



**UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NÚCLEO DE SUCRE
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN
POSTGRADO EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**

**PERFIL DE COMPETENCIAS PARA EMPRENDER
EN VENEZUELA: CASO DE ESTUDIO EN EL
MUNICIPIO SUCRE, ESTADO SUCRE**

AUTOR: TOMÁS ANTÓN RAMÍREZ.

TUTOR: DRA. EMIRA RODRÍGUEZ.

**Trabajo de Grado para optar al Título de Magister Scientiarum en
Ciencias Administrativas, Mención: Gerencia General.**

CUMANÁ-OCTUBRE 2014



UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NÚCLEO DE SUCRE
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN
POSTGRADO EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

ACTA DE DEFENSA PRIVADA

En la ciudad de Cumaná, siendo las **9:00 am** del día **11** de **Septiembre** del año **2014** reunidos en **Sala de Discusión de Tesis de la Escuela de Administración** Núcleo de Sucre, los profesores **Emira Rodríguez. (asesor), Luisa Álamo y Rosmari Veltri**, constituidos en Jurado para efectuar el acto privado para la presentación del Trabajo de Grado de Magister intitulado: **“Perfil de Competencias para Emprender en Venezuela: Caso de Estudio en el Municipio Sucre, Estado Sucre”**, presentado para optar al Título de **Magister Scientiarum en Ciencias Administrativas, Mención Gerencia General**, por el(la) ciudadano(a) **Lcdo. Tomás Antón R.**, titular de las **Cédula de Identidad N°. 13.360.559**. El Tutor **Profa. Emira Rodríguez**, en su carácter de Presidente del Jurado procede a dar lectura al procedimiento que habrá de seguirse. Invita luego al aspirante a ofrecer en un lapso no mayor de treinta (30) minutos una exposición relativa a los antecedentes del Trabajo de Grado, selección del tema, metodología utilizada, contenido, investigación y comprobación de la hipótesis, conclusiones, recomendaciones y cualquier otro elemento ilustrativo.

Terminada la exposición y conforme el procedimiento adoptado, el Presidente invita a los restantes Miembros del Jurado a que separadamente y por no más de treinta (30) minutos procedan a interrogar al aspirante a fin de que indaguen el dominio que tiene sobre la materia objeto del trabajo, facilitarle el poder hacer aclaraciones acerca de su trabajo o de la exposición, explicar conceptos o para que tome notas de observaciones y sugerencias que el interrogador considere de utilidad. El primero de los Miembros del Jurado en interrogar fue el(la) profesor(a) **Luisa Álamo**, seguidamente el(la) profesor(a) **Rosmari Veltri**. El Presidente profesor(a) **Emira Rodríguez** a su vez hizo uso del último turno a iguales fines.

Concluidos los interrogatorios, el(la) Presidente da por terminado el acto de presentación privada siendo las _____, y el Veredicto es _____.

Profesores:


Emira Rodríguez.
C.I. 5.085.515.


Luisa Álamo.
C.I. 8.795.335.

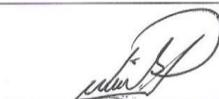

Rosmari Veltri.
C.I. 10.215.340.

OBSERVACIONES

Coordinador del Programa de Postgrado:

Prof.: Wilfredo Guerra.
Nombre y Apellido

9.636.337
Cédula de Identidad


Firma y Sello

Coordinación de Post-Grado,
en Ciencias Administrativas.
NÚCLEO DE SUCRE

INDICE

DEDICATORIA	vi
AGRADECIMIENTOS	vii
INDICE DE CUADROS	viii
INDICE DE TABLAS	ix
INDICE DE GRÁFICOS	xi
RESUMEN	xii
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I	6
EL PROBLEMA	6
1.1 Planteamiento del Problema	6
1.2 Objetivos de la Investigación	11
1.2.1 Objetivo general.....	11
1.2.2 Objetivos específicos	11
1.3 Justificación.....	12
1.4 Alcance.....	13
CAPÍTULO II	14
MARCO TEÓRICO	14
2.1 Antecedentes de la Investigación	14
2.2 Bases Teóricas.....	23
2.2.1 Emprendedores	24
2.2.1.1 Definiciones	24
2.2.1.2 Modelos de Emprendimiento:	30
2.2.1.2.1 Modelo de Shapero.....	30
2.2.1.2.2 Modelo de Veciana	31
2.2.1.2.3 Modelo GEM.....	33
2.2.1.2.4 Modelo de Alfonso Rodríguez.....	35
2.2.1.2.5 Modelo de Guardia y Henri (2008).....	36

2.2.1.2.6 Modelo de Jeffrey Timmons.....	38
2.2.2 Competencias.....	40
2.2.2.1 Definiciones de Competencias.....	40
2.2.2.2 Modelos de Competencias	41
2.2.2.2.1 Modelo Genérico de Competencias Gerenciales de Richard Boyatzis (1994).....	41
2.2.2.2.2 Modelo de Competencias Gerenciales de Spencer y Spencer.....	42
2.2.2.2.3 Modelo de Competencias Genéricas de Hay McBer	43
2.2.2.2.4 Modelo de Dana (2011)	44
2.2.2.2.5 Modelo de Competencias Distintivas (Saracho, 2005)	47
2.2.2.2.6 Modelo de David McClelland	48
2.2.2.2.7 Modelo de Competencias Genéricas	51
2.2.2.2.8 Modelo Funcional.....	52
2.3 Operacionalización de la Variable	59
CAPÍTULO III.....	61
MARCO METODOLÓGICO.....	61
3.1 Nivel o Tipo de Investigación.....	61
3.2 Diseño de la Investigación.....	61
3.3 Población y Muestra	61
3.3.1 Población	61
3.3.2 Muestra.....	62
3.4 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.....	62
3.5 Técnicas de Procesamiento de Datos	63
CAPÍTULO IV	66
ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	66
4.1 Tipificación de los Emprendimientos	66
4.1.1 Tipificación de los datos según los patronos o empleadores Vs. trabajadores por cuenta propia.	66
4.1.2 Tipificación de los datos según el sexo.....	67

4.1.3	Tipificación de los datos según la profesión del empresario.....	68
4.1.4	Tipificación de los datos según el nivel de formación de los empresarios.....	69
4.1.5	Tipificación de los datos según las edades.....	70
4.1.6	Tipificación de los datos según la razón por la que decidió emprender.	71
4.1.7	Tipificación de los datos según el tipo de empresa.....	72
4.1.8	Tipificación de los datos según la actividad que realiza.....	72
4.1.9	Tipificación de los datos según las formalidades legales.....	74
4.1.10	Tipificación de los datos según su contribución al fisco.....	75
4.1.11	Tipificación de los datos por patrono o empleador/Trabajador por cuenta propia Vs. Sexo.....	75
4.1.12	Tipificación de los datos por patrono o empleador/trabajador por cuenta propia Vs. volumen de ventas/empleados.....	76
4.1.13	Tipificación de los datos por patrono o empleador/trabajador por cuenta propia Vs. contribuyente.	77
4.1.14	Tipificación de los datos por emprendedor por oportunidad/por necesidad Vs. patrono o empleador/trabajador por cuenta propia.	77
4.1.15	Tipificación de los datos por emprendedor por oportunidad/por necesidad Vs. sexo.....	78
4.1.16	Tipificación de los datos por emprendedor por oportunidad/por necesidad Vs. volumen de venta/empleados.....	79
4.1.17	Tipificación de los datos por emprendedor por oportunidad/por necesidad Vs. contribuyente.....	80
4.1.18	Tipificación de los datos según contribuyente Vs. sexo.....	81
4.1.19	Tipificación de los datos según la formalidad Vs. sexo.....	81
4.2	Identificación de las Competencias	82
4.2.1	Análisis Factorial.....	83
4.2.2	Componentes Principales	85

4.2.3 Análisis de Conglomerados. Rectificación de Variables que conforman el perfil.	94
CONCLUSIONES	99
RECOMENDACIONES	103
BIBLIOGRAFÍA	104
APÉNDICES	108
HOJA DE METADATOS	113

DEDICATORIA

A mis hijos, Sebastián y Maximiliano,
por ser la inspiración y luz que guían mis proyectos.

Los amo.

AGRADECIMIENTOS

A Dios por la oportunidades y el acompañamiento... Eternamente.

A mis padres por el apoyo incondicional.

A mi esposa por estar siempre presente en los momentos difíciles que me llevaron a finalizar este proyecto.

A la Dra. Emira Rodríguez por ser una excelente guía profesional.

Al Prof. Orlando de la Cruz como profesional de la estadística.

A todos los empresarios entrevistados, que con paciencia y sinceridad dieron la información necesaria para cumplir el proyecto.

A todos aquellos que de alguna u otra forma colaboraron con el término de esta investigación.

Gracias.

INDICE DE CUADROS

Cuadro 1. Actividades y características que a menudo se le atribuyen a los emprendedores.....	28
Cuadro 2. Elementos que definen al emprendedor por autor.	30
Cuadro 3. Modelo de Shapero. El evento emprendedor.....	31
Cuadro 4. Modelo de Veciana. Los factores precipitantes.....	32
Cuadro 5. Modelo GEM.	33
Cuadro 6. Nuevas perspectivas para entender el emprendimiento empresarial, por Alfonso Rodríguez.....	35
Cuadro 7. Nivel de emprendimiento en la agroindustria rural del Estado Falcón, por Guardia, Rossana y Pina Henri, 2008.....	36
Cuadro 8. Modelo genérico de competencias gerenciales de Richard Boyatzis.	41
Cuadro 9. Modelo genérico de competencias gerenciales de Spencer y Spencer.....	43
Cuadro 10. Competencias genéricas de Hay McBer.	44
Cuadro 11. Diccionario de Competencias.....	45
Cuadro 12. Metodología de identificación y construcción de competencias según cada modelo.....	57
Cuadro 13. Examen de las competencias según los autores.	57
Cuadro 14. Definición de la variable.	59
Cuadro 15. Operacionalización de la variable.....	60
Cuadro 16. Resultado del Perfil de Competencias para Emprender.....	98

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Resumen de los casos procesados.	63
Tabla 2. Análisis de fiabilidad de Cronbach.	64
Tabla 3. Valoración de los datos por patronos o empleadores y trabajadores por cuenta propia.	67
Tabla 4. Valoración de los resultados discriminados por sexo.	68
Tabla 5. Discriminación de los datos según la profesión del empresario.	68
Tabla 6. Valoración de los datos por el nivel de formación del empresario. .	69
Tabla 7. Discriminación de los datos según las edades.	70
Tabla 8. Discriminación de los datos según la razón por la que decidió emprender.	71
Tabla 9. Discriminación de los datos por el tipo de empresa.	72
Tabla 10. Discriminación de los datos de acuerdo a la actividad que realiza.	73
Tabla 11. Discriminación de los datos por las formalidades legales.	74
Tabla 12. Discriminación de los datos según su contribución al fisco.	75
Tabla 13. Patrono o empleador/Trabajador por cuenta propia Vs. Sexo.	76
Tabla 14. Patrono o empleador/Trabajador por cuenta propia Vs. Volumen de Venta/Empleados.	76
Tabla 15. Patrono o empleador/Trabajador por cuenta propia Vs. Contribuyente.	77
Tabla 16. Emprendedor por oportunidad/por necesidad Vs. Patrono o empleador/trabajador por cuenta propia.	78
Tabla 17. Emprendedor por oportunidad/por necesidad Vs. Sexo.	79
Tabla 18. Emprendedor por oportunidad/por necesidad Vs. Volumen de ventas/empleados.	80
Tabla 19. Emprendedor por oportunidad/por necesidad Vs. Contribuyente. .	80
Tabla 20. Contribuyente Vs. Sexo.	81

Tabla 21. Formalidad Vs. Sexo.....	82
Tabla 22. Resumen de los indicadores con su código.....	83
Tabla 23. KMO y prueba de esfericidad de Bartlett.	85
Tabla 24. Comunalidades/Método de Componentes Principales.....	86
Tabla 25. Porcentajes de Varianza Explicada.....	88
Tabla 26. Matriz de Componentes (matriz de estructura factorial).....	89
Tabla 27. Análisis de Conglomerados.	95

INDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Gráfico de Sedimentación.	92
Gráfico 2. Dendograma.	94



UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NÚCLEO DE SUCRE
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN
POSTGRADO EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

**PERFIL DE COMPETENCIAS PARA EMPRENDER EN VENEZUELA:
CASO DE ESTUDIO EN EL MUNICIPIO SUCRE, ESTADO SUCRE**

AUTOR: Tomás Antón Ramírez.
TUTOR: Dra. Emira Rodríguez.
Fecha: Septiembre 2014.

RESUMEN

Con la finalidad de hallar una herramienta que permita obtener el éxito empresarial, se desarrolló una investigación dentro del Municipio Sucre del Estado Sucre. El trabajo se inició con un fundamento teórico que constaba de las definiciones de emprendedores y de competencias, además de los diferentes modelos de emprendimiento y modelos de competencias. En esta etapa se logró caracterizar, de forma detallada, todo lo referente a las bases teóricas de los emprendimientos y las competencias. Luego, se aplicó una encuesta aleatoria a 80 empresarios exitosos con el fin de obtener información relevante sobre su personalidad y sobre las características de sus empresas. A los datos obtenidos se les aplicó un análisis estadístico descriptivo, con la que se obtuvo un perfil de las empresas; a su vez se utilizó un análisis de componentes principales, de la cual se obtuvo el perfil de competencias para emprender, dicho perfil se confirmó a través del gráfico de sedimentación y luego por el análisis de conglomerados. A continuación se pudo obtener un perfil de competencias para emprender. El emprendedor debe ser una persona, adaptable, autocontrolable, comprensiva interpersonalmente, líder, optimista, persistente y preocupada por el orden, la calidad y la precisión.

Palabras Claves: Emprendimiento, emprendedores, competencias.

INTRODUCCIÓN

El término emprendimiento está siendo, últimamente, muy utilizado en todo el mundo, ya que surge como una herramienta ante los constantes y crecientes problemas económicos que aquejan a las diferentes sociedades.

A finales del siglo XIX la atención de los economistas se centró en el estudio de las capacidades para los negocios y en los factores que determinaban un tipo de beneficio que hasta el momento había sido deficientemente estudiado. De esta situación surge la figura del emprendedor. (Cantillón, 1755)

En sus comienzos, el emprendedor era aquella persona que iniciaba un ideal como, la circulación y el trueque de bienes y mercaderías o un sistema de producción pero a su propio riesgo, es decir, no tenía ningún tipo de certeza de obtener algún beneficio de algunos de estos negocios. (Cantillón, 1755)

Say (1803), señala que el emprendedor de la empresa es el que busca los fondos prestados, no necesariamente es rico y en garantía debe poseer una reputación de hombre inteligente y prudente, lleno de orden y de honestidad, y que por la naturaleza de sus relaciones esté en la capacidad de administrar el uso de los capitales que no posee.

Knight (1921), considera que el emprendedor debe aportar parte del capital que necesita la empresa, es decir, también tiene que asumir el riesgo y en este sentido no podría considerarse como emprendedor a una persona que trabaja únicamente con recursos ajenos.

Para el Global Entrepreneurship Monitor (GEM) el emprendedor es una fuerza que influye sobre la economía de los países, pues determina en gran medida la capacidad de generar riquezas. El GEM asume el emprendimiento como un proceso que va desde la ejecución de acciones orientadas a la identificación de oportunidades para la creación de una nueva organización, hasta la conducción del crecimiento de una organización existente. (Global Entrepreneurship Monitor, 2011)

La aplicación de una encuesta a la población adulta, del GEM, en Venezuela arrojó, de manera consistente con lo observado en años anteriores una elevada propensión a emprender negocios en comparación con los otros países de la muestra. Venezuela se ubica en la octava posición del mundo, la quinta del grupo de países explotadores de recursos, y también la quinta de Latinoamérica, región que muestra una elevada propensión a la iniciativa empresarial. (Global Entrepreneurship Monitor, 2011)

Ahora bien, resulta interesante identificar a un individuo que posea las características básicas para emprender, un negocio o desarrollar una idea dentro de una organización. ¿Qué cualidades debe tener esa persona para ser un emprendedor? Según Schumpeter (1911), la función de los emprendedores es reformar o revolucionar el patrón de producción al explotar una invención o una posibilidad técnica no probada, para producir un nuevo producto o uno viejo de una nueva manera, es decir, introduce los términos de innovación y creación como características al emprendedor; Dana (2011), agrega la capacidad de actuar de forma independiente; Cantillón (1755) adiciona el riesgo y así las múltiples definiciones de los diferentes autores, estudiosos de la figura del emprendedor.

En presencia de tantas descripciones, se buscó una herramienta que permitiera la diversidad de criterios.

Las pruebas de coeficiente intelectual (CI) y otras que miden el intelecto no predecían el desempeño de las personas, por lo tanto, se buscó una alternativa, a los test de aptitud y de inteligencia tradicionales, que son las competencias. (HayGroup, 2004)

Las competencias se definen como, un conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y aptitudes requeridos para lograr un determinado resultado en un ambiente de trabajo. Para Mertens (1998), esta definición tiene dos facetas: la primera faceta que caracteriza el concepto de competencia es la enumeración de un conjunto de atributos de las personas, que no se limitan al conocimiento, sino que incluyen las habilidades, actitudes, comunicación y personalidad, es decir, define a la formación de manera integral, reflejando las diferentes dimensiones que representa el acto de trabajar y no se limita al conocimiento únicamente. La segunda faceta, es la relación explícita que se establece entre esos atributos y el resultado o desempeño requerido.

La interpretación cognitiva de las competencias se trata de la combinación de atributos psicológicos de un trabajador, combinación que permite alcanzar un rendimiento eficiente en un contexto determinado si dicho trabajador produjo una adecuada asimilación e integración de su formación, experiencia y habilidades. El grado de combinación de estas variables sólo puede detectarse por sus resultados, es decir, por la calidad y la cantidad de desempeño laboral en un contexto de trabajo concreto. De esta forma, si deseamos comprender el perfil y el nivel óptimo de competencias en un trabajo y en una organización determinada, tendremos que centrar el análisis en los comportamientos observables de aquellas

personas consideradas de alto rendimiento en este ámbito. (Blanco, 2007). En consecuencia, se desarrolló un trabajo estructurado de la siguiente manera:

Capítulo I: En esta primera etapa del trabajo se formularon todos aquellos hechos cuestionables que fomentaron la elaboración del perfil de competencias para emprender: caso Municipio Sucre, del Estado Sucre. En concordancia con la problemática existente, a continuación se plantearon los objetivos, estos se enfocaron: al desarrollo de un marco teórico para obtener información relevante sobre los diferentes modelos de emprendimiento y modelos de competencias gerenciales, a la tipificación de los emprendimientos, objetivo planteado con la intención de determinar las características relevantes de las empresas y empresarios del Municipio Sucre del Estado Sucre, la identificación de las competencias que debe poseer un emprendedor con la finalidad de hallar un perfil de competencias para emprender en el Municipio Sucre del Estado Sucre. Por último, se presentó una justificación orientada a señalar lo relevante de este proyecto en la sociedad y hasta donde es capaz de llegar la investigación.

Capítulo 2: Esta parte del trabajo se orientó a describir todas aquellas teorías, modelos o estilos propuestos por los diferentes expertos para llevar a cabo un perfil de competencias para emprender un negocio, trabajo o idea. Aquí, también, se logró definir la variable, sus posibles dimensiones e indicadores y los ítems que van a lograr desglosar el tema en cuestión.

Capítulo 3: Aquí se desarrolló la forma en que se llevó a cabo la investigación, es decir, se explicó, de forma clara y detallada las técnicas y procedimientos aplicados para desarrollar el perfil de competencia para emprender caso Municipio Sucre del Estado Sucre.

Capítulo 4: En este apartado de la investigación, se procedió a la presentación y análisis de los resultados obtenidos por la encuesta aplicada. Se desarrollaron técnicas estadísticas que permitieron obtener datos relevantes para la tipificación de los emprendimientos y la elaboración del perfil de competencias para emprender, caso Municipio Sucre del estado Sucre.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del Problema

El informe (GEM-IESA, 2012), su última edición, señala que “gracias” a un repunte empresarial en todo el mundo, ahora se cuenta con más de 400 millones de emprendedores que comienzan y llevan a cabo un negocio; y que 140 millones de estos empresarios esperan añadir al menos cinco puestos de trabajo durante los próximos 5 años. Estas cifras y proyecciones de crecimiento afirman que la actividad empresarial está floreciendo en todo el mundo y el espíritu emprendedor, como motor económico, es la mejor esperanza para la reactivación de una economía mundial debilitada.

Tal es el caso de Venezuela, que se encuentra en el duodécimo lugar de actividad emprendedora temprana (AET), a nivel mundial, aunque cedió cuatro posiciones con respecto al año 2009. Dentro de los países que integran la región Latinoamericana, se ubica en el lugar número nueve de un total de trece naciones. La comparación entre la AET y la propiedad de empresas establecidas Venezuela destaca al exhibir la tasa de propiedad de empresas establecidas más baja del mundo, esto significa que aunque existen más de 2,6 millones de emprendedores en el país, sólo se registran 274 mil empresas establecidas. (GEM-IESA, 2012). Estas cifras indican que en Venezuela hay un alto porcentaje de negocios que no sobreviven a los 3 años de operaciones, lo que evidencia que a pesar de “ser el país más emprendedor”, no avala la calidad de las iniciativas, ni es sinónimo de buen desempeño económico.

Cabe destacar que, Venezuela ha sido uno de los mercados más turbulentos de América Latina. Las empresas han debido enfrentar, casi de forma permanente, inestabilidad política, inseguridad jurídica, barreras administrativas de toda índole, vaivenes en la política económica y los más variados controles y regulaciones estatales. En mercados con estas características son muchas las empresas que desaparecen y sólo algunas sobreviven.

