

UNIVERSIDAD POLITECNICA SALESIANA

SEDE CUENCA

CARRERA DE PSICOLOGIA DEL TRABAJO

Tesis previa a la obtención del Título de

Licenciada en Psicología del Trabajo

**“DETERMINACION DE COMPETENCIAS DE EMPRENDIMIENTO, EN EL
CANTON CAÑAR”**

AUTORA:

Arcelia Primavera Tenesaca Andrade

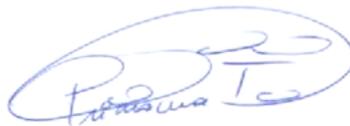
DIRECTORA: Máster Ximena Méndez

Cuenca, Julio del 2014

DECLARATORIA DE RESPONSABILIDAD

La autora de la presenta tesis se responsabiliza del contenido de la investigación y autorizo a la Universidad Politécnica Salesiana el uso del mismo para fines académicos.

A través de la presente declaración cedemos los derechos de propiedad intelectual correspondiente a este trabajo, a la Universidad Politécnica Salesiana, según lo establecido por la Ley de Propiedad Intelectual, por su Reglamento y por la Normativa Institucional Vigente.



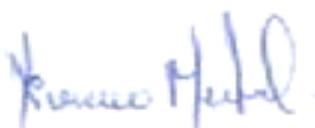
ARCELIA PRIMAVERA TENESACA ANDRADE

Cuenca, Julio 22 del 201

CERTIFICACIÓN

Certifica haber dirigido y revisado prolijamente cada uno de los capítulos de la Tesis **“DETERMINACIÓN DE COMPETENCIAS DE EMPRENDIMIENTO EN EL CANTON CAÑAR EN EL PERIODO ENERO – JULIO DEL 2014”**, realizado por Arcelia Primavera Tenesaca Andrade.

Certifico igualmente el nivel de Independencia y Creatividad, así como la disciplina en el cumplimiento de su plan de trabajo, por lo tanto por cumplir con los requisitos establecidos autorizo su presentación.



Lcda. Ximena Méndez

DIRECTORA DE TESIS

Cuenca, 22 de Julio del 2014

AGRADECIMIENTO

Quiero agradecer infinitamente A Dios por permitirme llegar a culminar este trabajo, vaya mi agradecimiento a los Cuarenta Microempresarios Emprendedores, porque sin su apoyo y confianza no hubiese podido cumplir mi objetivo, un profundo agradecimiento a mis profesores de la carrera a la Directora de Carrera en la persona de Lorena Cañizares, y en especial a mi Directora de tesis Ximena Méndez por haber guiado mis pasos para terminar con éxito este trabajo muchas gracias.

Con Cariño.....

Primavera

DEDICATORIA

Quiero dedicar este trabajo, a Dios y a mis padres por darme la vida, a los motores de mi vida mis queridos hijos, Joseét Mateo y Francisco Jesús, por su comprensión y regalarme su tiempo para seguir con mi propósito, a mi esposo Luis por ser el pilar fundamental en mi vida, por esa dedicación e impulsarme a alcanzar el éxito, por ese Amor y confianza que me brinda todos los días, a todos mis familiares gracias por ese cariño incondicional.

Con Amor.....

Primavera

INDICE

	Pág.
PORTADA.....	I
AGRADECIMIENTO.....	II
DEDICATORIA.....	III
RESUMEN.....	IX
INTRODUCCION.....	X

CAPITULO I:

ESQUEMA CAPITULAR.	Pág.
1.1 Concepto de competencias.....	11
1.2 Como se define a las competencias.....	11
1.3 Gestión por competencias.....	12
1.4 Modelo de competencias.....	12
1.5 El Emprendimiento.....	23
1.5.1 Concepto de Emprendedor.....	24
1.5.2 Que son los emprendimientos.....	25
1.6 Objetivos del emprendiendo	28
1.7 La personalidad.....	29
1.7.1 Definición de la personalidad.....	30
1.7.2 Cultura y personalidad.....	32
1.7.3 El yo personal: autorrealización y autoestima.....	33

CAPITULO II

PROCEDIEMIENTO DE DETERMINACION DE COMPETENCIAS DENTRO DEL GRUPO DE MICROEMPRESARIOS A REALIZARSE EL PROYECTO.

