promoción de sus productos y servicios.

En resumen, la importancia del componente de “contactos” en el emprendimiento de oportunidad, se refleja en todas estas actividades locales y nacionales. A nivel empírico, los entrevistados solo reflejan su experiencia en estas instancias y sus respuestas han producido una elevada magnitud relativa del coeficiente de regresión asociado a la variable “contactos”, observada en la Tabla 1. Todos ellos seguramente han participado en estos mecanismos de creación de contactos entre inversionistas e interesados con innovadoras ideas desarrolladas por empresas emergentes.

A modo de conclusión, podemos enfatizar el hecho de que existe mayor predisposición al emprendimiento innovativo entre aquellas personas que tienen una mayor formación, mayor experiencia como trabajador o emprendedores y una mayor red de contactos.

Sin embargo, estos resultados deben entenderse dentro de un contexto más amplio, que incluya, por ejemplo, la denominada teoría institucional (North, 1990). El soporte institucional permite canalizar en la dirección correcta las iniciativas emprendedoras, tal como se observa en el caso boliviano (Guerrero, 2023). Toda política pública en este sentido debe apoyar y fomentar tanto a trabajadores calificados como a emprendedores con mayores niveles educativos y experiencia previa en la creación y dirección de una empresa.

Finalmente, estos resultados señalan al capital humano y sus dimensiones como uno de los factores más importantes en la creación de emprendimientos de elevada calidad productiva (Fuentelsaz et al, 2015)

## Referencias

- Acs, Z., & Amorós, JE (2008). Dinámica del emprendimiento y la competitividad en América Latina. *Pequeña Economía Empresarial*, 31(3), 305–322
- Alvarado, R., Jiménez, C., Sánchez, B., & Ponce, P. (2019). El rol del capital humano en el emprendimiento regional en Ecuador: un enfoque usando métodos espaciales. *Paradigma económico*, 11 (1), 75-100. doi.org/10.36677/paradigmaeconomico.v11i1.12559
- Barro, R. J. (2001). Human Capital and Growth. *American Economic Review*, 91 (2) 12-17. DOI: 10.1257/aer.91.2.12
- Baumol, W.J. (1990). Entrepreneurship: Productive, Unproductive, and Destructive. *Journal of Political Economy*, 98(5), 893– 921. <https://www.jstor.org/stable/2937617>
- Becker, G. (1964). *Human Capital* (Nueva York: Oficina Nacional de Investigación Económica).
- Caliendo, M. & Kritikos, A. (2009). 'I Want to, But I Also Need to' - Start-Ups Resulting from Opportunity and Necessity. Rochester, NY: Red de Investigación de Ciencias Sociales. <http://papers.ssrn.com/abstract=1592904>
- Cliff, J. E., Jennings, P. D., & Greenwood, R. (2006). New to the game and questioning the rules: The experiences and beliefs of founders who start imitative versus innovative firms. *Journal of Business Venturing*, 21(5), 633-663. doi.org/10.1016/j.jbusvent.2005.02.010
- Cooper, A. C. y Dunkelberg, W. C. (1987). Entrepreneurial Research: Old question, new answers, and methodological issues. *American Journal of Small Business*, 11(3), 11-23. doi.org/10.1177/1042258787011003
- Davidsson, P., & Honig, B. (2003). The role of social and human capital among nascent entrepreneurs. *Journal of business venturing*, 18(3), 301-331 doi.org/10.1016/S0883-9026(02)00097-6
- Díaz-Casero, J. C. (2003). *La creación de las empresas en Extremadura: Un análisis institucional* (Doctoral dissertation, Universidad de Extremadura).
- Dutta, N., & Sobel, R. S. (2018). Entrepreneurship and human capital: The role of financial development. *International Review of Economics & Finance*, 57, 319-332. doi.org/10.1016/j.iref.2018.01.020