Otro hallazgo relevante es la motivación que lleva a los individuos a convertirse en emprendedores. Cuando una persona afirma que decidió emprender como resultado de la identificación de una oportunidad de negocios interesante, luego de una búsqueda sistemática, se considera que es un emprendedor por oportunidad.

El emprendedor por oportunidad desarrolla su proyecto sin las urgencias del emprendedor por necesidad. Por lo general, posee un grado superior de estudios, tiene mejores posibilidades de realizar sus aspiraciones y está en mejores condiciones de acceder al crédito y desarrollar una estructura empresarial sólida.

Por otra parte, sí decidió emprender porque no le quedaba otra alternativa, o bien por encontrarse desempleado, se considera que es emprendedor por necesidad. Los emprendedores por necesidad son aquellos que recurren al autoempleo como alternativa en economías con altas tasas de desempleo, salarios bajos y un sistema de seguridad social deficiente. Esto redundaría en una menor calidad de la actividad emprendedora, pues son negocios poco diversificados que no aportan mayor valor agregado a la economía, no generan un volumen de empleo significativo, no implican mayor innovación ni están en condiciones de realizar exportaciones de productos y servicios.

Venezuela en la AET por oportunidad, posee un índice de 10,78% y se encuentra por debajo del promedio de Latinoamérica, que posee un 12,54%, sin embargo se encuentra por encima del promedio global que es de un 7,86%. Mientras que en la AET por necesidad, Venezuela se encuentra igualada con América Latina con un 4,4% y por encima del global que es de un 3,02%.

De la relación existente entre la motivación por oportunidad y la motivación por necesidad, se evidenció que, en Venezuela por cada individuo motivado por necesidad sólo 2,45 individuos están motivados por oportunidad y se encuentra ubicada en el puesto número 37 de 55 países estudiados. En el primer lugar de este estudio se encuentra Noruega con 19,97 individuos motivados por oportunidad por cada individuo motivado por necesidad. (GEM-IESA, 2012)

Los emprendedores se pueden clasificar en dos grupos. El primer grupo está integrado por todos aquellos emprendedores nacientes o propietarios de negocios nuevos y un segundo grupo compuesto por todos los emprendedores con empresas establecidas. (GEM-IESA, 2012)

Según cifras del Instituto Nacional de Estadística (INE-2012) de Venezuela, la población adulta del país está en unos, 17.347.644 individuos, resulta que en el país hacen vida aproximadamente 2.312.441 emprendedores nacientes, 924.629 propietarios de nuevos negocios para un total de 3.237.070 individuos en actividad emprendedora temprana. Mientras tanto, los propietarios de empresas establecidas son aproximadamente la tercera parte, pues la cifra asciende a 1.127.597 individuos. (Global Entrepreneurship Monitor, 2012). Estos números pueden interpretarse como una evidencia de la dificultad que tienen las empresas venezolanas para mantenerse en el tiempo, pueden considerarse empresas exitosas aquellas

que cuentan con tres o más años de actividad empresarial. Las razones pueden estar vinculadas con el entorno para emprender, con el proceso llevado a cabo por el emprendedor en cuanto a la identificación de la oportunidad y las capacidades del emprendedor.

El estado Sucre cuenta con una población de 991.320 habitantes, los cuales 508.411 se encuentran entre las edades de 20 y 64 años (edad utilizada para el estudio). Para el primer semestre del año 2008 contaba con 108.751 trabajadores por cuenta propia (emprendedores) y con 16.612 patronos o empleadores (empresas establecidas), sin embargo, para el segundo semestre 2011 disponía de 111.202 trabajadores por cuenta propia y con 12.430 patronos o empleadores. En estos datos, obtenidos del (INE, 2012), podemos apreciar, que en tres años, apenas hubo un leve aumento en los emprendimientos, esto refleja que a los ciudadanos del referido estado se le ha hecho difícil comenzar un nuevo negocio en este período, y en el caso de las empresas ya establecidas se observa una disminución de las mismas, esta situación muestra lo difícil que le resulta a los emprendedores mantener sus empresas en el tiempo.

Esta investigación se limitó a realizar el estudio dentro del Municipio Sucre del estado Sucre, Municipio que contaba, según datos de su Alcaldía, para el año 2011 con un registro de 7.518 empresas, para 2012 poseía 2.359 y para 2013 apenas se habían registrado 1.334 emprendimientos. Estos datos muestran un claro descenso en los emprendimientos, y evidentemente una problemática existente en el Municipio.

Estos cambios que sufren los emprendimientos se ven afectados, sin duda alguna, por el comportamiento de los individuos que los llevan a cabo, por lo que surge la necesidad de asegurar la mejor contribución de éstos a los resultados esperados, es aquí donde los emprendedores tienen que tener

la capacidad de dar lo mejor de sí y propiciar una satisfacción personal y profesional, para hacer que muchas otras personas estén dispuestas a asumir estos desafíos.

Se precisa encontrar un instrumento que permita identificar las capacidades intrínsecas en el individuo emprendedor y aquellos factores externos que puedan influenciar en la actividad emprendedora que desea llevar a cabo. La piedra filosofal del emprendimiento puede verse reflejada en las competencias gerenciales, que no son más, que un conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes afines que se relacionan con el buen desempeño del gerente (Robbins y De Cenzo, 2002). El alto rendimiento de las personas pasa, por consiguiente, por los conocimientos, pero también por una serie de creencias, actitudes y conductas, que es preciso identificar en cada emprendedor. La esencia del trabajo está cambiando, ahora no sólo se juzga a una persona por su inteligencia sino también por el grado de capacidad que tiene para manejarse y administrar a otros. Las competencias gerenciales ayudan a las personas a destacar en distintos trabajos. (Hellriegel, Jackson, y Slocum, 2009)

Con base a los expuestos, surgió la idea de formular algunas interrogantes que fueron el camino para desarrollar un perfil de competencias para emprender en el Municipio Sucre del Estado Sucre.

La primera interrogante estuvo dirigida a formar una base teórica que nos permita comparar las diferentes definiciones o modelos existentes para emprender y así unificar los criterios en un solo modelo: ¿Cuáles son los modelos existentes que caracterizan el emprendimiento?

La segunda pregunta estuvo encaminada a caracterizar las condiciones económicas y sociales de las empresas del Municipio Sucre, Estado Sucre en la actualidad, con el fin de entender por qué estas no se sustentan en el

tiempo (tres o más años) ¿Qué características presentan las empresas del Municipio Sucre, Estado Sucre?

Por último, la tercera interrogante, que surgió de la necesidad de conocer las competencias de cada individuo cuestionado en este trabajo. Cabe destacar que sólo se procedió a entrevistar a empresarios exitosos, es decir, con tres o más años dentro de la actividad empresarial. Todo esto con la finalidad de generar un modelo de competencias unificado: ¿Cuáles son las competencias que debe poseer un individuo para emprender en el Municipio Sucre, estado Sucre?

La respuesta de estas tres interrogantes se desarrolló el *Perfil de Competencias para emprender en el Municipio Sucre, estado Sucre*.

1.2 Objetivos de la Investigación

1.2.1 Objetivo general

Establecer un perfil de competencias para emprender en Venezuela: caso de estudio en el Municipio Sucre, estado Sucre.

1.2.2 Objetivos específicos

Describir un marco conceptual de los modelos de emprendimiento y competencias.

Tipificar los emprendimientos en el Municipio Sucre, estado Sucre.

Identificar las competencias que debe poseer un emprendedor en el Municipio de Sucre, estado Sucre.

1.3 Justificación

El proyecto trató de la elaboración de un perfil de competencias para emprender en Venezuela, que tenga la capacidad de señalar si un individuo está apto para iniciar una actividad empresarial y que esta pueda sustentarse en el tiempo. Dimensionar esto, supuso un análisis exhaustivo, no sólo de la formación profesional del individuo, sino también, de todas aquellas cosas que forman parte de su formación personal, como la crianza, sus valores y su actitud con los demás, así como las aspiraciones que ofrecieron lograr con su emprendimiento. En otras palabras, es preciso pensar en la formación profesional como una herramienta integral desarrollada sólidamente, que se orienta a: la integración significativa de conocimientos, mantener formas adecuada de relacionarse y a criterios éticos de acción.

Para el desarrollo del análisis estudiamos al grupo de emprendedores con empresas establecidas y trasamos un patrón con sus características conductuales para identificar el porqué tuvieron éxito sus negocios, se identificaron las fortalezas de los exitosos se desarrolló un perfil de competencia para los emprendedores del Municipio Sucre, Estado Sucre con la finalidad de evitar futuros fracasos.

Con este perfil pretendemos asegurar el éxito de los nuevos emprendedores lo cual traería como consecuencia la generación de un mayor volumen de empleo, innovación, nuevos productos y servicios, es decir, se encamina al país hacia una economía sólida. Con la practicidad de que puede ser utilizada, en estos momentos de problemas económicos para el país o en el caso de un futuro exitoso para nuestra economía.

Ademas, va a contribuir a la formación y desarrollo de mejores procesos de formación para los emprendedores y se va a poder disponer de una herramienta bibliográfica que va a servir de apoyo a otras investigaciones.

1.4 Alcance

La investigación desde las perspectivas teórica se apoyó en los estudios de (HayGroup, 2004) sobre las competencias como herramienta para identificar individuos con alto desempeño: una visión general y (Dana, 2011) en lo referente a las actividades y características que generalmente se le atribuyen a los emprendedores. Se utilizó una metodología cuantitativa, bajo un nivel descriptivo de campo. Se aplicó como técnica e instrumento formal de medición, el cuestionario. En lo espacial se desarrolló dentro del Municipio Sucre, Estado Sucre, durante el periodo que va de febrero 2014 a mayo 2014.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

La finalidad de este capítulo fue la de elaborar, de manera ecléctica y holística, los fundamentos de un marco teórico referencial que permita describir, analizar e interpretar los niveles de competencia en el emprendimiento. Se buscó desarrollar una teoría que permitiera explicar el fenómeno de ¿por qué en Venezuela se crean muchos emprendimientos y pocos son los que se mantienen a través del tiempo?

2.1 Antecedentes de la Investigación

En primer lugar se tiene que, para el 30 de junio de 2009 fue arbitrado por la revista electrónica Redalyc, el trabajo ***Aproximación a los modelos de emprendimiento*** realizado por Jorge Gámez Gutiérrez.

Este trabajo de investigación desarrolló tres modelos de emprendimiento que se sustentan en los avances más divulgados en el ramo y se pueden agrupar en cuatro ciencias: Economía, Psicología, Sociología, y Administración. Gámez señala que, la Escuela Económica ofrece una comprensión del fenómeno emprendedor desde la acciones del individuo que a través de la maximización de la utilidad logra su bienestar, la Escuela Psicológica incluyó la influencia de la persona dentro del modelo de emprendimiento, el enfoque sociológico estudia al individuo y sus relaciones de búsqueda del desarrollo a partir de la creación de valor económico, y la visión desde la gestión y la estrategia muestran como se adaptan las empresas y el emprendedor a las condiciones del mercado. Este fue un estudio de carácter descriptivo, de corte transversal hecho entre el 2006 y el 2009. Se definió y estableció la población de estudio a partir de las preguntas

que indagan por las condiciones que hacen surgir emprendedores. La población de estudio se compone de los emprendedores que en los últimos diez años han creado una empresa. Se utilizó un cuestionario de entrevistas semiestructurada para el análisis de las dimensiones socioeconómicas, laborales y de entorno de elaboración propia. Concluida la encuesta a emprendedores creadores de empresa se acudió a la consulta de expertos a fin de triangular la información obtenida. Los modelos que desarrollo fueron los de Shapero (1982), el evento emprendedor, según el cual, un creador de empresa percibe un atractivo y su viabilidad, Veciana (2001), los factores precipitantes, el emprendedor que crea una empresa es afectado por unos factores que condiciona su actividad y el modelo GEM (Global Entrepreneurship Monitor), que recoge información de los creadores de empresa en las etapas de nacimiento y de los propietarios de empresas establecidas en las etapas de desarrollo de las empresas. Gámez concluyó que, los modelos expuestos sugieren formas de aproximación de la identificación de las características específicas de los emprendedores colombianos, su motivación, ubicación, actitudes y habilidades, valores y creencias, su formación, su contexto, apoyo de familia o amigos, y presencia en pequeñas o grandes ciudades. Dentro de las habilidades descritas en los modelos, los emprendedores cuentan con habilidades técnicas, capacidad de comunicación oral y escrita, capacidad de trabajo en red, las de gestión empresarial, planeación y competencias técnicas y las personales, capacidad de asunción de riesgos, innovación y constancia.

Este trabajo aportó, tres modelos de emprendimiento que sirvieron de apoyo para nuestra investigación. El modelo de Shapero, en el cual el creador de empresa percibe un atractivo y su viabilidad, señala que, ese atractivo se puede desplazar con eventos positivos como conocer personas, posibles clientes o recibir una herencia, o negativos como, perder el trabajo o

ser emigrante y al viabilidad depende del entorno, grupos sociales, culturales, regionales, y religiosos. El modelo Veciana, indica que, los factores fundamentales y los precipitantes condicionan al emprendedor. Dentro de los factores fundamentales se encuentran, los antecedentes de cada individuo fruto de su contexto familiar, sus valores personales, las experiencias y vivencias de la infancia, los factores precipitantes, insatisfacción-deterioro del rol y oportunidades-necesidades, que son ya parte del desarrollo de la empresa como tal. El grupo GEM recoge información, de emprendedores, en más de 42 países. Toma datos de la sociedad y el entorno en la actividad emprendedora, las instituciones, la competencia, la innovación, las condiciones personales del emprendedor, las oportunidades y la dinámica empresarial. Toda esta información aportada por los diferentes modelos, va a servir para el constructo de las competencias que debe poseer todo emprendedor. En la metodología se vuelve a resaltar el proceso de consulta de expertos para avalar la investigación, método muy práctico, viable y con buenos resultados.

Para julio de 2009 se publicó en la revista pensamiento y gestión, el trabajo ***Nuevas perspectivas para entender el emprendimiento empresarial*** realizado por Rodriguez, Alfonso.

El trabajo de Rodriguez describió, analizó e interpretó el fenómeno del emprendimiento empresarial desde un punto de vista interdisciplinario. En él se encuentran los fundamentos para responder la pregunta ¿cómo entender el emprendimiento?, y construyó, a partir de su evolución, diversas perspectivas que enriquecen el análisis y estudio del emprendimiento. Rodriguez señaló que, el emprendimiento en latinoamérica se diferencia de otros países, debido a que las concepciones económicas y culturales influyen mucho el fenómeno emprendedor, por ello estudió el emprendimiento colombiano para entender qué características culturales y

económicas influyen tanto en la creación de nuevas empresas como en el crecimiento de las que ya existen. Este estudio del emprendimiento conlleva a identificar cuatro perspectivas de pensamiento: la comportamental, la psicológica (cognitiva), la económica y la de procesos.

La perspectiva comportamental o de comportamiento: Se refiere a la exaltación de la influencia de la persona, sin mucho impacto. Su propósito es identificar el perfil psicológico que diferencia al emprendedor exitoso, no reconoce la complejidad del fenómeno emprendedor, por lo que sus resultados no fueron satisfactorios. En consecuencia, el análisis del emprendimiento debe cambiar hacia modelos interdisciplinarios o multivariados que perciban la complejidad de la persona, la empresa y el entorno, por lo tanto, cualquier modelo que trate de interpretar el emprendimiento debe tener características económicas, psicológicas, sociales y culturales.

La perspectiva psicológica o cognitiva: Es una tendencia relacionada con las representaciones o esquemas que el individuo desarrolla de sus comportamientos, es más cognitiva, debido al conocimiento que se genera. Esta perspectiva responde a la comportamental, y desarrolla dos corrientes, 1) La definición de emprendimiento como “eso que es el emprendedor”, no se prescribe al estudio de los lineamientos de personalidad como el análisis del lugar de control, de la aversión al riesgo o de los deseos de independencia, y 2) La definición de emprendimiento de “por eso que hace el emprendedor”, donde se analizan contextos de las representaciones de los fracasos o los éxitos, los resultados deseados, la perseverancia, o la información para la toma de decisiones.

La perspectiva económica: relaciona una comprensión del fenómeno de emprendimiento desde las acciones del individuo, asumiendo la calificación

de “homo economicus” para justificar la maximización de la utilidad y, por ende, su bienestar. Concibe al emprendedor como el dinamizador del desarrollo económico. Esta perspectiva se construye mediante el debilitamiento de la práctica para identificar, apoyar y aconsejar al emprendedor mediante la estructura de modelos asociados a los objetivos de maximización de beneficios, caracterizándose por su aporte teórico. La existencia o la falta de emprendimiento es la razón de los desarrollos económicos de una sociedad. Se concibe el emprendimiento como representaciones del cambio social y de la integración a las fuerzas económicas y sociales, lo que evidencia la importancia del emprendimiento como la imagen el desarrollo de la sociedad.

La perspectiva de procesos: Aquí el individuo es el centro de atención, en una relación dialógica entre su desarrollo y la creación del valor económico. Sus relaciones repercuten en el desarrollo de la persona, como característica humanista, estableciendo retos para el fenómeno del emprendimiento. Se caracteriza por su definición de procesos de emprendimiento de todas las acciones, actividades y funciones relacionadas con la percepción de oportunidades y la creación de empresas, para su desarrollo.

El aporte de este trabajo consistió en que nos muestra el emprendimiento desde cuatro perspectivas diferentes, que son, la perspectiva comportamental, la psicológica, la económica y la de procesos. Estas cuatro perspectivas permiten tener una mejor visión para desarrollar el perfil del emprendedor, ya que se puede conocer como es su comportamiento dentro del entorno que lo rodea, como piensa o analiza las diferentes situaciones que se pueden presentar, como, de alguna manera, un cambio económico puede motivarlo a proponer una idea emprendedora y como puede evaluar una situación o un proceso para cambiarlo y mejorarlo.

También se consultó un trabajo publicado en la revista Agroalim (online) en el 2008, denominado, ***Nivel de emprendimiento en la agroindustria rural del estado Falcón*** y realizado por Guardia, Rossana y Pina, Henri.

La investigación fue una evaluación del nivel de emprendimiento agroindustrial rural en el estado Falcón (Venezuela), con énfasis en el perfil del emprendedor rural y en los factores estratégicos determinantes de la actividad emprendedora en este sector, sustentado a su vez en la importancia de la agroindustria rural dentro de la economía el estado Falcón.

El estudio correspondió a un análisis de tipo descriptivo, realizado a través de un trabajo de campo, orientado a la recolección y observación directa de los ítems de estudio a partir de los agentes involucrados, mediante la aplicación de un cuestionario. La población objetivo estuvo conformada por una muestra de 31 AIR (Agro Industrias Rurales) activas (de un total de 49), según el registro de los organismos oficiales afines al sector en el estado.

La información se analizó mediante la construcción de una matriz de doble entrada, con el fin de resumir los datos y facilitar su procesamiento para la obtención de estadísticas descriptivas, distribución de frecuencia y porcentajes simples para las variables estudiadas, a partir de las cuales se derivaron los análisis y conclusiones del caso.

El agroempresario consultado manifestó mayoritariamente su disposición a asumir riesgos en lo referente a la toma de decisiones de su empresa y a su iniciativa para emprender una actividad empresarial propia (61%), los productos innovadores de estas AIR representan menos del 20% del total. Este bajo nivel de innovación pudiera estar asociado con el tipo de cliente de las agroindustrias.

Otro factor que puede considerarse como influyente en la decisión de emprender, es la actividad comercial independiente ejercida por el padre del agroempresario, ya sea como empresario u otra iniciativa por cuenta propia, aspecto con un potencial peso (incluso de manera inconsciente) en la proyección de la actividad a emprender.

Así mismo, más del 70% de las familias y de las personas cercanas a los emprendedores estuvieron de acuerdo con la decisión de emprender y formar su propia empresa, lo cual constituye un elemento motivador y promotor de esa actitud.

La mayor motivación para emprender se relaciona con el contexto cultural de los emprendedores, siendo el deseo de mejora de su situación económica la principal razón manifestada por estos agentes para formar su propia empresa (29%). También es factor de motivación el deseo de tener su propio negocio (23%). (Guardia y Pina Zambrano, 2008)

Este trabajo ayudó al constructo de las diferentes competencias que debería poseer un emprendedor en el área de la agroindustria. Dentro de los resultados obtenidos, se encontró que tres factores son de gran importancia a la hora de emprender una empresa de este ramo, que son: el asumir riesgos, que tiene un alto porcentaje de aceptación por los empresarios, la innovación, que en este ramo es baja debido a la clientela y la motivación, que es resaltada por el apoyo de los familiares.

Se consultó un libro que constituye la publicación de la tesis doctoral titulada ***Perfil de competencias del puesto de director/a de marketing de organizaciones de la comunidad de Madrid***. Fué realizada en la Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas de la Universidad Rey Juan Carlos (obtuvo la calificación cum laude), por Palomo Vadillo.

El trabajo tuvo como objetivos, analizar y desarrollar desde un punto de vista teórico el concepto de competencia propuesto por diferentes autores, así como los modelos de gestión por competencias existentes y elaborar un modelo de gestión por competencias para favorecer su contrastación y para comprobar su robustez.

De este trabajo, se tomaron los diferentes modelos de gestión por competencias con la finalidad de formar una concepción detallada de cómo se construye un perfil de competencias, para un caso dado.