2.1 Los emprendedores del Cantón Cañar.....	36
2.1.1 Objetivos.....	37
2.1.2 Nomina de Emprendedores.....	37
2.2 Difusión del proyecto dentro del grupo de estudio.....	39
2.2.1 Introducción.....	39
2.3 Perfil de la microempresas.....	39
2.4 Definición de la metodología investigativa a utilizarse, para la identificación de competencias.....	40
2.4.1 Técnicas de recolección de datos.....	40
2.5 La Entrevista.....	40
2.5.1 Concepto.....	40
2.6 La Encuesta.....	41
2.6.1 Concepto.....	41
2.7 Test BIG – FIVE.....	41
2.8 Clasificación de competencias de acuerdo a su actividad económica.....	44
2.9 Aplicación, de entrevistas y encuestas.....	47

CAPITULO 3

3.1 CONCLUSIONES.....	110
3.2 RECOEMNDACIONES.....	112
3.3 BIBLIOGRAFIA.....	113
3.4 ANEXOS.....	114

INTRODUCCION.

Con la presente tesis, se pretende Determinar Las competencias de cuarenta microempresarios del Cantón Cañar, en el periodo Enero- julio del 2014, para lo cual utilizaremos las herramientas necesarias para lograr nuestro propósito, comenzaremos conociendo el perfil de los microempresarios y la actividad económica a la que se dedican, esto nos ayuda a determinar cada una de las competencias utilizando la técnica de entrevistas y encuestas a los emprendedores de este modo obtuvimos resultados que benefician a los microempresarios en pro de su empresa.

Se utiliza también como documento que corrobore con los resultados obtenidos la batería psicológica Test de personalidad “BIG-FIVE”, el cual nos ayudado en la obtención de resultados en cuanto a aptitudes se refiere.

RESUMEN

La presente investigación tiene por objeto principal, **DETERMINAR LAS COMPETENCIAS DE CUARENTA MICROEMPRESARIOS DEL CANTÓN, CAÑAR**, tomando en consideración, que el emprendimiento en la zona de estudio es el sustento de muchas familias, ya que el emprendimiento por ser una acción innovadora que, a través de un sistema organizado de relaciones interpersonales y la combinación de recursos, se orienta al logro de un determinado fin”, enfatizando con ello que el emprendimiento tiene que ver con la capacidad de crear algo nuevo y con la creación de un nuevo valor, de este modo el microempresario ve el punto de partida al emprendimiento en pros de mejorar la economía, cabe resaltar que los emprendedores sujetos de estudio, son personas con diferentes actividades económicas, con el tema propuesto estaríamos entonces enfatizando cada una de la competencias que hacen que un emprendedor alcance sus metas y objetivos al considerar al emprendimiento como la principal fuente de empleo y economía en la zona.

El presente trabajo contiene temas teóricos muy importantes como nómina de los emprendedores sujetos de estudio, fichas técnicas como la entrevista y la encuesta, entre otros.

CAPITULO 1

ESQUEMA CAPITULAR

1.1 Concepto de competencia.

Si bien el propulsor de estos conceptos fue David McClelland, comenzaremos por la definición de “Spencer y Spencer: competencia es una característica subyacente en un individuo que está casualmente relacionado a un estándar de efectividad y / o a una performance en un trabajo o situación.

Característica subyacente significa que la competencia es una parte profunda de la personalidad y puede predecir el comportamiento en una amplia variedad de situaciones y desafíos laborales.

Casualmente relacionada significa que la competencia origina o anticipa el comportamiento y el desempeño.

Estándar de efectividad significa que la competencia realmente predice quién algo bien o pobremente, medido sobre un criterio general o estándar.