- Elfring, T. & Hulsink, W. (2003). Networks in entrepreneurship: the case of high-technology firms. *Small business economics*, 21(4), 409-422. <https://www.jstor.org/stable/40229304>
- Fuentelsaz, L., & Montero, J. (2015). ¿Qué hace que algunos emprendedores sean más innovadores?. *Universia Business Review*, (47), 14-31.
- Furdas, M. & Kohn, K. (2011). Why Is Start-up Survival Lower Among Necessity Entrepreneurs? A Decomposition Approach. (Preliminary Version) [http://www.iza.org/conference\\_files/EntreRes2011/kohn\\_k2086.pdf](http://www.iza.org/conference_files/EntreRes2011/kohn_k2086.pdf)
- Gimmon, E. & Levie, J. (2010). Founder's human capital, external investment, and the survival of new high-technology venture. *Research Policy*, 39 (9): 1214–1226. doi:10.1016/j.respol.2010.05.017.
- Grégoire, D. A., & Shepherd, D. A. (2012). Technology-market combinations and the identification of entrepreneurial opportunities: An investigation of the opportunity-individual nexus. *Academy of Management journal*, 55(4), 753-785.
- Gruber, M., MacMillan, I. C., & Thompson, J. D. (2013). Escaping the prior knowledge corridor: ¿What shapes the number and variety of market opportunities identified before market entry of technology start-ups? *Organization science*, 24(1), 280-300. <https://www.jstor.org/stable/23362113>
- Guerrero, M. (2023). Efecto de los factores institucionales de los emprendimientos por oportunidad en la Ciudad de Santa Cruz de la Sierra. *Revista Arbitrada del Centro de Investigación y Estudios Gerenciales*, 59 (1). <https://revista.grupocieg.org/wp-content/uploads/2022/12/Ed.59363-377-Guerrero-Mauricio.pdf>.
- Hanushek, E. A., & Woessmann, L. (2013). The role of international assessments of cognitive skills in the analysis of growth and development. En Matthias von Davier, Eugenio Gonzalez, Irwin Kirsch, and Kentaro Yamamoto (Ed.) *The role of international large-scale assessments: Perspectives from technology, economy, and educational research*, 47-65.
- Hayton, J.C., George, G. y Zahra, SA (2002). National Culture and Entrepreneurship : A Review of Behavioral Research. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 26(4), 33–52. <https://doi.org/10.1177/1042258702026004>
- Lederman, (2013). *CAG Emprendimientos en América Latina: desde la subsistencia hacia la transformación productiva*. Corporación Andina de Fomento. <https://www.caf.com/es/actualidad/noticias/2013/07/emprendimientos-en-america-latina/>
- Lucas, R. (1988). On the mechanics of economic development. *Journal of Monetary Economics*, 22(1), pp. 3-42. doi.org/10.1016/0304-3932(88)90168-7
- Markman, G. D. & Baron, R. A. (2003). Person-entrepreneurship fit: why some people are more successful as entrepreneurs than others. *Human Resource Management Review*, 13, 281-301. doi.org/10.1016/S1053-4822(03)00018-4
- Martin, B.C., McNally, J.J. & Kay, M.J. (2013). Examining the formation of human capital in entrepreneurship: A meta-analysis of entrepreneurship education outcomes. *Journal of Business Venturing*, 28 (2): 211–224. doi.org/10.1016/j.jbusvent.2012.03.002
- Marvel, M.R., Davis, J.L. & Sproul, C.R. (2016). Human Capital and Entrepreneurship Research: A Critical Review and Future Directions. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 40 (3) 599–626. 10.1111/etap.12136
- McGrath, R.G. (2001). Exploratory learning, innovative capacity, and managerial oversight. *Academy of management journal*, 44(1), 118-131. doi.org/10.2307/3069340
- Minniti, M. (2004). Entrepreneurial alertness and asymmetric information in a spin-glass model. *Journal of Business Venturing*, 19(5), 637-658. doi.org/10.1016/j.jbusvent.2003.09.003

- Minniti, M. (2005). Entrepreneurship and network externalities. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 57(1), 1-27. doi.org/10.1016/j.jebo.2004.10.002
- Nambisan, S. (2017). Digital Entrepreneurship: Toward a Digital Technology Perspective of Entrepreneurship. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 41(6) 1029-1055 doi.org/10.1111/etap.1225
- North D (1990) *Institutions, Institutional Change and Economic Performance (Political Economy of Institutions and Decisions)*. Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/CBO9780511808678>
- OCDE (1998). *Inversión en Capital Humano. Una comparación internacional*. París: Centro de Internacional Investigación e innovación.
- OCDE (2014). *Estudios de la OCDE sobre pymes y emprendimiento*. París: Publicaciones de la OCDE.
- Parker, S.C. (2018). *The Economics of Entrepreneurship*. Cambridge University Press.
- Ployhart, R. E., & Moliterno, T. P. (2011). Emergence of the human capital resource: A multilevel model. *Academy of Management Review*, 36(1), 127-150. <https://www.jstor.org/stable/29765018>
- Reynolds, P.D., Hay, M., & Camp, S. M. (1999). Global entrepreneurship monitor. *Kansas City, Missouri: Kauffman Center for Entrepreneurial Leadership*
- Reynolds, P.D., Camp, S.M. Bygrave, W.D., Autio, E. & Hay, M. (2001). *Global Entrepreneurship Monitor. Summary Report*.
- Robson, P.J., CK Akuetteh, C.K., Westhead, P. & Wright. M. (2012). Innovative opportunity pursuit, human capital and business ownership experience in an emerging region: evidence from Ghana. *Small Business Economics*, 39(3). 603-625, October. DOI: 10.1007/s11187-011-9333-8.
- Schultz, T. W. (1961). Investment in Human capital. *The American economic review*, 51(1), 1-17. <https://www.jstor.org/stable/1818907>
- Schumpeter, JA (1934). *The Theory of Economic Development. An Inquiry into Profits, Capital, Credit, Interest, and the Business Cycle*. Nuevo Brunswick, Nueva Jersey: Transaction Publishers.
- Shane, S. (2003). *A General Theory of Entrepreneurship: The Individual-Opportunity Nexus*. Cheltenham: Editorial Edward Elgar.
- Simmons, S. A., Wiklund, J., & Levie, J. (2014). Stigma and business failure: implications for entrepreneurs' career choices. *Small business economics*, 42(3), 485-505. doi.org/10.1007/s11187-013-9519-3
- Storey, D. J. (1994). Employment. En D. J. Storey (ed.), *Understanding the small business sector*, pp. 160-203. Routledge, London. doi.org/10.4324/9781315544335
- Ucbasaran, D., Westhead, P., & Wright, M. (2008). Opportunity identification and pursuit: ¿does an entrepreneur's human capital matter? *Small business economics*, 30(2), 153-173. doi.org/10.1007/s11187-006-9020-3
- Unger, J.M., Rauch, A., Frese, M., & Rosenbusch, N. (2011). Human capital and entrepreneurial success: A meta-analytical review. *Journal of usiness venturing*, 26(3), 341-358. doi.org/10.1016/j.jbusvent.2009.09.004