Tesis Doctoral de Marcelo A. Saravia G. (2004), presentada en el Departamento de Métodos de Investigación y Diagnóstico en Educación de la Universidad de Barcelona, el trabajo ***Evaluación del profesor universitario. Un enfoque desde la competencia profesional.***

El objetivo principal de este trabajo consistió en, investigar los antecedentes teóricos y empíricos sobre la competencia del profesor y conocer las creencias que al respecto expresa el profesorado universitario. Se utilizó el método deductivo-inductivo, que básicamente le sirvió como guía de pensamiento y exposición de fundamentos teóricos y hallazgos empíricos.

En la dirección deductiva, se realizó una lectura de la realidad actual en la que se sitúa la Universidad Occidental para identificar los factores que influyen en ella. De donde se dedujo, que el factor más significativo es la demanda de una formación integral que considere aspectos disciplinares, personales y sociales.

A partir de estos antecedentes se estudiaron algunos aspectos institucionales propios de la educación superior, analizados a través de la temática de la evaluación del profesorado, que sirvió de hilo conductor. De esta manera se llegó al perfil del profesor cuyas implicaciones técnicas

condujeron al análisis del proceso de enseñanza-aprendizaje. A partir de allí y en dirección deductiva, se desarrolló un planteamiento sobre el papel del profesor en el proceso educativo. Se establecieron algunos aspectos básicos para la visión y transformación estructural-funcional de la institución. Se abordó la cuestión del vínculo universidad-entorno.

Se definieron las diferentes competencias profesionales de un profesor, que son de acuerdo al estudio, científicas, técnicas, personales y sociales. (Saravia Gallardo, 2004) Cada una de estas competencias va asociada con sus respectivas dimensiones y, ésta a vez con sus respectivos indicadores. Además presenta, “el modelo estructural de competencias del profesor universitario (MECPU)”. Así mismo, hace mención de las competencias transversales y las competencias específicas. Dice que las competencias científicas y técnicas, para los estudiantes, son específicas aunque con algunas dudas en las áreas de, economía, ingeniería, farmacia, medicina, computación y tecnología porque el conocimiento en estas disciplinas se basa en principios universales, sin embargo, en las competencias personales y sociales son, sin dudas, transversales dado que su naturaleza permiten a la persona desenvolverse en el mundo del trabajo independientemente del campo disciplinar. Las conclusiones a las que llegó Saravia fueron:

La disponibilidad de una muestra (n=140) caracterizada por la significación profesional/académica de los informantes, permite pensar que los hallazgos reflejan en parte la realidad educativa del profesorado y el hecho de la evaluación de su labor. Teniendo en cuenta la sistematicidad y rigor científico que rigió el estudio empírico consultado, el mismo significa un aporte importante para el estudio a realizar.

El modelo de competencias expuesto ha tenido la posibilidad de consolidar varios de sus principios básicos e indicadores a lo largo del

proceso seguido de la investigación. Puesto que en una primera fase seis expertos en evaluación del profesorado representantes de distintas universidades de Cataluña aprobaron los contenidos del cuestionario. Posteriormente, durante el estudio piloto, 30 catedráticos de reconocida trayectoria confirmaron su fiabilidad y validez. Y que fue respondido por 140 doctores.

El MECPU constituye un aporte teórico/conceptual sobre el significado de la profesión académica que puede contribuir a un mayor rigor en la evaluación y consenso sobre el rol del profesor.

Esta investigación condujo y orientó nuestro trabajo porque hace un estudio parecido al que se pretende realizar. Investigó sobre las competencias de los profesores en Cataluña, y aquí buscamos determinar competencias para emprendedores. El método deductivo-inductivo utilizado servirá de guía para nuestra investigación, ya que a través de él se analizaran fundamentos teóricos para obtener descubrimientos prácticos, y así desarrollar el perfil más idóneo para un emprendedor. También se mostraron las diferentes competencias profesionales de un profesor que nos puede servir de apoyo para desarrollar las competencias que debe tener un emprendedor. Además, señala el sistema de evaluación (preguntas a expertos en la materia) al que sometió al cuestionario propuesto y demuestra ser un sistema efectivo para este tipo de investigación, por lo tanto, este trabajo lo tomará en cuenta para el desarrollo del mismo, en cuanto a la metodología utilizada.

2.2 Bases Teóricas

Para el desarrollo del sustento teórico del trabajo, se comenzó con algunas definiciones y características del emprendedor.

2.2.1 Emprendedores

2.2.1.1 Definiciones

Según (Cantillón, 1755) el emprendedor era aquella persona que iniciaba un ideal como, la circulación y el trueque de bienes y mercaderías o un sistema de producción pero a su propio riesgo, es decir, no tenía ningún tipo de certeza de obtener algún beneficio de algunos de estos negocios. Él señala que, para la época, los emprendedores eran los comerciantes, al por mayor, de lana y cereales, los panaderos, los carniceros, artesanos y mercaderes de toda especie que compran artículos alimenticios, materias primas del campo, para transformarlas y revenderlas gradualmente, a medida que los habitantes los necesiten. Sin embargo, estos negocios llevaban intrínseco un riesgo, indica que los empresarios no sabían cuál era el volumen de consumo en las ciudades, ni cuánto tiempo iban a seguir comprándole sus clientes, ya que existía mucha competencia, esta incertidumbre entre los rivales los encaminaba a la bancarrota.

Según (Say, 1803) demuestra, a través de la oferta y demanda de trabajo, como el emprendedor es el que obtiene una mejor remuneración, comparado con las otras clases de empleos. Señala que, el emprendedor de la empresa es el que busca los fondos prestados, no necesariamente es rico, y en garantía debe poseer una reputación de hombre inteligente y prudente, lleno de orden y de honestidad, y que por la naturaleza de sus relaciones esté en la capacidad de administrar el uso de los capitales que no posee por sí. Él establece que, el trabajo de emprendedor exige cualidades morales, juicio, constancia, conocimiento de los hombre y de las cosas, talento de administrar y agilidad para el cálculo. De este modo es como la condición de la capacidad limita al número de gentes que ofrecen el trabajo de emprendedor.

Say estableció que, las exigencias para el trabajo de emprendedor, lo hace más demandado y menos ofertado, y que el equilibrio lo establece una buena remuneración.

Según (Schumpeter, 1911) introduce dos nuevos conceptos, la innovación e invención como la llave del éxito para la economía, y son los emprendedores, que de manera práctica y osada, los que aplican estas transformaciones. Schumpeter cita: “La función de los emprendedores es reformar o revolucionar el patrón de producción al explotar una invención o una posibilidad técnica no probada, para producir un nuevo producto o uno viejo de una nueva manera”. El asoció la innovación a los emprendedores, en cinco elementos:

- La introducción de un nuevo producto.
- La introducción de un nuevo método de producción.
- La inauguración de un nuevo mercado.
- La conquista de una nueva fuente de suministro de materia prima.
- La realización de una nueva organización de cualquier sector.

Según (Knight, 1921) todos los valores económicos en el mundo son el resultado de la actividad humana anterior liderada por los emprendedores, quienes asumen un compromiso socio-ético esencial con su propia libertad. Aunque no hace una clara y definitiva distinción entre el emprendedor y el dueño de los recursos, si distingue entre un director y un emprendedor. Al respecto afirma que “debemos evitar ser desorientado por la superficial semejanza entre el trabajo diario del director contratado y el del hombre que lleva el negocio por su cuenta”. Esta frase, “del hombre que lleva el negocio por su cuenta”, no es clara si se refiere al emprendedor o al capitalista pues

ambos pudieran llevar el negocio por su cuenta (Tarapuez, Zapata, y Agreda, 2008).

(Knight, 1921) considera que el emprendedor debe aportar parte del capital que necesita la empresa y en este sentido no podría considerarse como emprendedor a una persona que trabaja únicamente con recursos ajenos. “Bajo el sistema de empresa, una clase especial, los hombres de negocios, dirigen la actividad económica es indiscutible que las actividades del empresario determinan un enorme ahorro para la sociedad, al aumentar extraordinariamente la eficiencia de la producción económica”, con esto resalta la importancia del papel que desarrolla el emprendedor dentro de la economía, ya que además considera que el progreso implica incertidumbre en un alto grado (Tarapuez, Zapata, y Agreda, 2008).

(Knight, 1921) le asigna características y atributos al emprendedor, como los siguientes:

- Persona inteligente que asume riesgo e incertidumbre y asegura al dudoso o tímido.
- Energía indomable, gran optimismo, autoconfianza y mucha fe.
- Creatividad e imaginación.
- Tenacidad y persistencia.
- No se hacen sino que nacen. Sostiene que la habilidad para los negocios es en algún grado heredada.
- Efectividad para el logro de beneficios.
- Agentes de cambio e innovación.

- El dinero es su mayor motivación.
- El éxito depende de tres factores: capacidad, esfuerzo y suerte.

En resumen, (Knight, 1921) presenta una teoría del emprendedor en la que su principal papel reside en asegurar la renta de los factores productivos soportando el riesgo de la actividad económica de la empresa y define el beneficio empresarial como la ganancia de asumir dicho riesgo. El emprendedor contrata los factores productivos a unos precios determinados que representan los costos de la empresa y de esta forma genera las rentas monetarias, que anticipa a los factores que participan en la producción antes de conocer los resultados de la actividad económica emprendida, para buscar un beneficio residual, siempre de carácter incierto.

(Dana, 2011) para definir lo que son los emprendedores, primero hay que ver lo que pueden hacer. Se ha observado, en repetidas ocasiones, que uno de los aspectos que más destaca en los emprendedores, es su capacidad de actuar de forma independiente. Por lo tanto, se puede decir que, una de las principales características de un emprendedor es la capacidad de concebir y poner en práctica un sistema de actividad. En otras palabras, los emprendedores son personas capaces de traducir los pensamientos en acciones, son pensadores y soñadores que desarrollan las actividades. Nuestras observaciones, han demostrado que los emprendedores son personas que se involucran en actividades que ellos mismos han diseñado. Pero no es cualquier actividad, sino aquellas que se han definido como resultado del reconocimiento de una oportunidad empresarial. El Cuadro número 1, muestra las actividades y características, que según Dana, a menudo se le atribuyen al emprendedor.

Cuadro 1. Actividades y características que a menudo se le atribuyen a los emprendedores.

ACTIVIDADES	CARACTERÍSTICAS
Aprendizaje	Experiencia en un sector, memorizar información, uso de la retroalimentación.
Eligiendo un sector	Interes, motivación, valoración, evaluación del valor añadido potencial para el futuro.
La identificación de un nicho.	Cuidado, capacidades analíticas, precisión, objetivo.
El reconocimiento y desarrollo de una oportunidad empresarial.	Originalidad, diferenciación, creatividad, intuición, iniciativa, cultura del valor de la innovación.
Visualización y proyectiva.	Capacidad de soñar con realismo, habilidades conceptuales, pensamiento sistémico, anticipación, previsión, capacidad para establecer metas y objetivos, visionario.
Gestión del riesgo.	Ahorro, seguridad, conservadurismo, moderado tomador de riesgo, capacidad para tolerar la incertidumbre y la ambigüedad, independencia.
Diseño (productos, servicios, organizaciones)	Imaginación, habilidades de solución de problema.
Compromiso con la acción.	Confianza en sí relacionado con una identidad claramente definida, compromiso a largo plazo, trabajador, energía, orientación hacia los resultados, toma de decisiones, pasión, locus de control, determinación, perseverancia, tenacidad.
Uso de los recursos.	Ingenio, coordinación, control.
Construcción de sistema de relaciones.	Habilidades en redes, flexibilidad, empatía, habilidades para escuchar y comunicarse, uso de mentores, visión.
Gestión de ventas, negociaciones, personas y delegar.	Versatilidad, adaptabilidad, capacidad para designar tareas, habilidad de confiar.
Desarrollo.	Liderazgo, buscan desafíos.

Fuente: (Dana, 2011)

Según (Dana, 2011) una definición de emprendedor debe incluir al menos los siguientes seis terminos: Innovación, riesgo, reconocimiento de oportunidades, acción, valor agregado y uso de los recursos.

Entoces, el emprendedor es un actor que innova por reconocer oportunidades, él o ella toman decisiones de riesgo moderado, que los conduce al uso eficiente de los recursos y aportar un valor añadido.

Y propone algunas definiciones cortas de emprendedor.

Un emprendedor es un actor:

- Que aprende continuamente con el fin de reconocer oportunidades con potencial para la innovación.
- Que hace que las innovaciones tengan un valor agregado.
- Que concibe y pone en práctica la visión con elementos de diferenciación.
- Que es capaz de concebir un proyecto de organización o de empresa basado en el reconocimiento y desarrollo de una oportunidad de riesgo con potencial para la innovación.
- Que toma riesgos moderados con el fin de innovar.
- Que es innovador y capaz de tomar medidas mediante la explotación de una oportunidad para desarrollar un producto o servicio.

Consideramos que un emprendedor es aquella persona capaz de desarrollar una idea y sustentarla en el tiempo, a través de sus capacidades y conocimientos, como son: el asumir riesgo, su inteligencia, su honestidad, su compromiso socio ético y su experiencia.

A continuación el Cuadro N° 2 muestra un resumen de las definiciones de emprendedor según cada autor estudiado.

Cuadro 2. Elementos que definen al emprendedor por autor.

AUTOR	ELEMENTOS QUE DEFINEN AL EMPRENDEDOR
Cantillón	Asumir riesgos.
Say	Inteligencia, prudencia, orden, honestidad, administrar otros capitales, moralidad, buen juicio, constancia, conocimiento de las personas y de las cosas, agilidad para el cálculo.
Schumpeter	Innovación e invención.
Knight	Compromiso socio-ético, inteligencia, asumir riesgo, seguridad, energía indomable, optimismo, autoconfianza, fe, creatividad e imaginación, tenacidad y persistencia, cambio e innovación, motivado por el dinero, capacidad, esfuerzo y suerte.
Dana	Independencia, capacidad de elaborar y poner en práctica un sistema de actividad, traducir los pensamientos en acciones. Experiencia, memoria, interés, motivación, valoración, cuidado, capacidades analíticas, precisión, objetivo. Originalidad, creatividad, intuición, iniciativa, innovación, capacidad de soñar con realismo, habilidades conceptuales, pensamiento sistémico, anticipación, visionario, versatilidad, adaptabilidad, empatía.

Fuente: Elaboración propia con información de los diferentes autores

2.2.1.2 Modelos de Emprendimiento:

A continuación se presentan los modelos elaborados por los diferentes autores que hicieron un aporte a esta investigación.

2.2.1.2.1 Modelo de Shapero

El modelo de Shapero se conoce como el “evento emprendedor”, y se basa en la idea, de que el creador de la empresa percibe un atractivo y su viabilidad de realizarla. En el Cuadro N° 3 se describe este modelo.

Cuadro 3. Modelo de Shapero. El evento emprendedor.

FASE PREVIA Sujeto (Atractivo Percibido)	FASE DE DESEO Deseo (Viabilidad Percibida)	FASE DE ACCIÓN Emprendedor Potencial (Intención)	Conducta Creación de Empresa
Desplazamiento: de la fase previa a la fase de acción.			
1. Positivos (conocer empresarios, posibles clientes)	1. Cultura entorno familiar.	1. Soportes financieros.	
2. Negativos (emigrar, desempleo)	2. Amigos Conocidos.	2. Modelos compañeros	

Fuente: (Saracho, 2005)

Como se puede apreciar el modelo de Shapero nos muestra tres fases que el emprendedor debe recorrer, una primera fase, la fase previa donde el sujeto debe percibir hechos positivos o negativos que lo conlleven a una idea, luego pasa a la fase del deseo, donde debe percibir la viabilidad del proyecto y por último, la fase de acción donde va identificar la intención de llevar a cabo el emprendimiento.

2.2.1.2.2 Modelo de Veciana

Conocido como el modelo de los “factores precipitantes”, el emprendedor que inicia una empresa es influenciado por unos factores que condicionan su actividad. Se muestra en el Cuadro N° 4.

Cuadro 4. Modelo de Veciana. Los factores precipitantes.

FACTORES FUNDAMENTALES	FACTORES PRECIPITANTES	
1. Antecedentes: Contexto familiar Valores personales Experiencia en la infancia	Insatisfacción – Deterioro del rol	Decisión de Crear Empresa
2. Atributos Personales: Motivaciones Rasgos psicológicos formación Experiencia profesional		
3. Organización incubadora: Actividad de la organización Tipo de conocimientos adquiridos Tamaño Localización geográfica	Oportunidades - Necesidades	
4. Entorno: Hechos que hagan verosímil la creación de empresas Mercado Actitudes hacia el empresario credibilidad y legitimización Disponibilidad de mano de obra Acceso a financiación y capital de riesgo Acceso a formación y asesoría Instituciones y burocracia Políticas de fomento		

Fuente: (Saracho, 2005)

Este modelo consta de 2 factores que son: factores fundamentales,

donde se encuentran todas aquellas características que van a influenciar al emprendedor, como por ejemplo, el tipo de conocimientos adquiridos, la motivación del individuo, el contexto familiar, entre otras, y los factores precipitantes donde se va a determinar la decisión de crear la empresa, identificando oportunidades, necesidades y estudiando el grado de satisfacción o insatisfacción.

2.2.1.2.3 Modelo GEM

Para la creación de un emprendimiento modelo GEM-2012, se toma información de aquellos empresarios que han iniciado su propio negocio y de los diferentes dueños de empresas ya establecidas, es decir, que tienen un periodo de vida de más de 3 años y a partir de estos datos se sacan conclusiones que permiten determinar un perfil de competencias exitoso. A continuación se presenta en el Cuadro N° 5.

Cuadro 5. Modelo GEM.

Contexto social, cultural y político	Potenciadores de eficiencia	Espíritu Empresarial:	Grandes empresas ya establecidas (economía primaria)	Crecimiento económico nacional (empleos e innovación tecnológica)
	Educación superior y entrenamiento Eficiencia del mercado de bienes Eficiencia en el mercado laboral Sofisticación de los mercados financieros Preparación de tecnología Tamaño del mercado	Actitudes: Percepción de oportunidades Percepción de capacidades Actividades: Fase inicial Persistencia Salidas Aspiraciones:		
	Espíritu		Nuevas empresas	

	Empresarial: Financiación empresarial Programas de Gobierno Educación y capacitación Transferencia + D Infraestructura comercial y jurídica, para el espíritu empresarial	Crecimiento Innovación Creación de valor social		
	Requisitos Básicos: Instituciones Infraestructura Estabilidad Macroeconómica Salud y educación primaria			

Fuente: (Saracho, 2005)

En este modelo se estableció un marco de condiciones para el emprendimiento que refleja las características principales del entorno socio económico e institucional del país. En las economías basadas en recursos el énfasis está puesto en los requisitos básicos: desarrollo de instituciones, infraestructura, estabilidad macroeconómica, salud y educación primaria. Los requisitos básicos permiten el desarrollo de emprendimientos motivados por necesidades económicas pero contribuyen poco para facilitar el emprendimiento que se da para aprovechar una oportunidad. Cuando se alcanza una etapa de desarrollo caracterizada por la innovación es crucial que se aliente y se premie la investigación y el desarrollo.

2.2.1.2.4 Modelo de Alfonso Rodríguez

El modelo de Rodríguez 2009 señala que existen cuatro perspectivas de pensamiento que van a definir al emprendedor, a continuación se muestran en la Cuadro N° 6.

Cuadro 6. Nuevas perspectivas para entender el emprendimiento empresarial, por Alfonso Rodríguez.

PERSPECTIVAS	DEFINICIÓN
Comportamental o de Comportamiento	Se refiere a la exaltación de la influencia de la persona, sin mucho impacto. Su propósito es identificar el perfil psicológico que diferencia al emprendedor exitoso, no reconoce la complejidad del fenómeno emprendedor
Psicológica o Cognitiva	Esta perspectiva responde a la comportamental, y desarrolla dos corrientes, 1) La definición de emprendimiento como “eso que es el emprendedor”, no se prescribe al estudio de los lineamientos de personalidad como el análisis del lugar de control, de la aversión al riesgo o de los deseos de independencia, y 2) La definición de emprendimiento de “por eso que hace el emprendedor”, donde se analizan contextos de las representaciones de los fracasos o los éxitos, los resultados deseados, la perseverancia, o la información para la toma de decisiones.
Económica	Esta perspectiva se construye mediante el debilitamiento de la práctica para identificar, apoyar y aconsejar al emprendedor mediante la estructura de modelos asociados a los objetivos de maximización de beneficios, caracterizándose por su aporte teórico.
De Procesos	Se caracteriza por su definición de procesos de emprendimiento de todas las acciones, actividades y funciones relacionadas con la percepción de oportunidades y la creación de empresas, para su desarrollo.

Fuente: (Alfonzo Rodriguez, 2009)

Este modelo se basó en perspectivas, la primera, la perspectiva comportamental se basa en identificar un perfil psicológico del emprendedor, la perspectiva psicológica busca lineamientos de personalidad y análisis del contexto, la perspectiva económica está enfocada en orientar al emprendedor hacia la maximización de las utilidades y por último, la perspectiva de procesos que identifica todas las actividades asociadas a la creación de la empresa.

2.2.1.2.5 Modelo de Guardia y Henri (2008)

Este modelo señala que existen tres factores determinantes para emprender, que son: asumir riesgos, alto porcentaje de aceptación y la innovación. Se muestra en el siguiente cuadro:

Cuadro 7. Nivel de emprendimiento en la agroindustria rural del Estado Falcón, por Guardia, Rossana y Pina Henri, 2008.