Siguiendo a Spencer, Spencer, las competencias son, en definitiva características fundamentales del hombre e indican “formas de comportamiento o de pensar que generalizan diferentes situaciones y duran por un largo periodo de tiempo”¹

1.2 COMO SE DEFINE A LAS COMPETENCIAS.

Una competencia es un conjunto de conocimientos que al ser utilizados mediante habilidades de pensamiento en distintas situaciones, generan diferentes destrezas en la resolución de los problemas de la vida y su transformación, bajo un código de valores previamente aceptados que muestra una actitud concreta frente al desempeño realizado, es una capacidad de hacer algo.(Laura Frade).

¹Martha Alicia Alles: Gestión por competencias. El diccionario segunda edición Buenos Aires: Granica, 2005 pag 22,23

1.3 GESTION POR COMPETENCIAS.

“Es un modelo de management que permite a las organizaciones alinear a las personas que la integran con sus objetivos (estrategia) organizacionales. Como es casi obvio, cada organización tiene una estrategia diferente, por lo tanto, las competencias son diferentes en cada caso. Para ello el modelo de competencias debe confeccionarse en función de los requerimientos que las personas deben poseer para alcanzar aquello que se haya definido como estrategia organizacional. En todos los casos se parte de la Misión y Visión.

Competencia hace referencia a las características de personalidad, devenidas en comportamientos, que generan un desempeño exitoso en un puesto de trabajo. Cada puesto de trabajo puede tener diferentes características en empresas y/o mercados diferentes.”²

En síntesis

- Si lo que se desea es diseñar programas para la empleabilidad de las personas, actividades de ayuda a personas que buscan empleo, tanto sean personas desempleadas o no, las competencias laborales serán un instrumento válido y trabajos de estandarización de competencias, como el mencionado, podrán servir de marco de referencia.

Por el contrario, si se desea dirigir una organización, se deberá utilizar un modelo de management: Gestión por competencias que, como ya se dijo, permite alinear a las personas en pos de la estrategia organizacional.

1.4 MODELO DE COMPETENCIAS.

“Gestión por competencias permite alinear a las personas que integran una organización (directivos y demás niveles organizacionales) en pos de los objetivos estratégicos.

²Martha Alicia Alles – gestión por competencias – revista técnica –biblioteca virtual.

Para que sea eficaz la Gestión por competencias, ésta se lleva a cabo a través de un modelo sistémico en el cual todos los subsistemas de Recursos Humanos de la organización las consideren.

Un modelo de competencias permite seleccionar, evaluar y desarrollar a las personas en relación con las competencias necesarias para alcanzar la estrategia organizacional.

Los tres pilares para la implementación del modelo son: Selección, Desempeño y Desarrollo.”³

“Para Spencer Spencer, son 5 los principales tipos de “competencias”:

1- Motivación.- Los intereses que una persona considera o desea consistentemente. Las motivaciones “dirigen, conllevan y seleccionan” el comportamiento hacia ciertas acciones u objetivos y lo alejan de otros.

Ejemplo: las personas motivadas que desean éxito se establecen constantemente objetivos, toman responsabilidad propia para alcanzarlos y utilizan la retroalimentación para desempeñarse mejor.

2- Características.- Características Físicas y respuestas consistentes a situaciones o información.

Ejemplo: tiempo de reacción y buena vista son competencias físicas para los pilotos de combate.

El autocontrol y la iniciativa son “respuestas consistentes a situaciones” mas complejas. Algunas personas no “molestan” a otras y actúan “por encima y mas allá del llamado del deber” para resolver problemas bajo estrés. Estas competencias son características de los gerentes exitosos.

³Martha Alicia Alles – consultoría – revista técnica clasificación de “competencias”

Los motivos y las competencias son elementos propios de una persona que determinan como se desempeñará a largo plazo en su puesto de trabajo aun sin una supervisión cercana.

3- Concepto propio o concepto de uno mismo.- Las actitudes, valores o imagen propia de una persona.

Ejemplo: La confianza en sí mismo, la seguridad de poder desempeñarse bien en cualquier situación, es parte del concepto de sí mismo.

Los valores de las personas son motivos o motivaciones íntimas que predicen como se desempeñaran en sus puestos a corto plazo. Por ejemplo, es más probable que una persona que valora ser líder demuestre un comportamiento de liderazgo si se le dice que una tarea o empleo será “una evaluación de su habilidad de liderazgo”. Por lo general, las personas que valoran ocupar una situación gerencial pero, a su vez, no les gusta influenciar a otros para motivarlos a hacer una determinada tarea, pueden acceder a posiciones de mando pero luego fracasan.