**ANEXOS**  
**ENCUESTA**  
**ENCUESTA CAPITAL HUMANO**

Por favor, proporcione la información que se le pide a continuación:

**Nombre y apellidos ¿Indique su nombre y apellidos?**

.....

**BLOQUE I: DATOS GENERALES**

1. **Edad:** menor de 35 años  de 36 y 50 años

más de 50 años

2. **Género:** hombre  mujer

3. **¿Cuál es el nivel de estudios alcanzado hasta ahora por usted?**

- Primaria
- Secundaria
- Técnico superior
- Superior (licenciatura, maestría, doctorado)

4. **Innovación**

. En los dos últimos años ha introducido nuevos productos al mercado

Si innovación no imitación

. En los dos últimos años ha introducido nuevos procesos en el proceso productivo de su empresa

Si innovación no imitación

. En los dos últimos años ha ingresado a nuevos mercados

Si innovación no imitación

. En los últimos dos años ha ingresado a nuevos yacimientos de materia prima

Si innovación no imitación

**Bloque II: Factores de capital humano**

5. **Formación empresarial**

. Ud. en cargos anteriores participo en una capacitación empresarial

. En su formación como gerente Ud. tuvo acceso a mentores

## 6. Formación emprendedora

En los cursos de formación emprendedora que ha realizado responda las siguientes preguntas

Indique su grado de acuerdo con cada una de las siguientes afirmaciones en una escala de: 1 = Total desacuerdo a 5 = Total acuerdo.	1	2	3	4	5
1. En los cursos que tomo anteriormente previo al cargo actual le proporcionaron las herramientas y conocimientos esenciales para crear un negocio por cuenta propia					
2. En los cursos que tomo anteriormente previo al cargo actual tuvo la oportunidad de asistir a ponencias de empresarios exitosos					
3. En los cursos que tomo anteriormente previo al cargo actual fueron incentivados a poner en práctica sus propias ideas					
4. En los cursos que tomo anteriormente previo al cargo actual hubo muchas personas con buenas ideas para crear una nueva empresa.					

## 7. Experiencia previa

### Experiencia como gerente previo al cargo actual

- . sí, más de 20 años                      . sí, de entre 10 y 20 años                      . sí, de entre 5 y 10 años
- . 5, menos de 5 años                      . no, siempre he estado como gerente

### Experiencia previa:

¿Podría indicarnos la experiencia que ha adquirido en los siguientes rubros?

- 1) experiencia emprendedora dentro de la familia;
- 2) un contacto con familiares o amigos cercanos que sean empresarios;
- 3) una experiencia laboral en una pequeña empresa; y finalmente,
- 4) Haber iniciado un negocio propio

**¿Podría indicarnos la experiencia que ha adquirido en las siguientes áreas de funcionamiento de una empresa, previo al cargo actual?**

Indique su grado de acuerdo con cada una de las siguientes afirmaciones en una escala de: 1 = Total desacuerdo a 5 = Total acuerdo.	1	2	3	4	5
1. En asuntos financieros					
2. En asuntos legales					
3. En asuntos de mercado					
4. En la creación de empresas					

**8. Contactos**

Indique su grado de acuerdo con cada una de las siguientes afirmaciones en una escala de: 1 = Total desacuerdo a 5 = Total acuerdo.	1	2	3	4	5
1. Mis contactos con potenciales clientes me pueden aportar información que me ayude o incentive a crear una nueva empresa					
2. Mis contactos con potenciales proveedores me pueden ayudar o incentivar a crear una nueva empresa					
3. Mantengo relaciones sociales con nuevos socios o inversores potenciales que me incentivan para crear una nueva empresa					
4. Seminarios, conferencias, cursos me ayudan a obtener información que me incentiva a crear una nueva empresa					
5. Las publicaciones profesionales me ayudan a obtener información que me incentiva a crear una nueva empresa					
6. Mis contactos con compañeros de otras empresas me aportan información que me sería útil para crear una nueva empresa					

GRACIAS ;