FALCÓN: FACTORES CLAVES CONSIDERADOS PARA EL ANÁLISIS DE EMPRENDIMIENTOS		
FACTOR CLAVE	DEFINICIÓN OPERACIONAL	
	Variable	Descripción Conceptual
Datos del Emprendimiento	Ubicación	Sitio de residencia
	Sector	Grupo económico dentro del cual se desempeña
	Producto	Descripción del principal producto ofertado
	Insumos	Listado de materia prima utilizada para el proceso productivo
	Empleados	Cantidad de personas que laboran en el emprendimiento
Datos del emprendedor	Edad	Referencia cronológica
	Género	Identifica el sexo
	Experiencia Laboral	Desempeño profesional previo al

		Agroemprendimiento
	Nivel Educativo	Último nivel y especialidad de formación profesional formal alcanzado
	Ocupación de los Padres	Ocupación de los padres del emprendedor en su niñez y adolescencia
	Disposición a Asumir Riesgo	Propensión del agroemprendedor a asumir riesgos relacionados a su AIR
	Nivel Socioeconómico	Estrato social donde se ubica el agroemprendedor
Gestación del Agroemprendimiento	Decisión a Emprender	Momento cronológico de la decisión de emprender
	Apoyo Recibido	Grado de apoyo recibido por el núcleo familiar y entorno cercano
	Formación Recibida	Grado de influencia de la formación profesional en la decisión de emprender
	Clientes Primarios	Tipo de clientes que el emprendimiento tuvo en su etapa inicial
	Tipo de emprendimiento	Nuevo emprendimiento, actividad existente o una innovación
	Identificación de la Oportunidad	Fuente de referencia que dio inicio al Agroemprendimiento
	Inicio del Agroemprendimiento	Momento cronológico de materialización del emprendimiento
	Factores Promotores del Agroemprendimiento	Lista de factores que favorecieron al emprendimiento
Gestación del Agroemprendimiento	Factores Limitadores	Lista de factores que obstaculizan al emprendimiento
	Información Previa	Grado de conocimiento de la actividad objeto de emprendimiento

	Plan de Negocio	Presentación de la idea en un plan de negocio
	Fuente de Recursos	Origen de los recursos necesarios para materializar el emprendimiento
	Acceso a Recursos	Grado de acceso a recursos necesarios
Desarrollo Inicial	Intensidad de Competencia	Grado de competencia experimentado por el AIR en su etapa inicial
	Problemas Enfrentados	Tipo de obstáculo que enfrentó un Agroemprendimiento
	Apoyo Recibido	Naturaleza del apoyo y asesoría recibida para solventar problemas
Visión Futura	Perspectiva de Corto Plazo	Visión de corto plazo del emprendimiento
	Acciones Inmediatas	Lista de acciones a ejecutar en el mediano plazo
Aspectos Sociales	Entorno Psicosocial	Evolución de la demanda del Consumidor
Aspectos Técnicos	Innovación Tecnológica	Grado de Acceso y Disponibilidad de la Tecnología
Aspectos Institucionales	Normativa Rectora	Marco Regulador del Emprendimiento

Fuente: (Guardia & Pina Zambrano, 2008)

Este modelo indicó que existen factores claves para analizar un agroemprendimiento, como son: datos del emprendedor aspectos sociales, aspectos técnicos, entre otros; y que estos factores a su vez poseen una variable que se puede definir.

2.2.1.2.6 Modelo de Jeffrey Timmons.

Desde finales de la década de los 70, Jeffrey Timmons, en sus actividades académicas produjo una serie de ideas y conceptos sobre los

diversos aspectos del proceso de creación de nuevas empresas. Sus años de experiencia con estos peculiares individuos que deciden dedicar su vida a crear valor económico y social mediante el impulso de una iniciativa empresarial, le dieron algunas claves del éxito emprendedor, las cuales resumió en un sencillo modelo compuesto por tres elementos: La oportunidad, los recursos y el equipo. Estos factores deben encontrar un equilibrio de manera que la oportunidad de mercado identificada pueda ser aprovechada con la provisión de los recursos adecuados, lo cual pueda lograrse si el equipo emprendedor trabaja de manera efectiva. (IESA. *Emprende.*, 2012)

La oportunidad: Se refiere a la identificación de una necesidad latente en la población y una idea capaz de satisfacerla. Es la base sobre la que se fundamentan las empresas y sobre la que los emprendedores trabajan para definir sus soluciones o productos para poder generar sus ingresos. (Cink *Emprende*, 2012)

Los recursos: Todo negocio en menor o mayor medida necesita recursos para poder llevar a cabo sus planes. Crear su marca, posicionarla, montar sus operaciones, oficinas, entre otros. Sin recursos la idea de negocio no podrá ser ejecutada. (Cink *Emprende*, 2012)

Equipo emprendedor: El emprendedor fundador, junto con su equipo, es el ingrediente principal de todo proyecto y son los que van a garantizar el desarrollo del mismo. (Cink *Emprende*, 2012)

En el mismo contexto, se desarrolló una solución a la problemática de sustentar a los proyectos nacientes, en el tiempo; seguidamente las bases teóricas se presentaron algunas definiciones de competencias.

2.2.2 Competencias

2.2.2.1 Definiciones de Competencias

Para analizar el desempeño por competencias, se comenzó con una serie de definiciones, que van permitieron un mejor entendimiento del caso en cuestión.

- La definición de competencia se relaciona con la mejor manera de lograr los objetivos, los diferentes subsistemas de la empresa, diseñados a su vez en función de esas competencias que los llevarán al éxito, serán el vehículo para lograrlo. (Alles, 2008)
- Las competencias son el medio para tener éxito y a su vez son aquellos comportamientos que nos permitirán alcanzar los resultados. (Alles, 2008)
- El término competencia hace referencia a características de personalidad, devenidas comportamientos, que generan un desempeño exitoso en un puesto de trabajo. Cada puesto de trabajo puede tener diferentes características en empresas y/o mercados distintos. (Alles, 2008)
- Las competencias, son características fundamentales del hombre e indican formas de comportamiento o de pensar que generalizan diferentes situaciones y duran por un largo periodo de tiempo. (Spencer & Spencer, 1993).
- Para (Hellriegel, Jackson, & Slocum, 2009) las competencias, son el conjunto de conocimientos, habilidades, comportamientos y actitudes que una persona debe poseer para ser efectiva en un amplio abanico de puestos y en distintas clases de organizaciones.

- Desde nuestro punto de vista las competencias, no son más que, aquellos conocimientos, habilidades y virtudes que posee un individuo a la hora de realizar una tarea específica.

2.2.2.2 Modelos de Competencias

A continuación se caracterizaron los diferentes modelos por competencias con la finalidad de establecer un punto de comparación entre ellos:

2.2.2.2.1 Modelo Genérico de Competencias Gerenciales de Richard Boyatzis (1994)

Este modelo propuso cinco agrupaciones con veinte competencias genérica, de las cuales siete (se muestra con un *) son catalogadas como mínimas. Se muestra a continuación en el Cuadro N° 8.

Cuadro 8. Modelo genérico de competencias gerenciales de Richard Boyatzis.

Competencias de gestión y acción por objetivos:
Orientación a la eficiencia. Proactividad. Uso de los conceptos para fines de diagnósticos. Consideraciones con impacto.
Liderazgo:
Confianza en sí mismo. Presentaciones orales. Pensamiento lógico.* Conceptualización.
Gestión de recursos humanos:
Uso de poder de socialización. Referencias positivas hacia las personas.* Dirección de procesos grupales.

Autoevaluación.*
Dirigir colaboradores:
Desarrollo de terceros.* Usar el poder de forma unilateral.* Espontaneidad.*
Enfocar a otros:
Autocontrol. Percepción objetiva. Persistencia y adaptabilidad.
Conocimiento específico.*

Fuente: (Gámez Gutiérrez, 2009)

2.2.2.2.2 Modelo de Competencias Gerenciales de Spencer y Spencer

El modelo destacó las similitudes entre los puestos de gestión y provee una base de 15 competencias, según los autores no está hecho para ser aplicada a ningún puesto en concreto. Además, consideran que doce de las quince competencias del modelo son propiamente de gestión, mientras que las últimas tres son requerimientos base para el buen desempeño del gestor. Ver Cuadro N° 9.

Cuadro 9. Modelo genérico de competencias gerenciales de Spencer y Spencer.

PESO	COMPETENCIAS
XXXXX	Impacto e influencia
XXXXX	Orientación al logro.
XXXX	Cooperación y trabajo en equipo.
XXXX	Pensamiento analítico.
XXXX	Iniciativa.
XX	Desarrollo de otros.
XX	Autoconfianza.
XX	Comprensión interpersonal.
XX	Asertividad / Directividad.
XX	Busqueda de información.
XX	Liderazgo de grupo.
XX	Pensamiento conceptual.
Requerimientos base	Conciencia organizacional / Construcción de relaciones / Conocimiento técnico especializado.

Fuente: (Spencer & Spencer, 1993)

2.2.2.2.3 Modelo de Competencias Genéricas de Hay McBer

Hay McBer fue una asociación que se formó, para el año 2000, entre las empresas, HayGroup y McBer (esta de David McClelland), se siguió adoptando el nombre de HayGroup.

HayGroup descubrió, después de más de veinte años aplicando la técnica de los incidentes críticos en diferentes organizaciones y puestos de todo el mundo, que existen veinte competencias genéricas que son la causa del éxito en los diferentes roles de las organizacionales y distribuyó estas competencias en cinco categorías o grupos. Ver Cuadro N° 10.

Cuadro 10. Competencias genéricas de Hay McBer.

Gestión personal	Gestión del equipo	Logro y acción
Autocontrol. Confianza en sí mismo. Flexibilidad. Integridad. Compromiso con la organización.	Desarrollo de personas. Dirección de personas. Trabajo en equipo y cooperación. Liderazgo.	Motivación por el logro. Preocupación por el orden. Iniciativa
Pensamiento		Influencia
Pensamiento analítico. Pensamiento conceptual. Búsqueda de información.		Sensibilidad interpersonal. Orientación al servicio del cliente. Impacto e influencia. Conocimiento organizativo. Desarrollo de las interrelaciones.

Fuente: (HayGroup, 2004)

2.2.2.2.4 Modelo de Dana (2011)

Este modelo de competencias describió las competencias de forma genérica, con escalas que incluyen conductas relacionadas con una gran cantidad de puestos. A la hora de utilizarlo hay que adoptar algunas consideraciones:

- Las escalas del diccionario son aplicables a todos los puestos, y no a uno concreto. De hecho, algunas de las competencias son irrelevantes para algunos puestos. Incluso cuando una competencia es clave para un puesto, sus escalas pueden ser irrelevantes para este.
- Las escalas y el diccionario incluyen sólo 21 competencias que las más comunes a todos los puestos.
- Los niveles más altos de la escala no son necesariamente los mejores. Ver Cuadro N° 11.

Cuadro 11. Diccionario de Competencias.

ACCIÓN Y OBTENCIÓN DE RESULTADOS	
Competencias	Definición.
Orientación a la obtención de resultados.	Esta competencia se refiere al hecho de trabajar bien o al esfuerzo por alcanzar estándares de excelencia. Los estándares se refieren a los niveles de rendimiento personales (mejora del rendimiento), a objetivos medibles (orientación a los resultados), al rendimiento de los demás (competitividad) o a hacer algo que nadie haya hecho antes innovación.
Preocupación por el orden, la calidad y precisión.	Esta competencia se refiere al esfuerzo por reducir la incertidumbre que existe en el entorno.
Iniciativa	Es una competencia orientada a la acción no prevista o esperada. Tener iniciativa es hacer más de lo que se exige o se espera en el trabajo, realizando actividades para las que uno no ha sido requerido, conllevando mejorar los resultados y en solución de problemas, o bien buscando activamente nuevas oportunidades para hacer las actividades mejor, de otra manera o saber encontrar nuevas oportunidades.
Busqueda de información	En la base de esta competencia se encuentra una profunda curiosidad, un deseo de conocer más sobre las cosas, las personas; ello anima a buscar información. La búsqueda de información implica realizar un esfuerzo por recabar información, no conformándose con la que ya se tiene.
AYUDA Y SERVICIO A LAS PERSONAS	
Comprensión interpersonal	La comprensión interpersonal implica intentar entender a los demás. Es la habilidad de escuchar atentamente y comprender los pensamientos, sentimientos, y asuntos implícitos o no del todo expresados. Los demás pueden ser personas, grupos o instituciones. En esta competencia los aspectos culturales tienen mucha importancia porque puede unir o separar este proceso de comprensión.
Orientación al cliente	El estar orientado al cliente implica la voluntad de ayudar y de servir a los demás, de resolver sus necesidades. Significa hacer un esfuerzo por descubrir y resolver las necesidades de los demás.
IMPACTO E INFLUENCIA	
Impacto e Influencia	Impacto e influencia evidencia la atención de persuadir, influir, convencer o impresionar a los demás, para lograr de ellos su apoyo a los intereses del que habla, o buscando un impacto concreto en los demás.
Conciencia organizacional	Esta competencia se refiere a la habilidad de comprender las relaciones de poder existentes en la propia organización o en

	otras organizaciones, y en el caso de los niveles altos de la organización, entender su posicionamiento en relación a otras corporaciones.
Construir relaciones	La construcción de relaciones actúa creando o manteniendo un ambiente de amistad, de relaciones cálidas o redes de contacto entre las personas que son, o que algún día pueden ser, útiles para alcanzar los objetivos propuestos. Es evidente que existe un propósito instrumental.
GERENCIAL	
Desarrollo de las personas	Esta competencia es una variedad de impacto e influencia, que pretende enseñar o fomentar el desarrollo de una o varias personas. La esencia de esta competencia es logra el desarrollo y aprendizaje de los demás e identificar el nivel apropiado de desarrollo.
Asertividad y uso del poder	Ser asertivo expresa el propósito individual de hacer que los demás cumplan lo que desean. El comportamiento directivo presenta un componente de decir a las personas lo que tienen que hacer.
Trabajo en equipo y cooperación	El trabajo en equipo implica una sincera voluntad de trabajar con los demás de formar, parte de un equipo, de trabajar conjuntamente, en contra de la idea de trabajar separadamente o de forma competitiva.
Liderazgo del equipo	Liderazgo de equipo es manifestar la intención de asumir el rol de líder de un equipo o de un grupo de personas.
COGNITIVO	
Pensamiento analítico	Se entiende por pensamiento analítico la capacidad de comprender una situación a partir de fragmentarla en varias partes de menor tamaño, o descubrir las implicaciones de una situación en distintos pasos de causalidades.
Pensamiento conceptual	La competencia de pensamiento conceptual implica entender una situación o un problema a partir a varias piezas sueltas y ver su globalidad. Ello quiere decir, saber identificar modelos y conexiones entre las situaciones que no son obvias, identificar los aspectos claves o fundamentales de las situaciones complejas.
Experto en aspectos técnicos, profesionales y de gestión	Ser un experto incluye tanto ser un maestro de un conjunto de conocimientos relacionados con el trabajo, como la motivación de expandir, utilizar y hacer llegar a otras personas ese conocimiento relacionado con el trabajo.
EFICACIA PERSONAL	
Autocontrol	El autocontrol es la habilidad de una persona de tener las emociones bajo control y de contrarrestar situaciones negativas, de afrontar la oposición y la hostilidad de los demás o trabajar en situaciones de estrés.

Confianza en sí mismo	La autoconfianza es el hecho de que una persona crea en sus capacidades para llevar a cabo una tarea. Tener confianza personal para enfrentar situaciones muy exigentes, tomar decisiones o dar opiniones y gestionar los errores de forma constructiva.
Flexibilidad	La competencia de flexibilidad es la capacidad de adaptarse y de trabajar una amplia variedad de situaciones, individuales o de grupo.
Compromiso Organizacional	El compromiso organizacional es la habilidad personal y la buena voluntad de alinear el propio comportamiento con las necesidades, prioridades y objetivos de la organización, y de actuar de tal manera que se promuevan los objetivos y necesidades de la organización.

Fuente: (Dana, 2011)

2.2.2.2.5 Modelo de Competencias Distintivas (Saracho, 2005)

Se basó en el supuesto de que las personas poseen ciertas características que les permiten desempeñarse “exitosamente” en una organización determinada, y por lo tanto, identificar dichas características permite a la organización atraer, desarrollar y retener a las personas que la poseen ya que estas son las que generan a la empresa, resultados sobresalientes y un nivel superior de desempeño organizacional. Las competencias pueden estar constituidas por cualquier característica individual que se pueda medir de un modo fiable, y que se pueda demostrar una diferencia significativa de un desempeño excelente a uno promedio, o entre trabajadores eficaces e ineficaces. Entre las características individuales que suelen medirse a la hora de definir competencias están:

Motivo: Es una necesidad subyacente o una forma de pensar que impulsa, orienta y selecciona la conducta de una persona.

Rasgos: Constituye el núcleo básico de nuestro particular modo de ser.

Actitud: es una predisposición general a comportarse o reaccionar de un modo determinado, por ejemplo, autocontrol, resistencia al estrés, temple.

Autoconcepto: es la imagen que cada persona posee de sí mismo y está estrechamente ligado a la autoestima.

Conocimientos: de hechos o de procedimientos. La mayoría de las investigaciones llevadas a cabo muestran que los conocimientos rara vez sirven para diferenciar a los trabajadores de desempeño superior de los promedios.

Habilidades: Es la capacidad desarrollada que permite ejecutar de manera efectiva una tarea física o mental. Las capacidades intelectuales se incluyen en este ítem ya sean ocultas (razonamiento deductivo o inductivo, pensamiento estratégico) u observables (capacidad de escucha activa). (Saracho, 2005)

Desde este enfoque se defiende como objeto de estudio el comportamiento de aquellas personas que realizan un trabajo con eficacia y con un rendimiento notable superior al resto de personas que desempeñan el mismo puesto. Los puestos de trabajo y las competencias necesarias para sus desempeños definen por tanto atendiendo a los atributos y características de dichas personas, que en los artículos de divulgación del *management* son en ocasiones denominados “trabajadores estrella”. Bajo este enfoque, el desempeño laboral efectivo constituye el eje central del análisis y construcción de competencias, motivo por el cual es el paradigma preferentemente adoptado en entornos empresariales. (Blanco, 2007)

El pionero y máximo exponente de este modelo es el doctor David McClelland.

2.2.2.2.6 Modelo de David McClelland

McClelland doctor en filosofía y en psicología experimental graduado de la Universidad de Yale en 1941, profesor en las universidades de

Connecticut, Wesleyan y Harvard. (Wikipedia, 2010). Lideró trabajos sobre pensamiento motivacional, desarrollo las bases de la teoría y de los modelos sobre logros y alcances motivacionales y promovió mejoras en los métodos de valoración de los empleados. (Mendez Benavides, 2009)

Para 1962 aparece su teoría, donde afirma que los factores que motivan al ser humano son grupales y culturales, y en base a esto surgen *tres necesidades* que suponen controlan el comportamiento.

Necesidad de logro: Es el esfuerzo por sobresalir, la lucha por el éxito. Es también el grado en el cual una persona desea realizar tareas difíciles y desafiantes en un alto nivel. La persona con necesidad de logro se encuentra motivada por llevar a cabo algo difícil, alcanzar algo realmente difícil mediante el reto y desafío de sus propias metas y con ello avanzar en el trabajo. Hay una fuerte necesidad de retroalimentarse de su logro, y progreso, y una necesidad por sentirse dotado, realizado, gratificado y con talento. Algunas características de este tipo de personas son:

- Deseo de tener éxito y necesita recibir retroalimentación positiva a menudo.
- Intenta presionar a quienes lo rodean.
- Trabaja sólo o con otros cumplidores de alto desempeño.
- Son buenos líderes, sin embargo, pueden convertirse en personas muy exigentes guiados por el pensamiento de que todos tienen los mismos estándares que ellos.

Necesidad de asociación o afiliación: La persona con necesidad de asociación está motivada por la necesidad de tener relaciones amigables y está determinada a interactuar con la gente. La afiliación conduce a sentirse respaldado por la ayuda, respeto y consideración de los demás. Este tipo de

personas son jugadores de equipo. Los individuos con esta necesidad alta, no son los líderes ni directivos más eficientes, ya que les cuesta mucho tomar decisiones difíciles sin preocuparse por disgustar a los demás. Algunas de sus características son:

- Desea gustar y ser aceptado por las personas que lo rodean y da importancia a la interacción con ellos.
- Puede tender a conformarse con las normas de acción de su grupo de trabajo.
- Se esfuerza por mantener relaciones de confianza y comprensión mutua.
- Prefiere la cooperación sobre la competición.
- Se desempeña bien en situaciones de interacción con clientes y en servicio al cliente.

Necesidad de poder: Es típico de la gente que le gusta estar a cargo como responsable. Esta necesidad de poder puede estar encaminada de dos maneras: Necesidad de poder personal, donde se desea influir sobre las otras personas, necesidad de poder institucional, en la cual se busca organizar los esfuerzos de otros para alcanzar las metas de la organización. Esta persona está motivada por obtener y conservar la autoridad. Tiene deseo de influir adiestrar, enseñar o animar a los demás a conseguir logros. Su modo de comportarse lo conduce a ser influyente, efectivo e impactante. Hay una fuerte necesidad de hacer liderar sus ideas y de hacerlas prevalecer. Hay una fuerte necesidad de incrementar su poder, su prestigio y su estatus. Algunas características de este tipo de personas son:

- Gozan de la competencia y de las situaciones orientadas al status.

- Mientras que este tipo de personas atrae a los papeles de dirección, ellas pueden no poseer la flexibilidad requerida para el trato con las personas.

McClelland afirmó que la gran mayoría de la gente posee y exhibe una combinación de esas características. Algunas personas exhiben fuertes sesgos hacia una particular necesidad motivacional o mezcla de necesidades que afectan su comportamiento y su estilo gerencial de trabajo. McClelland sugirió que una fuerte necesidad de asociación socava la objetividad del gerente, por su necesidad de ser agradable, la cual afecta su capacidad de tomar decisiones.