4- Conocimiento.- La información que una persona posee sobre áreas específicas.

Ejemplo: conocimiento de la anatomía de los nervios y músculos en el cuerpo humano.

El conocimiento es una competencia compleja. En general, las evaluaciones de conocimiento no logran predecir el desempeño laboral porque el conocimiento y las habilidades no pueden medirse de la misma manera en que utiliza en un puesto de trabajo. En primer lugar muchas evaluaciones de conocimiento miden la memoria, cuando lo que realmente importa es cómo se utiliza la información. La memoria de los hechos relevantes para resolver un problema determinado, y donde encontrarlos cuando se necesitan. En segundo lugar, las evaluaciones de conocimiento evalúan respuestas, no hechos concretos. Miden la habilidad de las personas para determinar cual es la respuesta para determinar cual es la respuesta adecuada entre una variedad de respuestas, pero no miden si una persona puede actuar basándose en ese conocimiento. Por ejemplo, la habilidad de determinar cuál es el mejor argumento es muy diferente de la habilidad para enfrentar una situación conflictiva y discutir

persuasivamente. En tercer y último lugar, el conocimiento predice lo que una persona puede hacer, no lo que realmente hará.

5- Habilidad.- La capacidad de desempeñar cierta tarea física o mental.

Ejemplo: la “mano” de un dentista para arreglar una caries sin dañar el nervio; la capacidad de un programador para organizar 50.000 líneas de código en un orden lógico secuencial.

Las competencias mentales o cognoscitivas incluyen pensamiento analítico (procesamiento de información datos, determinando causa y efecto organización de datos y planos) y pensamiento conceptual (reconocimiento de características en datos complejos).

El tipo o nivel de competencia tiene implicaciones prácticas para el planeamiento de recursos humanos. Las competencias de conocimiento y habilidad tienden a ser características, diferentes según las personas, visibles y relativamente superficiales. Las competencias referidas a las motivaciones están más escondidas, más “adentro de la personalidad”⁴.

El conocimiento y la habilidad son relativamente fáciles de desarrollar; la manera más económica de hacerlo es mediante la capacitación. En cambio, son más difíciles de evaluar y desarrollar las características profundas de la personalidad.

Spencer y Spencer introducen el “Modelo del iceberg”, donde muy gráficamente dividen las competencias en dos grandes grupos: las fáciles de detectar y desarrollar, como las destrezas y conocimientos y las más difíciles de detectar y, luego, de desarrollar, como el concepto de uno mismo, las actitudes y los valores y el núcleo mismo de la personalidad. En este esquema las competencias son centrales y superficiales (entiéndase por superficial estar en la superficie).

Para Spencer Y Spencer, muchas organizaciones seleccionan basándose en los conocimientos y las habilidades. Probablemente lo contrario sea más económico: las organizaciones deberían seleccionar sobre buenas competencias de motivación y

⁴Martha Alicia Alles – Desempeño por Competencias Evaluación de 360 grados-la ed.4ª reimpr- Buenos Aires: Granica, 2007, pag78-85

características y enseñar el conocimiento y las habilidades que se requieren para los puestos específicos. Como dice un director de personal “Se le puede enseñar a un pavo trepar un árbol, pero es más fácil contratar a una ardilla”.

En los puestos complejos, las competencias son más importantes que las habilidades relacionadas con la tarea, la inteligencia o las credenciales, para predecir un desempeño superior. Esto se debe al “efecto restringido de rango”, En Empleos e niveles superiores técnicos, de management y profesionales, casi todos poseen un coeficiente intelectual alto y estudios universitarios. Lo que distingue a los que se desempeñan mejor en estos puestos es la motivación, así como las habilidades interpersonales y las habilidades políticas. Los estudios de competencia es la manera más económica para cubrir estas posiciones.

“Para Spencer y Spencer las competencias se pueden clasificar en:

Competencias de logro y acción.