Una fuerte necesidad de poder producirá un determinado trabajo ético y compromiso para la organización, un gerente con necesidad de poder produce que la gente se sienta atraída por el rol de líder, este tipo de gerente, sin embargo, no posee la flexibilidad requerida.

Las personas con alta necesidad de logro, son los mejores líderes, aunque puede existir una tendencia a demandar mucho de su personal, bajo la creencia de que dicho personal son todos como él, altamente motivado por el logro y los altos resultados, cosa que no siempre se manifiesta en el personal. (Mendez Benavides, 2009)

2.2.2.2.7 Modelo de Competencias Genéricas

Se basó en el supuesto de que existen ciertas conductas típicas que permiten a una persona desempeñarse efectivamente en un puesto determinado, y que dichas conductas son generales o genéricas, dado que son las mismas que permiten a otra persona desempeñarse efectivamente en un puesto similar en otra organización. Es decir, a igual puesto en

organizaciones similares, las conductas necesarias para un buen desempeño son las mismas. (Saracho, 2005)

El modelo de competencias genéricas permite definir, evaluar y desarrollar aquellas competencias que otorgan efectividad en la gestión organizacional. Se trata de identificar las competencias requeridas para la efectiva administración y supervisión (mandos medios, jefaturas) con el objetivo de garantizar que las “mejores prácticas se encuentren uniformemente distribuidas a lo largo de la organización. (Saracho, 2005)

Este enfoque parte del análisis de las relaciones existentes entre los grupos y su entorno y entre la formación y el empleo. Para identificar y describir competencias se toma como referencia tanto a las personas con sus posibilidades y objetivos laborales como al entorno sociolaboral con el que se relacionan. (Blanco, 2007)

La identificación y descripción de competencias bajo el enfoque genérico debe realizarse al finalizar un proceso de formación orientada a la acción y un análisis de las disfunciones en el lugar de trabajo, involucrando para ello a todos los protagonistas que conforman el tejido social de las organizaciones y de su entorno formativo. (Blanco, 2007)

2.2.2.2.8 Modelo Funcional

Se basó en el supuesto de que existen ciertos resultados mínimos que debe obtener una persona en un puesto determinado, y que dichos resultados mínimos son los que deben garantizarse para que se cumpla con los estándares de productividad, calidad y seguridad requeridos para que la organización pueda asegurar el cumplimiento de sus metas de producción. Es decir, cada puesto en cada organización debe establecer los resultados

mínimos que debe obtener cada ocupante de un puesto determinado. (Saracho, 2005)

El modelo funcional permite establecer, evaluar y desarrollar las competencias que permiten a las personas mantener y mejorar sus estándares de calidad y productividad. Se trata de identificar las competencias existentes para la correcta operación de equipos y tecnologías, así como la eficiente gestión a nivel productivo de los mandos de supervisión y técnicos. (Saracho, 2005)

El enfoque funcionalista aplicado a la identificación de competencias parte del análisis de las diferentes relaciones existentes entre las habilidades, conocimientos y aptitudes de los trabajadores y los resultados de la aplicación de las mismas en la empresa, identificando por tanto aquellas características de los trabajadores relevantes para la obtención de un resultado o la solución de un problema. (Blanco, 2007)

También es importante destacar que, según Saracho (2005), existe siete distinciones básicas que deben tomarse en cuenta para la elección de qué modelo de competencias se aplicará a cada capa jerárquica de la organización y según la utilización que se les dará. Las distinciones son:

- Distinciones respecto de la premisas básicas.
- Distinciones respecto de el foco del cambio.
- Distinciones respecto de la metodología de implantación.
- Distinciones respecto de los componentes de las competencias.
- *Distinciones respecto de la identificación y construcción de competencias.*
- Distinción respecto del modo de pensar de la organización.
- Distinción respecto de la metodología de evaluación.

Para los intereses de la investigación sólo se describió, la distinción respecto de la identificación y construcción de competencia, porque en el se señalan los métodos y técnicas para recoger información para la elaboración de las competencias.

Distinción respecto de la identificación y construcción de competencias

Llamamos identificación de competencias de manera general a un proceso integrado de actividades de aplicación de métodos, técnicas e instrumentos para pesquisar y recoger la información, o los componentes, que contendrán las competencias. La construcción se refiere al proceso posterior del análisis y procesamiento de la información para la conceptualización y redacción de las competencias.

Cada uno de los tres modelos posee métodos, técnicas e instrumentos distintos para realizar la identificación y construcción de las competencias.

En el *modelo de competencias distintivas* la información se recoge a través de la Entrevista de Eventos Conductuales (Behavioral Event Interview o BEI), una técnica de entrevista semiestructurada, orientada a obtener relatos detallados sobre cómo realizan su trabajo las personas que logran resultados sobresalientes que son críticos para la organización. La construcción de las competencias se realiza aplicando la técnica del análisis temático a los relatos obtenidos, lo que permite codificar la información a fin de diferenciar el desempeño superior del desempeño promedio. Una vez halladas las diferencias entre los comportamientos se procede analizar en detalle los relatos a través de la técnica llamada CAVE (content analysis of verbal expression), que permite identificar la ocurrencia de patrones redundantes en el discurso y que refiere a grupo de conductas o

comportamientos causados por alguna características o combinación de características personales.

En el *modelo de competencias genéricas* la información se recoge a través de la Entrevista de Incidentes Críticos (Critical Incident Method), una técnica de entrevista estructurada, orientada a obtener un listado o colección de las conductas críticas que realiza una persona en un puesto determinado. La criticidad de las conductas se define por el nivel de prioridad de las tareas que lleva a cabo el ocupante de un puesto para desempeñarse correctamente.

Dado que la entrevista de incidentes críticos se aplica a una gran cantidad de personas que ocupan el mismo puesto o puestos muy similares en una organización (o en muchas organizaciones cuando se trata de taxonomías que ofrecen las grandes consultoras), lo habitual es que las entrevistas se estructuren en un protocolo de preguntas sobre tareas previamente establecidas. Para establecer dichas tareas se aplica la técnica del Análisis del Puesto. Luego se reúne un grupo de expertos conocedores del puesto y priorizan las tareas para determinar a priori la criticidad de cada una de ellas. Luego se redactan preguntas estructuradas para indagar cuáles son los comportamientos que realizan las personas para ejecutar cada tarea crítica, a dicha colección de preguntas se le llama protocolo de entrevista de incidentes críticos.

Identificados los comportamientos, la construcción de competencias se realiza aplicando la técnica del mínimo común denominador, realizando una comparación entre los diversos listados de conductas críticas (priorizada) por los distintos entrevistados. Las conductas que aparecen con mayor frecuencia en orden de prioridad se agrupan en un listado final y se las denomina “conductas claves” o “conductas críticas”. Una vez establecidas de

las conductas críticas se define conceptualmente la competencia y se coloca un nombre.

En el *modelo de competencias funcionales* la información se recoge a través de la técnica llamada Panel de Expertos, que consiste en un grupo de trabajo conformado *ad hoc* con el que se construye el mapa funcional de las diferentes áreas funcionales de la organización. La metodología para construir los mapas funcionales es el Análisis Funcional, que consiste en la desagregación progresiva de las grandes funciones (productivas, comercial, entre otras) en funciones más pequeñas, hasta llegar a las subfunciones que pueden ser realizadas por un solo individuo.

Los paneles de expertos se conforman con personas que desempeñan cargos concretos del área funcional de que se trate y son guiados por un coordinador que preguntando sucesivamente “para qué se hace esto”, aludiendo al resultado de mayor nivel, va construyendo el mapa funcional.

Las funciones se expresan en términos de resultados y a partir de cada resultado se desagregan los resultados parciales y así sucesivamente conformando las ramificaciones de un árbol de causas y efectos, hasta llegar a los resultados que puede expresarse en términos de desempeño individual.

La construcción de competencias se realiza redactando la información que se ha identificado como desempeños individuales, con una fórmula estandarizada según la cual primero se coloca el verbo, luego el objeto y luego la condición. Una vez redactada las definiciones de las competencias se proceden a redactar los elementos de competencia, que son los que agrupan una serie discreta de desempeños individuales a los que se llama “criterios de desempeño”. Adicionalmente se incluye información complementaria, que también ha sido pesquisada durante los paneles, relacionadas con condiciones de realización de las tareas, recursos

personales, procedimientos, tecnologías o cualquier aspecto que resulte relevante señalar para especificar factores adicionales que contribuyen a lograr los desempeños descritos.

El Cuadro N° 12 muestra la metodología que se utilizó para identificar y construir competencias según los 3 modelos expuestos anteriormente.

Cuadro 12. Metodología de identificación y construcción de competencias según cada modelo.

MODELO DE COMPETENCIAS	IDENTIFICACIÓN	CONSTRUCCIÓN
DISTÍNTIVAS	Entrevista de Eventos Conductuales	Análisis Temático y CAVE
GENÉRICAS	Entrevista de Incidentes Críticos	Análisis del Perfil del Cargo.
FUNCIONALES	Panel de Expertos	Análisis Funcional

Fuente: (Saracho, 2005)

En el Cuadro N° 13 se presentó un examen de las competencias que debe poseer una persona para lograr el éxito, según los diferentes autores expuestos. Con dicho examen se establecieron los puntos en que los autores coinciden y se identificaron aquellas competencias que más afinidad tienen.

Cuadro 13. Examen de las competencias según los autores.

COMPETENCIAS	BOYATZIS	SPENCER	HAY MCBER	DANA	MC CLELLAND
Orientación al logro	X	X	X	X	X
Proactividad	X				X
Confianza en sí mismo	X	X	X	X	X
Pensamiento lógico	X	X	X		
Referencias positivas hacia	X	X			X

las personas					
Dirección de procesos grupales	X	X	X	X	X
Autoevaluación	X				
Desarrollo de terceros	X	X	X	X	X
Espontaneidad	X				
Autocontrol	X	X	X	X	X
Percepción objetiva	X				
Persistencia y adaptabilidad	X				X
Conocimiento específico	X			X	
Conceptualización	X	X	X	X	
Iniciativa		X	X	X	X
Búsqueda de información		X	X	X	
Autoconfianza		X			X
Flexibilidad			X	X	
Integridad			X		
Compromiso con la organización			X	X	X
Preocupación por el orden			X	X	
Liderazgo	X	X	X	X	X
Orientación al cliente			X	X	X
Comprensión Interpersonal			X	X	X
Conocimiento Organizativo			X	X	
Impacto e Influencia			X	X	X

Fuente: Elaboración Propia

A continuación se procedió a definir la variable de investigación. A partir del marco teórico, se obtuvo una definición operacional y conceptual de la variable, competencias para emprender, la cual esta presentada en el Cuadro N° 14.

2.3 Operacionalización de la Variable

En este apartado se procedió a definir la variable a investigar, luego se identificaron sus dimensiones y, a su vez, sus indicadores respectivamente. El Cuadro N° 14 muestra la definición operacional y conceptual de nuestra variable “Competencias para Emprendedores”.

Cuadro 14. Definición de la variable.

Variable	Definición Operacional	Definición Conceptual	Tipo de Variable	Escala de Medición
Competencias para emprendedores	Forma que se utiliza para medir las competencias que debe poseer una persona que desea iniciar un proyecto propio.	Son todas aquellas características que posee un individuo que quiere desarrollar un proyecto propio y que van a garantizar el éxito.	Cuantitativa	Razón o Proporción

Fuente: Elaboración propia.

Para la operacionalización de la variable, se tomó como referencia una mezcla de todos los modelos presentados, con la intención de conseguir las competencias que deba poseer el emprendedor. A continuación muestra en el Cuadro N° 15.

Cuadro 15. Operacionalización de la variable.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR
Competencias para Emprender	Competencias Profesionales.	Pensamiento Analítico.
		Pensamiento Conceptual.
		Experto en aspectos técnicos y profesionales.
	Competencias de Logro y Acción.	Orientación a la obtención de resultados.
		Preocupación por el orden, la calidad y la precisión.
		Motivación.
		Persistencia.
		Innovación.
		Iniciativa.
		Creatividad.
		Imaginación.
	Competencias Personales.	Honestidad
		Adaptabilidad
		Autocontrol
		Liderazgo
Comprensión Interpersonal		
Integridad.		
Optimismo.		
Proactividad.		

Fuente: Elaboración propia.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

En esta etapa se desarrollaron los métodos y técnicas que permitieron realizar la investigación.

3.1 Nivel o Tipo de Investigación

El nivel de investigación se refiere al grado de profundidad con que se aborda un objeto o fenómeno. (Arias, 1999)

La investigación se llevó a cabo, bajo un nivel de investigación descriptivo. Se procedió a describir el comportamiento de los empresarios del Municipio Sucre, estado Sucre con respecto a la variable perfil de competencias para emprender.

3.2 Diseño de la Investigación

Los datos fueron tomados de individuos venezolanos comprendidos entre las edades de 20 a 64 años, en plenas capacidades cognitivas, por diferentes vías de comunicación (personal, internet, telefónica).

3.3 Población y Muestra

3.3.1 Población

Según datos del (INE, 2012) el Municipio Sucre del estado Sucre cuenta con una población de 369.780 habitantes de los cuales 189.654 se encuentran comprendidos entre las edades de 20 a 64 años, además para el año 2011 (último estudio) se contaban con 111.202 trabajadores por cuenta propia y con 12.430 patronos o empleadores para un total de 123.632

individuos en actividades empresariales. Atendiendo a estos datos, nuestra población estuvo representada por todos aquellos individuos, que poseían estas características.

3.3.2 Muestra

Se seleccionó una muestra intencionada y homogénea de 80 individuos que realizan una actividad empresarial en los centros comerciales Marina Plaza, Cumaná Plaza y establecimientos comerciales ubicados en la avenida Bermúdez y Mariño de la ciudad de Cumaná estado Sucre; que han permanecido, por lo menos, tres años en el mercado; bien sean formales o informales. Esta muestra se tomó, de esta manera, debido a las irregularidades e inconsistencia existentes en los datos suministrados por la Alcaldía del Municipio Sucre.

3.4 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

La selección de técnicas e instrumentos de recolección de datos indica determinar por cuáles medios o procedimientos el investigador obtendrá la información necesaria para alcanzar los objetivos de la investigación. (Hurtado, 2000)

La investigación se realizó a través de la encuesta como técnica de recolección y el instrumento utilizado fue el cuestionario. Dicho cuestionario indagó sobre 3 fundamentos: del primero, se obtuvo información profesional de los individuos entrevistados; el segundo recogió datos personales, y el tercero, alcanzó particularidades, que tienen que ver, con el enfoque que tiene la persona hacia los logros y que acciones puede tomar la persona ante un determinado hecho.

Se elaboró un cuestionario que cuenta con 55 ítems (Apéndice B) que permitieron identificar el perfil de competencias para emprender; caso: Municipio Sucre, Edo. Sucre; 5 ítems que caracterizaron a la persona entrevistada y 5 preguntas que describieron a la empresa.

3.5 Técnicas de Procesamiento de Datos

A continuación, se procede al análisis de los resultados obtenidos de la prueba realizada, mediante el programa estadístico informático, SPSS bajo el acrónimo de *Statistical Package for the Social Science*.

Para la validación del cuestionario se usó un análisis de fiabilidad, a través del método de Cronbach, este procedimiento asume que la escala está compuesta por elementos homogéneos que miden la misma característica y que la consistencia interna de la escala puede evaluarse mediante la correlación existente entre todos sus elementos. (Pardo Merino & Ruiz Díaz, 2002)

Este análisis se realizó por el modelo alfa o modelo de consistencia interna de Cronbach, a una muestra de 30 cuestionarios por el programa estadístico SPSS y los resultados obtenidos fueron los siguientes:

Tabla 1. Resumen de los casos procesados.

		N	%
Casos	Válidos	30	100,0
	Excluidos ^a	0	0,0
	Total	30	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Tabla 2. Análisis de fiabilidad de Cronbach.

Cronbach	Número de elementos
0,842	55

El modelo de Cronbach sugiere que todos los valores por encima de 0,8 se suelen considerar meritorios y los valores por encima de 0,9 excelentes. Como podemos ver, nuestro caso es de 0,842 un valor alto, lo que indica gran consistencia interna entre los elementos de la escala. (Pardo Merino & Ruiz Díaz, 2002) Esto señala que nuestro cuestionario es apto para realizar la investigación.

Para el proceso de tipificar los emprendimientos en el Municipio Sucre, se utilizó un análisis por estadísticas descriptivas, a través del método de distribución de frecuencias, que consiste en agrupar datos en categorías mutuamente excluyentes que indican el número de observaciones en cada categoría. (Wikipedia, 2010)

Para el estudio de los datos obtenidos en la encuesta, se realizó un análisis factorial. Esta técnica de reducción de datos sirve para encontrar grupos homogéneos de variables a partir de un conjunto numeroso de variables. Esos grupos homogéneos se forman con las variables que correlacionan mucho entre sí y procurando, inicialmente, que unos grupos sean independientes de otros. (Pardo Merino & Ruiz Díaz, 2002)

Otra técnica utilizada fue el análisis de conglomerados jerárquicos, que es un método de agrupación de casos que se basa en la distancia existente entre ellos en un conjunto de variables. Permite aglomerar tanto casos como variables y elegir entre una gran variedad de métodos de aglomeración y de medidas de distancia de forma jerárquica. (Pardo Merino & Ruiz Díaz, 2002)

Como último método de estudio, se realizó un análisis de varianza factorial, procedimiento que sirve para evaluar el efecto individual y conjunto de dos o más factores sobre una variable dependiente cuantitativa. (Pardo Merino & Ruiz Díaz, 2002)

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

Como parte de este proyecto de investigación, se realizó un estudio estadístico a un grupo de 80 empresarios exitosos, seleccionados a través de un muestreo aleatorio simple, dentro del Municipio Sucre con la finalidad de plantear diferentes alternativas de organización, discusión e implementación de este proyecto de investigación.

Los datos suministrados por los 80 emprendedores fueron recogidos a través de una encuesta. Esta estaba dividida en dos partes, una primera parte que recogía información descriptiva del empresario, y una segunda parte que tomó las características de la empresa. (Ver apéndice A)

4.1 Tipificación de los Emprendimientos

A los datos alcanzados de la segunda parte del cuestionario, se les realizó un análisis estadístico de distribución de frecuencias, con el fin de obtener una descripción general de las empresas del Municipio Sucre.

4.1.1 Tipificación de los datos según los patronos o empleadores Vs. trabajadores por cuenta propia.

Para los efectos de esta investigación los trabajadores por cuenta propia estuvieron definidos, como aquellos empresarios que se encuentran en la fase de inicio de la empresa, por otro lado, los patronos o empleadores estuvieron representados por aquellas empresas que se encuentran ya establecidas.

Aquí se procedió a contabilizar la cantidad de empresario que posee el Municipio Sucre, bien sea como patronos o como trabajadores por cuenta propia.

Tabla 3. Valoración de los datos por patronos o empleadores y trabajadores por cuenta propia.

Identidad	Frecuencia	Frecuencia Relativa
Patrono o Empleador	57	71,25%
Trabajador por Cuenta Propia	23	28,75%
Total	80	100,0%

Fuente: Elaboración propia.

Se puede observar que de los 80 entrevistados 57 son patronos o empleadores, y representan un 71,25% del total. Se puede decir que, para el caso del Municipio Sucre, se cuenta con una mayoría de emprendimientos que le generan empleo al estado Sucre. Sin embargo, no podría tomarse esto como un número alentador ya que el 28% de encuestados que identifican a los trabajadores por cuenta propia, se pueden encontrar en este renglon debido a los bajos sueldos, desempleo, altos costos, entre otros.

4.1.2 Tipificación de los datos según el sexo.

Aquí se obtuvo información, en lo que respecta a la cantidad de mujeres o hombres empresarios del Municipio Sucre.

Tabla 4. Valoración de los resultados discriminados por sexo.

SEXO	Frecuencia	Frecuencia Relativa
Femenino	49	61,3%
Masculino	31	38,8%
Total	80	100,0%

Fuente: Elaboración propia.

La tabla anterior nos muestra, que de los 80 datos analizados las mujeres representan la mayoría de los emprendimientos en el Municipio Sucre, con un 61,3%.

4.1.3 Tipificación de los datos según la profesión del empresario.

Aquí se procedió a obtener información correspondiente a los estudios profesionales que llevaron a cabo los empresarios del Municipio Sucre.

Tabla 5. Discriminación de los datos según la profesión del empresario.

Profesión	Frecuencia	Frec. Rel
Administrador	23	28,75%
Contador	21	26,25%
Secretaria	1	1,25%
Contabilista	2	2,50%
Plomero	1	1,25%
Ing. Industrial	3	3,75%
TSU Relaciones Industriales	2	2,50%
Informático	4	5,00%
TSU Adm. Tributaria	3	3,75%
Comerciante	10	12,50%
Secretaria Ejecutiva	1	1,25%
TSU Adm. Industrial	2	2,50%
Vendedor	1	1,25%

Periodista	1	1,25%
Peluquera	1	1,25%
Ing. Civil	1	1,25%
Arquitecto	1	1,25%
Ing. Mecánica	1	1,25%
Gerencia General	1	1,25%
TOTALES	80	100,00%

Fuente: Elaboración propia.

La tabla anterior muestra cómo se distribuyeron los datos según las profesiones que ejercen los entrevistados, destacando las de administrador y contador, con un 28,75% y 26,25% respectivamente. Luego con 12,5% se encuentra la de comerciante, estos tres estudios profesionales se destacaron dentro de las 19 presentes en los 80 encuestados.

4.1.4 Tipificación de los datos según el nivel de formación de los empresarios.

Acá se procedió a conocer qué nivel de estudio que representa a los empresarios del Municipio Sucre.

Tabla 6. Valoración de los datos por el nivel de formación del empresario.

Formación	Frecuencia	Frecuencia Relativa
Sin Formación	1	1,25%
Básica	0	0,00%
Bachillerato	14	17,50%
Técnico	9	11,25%
Universitario	55	68,75%
Superior	1	1,25%
	80	100%

Fuente: Elaboración propia.

La información reflejada muestra los diferentes niveles de formación que poseen los empresarios del Municipio Sucre, destacando entre ellos el nivel Universitario con un 68,75%. Este porcentaje es alentador, ya que podría decirse que las personas que han decidido emprender tienen una buena preparación profesional. Sin embargo, en su contraparte, también resalta un 17,50% de emprendedores que sólo terminaron el bachillerato, lo que pudiera indicar un alto desempleo dirigido a este sector de la población, dándole méritos al empresario de lograr el éxito en estas condiciones.

4.1.5 Tipificación de los datos según las edades.

En este apartado se logró conocer dentro de que edades los empresarios llevan a cabo sus emprendimientos.

Tabla 7. Discriminación de los datos según las edades.

CLASES	LIMITES		DISTRIBUCION EDADES		
	N°	Inf.	Sup.	Frec.	Frec. Rel.
1	25	30	13	16,25%	16,25%
2	31	35	16	20,00%	36,25%
3	36	40	28	35,00%	71,25%
4	41	45	11	13,75%	85,00%
5	46	50	7	8,75%	93,75%
6	51	55	3	3,75%	97,50%
7	56	60	2	2,50%	100,00%
			0	100,00%	

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla anterior se muestran las edades de los entrevistados, el cual se sometieron a una agrupación por clases para obtener rangos con la facilidad de obtener una mejor apreciación de los datos. Aquí se muestra que la clase con mayor número de emprendedores es la número 3, que está

entre los límites de 36 y 40 años. A su vez la clase 4, que comprende las edades de 41 a 45, representa la mayor concentración de los datos, considerando esta como una edad tope, en teoría, para emprender.

Cabe destacar que, se dividieron las edades obtenidas en 7 clases, donde la edad máxima fue 60 años y la edad mínima 25, lo cual representa un rango de 35 años, el ancho de las clases es de 5 años y el promedio obtenido entre las edades fue de 37,94, es decir, aproximadamente 38 años.

4.1.6 Tipificación de los datos según la razón por la que decidió emprender.

Acá se obtuvo información de las razones por las que decidió comenzar una negocio los empresarios del Municipio Sucre y estas estaban delimitadas en por oportunidad, por necesidad u otra.

Tabla 8. Discriminación de los datos según la razón por la que decidió emprender.

Razón	Frecuencia	Frecuencia Relativa
Por Oportunidad	35	43,75%
Por Necesidad	40	50,00%
Otra	5	6,25%
	80	100,00%

Fuente: Elaboración propia.

Los datos nos muestran que hubo una alta paridad entre los empresarios entrevistados, no existe una clara tendencia entre los empresarios que emprendieron por oportunidad y los que emprendieron por necesidad. Sin embargo, se puede decir que el emprendimiento por necesidad fue el que resaltó con una 50% de los entrevistados, lo que puede

estar asociado a los problemas económicos que presenta el país, tales como: desempleo, escasos, altos niveles de inflación, bajos sueldos, entre otros.

4.1.7 Tipificación de los datos según el tipo de empresa.

Aquí se procedió a contabilizar los datos por el ramo en que se desarrollan los emprendimientos del Municipio Sucre, bien sean manufactureras, comerciales o de servicio.

Tabla 9. Discriminación de los datos por el tipo de empresa.

Empresa	Frecuencia	Frecuencia Relativa
Comercial	41	51,25%
Manufactura	2	2,50%
Servicios	37	46,25%
	80	100,00%

Fuente: Elaboración propia.

En esta tabla encontramos un muy parecido número de empresarios, entrevistados, en lo que respecta al tipo de empresa. Se encontraron un 51,25% de empresas comerciales contra un 46,25% de empresas de servicios, mientras que con un apenas 2,5% se encuentran las empresas manufactureras.

4.1.8 Tipificación de los datos según la actividad que realiza.

Aquí se procedió a identificar las actividades comerciales que describen al Municipio Sucre.

Tabla 10. Discriminación de los datos de acuerdo a la actividad que realiza.

Actividad	Frecuencia
Accesorios de Teléfonos	1
Asesor	3
Cafetería	3
Construcción	4
Contabilidad	1
Contaduría	2
Cursos	1
Decoración/Remodelación	2
Elaboración de Dulces	1
Estética	2
Ferretería	2
Guardería	2
Heladería	2
Manicure-Pedicure	2
Mantenimiento	1
Papelería	1
Peluquería	5
Plomería	1
Proc. y V. de Frutos Secos	1
Prod. De Belleza	1
Prod. Naturistas	1
Restaurant	5
Ropa de Niño	1
Ropa Interior	1
Serv. Espec. Computación	2
Spinning	1
Timbrado	1
Vehículos	1
Venta de Accesorios de C.	2
Venta de Art. De Belleza	4
Venta de Bisutería	1
Venta de Bloques	1
Venta de Carteras	1
Venta de Cerámica	1
Venta de Colonias	1
Venta de Eq. Technolog.	1

Venta de Granitos	1
Venta de Queso	1
Venta de Ropa	13
Zapatería	2
TOTAL	80

Dentro de los 80 datos entrevistados se encontraron un gran número de actividades empresariales, lo cual no existe una tendencia clara hacia una de ellas en particular. Sin embargo podemos señalar que las actividades que más se encontraron dentro de los entrevistados fueron la venta de ropa, servicios de restaurant, peluquerías, construcción, venta de artículos de belleza, entre otros.

4.1.9 Tipificación de los datos según las formalidades legales.

Acá se procedió a identificar qué cantidad de empresas cumplen con las formalidades legales dentro del Municipio Sucre.

Tabla 11. Discriminación de los datos por las formalidades legales.

Formalidad Legal	Frecuencia	Frecuencia Relativa
Formal	50	62,5%
Informal	30	37,5%
Total	80	100,0%

Fuente: Elaboración propia.

La anterior tabla refleja que, un 62,5% de los datos cumple con sus requisitos legales como persona jurídica dentro de la sociedad, mientras que por otra parte un 37,5% no lo hace.

4.1.10 Tipificación de los datos según su contribución al fisco.

Aquí se procedió a cuantificar todas aquellas empresas que cumplen con el fisco nacional dentro del Municipio Sucre.

Tabla 12. Discriminación de los datos según su contribución al fisco.

Contribuyente	Frecuencia	Frecuencia Relativa
Especial	1	1,25%
No	29	36,25%
Si	50	62,50%
	80	100,00%

Fuente: Elaboración propia.

Esta tabla nos muestra, que dentro de los 80 encuestados un 62,5% contribuye con todas las formalidades que exige el Fisco Nacional, mientras que, por otra parte, destaca un alto 36,25% que no lo hace, situación que muestra la tendencia de nuestro país a una alta economía informal debido a la crisis económica existente. Luego, encontramos sólo un contribuyentes especial que representa un 1,25%.

A continuación se presenta algunas características que presentaron los emprendedores entrevistados cuando se les aplicó una estadística de frecuencia relativa a dos de sus particularidades.

4.1.11 Tipificación de los datos por patrono o empleador/Trabajador por cuenta propia Vs. Sexo.

Aquí se obtuvo información de todos aquellos patronos o empleadores y trabajadores por cuenta propia discriminados por sexo, es decir, se cuantificaron cuantos patronos o empleadores son mujeres u hombres y cuántos trabajadores por cuenta propia son mujeres u hombres.

Tabla 13. Patrono o empleador/Trabajador por cuenta propia Vs. Sexo.

Identidad	Frecuencia	Frec. Rel.	SEXO		SEXO FR	
			M	F	M	F
PoE	57	71,25%	22	35	27,50%	43,75%
TCP	23	28,75%	9	14	11,25%	17,50%
Total	80	100,0%	31	49	38,75%	61,25%

Fuente: Elaboración Propia.

La información presentada en la tabla anterior demuestra un predominio de las mujeres en los emprendimientos, ya que del 71,25% de Patronos o Empleadores ellas representan un 43,75% contra un 27,5% de hombres. En el caso de los trabajadores por cuenta propia, del 28,75% ellas representan un 17,5% contra un 11,25% para los hombres. Estos datos sugieren un alto interés de las mujeres en ser empresarias, aspecto que sigue una tendencia mundial ya que en estos tiempos se ven mujeres en altos cargos empresariales.

4.1.12 Tipificación de los datos por patrono o empleador/trabajador por cuenta propia Vs. volumen de ventas/empleados.

Aquí se compararon datos sobre el volumen de ventas y la cantidad de empleados que manejan los patronos o empleadores, o en su defecto, los trabajadores por cuenta propia.

Tabla 14. Patrono o empleador/Trabajador por cuenta propia Vs. Volumen de Venta/Empleados.

Identidad	Volumen Ventas	Rel. %	Empleados	Rel. %
PoE	40.325.000	93,66%	310	82,01%
TCP	2.730.000	6,34%	68	17,99%
Total	43.055.000	100,0%	378	100,0%

Fuente: Elaboración propia.

La tabla anterior refleja que destacan los Patronos o Empleadores por encima de los Trabajadores por Cuenta Propia en lo que respecta ingresos y número de empleados. Los Patronos manejan un Volumen de Ventas de aproximadamente 40.325.000 para un 93,66% y tienen a su disposición un aproximado de 310 empleados para un 82,01%.

4.1.13 Tipificación de los datos por patrono o empleador/trabajador por cuenta propia Vs. contribuyente.

Acá se procedió a contabilizar todos aquellos patronos o empleadores y trabajadores por cuenta propia son contribuyentes y cuáles no.

Tabla 15. Patrono o empleador/Trabajador por cuenta propia Vs. Contribuyente.

Identidad	Frecuencia	Contribuyente		Contribuyente Fr	
		SI	NO	% SI	% NO
PoE	57	46	11	80,70%	19,30%
TCP	23	5	18	21,74%	78,26%

Fuente: Elaboración propia.

La información mostrada en la tabla anterior resalta que los Patronos o Empleadores tienden a cumplir con las formalidades del Fisco Nacional. Como podemos ver el 80,70% de los Patronos o Empleadores son contribuyentes, mientras que un 78,26% de los Trabajadores por Cuenta Propia no son Contribuyentes.

4.1.14 Tipificación de los datos por emprendedor por oportunidad/por necesidad Vs. patrono o empleador/trabajador por cuenta propia.

Aquí se procedió a señalar que cantidad de trabajadores por cuenta propia decidieron emprender por necesidad o por oportunidad y qué cantidad

de patronos o empleadores decidieron emprender por necesidad o por oportunidad.

Tabla 16. Emprendedor por oportunidad/por necesidad Vs. Patrono o empleador/trabajador por cuenta propia.

Razón	Frecuencia	Frec. Rel	IDENTIDAD		IDENTIDAD FR	
			PoE	TCP	PoE	TCP
Pop	35	43,75%	28	7	35,00%	8,75%
PNc	40	50,00%	25	15	31,25%	18,75%
Otr	5	6,25%	4	1	5,00%	1,25%
Total	80	100,00%	57	23	71,25%	28,75%

Fuente: Elaboración propia.

Los datos suministrados por la tabla anterior destacan un 35% de un total de 43,75% de aquellos Patronos o Empleadores que emprendieron Por Oportunidad y un 31,25% de un total de 50% de aquellos Trabajadores por Cuenta Propia que decidieron emprender Por Necesidad. Sin embargo, de los 40 encuestados que emprendieron Por Necesidad 15 son Trabajadores por Cuenta Propia para un 18,75% de 50,0% información que pudiera estar asociada, a la problemática existente de los altos costos y bajos sueldos.

4.1.15 Tipificación de los datos por emprendedor por oportunidad/por necesidad Vs. sexo.

Aquí se procedió a contabilizar que cantidad de mujeres y hombres decidieron emprender por necesidad o por oportunidad.

Tabla 17. Emprendedor por oportunidad/por necesidad Vs. Sexo.

Razón	Frecuencia	Frec. Rel	SEXO		SEXO FR	
			M	F	M	F
Pop	35	43,75%	17	18	21,25%	22,50%
PNc	40	50,00%	13	27	16,25%	33,75%
Otr	5	6,25%	1	4	1,25%	5,00%
Total	80	100,00%	31	49	38,75%	61,25%

Fuente: Elaboración propia.

La información suministrada por la tabla anterior, sugiere una alta paridad entre las mujeres y los hombres a la hora de emprender Por Oportunidad, con un 22,5% y un 21,25% de un total de 43,75%. Sin embargo, lo que más destaca es un 33,75% de mujeres que emprenden Por necesidad de un total 50%, es decir, existe una alta tendencia de las mujeres a emprender por necesidad y esto puede estar asociado a la presencia de hijos y los altos niveles de desempleo.

4.1.16 Tipificación de los datos por emprendedor por oportunidad/por necesidad Vs. volumen de venta/empleados.

Aquí se estableció una comparación entre el volumen de ventas y el número de empleados con respecto al emprendedor por oportunidad o por necesidad.

Tabla 18. Emprendedor por oportunidad/por necesidad Vs. Volumen de ventas/empleados.

Razón	Volumen Ventas	%	Empleados	%
Por Oportunidad	30.240.000	70,24%	187	49,47%
Por Necesidad	11.355.000	26,37%	164	43,39%
Otra	1.460.000	3,39%	27	7,14%
Totales	43.055.000	100,00%	378	100,00%

Fuente: Elaboración propia.

La tabla anterior señala que los emprendimientos Por Oportunidad generan mayor ingreso que los emprendimientos Por necesidad, un 70,24% contra un 26,37%, mientras que en el número de empleados están muy parejos, los emprendimientos Por oportunidad poseen un 49,47%, mientras que los Por Necesidad un 43,49%. Estos datos muestran que, son más rentables los emprendimientos Por oportunidad ya que manejan un número parecido de empleados y un volumen de ventas mucho más grandes.

4.1.17 Tipificación de los datos por emprendedor por oportunidad/por necesidad Vs. contribuyente.

Acá se determinó que cantidad de emprendedores por necesidad o por oportunidad son contribuyentes y cuantos no.

Tabla 19. Emprendedor por oportunidad/por necesidad Vs. Contribuyente.

Razón	Frecuencia	Contribuyentes		Contribuyentes Fr	
		SI	NO	% SI	% NO
Por Oportunidad	35	26	9	74,29%	25,71%
Por Necesidad	40	21	19	52,50%	47,50%
Otra	5	4	1	80,00%	20,00%

Fuente: Elaboración propia.

De los datos suministrados por la tabla anterior resaltan, un 74,29% de los emprendedores Por Oportunidad que si contribuyen al Fisco Nacional, mientras que por otro lado destaca un 47,50% de aquellos emprendedores que emprenden Por Necesidad, este dato negativo puede estar asociado a la necesidad de obtener mejores ingresos debido a las dificultades económicas existentes como, desempleo, bajos sueldos, altos costos, entre otros.

4.1.18 Tipificación de los datos según contribuyente Vs. sexo.

Acá se procedió a determinar qué cantidad de mujeres y hombres son contribuyentes o no.

Tabla 20. Contribuyente Vs. Sexo.

Contribuyente	Frecuencia	Frec. Rel.	SEXO		SEXO FR	
			M	F	M	F
Especial	1	1,25%	1	0	1,25%	0,00%
No	29	36,25%	9	20	11,25%	25,00%
Si	50	62,50%	21	29	26,25%	36,25%
	80	100,00%	31	49	38,75%	61,25%

Fuente: Elaboración propia.

La tabla anterior señala que de un 36,25% que No cumple con las exigencia del Fisco Nacional un 25% corresponde a las mujeres emprendedoras contra un 11,25% de los hombres, mientras que, por otro lado, del 62,5% que Si paga sus impuestos un 36,25% pertenece a las mujeres y un 26,25% a los hombres.

4.1.19 Tipificación de los datos según la formalidad Vs. sexo.

Acá se procedió a determinar qué cantidad de mujeres y hombres cumplen con las formalidades legales que dicta el Estado.

Tabla 21. Formalidad Vs. Sexo.

Formalidad	Frecuencia	Frec. Rel.	SEXO		SEXO FR	
			M	F	M	F
F	50	62,5%	22	28	27,50%	35,00%
I	30	37,5%	9	21	11,25%	26,25%
Total	80	100,0%	31	49	38,75%	61,25%

Fuente: Elaboración propia.

La información que suministra la tabla anterior indica que de un 62,5% que cumple con todas sus formalidades legales, un 35% son emprendimiento femeninos y un 27,5% son masculinos. En el caso de las empresas informales entrevistadas, un 37,5%, destaca un 26,25% que pertenecen a mujeres y los hombres con un apenas 11,25%.

Luego de realizado la tipificación de los emprendimientos podemos concluir que los emprendimientos en el Municipio Sucre, cuentan con las siguientes características: patronos o empleadores, mujeres, administradoras, con un nivel universitario, con una edad comprendida entre los 36 y los 40 años, emprendedora por necesidad, con una empresa comercial, dedicada a la venta de ropa, con un carácter formal y que contribuye al fisco nacional.

4.2 Identificación de las Competencias

Con la finalidad de obtener un Perfil de Competencias para emprender en el Municipio Sucre del estado Sucre, se procedió al análisis de los datos suministrados por la primera parte de la encuesta realizada (ver apéndice A)

El análisis comienza con la elaboración de una ficha técnica, donde a cada una de las 55 preguntas realizadas se le asignó su respectivo indicador. (Ver apéndice B)

Luego se agruparon las 55 preguntas en 18 indicadores y un código para cada uno, como lo muestra la siguiente tabla.

Tabla 22. Resumen de los indicadores con su código.

Indicador	Código
Adaptabilidad	01
Analítico-Conceptual	02
Autocontrol	03
Comprensión Interpersonal	04
Creatividad	05
Experto en Aspectos Técnicos	06
Honestidad	07
Imaginación	08
Iniciativa	09
Innovación	10
Integridad	11
Liderazgo	12
Motivación	13
Optimismo	14
Orientación a los Resultados	15
Persistencia	16
Preocupación por el orden, la calidad y la precisión	17
Proactividad	18

Fuente: Elaboración Propia

4.2.1 Análisis Factorial

El análisis factorial consta de cuatro fases características: el cálculo de una matriz capaz de expresar la variabilidad conjunta de todas las variables, la extracción del número óptimo de factores, la rotación de la solución para

facilitar su interpretación y estimación de las puntuaciones de los sujetos en las nuevas dimensiones. (Pardo Merino & Ruiz Díaz, 2002)

En nuestro caso se llegó a la segunda fase, de este análisis, ya que en esta etapa se lograron obtener las variables que conforman el perfil para emprender.

Para hallar la matriz que expresa la variabilidad conjunta de todas las variables se utilizó la medida de adecuación muestral KMO (Kaiser-Meyer-Olkin), método que contrasta si las correlaciones parciales entre las variables son suficientemente pequeñas. Permite comparar la magnitud de los coeficientes de correlación parcial. El estadístico KMO varía entre 0 y 1. Los valores pequeños indican que el análisis factorial puede no ser una buena idea, dado que las correlaciones entre los pares de variables no pueden ser explicadas por otras variables. Los menores que 0,5 indican que no debe utilizarse el análisis factorial con los datos muestrales que se están analizando. A su vez se usó la prueba de esfericidad de Bartlett, técnica que contrasta la hipótesis nula de que la matriz de correlaciones es una matriz identidad, en cuyo caso no existirían correlaciones significativas entre las variables y el modelo factorial no sería pertinente. Si el nivel crítico sigma es mayor que 0,05, no se podrá rechazar la hipótesis nula de esfericidad y, consecuentemente, no se podrá asegurar que el modelo factorial sea adecuado para explicar los datos. (Pardo Merino & Ruiz Díaz, 2002)

Los resultados obtenidos luego de aplicado estas dos pruebas a los datos recogidos, son los que se presentan a continuación:

Tabla 23. KMO y prueba de esfericidad de Bartlett.

Medida de adecuación muestral KMO		0,648
Prueba de Esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-Cuadrado	340,833
	Df	153
	P	,000

Fuente: Elaboración SPSS

El modelo de análisis factorial es pertinente para interpretar la información suministrada por la encuesta realizada ya que, la medida de adecuación muestral KMO esta por encima de 0,5 y, a su vez, el nivel crítico de la prueba de esfericidad de Bartlett es menor a 0,05.

La segunda etapa, que refiere a, la extracción del número óptimo de factores se va a llevar a cabo a través del método de Componentes Principales y el Diagrama de Sedimentación.

4.2.2 Componentes Principales

Es una técnica utilizada para reducir la dimensionalidad de un conjunto de datos. La técnica sirve para hallar las causas de la variabilidad de un conjunto de datos y ordenarlas por importancia. (Wikipedia, 2010)

Dicho método de extracción asume que es posible explicar el 100% de la varianza observada y, por ello, todas las comunalidades iniciales son iguales a 1. A partir de esta tabla podemos plantearnos si el número de factores obtenidos es suficiente para explicar todas y cada una de las variables incluidas en el análisis. También podemos empezar a plantearnos en este momento si, dando por bueno el número de factores extraídos, algunas de la variables incluidas podría quedar fuera del análisis. (Pardo Merino & Ruiz Díaz, 2002)

Cabe destacar que para el análisis de componentes principales de esta investigación la escala utilizada fue todas las variables, es decir, se les realizó el estudio a todos los items, en conjunto, de cada dimensión, esto con la finalidad de obtener un perfil más preciso.

Tabla 24. Comunalidades/Método de Componentes Principales.

Variables	Inicial	Extracción
Adaptabilidad	1,000	0,574
Analítico-Conceptual	1,000	0,735
Autocontrol	1,000	0,631
Comprensión Interpersonal	1,000	0,569
Creatividad	1,000	0,765
Experto en Aspectos Técnicos	1,000	0,804
Honestidad	1,000	0,722
Imaginación	1,000	0,581
Iniciativa	1,000	0,544
Innovación	1,000	0,791
Integridad	1,000	0,750
Liderazgo	1,000	0,747
Motivación	1,000	0,520
Optimismo	1,000	0,623
Orientación a los Resultados	1,000	0,729
Persistencia	1,000	0,618
Preocupación por el orden, la calidad y la precisión	1,000	0,719
Proactividad	1,000	0,683

Método de Extracción: Componentes Principales

Fuente: Elaboración SPSS

La tabla 24 contiene la comunalidades asignadas inicialmente a las variables (inicial) y las comunalidades reproducidas por la solución factorial (extracción). La comunalidad de una variable es la proporción de su varianza que puede ser explicada por el modelo factorial obtenido. Estudiando las

comunalidades de la extracción puede valorarse que variables son peor explicadas por el modelo. (Pardo Merino & Ruiz Díaz, 2002)

En nuestro caso, la variable peor explicada es la motivación ya que el modelo sólo es capaz de reproducir el 52% de su variabilidad.

El método de extracción, componentes principales, actúa por defecto y asume que es posible explicar el 100% de la varianza observada y, por ello, todas las communalidades iniciales son iguales a la unidad (que es justamente la varianza de una variable de puntuaciones típicas) (Pardo Merino & Ruiz Díaz, 2002)

Tabla 25. Porcentajes de Varianza Explicada.

Factor	Autovalores Iniciales			Suma de las saturaciones al cuadrado de las extracciones		
	Total	% of Varianza	Acumula %	Total	% of Varianza	Acumulada %
1	3,747	20,817	20,817	3,747	20,817	20,817
2	2,066	11,476	32,294	2,066	11,476	32,294
3	1,548	8,598	40,892	1,548	8,598	40,892
4	1,347	7,485	48,377	1,347	7,485	48,377
5	1,291	7,170	55,547	1,291	7,170	55,547
6	1,077	5,982	61,529	1,077	5,982	61,529
7	1,031	5,728	67,257	1,031	5,728	67,257
8	,964	5,356	72,612			
9	,854	4,745	77,358			
10	,755	4,197	81,555			
11	,587	3,260	84,815			
12	,535	2,970	87,784			
13	,503	2,793	90,578			
14	,426	2,368	92,946			
15	,411	2,285	95,231			
16	,345	1,915	97,147			
17	,291	1,614	98,761			
18	,223	1,239	100,000			

Método de extracción: Componentes Principales

Fuente: Elaboración SPSS

En la tabla 25 se ofrece un listado de los autovalores de la matriz de varianzas-covarianzas y del porcentaje de varianza que representan cada uno de ellos. Los autovalores expresan la cantidad de la varianza total que está explicada por cada factor, y los porcentajes de varianza explicada asociados a cada factor se obtienen dividiendo su correspondiente autovalor por la suma de los autovalores (la cual coincide con el número de variables). Por defecto, se extraen tantos factores como autovalores mayores que 1 tiene la matriz analizada. (Pardo Merino & Ruiz Díaz, 2002)

La tabla anterior muestra 7 autovalores mayores que 1 por lo que el procedimiento extrae 7 factores que consiguen explicar el 67,26% de la varianza de los datos originales.

La información de la tabla 25 puede utilizarse para tomar una decisión sobre el número idóneo de factores que deben extraerse.

Tabla 26. Matriz de Componentes (matriz de estructura factorial)

Variables	Componente						
	1	2	3	4	5	6	7
Adaptabilidad	0,514	-0,326	0,008	-0,405	0,175	-0,024	0,092
Analítico-Conceptual	0,428	0,653	-0,332	-0,080	-0,089	-0,002	-0,014
Autocontrol	0,458	0,027	0,435	-0,051	-0,205	-0,377	-0,214
Comprensión Interpersonal	0,535	-0,164	-0,359	-0,221	0,214	0,179	0,020
Creatividad	0,109	0,439	0,376	0,061	-0,132	0,601	0,191
Experto en Aspectos Técnicos	0,167	0,064	0,567	-0,171	0,551	-0,167	0,301
Honestidad	0,444	-0,206	-0,357	0,468	0,123	-0,116	0,328
Imaginación	0,385	0,240	-0,067	-0,004	0,404	0,399	0,220
Iniciativa	0,273	-0,158	0,573	0,243	-0,190	-0,069	0,128
Innovación	0,467	0,667	-0,159	0,019	-0,259	-0,176	0,063
Integridad	0,423	0,054	-0,054	0,687	0,076	-0,201	0,216
Liderazgo	0,556	-0,022	0,240	-0,308	-0,415	0,076	0,325
Motivación	0,136	0,408	0,126	0,053	0,206	0,126	-0,508
Optimismo	0,579	-0,406	0,032	0,154	0,033	0,145	-0,276
Orientación a los Resultados	0,415	-0,367	0,158	0,353	-0,112	0,407	-0,306
Persistencia	0,702	0,161	-0,063	-0,062	-0,241	-0,099	-0,151
Preocupación por el orden, la calidad y la precisión	0,613	-0,437	-0,218	-0,303	-0,113	-0,001	-0,001
Proactividad	0,493	0,226	0,130	-0,015	0,506	-0,215	-0,263

Modo de Extracción: Análisis de Componentes Principales

Fuente: Elaboración SPSS

En la tabla 26 se encuentra la solución factorial propiamente dicha. Contiene las correlaciones entre las variables originales (o saturaciones) y cada uno de los factores.

Cabe destacar que los valores que estén por encima de 0,5 representan una correlación fuerte, por lo tanto, para la extracción de las variables se van a considerar aquellas variables que tengan una correlación igual o mayor a 0,5. Además se van a considerar aquellos factores donde exista correlación entre 2 variables o más y que tenga mayor representatividad, considerando la teoría y el criterio del investigador.

Comparando las saturaciones relativas de cada variable en cada uno de los 7 factores puede apreciarse que el primer factor está constituido por las variables *adaptabilidad, comprensión interpersonal, optimismo, persistencia y preocupación por el orden, la calidad y la precisión*. Todas estas variables saturan en este factor ya que constituye un grupo diferenciado de variables dentro de la matriz de correlaciones. Este factor parece reflejar una dimensión de “aptitudes emocionales”. El segundo factor recoge al grupo de variables *analítico-conceptual e innovación*, este factor podría representar algo así como la “gestión del conocimiento”. Un tercer factor que recoge a las variables, *expertos en aspectos técnicos e iniciativa*, este se podría llamar “habilidades”.

Como resultado de este análisis, podemos señalar que las nuevas dimensiones del perfil del emprendedor en el Municipio Sucre están constituidas por 3 nuevos factores y sus variables a saber:

El primer factor *aptitudes emocionales* que comprende las variables adaptabilidad, comprensión interpersonal, optimismo, persistencia y preocupación por el orden, la calidad y la precisión. Este factor se puede definir como aquella posibilidad que tiene todo ser humano de crear y

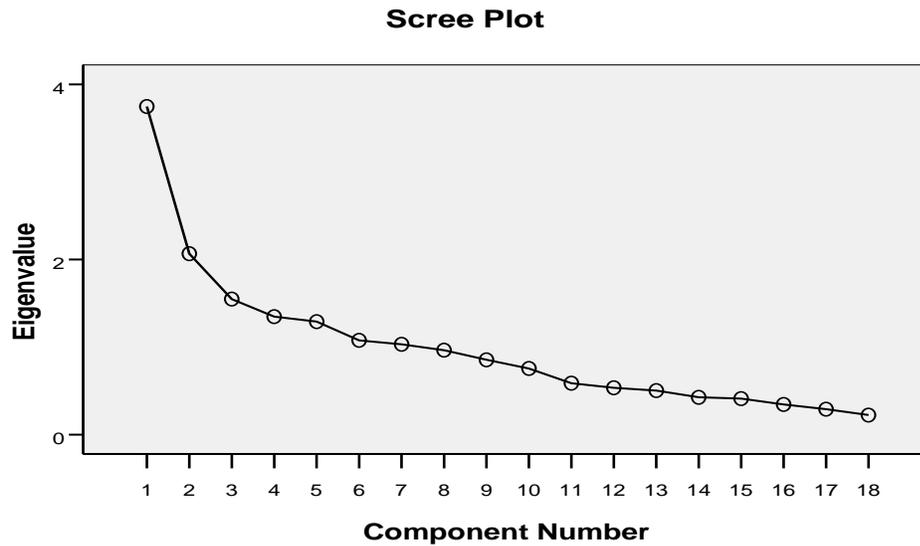
fomentar las cualidades, las habilidades y las características emocionales positivas, siendo la confianza su base fundamental. Aquella persona que confía en sus emociones se forja su propio destino y cuando trasmite esta confianza a otros establece relaciones que fomentan la creatividad y la cooperación.

El segundo factor *gestión del conocimiento* que contiene las variables analítico conceptual e innovación. Este factor se centra en la forma de dar a conocer y administrar las actividades relacionadas con el conocimiento, así como su creación, transformación y uso. Su función es planificar, implementar y controlar, todas las acciones relacionadas con el conocimiento para llevar a cabo una actividad empresarial con éxito.

Y un tercer factor, que lo llamaremos *habilidades* que se compone de las variables expertos en aspectos técnicos e iniciativa y la definimos como aquellas aptitudes innatas, talento destreza y capacidades que posee una persona para llevar a cabo con éxito una actividad empresarial.

A continuación mostramos otro método para obtener el número idóneo de factores.

Gráfico 1. Gráfico de Sedimentación.



El gráfico de sedimentación sirve para determinar el número óptimo de factores y consiste simplemente en una representación gráfica del tamaño de los autovalores. Este gráfico muestra los autovalores ordenados de mayor a menor: el primer autovalor es el mayor de los posibles, el segundo autovalor es el mayor de los restantes, y así sucesivamente. Si un autovalor se aproxima a cero, esto significa que el factor correspondiente a ese autovalor es incapaz de explicar una cantidad relevante de la varianza total. Por tanto, un factor al que corresponde un autovalor próximo a cero se considera un factor residual y carente de sentido en el análisis. Los autovalores residuales se encuentran a la derecha del gráfico, formando una planicie de poca inclinación, frente a la fuerte pendiente formada por los autovalores que explican la mayor parte de la varianza disponible. (Pardo Merino & Ruiz Díaz, 2002)

Comparando la solución actual con la solución anterior (componentes principales), puede verse que no existen diferencias muy notables. En el

gráfico 1, la pendiente pierde la inclinación a partir del octavo autovalor no provoca pendiente respecto al séptimo autovalor, es decir, el séptimo valor se encuentra en la misma planicie que el octavo, por lo que puede considerarse que sólo debe extraerse los 7 primeros factores y desechar del octavo en adelante.

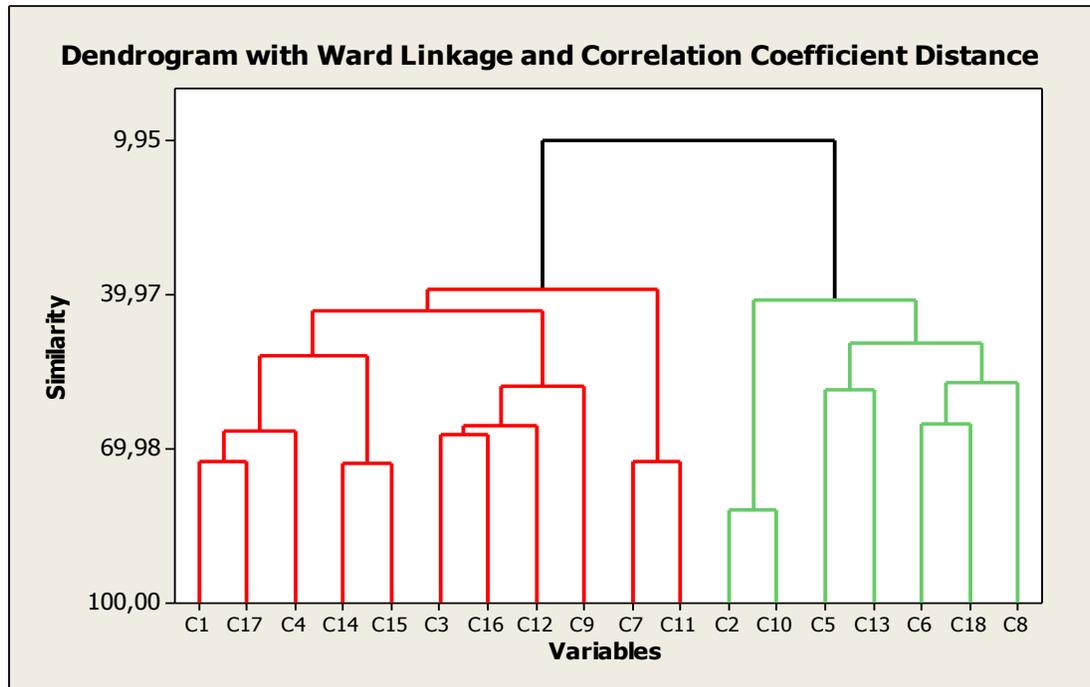
El gráfico de sedimentación nos confirma la información suministrada por la tabla de porcentajes de varianza explicada, que extrae 7 factores y que estos consiguen explicar el 62,26% de la varianza de los datos originales.

De esta manera podemos decir que el emprendedor del Municipio Sucre del Estado Sucre debe poseer una alta aptitud emocional, además de una buena gestión del conocimiento y grandes habilidades a la hora de empezar una nueva actividad empresarial para que de esta manera pueda lograr el éxito.

A modo de complementar la información obtenida, mostramos a continuación un dendograma.

4.2.3 Análisis de Conglomerados. Rectificación de Variables que conforman el perfil.

Gráfico 2. Dendograma.



Este gráfico es de gran utilidad para evaluar la homogeneidad de los conglomerados y facilita enormemente la decisión sobre el número óptimo de conglomerados. Ahora bien, la finalidad del análisis de conglomerados es permitir tomar una decisión sobre cuál es el número idóneo de conglomerados para representar la estructura interna de los datos. (Pardo Merino & Ruiz Díaz, 2002)

El análisis realizado al dendograma nos indica que, existen dos bloques de variables claramente separados, el bloque rojo que vamos identificarlo con el alfanumérico CG1 y el bloque verde con el alfanumérico CG2.

Los bloques están identificados por las siguientes variables:

CG1: 1, 3, 4, 7, 9, 11, 12, 14, 15, 16, 17.

CG2: 2, 5, 6, 8, 10, 13, 18.

Sin centramos el análisis en el conglomerado CG1, podemos apreciar que este se divide en 2 sub-bloques que son:

CG11: 1, 3, 4, 9, 12, 14, 15, 16, 17.

CG12: 7, 11.

Ahora, vamos a tomar el bloque CG11 y vamos a darle nombre a las variables que la componen.

Tabla 27. Análisis de Conglomerados.

Variable	Nombre
1	Adaptabilidad
3	Autocontrol
4	Comprensión Interpersonal
9	Iniciativa
12	Liderazgo
14	Optimismo
15	Orientación a los Resultados
16	Persistencia
17	Preocupación por el orden, la calidad y la precisión

El análisis por conglomerados confirmó lo expuesto anteriormente ya que, logró reunir en un bloque las variables que se encontraban en el perfil anterior (demostrando esto la cercanía en que se encuentran estas variables) con la excepción de 3 variables, que son: analítico-conceptual, expertos en aspectos técnicos e innovación.

Después de realizado el análisis estadístico a los datos obtenidos de los empresarios del Municipio Sucre podemos decir que el emprendedor tiene las siguientes características.

Adaptable: que está abierta a escuchar y poner en práctica diferentes ideas y formas de hacer las cosas. Indagan en conocer y evaluar, constantemente, lo que ocurre y están dispuestas a escuchar la verdad, aunque ésta sea adversa.

Comprensiva interpersonalmente: Comprende a los demás. Es esa habilidad de atender atentamente y conocer los pensamientos, sentimientos de otras personas.

Optimista: dispone de un espíritu positivo en todos los aspectos de su vida. Son relajadas y se encuentran más relacionadas con todo, y por ello es más fácil que les surjan ideas, más receptivas y productivas por lo que suelen ser más creativas.

Persistente: Aspira pese a los imprevistos y fracasos, aprendiendo de cada uno de ellos. Vencen las dificultades sin importar lo duro que sean.

Preocupada por el orden, la calidad y la precisión: Se esfuerzan por minimizar los errores que existen en el entorno. Consiguen siempre lo mejor porque siguen un plan estructurados y mejoran cada día más.

Iniciativa: Hacen más de lo que se exige o se espera en el trabajo, hacen acciones para las que no han sido requerido, conllevando a optimizar los resultados, o bien investigando nuevas oportunidades para hacer las actividades mejor, de otra manera o saber encontrar nuevas oportunidades.

Analítico-Conceptual: Tienen la habilidad de entender una eventualidad al fragmentarla en varias partes de menor tamaño y descubrir las implicaciones que esta genera. El pensamiento conceptual implica identificar modelos y conexiones entre las situaciones que no son obvias a través de conceptos o experiencias previas.

Experto en aspectos técnicos: Conoce profundamente los aspectos teóricos y prácticos de un conjunto de instrucciones relacionadas con el trabajo y la motivación de expandir, usar y hacer llegar a otros compañeros ese conocimiento relacionado con el trabajo.

Innovadora: Capaces de forjar una idea, tener un pensamiento que contribuye a algo novedoso. Aportación novedosa e interesante que hace un individuo.

Comparando los resultados obtenidos en el perfil para emprender con el cuadro 15 (operacionalización de la variable) obtenemos un nuevo cuadro, en el que destacan las características elementales que debe poseer el emprendedor a la hora de iniciar una actividad empresarial. A continuación se muestra en el cuadro 16.

Cuadro 16. Resultado del Perfil de Competencias para Emprender.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR
Competencias para Emprender	Competencias Profesionales.	Pensamiento Analítico-Conceptual.
		Experto en aspectos técnicos y profesionales.
	Competencias de Logro y acción.	Preocupación por el orden, la calidad y la precisión.
		Persistencia.
		Innovación.
	Competencias Personales	Iniciativa.
		Adaptabilidad
		Comprensión Interpersonal.

Fuente: Elaboración propia.

CONCLUSIONES

Después de haber realizado al análisis a los datos obtenidos de los 80 empresarios exitosos del Municipio Sucre del Estado Sucre podemos concluir que las 3 nuevas dimensiones son: Aptitudes emocionales, gestión del conocimiento y habilidades; que a su vez contempla 9 variables que son: Adaptabilidad, comprensión interpersonal, optimismo, persistencia, preocupación por el orden, la calidad y la precisión, iniciativa, analítico-conceptual, experto en aspectos técnicos e innovación.

A su vez, luego de haber analizado las teorías, conceptos y características que encierran este proyecto de investigación, se puede concluir que los emprendimientos son una base importante para el fortalecimiento económico. A través de ellos, cuando son exitosos, generan empleo, se obtienen mayores dividendos, por lo tanto mejora la calidad de vida de la sociedad y es una herramienta primordial para el desarrollo de un país.

El análisis descriptivo llevado a cabo a los 80 empresarios exitosos en el Municipio Sucre del Estado Sucre, trajo como resultado las siguientes conclusiones:

- Un alto predominio de patronos o empleadores sobre los trabajadores por cuenta propia.
- Destacaron las mujeres sobre los hombres, con un 61%.
- La profesión que predominó fue la administración.
- Un alto número de universitarios desarrollando proyectos.

- La edad promedio con mayor número de emprendimientos fue la que estaba comprendida entre los 36 y los 40 años.
- Parecido el número de emprendimientos tanto como por oportunidad como por necesidad.
- Sobresalieron las empresas comerciales y de servicios, muy bajo el número de empresas manufactureras.
- La actividad que despunto fue la venta de ropa, dentro de un gran número de actividades empresariales.
- La mayoría de las empresas cumplen con las formalidades legales, sin embargo resalto el 37,5% de las que no lo cumplen.
- La mayoría contribuye al fisco nacional, es decir, cumple con sus impuestos, sin embargo destaca un 36,25% que no lo hace.
- Las mujeres resaltaron como nuevas empresaria y con empresas ya establecidas.
- Los patronos predominaron sobre los trabajadores por cuenta propia a la hora de los volúmenes de ventas y los empleos que generan.
- Los trabajadores por cuenta propia muy pocas veces contribuyen al fisco, mientras que los empleadores en la mayoría de las veces lo hacen.
- Las mayoría de los emprendedores por oportunidad son patronos o empleadores, mientras que los por necesidad, están muy parejos a la hora de ser patrono o trabajador por cuenta propia.

- Las mujeres y los hombres están muy parejos a la hora de emprender por necesidad o por oportunidad, mientras que cuando se emprende por necesidad predominan las mujeres sobre los hombres.
- Los emprendedores por oportunidad generan un mayor volumen de ventas y manejan igual número de empleados que los emprendedores por necesidad.
- A la hora de pagar los impuestos los emprendedores por oportunidad tienden hacerlo más que los emprendedores por necesidad.
- Las mujeres sobresalieron sobre los hombres como contribuyentes.
- A pesar de ser las mujeres las que más cumplieron con las formalidades legales también resaltaron como las que no lo hicieron.

Luego de haber visto las características que más destacaron en los emprendimientos, pasamos al perfil de competencias propiamente dicho.

Con la finalidad de obtener un perfil de competencias para emprender en el Municipio Sucre del Estado Sucre, se desarrollaron una serie de métodos estadísticos a 80 datos recogidos mediante una encuesta aleatoria de 55 preguntas, estos fueron las conclusiones alcanzadas:

- El análisis de fiabilidad de Cronbach sostuvo la viabilidad del instrumento, es decir, la encuesta fue confiable.
- Se comprobó que el análisis factorial, era el pertinente para examinar la información, a través del KMO y la prueba de esfericidad de Bartlett

- Se redujeron de 18 variables iniciales a 8 variables a través de la técnica de componentes principales.

RECOMENDACIONES

Esta etapa del trabajo está enfocada hacia todas aquellas situaciones que pudieran dar lugar a mejoras del perfil de competencias con la intención de hallar una herramienta capaz de garantizar el éxito a la hora de iniciar una empresa. Reconocemos que los emprendimientos son una base fundamental para el mejoramiento económico de un país, por lo tanto, sería clave para el Estado hallar un instrumento que les permita a todos sus ciudadanos, que intenten desarrollar alguna idea, alcanzar su objetivo.

Enfocado en esa dirección, a continuación desarrollamos algunas ideas que serían interesantes analizar y podrían complementar la esencia básica de este trabajo:

- Realizar una investigación de las mismas características analíticas que este proyecto, pero a mayor escala, es decir, tomar una muestra más grande de la población empresarial del Estado lo que implicaría, un mayor personal, inversión monetaria y un resultado más cercano a la realidad.
- Para el caso de nuevos emprendedores, bien sea, por oportunidad o por necesidad: Elaborar un perfil de competencias que identifique a estos emprendedores, por separado, con la finalidad de conocer que características presentan cada uno de ellos y así poder desarrollar sugerencias que le permitan el éxito.
- En el mismo orden de ideas desarrollar un perfil para los patronos o empleadores y un perfil para los trabajadores por cuenta propia con la finalidad de darle ayuda a aquellos emprendedores que ya iniciaron una actividad y que no saben cómo continuarla con éxito.

BIBLIOGRAFÍA

- Alles, M. (2008). *Desempeño por Competencia*. Argentina: Ediciones Granica, S.A.
- Arias, F. (1999). *El proyecto de investigación. Guía para su elaboración*. Caracas: Oriol Ediciones.
- Blanco, A. (2007). *Trabajadores competentes: introducción y reflexiones sobre la gestión de recursos humanos por competencias*. Madrid: ESIC.
- Cantillón, R. (1755). *Essai sur la nature du commerce*. Francia.
- Cink Emprende. (29 de Octubre de 2012). *Acerca de Nodotros: Cink Emprende*. Recuperado el 04 de Julio de 2013, de Sitio Web de Cink Emprende: <http://www.cink-emprende.es/estrategia-blog/195-modelo-timmons-para-emprender>
- Dana, L. (2011). *World Encyclopedia of a entrepreneurship*. Massachusetts: Edward Elgar Publishing, Inc.
- EMPRETEC. (2008). *EMPRETEC*. Recuperado el 04 de Julio de 2012, de Organización de la Naciones Unidas: http://www.unctadxi.org/templates/Page____7362.aspx
- Gámez Gutiérrez, J. (Enero-Junio de 2009). Aproximación a los modelos de emprendimiento. *Management, XVIII*(31), 153-170.
- GEM-IESA. (2012). *Informe Ejecutivo, Venezuela 2011-2012*. Caracas: Centro de Emprendedores IESA.

- Global Entrepreneurship Monitor. (2011). *Informe Ejecutivo, Venezuela 2009-2010*. Caracas: Centro de Emprendedores IESA.
- Global Entrepreneurship Monitor. (2012). *GEM 2011 Global Report*. San Francisco.
- Grupo de Innovación Educativa. Universitat Valencia. (2010). *SPSS: Análisis de Fiabilidad*. Valencia: InnovaMIDE.
- Guardia, R., & Pina Zambrano, H. (2008). Nivel de emprendimiento en la agroindustria rural del estado Falcón, Venezuela. *Agroalim (online)*, 14(27), 83-93.
- HayGroup. (2004). *HayGroup*. Recuperado el Julio de 2012, de HayGroup: www.haygroup.com
- Hellriegel, D., Jackson, S., & Slocum, J. (2009). *Administración: Un enfoque de competencias*. México: Cengage Learnig.
- Hurtado, J. (2000). *Metodología de Investigación Holística*. Caracas: SYPAL.
- IESA. Emprende. (2012). *Acerca de nosotros: IESA.Emprende*. Recuperado el 04 de Julio de 2013, de Sitio Web de IESA. Emprende: <http://www.emprende.edu.ve/noticias/25-tres-claves-para-emprender>
- INE. (2012). www.ine.gov.ve/. Recuperado el 1 de Mayo de 2014, de www.ine.gov.ve/: www.ine.gov.ve/
- Knight, F. (1921). *Risk, Uncertainty and Profit*. Illinois: Cosimo Classics.
- Leiva Bonilla, J. (2007). *Los Emprendedores y la Creación de Empresas*. Costa Rica: Tecnológica de Costa Rica.

- Mendez Benavides, R. (22 de Septiembre de 2009). *Acerca de nosotros: bligoo*. Recuperado el 01 de Julio de 2013, de sitio web de bligoo: <http://manuelgross.bligoo.com/content/view/615051/Motivacion-El-Modelo-de-las-Tres-Necesidades-de-David-McClelland.html>
- Mertens, L. (1998). *La gestión por competencia laboral en la empresa y la formación profesional*. Madrid: IBERFOP.
- Palomo Vadillo, M. T. (2006). *El perfil de competencias del puesto de director/a de marketing de organizaciones de la comunidad de Madrid*. Madrid: ESIC.
- Pardo Merino, A., & Ruiz Díaz, M. (2002). *SPSS 11: Guía para el análisis de datos*. España: McGraw-Hill.
- reddelconocimiento.org. (2014). *reddelconocimiento.org*. Recuperado el 04 de Septiembre de 2014, de reddelconocimiento.org: www.reddelconocimiento.org
- Robbins, S., & De Cenzo, D. (2002). *Fundamentos de Administración: Conceptos Esenciales y Aplicaciones*. México: Pearson Education.
- Rodriguez Ramírez, A. (Julio de 2009). Nuevas perspectivas para entender el emprendimiento empresarial. *Pensamiento & Gestion*(26), 94-119.
- Saracho, J. M. (2005). *Un Modelo General de Gestión por Competencias*. Santiago de Chile: RIL Editores.
- Saravia Gallardo, M. A. (Abril de 2004). Evaluación del profesor universitario. Un enfoque desde la competencia profesional . Barcelona, España.
- Say, J. B. (1803). *Traité d' economie politique*. París: Crapelet.

- Schumpeter, J. (1911). *Theory of economic development*. New Jersey: Transaction Publishers.
- Spencer, L., & Spencer, S. (1993). *Competence at work*. USA: Jon Wiley and Sons, Inc.
- Tarapuez, E., Zapata, J., & Agreda, E. (Enero-Marzo de 2008). Knight y sus aportes a la teoría del emprendedor. *Estudios Gerenciales*, 24(106), 83-98.
- Toledano, N., & Urbano, D. (2008). *Invitación al Emprendimiento. Una Aproximación a la Creación de Empresas*. Barcelona: UOC.
- UNET. (04 de Julio de 2012). *UNET*. Recuperado el 04 de Julio de 2012, de www.unet.edu.ve: <http://www.unet.edu.ve>
- Vainrub, R., & Aramís, R. (2008). Muchos Emprendedores: ¿Más Desarrollo? *debates IESA*, 82-87.
- WAYRA. (03 de Julio de 2012). *Wayra.org*. Recuperado el 03 de Julio de 2012, de [Wayra.org](http://www.wayra.org/es/wayra): <http://www.wayra.org/es/wayra>
- Wikipedia. (Julio de 2010). *Acerca de nosotros: Wikipedia.org*. Recuperado el 26 de Junio de 2013, de Sitio web de [Wikipedia.org](http://en.wikipedia.org/wiki/David_McClelland): http://en.wikipedia.org/wiki/David_McClelland

APÉNDICES

APÉNDICE A

Parte I: Estimado emprendedor:

Con la finalidad de hallar un perfil de competencias para emprender, requerimos de usted su mayor colaboración con nosotros aportándonos sus conocimientos y experiencias.

Le solicitamos responda al cuestionario con la mayor sinceridad, evaluando cada pregunta y marcando con una **x** su elección de preferencia, en función del siguiente criterio:

1: en desacuerdo y 5 de acuerdo.

Preguntas:					
Nunca mientes para vender un producto.					
Nunca llegas tarde al trabajo.					
Nunca haces promesas que no cumples.					
Eres observador, te gusta fijarte en las cosas y analizar cómo funciona.					
Comprendes y manejas con facilidad conceptos abstractos y teorías.					
Tienes una gran potencia de argumentación: eres capaz de buscar infinidad de razones y argumentos que te den la razón.					
Tienes una buena autoimagen y autoestima.					
Nunca has hecho trampa en alguna competencia.					
Para ti la honestidad es posible y nunca gana el más fuerte.					
Eres autocrítico, siempre buscas ir más allá en la solución de un problema, el perfeccionamiento.					
Cuando algo no sale bien intento buscar el lado positivo, hasta encontrar la solución.					
Son para ti las situaciones difíciles un reto.					
Aceptas sugerencias y críticas que sean en contra de tu opinión.					
Gozas del afecto de los demás.					
Eres respetado y estimado por los demás.					
Escucho los problemas de los demás.					
Sabes controlar tus emociones y tus impulsos.					
Sueñas con frecuencia y eres capaz de poner en marcha ideas que te han venido a la cabeza sin estar haciendo nada en especial.					
Fantaseas mucho.					
Te distraes mucho.					
Tienes alto grado de seguridad en ti mismo y en la búsqueda de soluciones para cualquier problema.					
Tomas las decisiones en tu hogar.					
Nadie aprueba lo que haces.					
Prefieres seguir una metodología de trabajo concreta y un pensamiento racional de cara a solucionar los problemas es más fácil.					
Te concentras mucho en las cosas que crees verdaderamente interesante y puedes pasar mucho tiempo hasta que encuentras la					

explicación de su funcionamiento a la solución del problema.					
Muchas veces, se te ocurren alternativas diferentes e ideas paralelas de mejora durante la ejecución de un proyecto.					
No te gusta la improvisación ni todo aquello que no sea previsible.					
Nunca tomas decisiones impulsivas.					
Realizas tus actividades con respeto, compromiso, entrega y seriedad.					
Te gusta el orden, cada cosa en su sitio.					
En el trabajo tus puntos fuertes son la paciencia y el cuidado.					
Ejecutas metódicamente tus acciones.					
Te gusta el arte, la pintura y el teatro.					
Te gustan las historias, libros o películas de temas sobre naturales.					
Lloras viendo películas.					
Te gusta resolver crucigramas, hacer rompecabezas, problemas matemáticos.					
De vez en cuando, te gusta estar solo.					
Te aburres con relativa frecuencia.					
Te gusta que te halaguen tu trabajo, siendo un factor muy importante para ti de cara a motivarte.					
Te gustan los trabajos estables.					
Te gusta trabajar en varias ideas y proyectos a la vez.					
No te cuesta tomar decisiones, aunque no tengas mucha información al respecto en la que puedas apoyarte.					
Te gusta el trabajo en equipo pero con gente del mismo perfil profesional.					
Eres animado y siempre tienes nuevas amistades.					
Cuando tomas decisiones te dejas guiar por tus cinco sentidos.					
Te gusta enfrentarte a los problemas cotidianos.					
Te gustan los debates.					
Nunca te distraes y siempre terminas tus proyectos.					
No te motiva el dinero.					
Cambia tu personalidad dependiendo del grupo de personas con las que me encuentro.					
Te preocupas por obtener las herramientas necesarias para conseguir tus objetivos.					
Dependen de ti tus éxitos y tus fracasos.					
Nunca se te nota en la cara si estas de mal humor.					
Explico con palabras y con hechos que soy un gerente confiable.					
Confías en las capacidades de mis colaboradores para enfrentar cualquier reto.					

Parte II: En las siguientes preguntas seleccione con una **x** la opción que lo identifica.

Usted es:	
Patrono o Empleador.	
Trabajador por cuenta propia.	

Su nivel de formación es:	
Sin formación.	
Básica.	
Bachiller.	
Técnico.	
Universitario.	
Superior.	

Sexo:	
Femenino.	
Masculino.	
Otro.	

Profesión:	
-------------------	--

Edad:	
--------------	--

Razón por la que decidió emprender:
Por Oportunidad.
Por Necesidad.
Otra.

Responda las siguientes preguntas según las características de su empresa.

Tipo de empresa:	
Actividad que realiza:	
Volumen de Venta:	
Formal o Informal:	
Contribuyente:	
Nº de Empleados:	

APÉNDICE B

Ficha técnica de la encuesta:

Se consideraron 55 atributos con una escala de asignación de valores del 1 al 5, según el orden ascendente del atributo: 1 para la opción más baja y 5 para la más alta.

ATRIBUTO	COD	Pregunta de la encuesta Perfil de Competencias.	Valor
Integridad	01	Nunca mientes para vender un producto.	
Integridad	02	Nunca llegas tarde al trabajo.	
Integridad	03	Nunca haces promesas que no cumples.	
Ana-Concep	04	Eres observador, te gusta fijarte en las cosas y analizar cómo funciona.	
Ana-Concep	05	Comprendes y manejas con facilidad conceptos abstractos y teorías.	
Ana-Concep	06	Tienes una gran potencia de argumentación: eres capaz de buscar infinidad de razones y argumentos que te den la razón.	
Proactividad	07	Tienes una buena autoimagen y autoestima.	
Honestidad	08	Nunca has hecho trampa en alguna competencia.	
Honestidad	09	Para ti la honestidad es posible y nunca gana el más fuerte.	
Innovación	10	Eres autocrítico, siempre buscas ir más allá en la solución de un problema, el perfeccionamiento.	
Motivación	11	Cuando algo no sale bien intento buscar el lado positivo, hasta encontrar la solución.	
Motivación	12	Son para ti las situaciones difíciles un reto.	
Comp. Interp	13	Aceptas sugerencias y críticas que sean en contra de tu opinión.	
Comp. Interp	14	Gozas del afecto de los demás.	
Comp. Interp	15	Eres respetado y estimado por los demás.	
Comp. Interp	16	Escucho los problemas de los demás.	
Creatividad	17	Sabes controlar tus emociones y tus impulsos.	
Creatividad	18	Sueñas con frecuencia y eres capaz de poner en marcha ideas que te han venido a la cabeza sin estar haciendo nada en especial.	
Creatividad	19	Fantaseas mucho.	
Creatividad	20	Te distraes mucho.	
Iniciativa	21	Tienes alto grado de seguridad en ti mismo y en la búsqueda de soluciones para cualquier problema.	
Iniciativa	22	Tomas las decisiones en tu hogar.	
Iniciativa	23	Nadie aprueba lo que haces.	
Adaptabilidad	24	Prefieres seguir una metodología de trabajo concreta y un pensamiento racional de cara a solucionar los problemas es más fácil.	
Adaptabilidad	25	Te concentras mucho en las cosas que crees verdaderamente interesante y puedes pasar mucho tiempo hasta que encuentras la explicación de su funcionamiento a la solución del problema.	
Orienta Resul	26	Muchas veces, se te ocurren alternativas diferentes e ideas paralelas de mejora durante la ejecución de un proyecto.	
Orienta Resul	27	No te gusta la improvisación ni todo aquello que no sea previsible.	
Orienta Resul	28	Nunca tomas decisiones impulsivas.	
Orienta Resul	29	Realizas tus actividades con respeto, compromiso, entrega y seriedad.	
Pre Ord, Cal y Pre	30	Te gusta el orden, cada cosa en su sitio.	
Pre Ord, Cal y Pre	31	En el trabajo tus puntos fuertes son la paciencia y el cuidado.	

Pre Ord, Cal y Pre	32	Ejecutas metódicamente tus acciones.
Imaginación	33	Te gusta el arte, la pintura y el teatro.
Imaginación	34	Te gustan las historias, libros o películas de temas sobre naturales.
Imaginación	35	Lloras viendo películas.
Exp en Asp Tecn	36	Te gusta resolver crucigramas, hacer rompecabezas, problemas matemáticos.
Exp en Asp Tecn	37	De vez en cuando, te gusta estar solo.
Exp en Asp Tecn	38	Te aburres con relativa frecuencia.
Motivación	39	Te gusta que te halaguen tu trabajo, siendo un factor muy importante para ti de cara a motivarte.
Optimismo	40	Te gustan los trabajos estables.
Proactividad	41	Te gusta trabajar en varias ideas y proyectos a la vez.
Optimismo	42	No te cuesta tomar decisiones, aunque no tengas mucha información al respecto en la que puedas apoyarte.
Adaptabilidad	43	Te gusta el trabajo en equipo pero con gente del mismo perfil profesional.
Proactividad	44	Eres animado y siempre tienes nuevas amistades.
Optimismo	45	Cuando tomas decisiones te dejas guiar por tus cinco sentidos.
Persistencia	46	Te gusta enfrentarte a los problemas cotidianos.
Persistencia	47	Te gustan los debates.
Persistencia	48	Nunca te distraes y siempre terminas tus proyectos.
Motivación	49	No te motiva el dinero.
Motivación	50	Cambia tu personalidad dependiendo del grupo de personas con las que me encuentro.
Autocontrol	51	Te preocupas por obtener las herramientas necesarias para conseguir tus objetivos.
Autocontrol	52	Dependen de ti tus éxitos y tus fracasos.
Autocontrol	53	Nunca se te nota en la cara si estas de mal humor.
Liderazgo	54	Explico con palabras y con hechos que soy un gerente confiable.
Liderazgo	55	Confías en las capacidades de mis colaboradores para enfrentar cualquier reto.

HOJA DE METADATOS

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso – 1/5

Título	Perfil De Competencias Para Emprender En Venezuela: Caso De Estudio En El Municipio Sucre, Estado Sucre
---------------	--

Autor(es)

Apellidos y Nombres	Código CVLAC / e-mail	
Antón R. Tomas E.	CVLAC	13.360.559
	e-mail	tomant133@hotmail.com
	e-mail	tomant133@gmail.com

Palabras o frases claves:

Competencias, emprendimientos y emprendedores.

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso – 2/5

Líneas y sublíneas de investigación:

Área	Subárea
Ciencias Administrativas	Gerencia General

Resumen (abstract):

Con la finalidad de hallar una herramienta que permita obtener el éxito empresarial, se desarrolló una investigación dentro del Municipio Sucre del Estado Sucre. El trabajo se inició con un fundamento teórico que constaba de las definiciones de emprendedores y de competencias, además de los diferentes modelos de emprendimiento y modelos de competencias. En esta etapa se logró caracterizar, de forma detallada, todo lo referente a las bases teóricas de los emprendimientos y las competencias. Luego, se aplicó una encuesta aleatoria a 80 empresarios exitosos con el fin de obtener información relevante sobre su personalidad y sobre las características de sus empresas. A los datos obtenidos se les aplicó un análisis estadístico descriptivo, con la que se obtuvo un perfil de las empresas; a su vez se utilizó un análisis de componentes principales, de la cual se obtuvo el perfil de competencias para emprender, dicho perfil se confirmó a través del gráfico de sedimentación y luego por el análisis de conglomerados. A continuación se pudo obtener un perfil de competencias para emprender. El emprendedor debe ser una persona, adaptable, autocontrolable, comprensiva interpersonalmente, líder, optimista, persistente y preocupada por el orden, la calidad y la precisión.

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso – 3/5

Contribuidores:

Apellidos y Nombres	ROL / Código CVLAC / e-mail	
DRA. EMIRA RODRÍGUEZ.	ROL	C <input type="checkbox"/> A <input type="checkbox"/> T <input checked="" type="checkbox"/> J <input type="checkbox"/> A <input type="checkbox"/> S <input type="checkbox"/> U <input type="checkbox"/> U <input type="checkbox"/>
	CVLAC	5.085.515
	e-mail	emirarodriguez@gmail.com

Fecha de discusión y aprobación:

Año Mes Día

2014	09	11
------	----	----

Lenguaje: español.

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso – 4/5

Archivo(s):

Nombre de archivo	Tipo MIME
PG-AntonTomas.doc	Aplication Word

Alcance:

Espacial: Municipio Sucre, Estado Sucre.

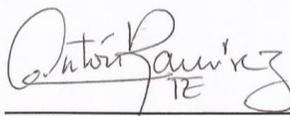
**Título o Grado asociado con el trabajo: Magister Scientiarum
Gerencia General.**

Nivel Asociado con el Trabajo: Magister Scientiarum.

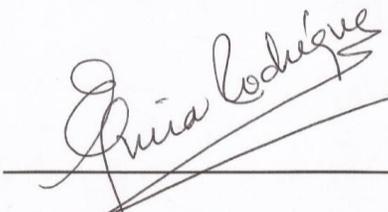
Área de Estudio: Gerencia General.

**Institución(es) que garantiza(n) el Título o grado: Universidad de
Oriente Núcleo de Sucre.**

Artículo 41 del REGLAMENTO DE TRABAJO DE PREGRADO (vigente a partir del II Semestre 2009, según comunicación CU-034-2009): “Los trabajos de grados son de la exclusiva propiedad de la Universidad de Oriente, y solo podrá ser utilizados para otros fines con el consentimiento del Concejo de Núcleo respectivo, quien deberá participarlo previamente al Concejo Universitario, para su autorización”.



Lcdo: Tomás Antón Ramírez
13.360.559
Autor



Dra. Emira Rodríguez
5085515
Tutor