Orientación al logro.

Preocupación por el orden, la calidad y la precisión.

Iniciativa.

Búsqueda de Información.

Competencia de ayuda y servicio.

Entendimiento Interpersonal.

Orientación al cliente.

Competencias de Influencia.

Influencia e impacto.

Construcción de relaciones.

Conciencia organizacional.

Competencias Gerenciales.

Desarrollo de personas.

Dirección de personas.

Trabajo en equipo y cooperación.

Liderazgo.

Competencias Cognoscitivas.

Pensamiento analítico.

Razonamiento Conceptual.

Experiencia técnica/ profesional/ de dirección.

Competencias de eficacia personal.

Autocontrol.

Confianza en sí mismo.

Comportamiento ante los fracasos.

Flexibilidad.

Expusimos hasta aquí el tema de competencias basándonos en un autor norteamericano; ahora haremos un pequeño resumen de cómo aborda el tema una autora francesa, CLAUDE LEVY-LEBOYER, esta profesora de psicología del trabajo resume el tema de la siguiente manera:

- Las competencias son una serie de comportamientos que ciertas personas poseen mas que otras, que las transforman en mas eficaces para una situación dada.

- Esos comportamientos son observables en la realidad cotidiana del trabajo y también en situaciones de evaluación. Ellos aplican de manera integral sus aptitudes, sus rasgos de personalidad y sus conocimientos adquiridos.
- las competencias representan un rasgo de unión entre las características individuales y las cualidades requeridas para conducir muy bien las misiones profesionales prefijadas.

La autora, CLAUDE LEVY-LEBOYER, presenta una lista de competencias universales para los cuadros superiores:

Presentación oral.

Comunicación oral.

Comunicación escrita.

Análisis de problemas de la organización.

Comprensión de los problemas de la organización.

Análisis de los problemas de fuera de su organización.

Comprensión de los problemas de fuera de su organización.

Planificación y organización.

Delegación.

Control.

Desarrollo de sus subordinados.

Sensibilidad.

Autoridad sobre individuos.

Autoridad sobre grupos.

Tenacidad.

Negociación.

Vocación para el análisis.

Sentido común.

Creatividad.

Toma de riesgos.

Decisión.

Conocimientos técnicos y profesionales.

Energía.

Apertura a otros intereses

Iniciativa.
Tolerancia al estrés.
Adaptabilidad.
Independencia.
Motivación.

La autora plantea diferentes tipos de competencias. Otra que resulta interesante es la que denomina “Supracompetencias”:

Intelectuales.

Prospectiva estratégica.
Análisis y sentido común.
Planificación y organización.

Interpersonales.

Dirigir colaboradores.
Persuasión.
Decisión.
Sensibilidad interpersonal.
Comunicación oral.

Adaptabilidad.

Adaptabilidad al medio.

Orientación de resultados.

Energía e iniciativa.
Deseos de éxito.
Sensatez para los negocios.

¿Las competencias son individuales? Si esto es así, ¿Cuál es la relación con las empresas? Para Levy – Leboyer “Las competencias individuales y competencias clave de la empresa están en estrecha relación: las competencias de la empresa están constituidas ante todo por la integración y la coordinación de las competencias individuales, al igual que, a otra escala, las competencias individuales al igual que, a otra escala, las competencias individuales representan una integración y una coordinación de savoir – faire, conocimientos y cualidades individuales representan una integración y una coordinación de savoir – faire, conocimientos y cualidades individuales. De ahí la importancia, para la empresa, de administrar bien su stock de competencias individuales, tanto actuales como potenciales”.

¿Cómo se identifican unas y otras? Las competencias individuales se identifican a través del análisis de los comportamientos. Las competencias de la empresa, en cambio, utilizando métodos de análisis de mercado y la evolución de los proyectos de la empresa.

Los diagnósticos de competencias individuales permiten saber lo que cada individuo aporta al ejercicio de una misión que le ha sido encargada para que la realice lo mejor posible. El análisis de las competencias de la empresa permite definir los espacios del mercado en los que la empresa es competitiva a largo y a corto plazo.

Las competencias individuales son propiedad del individuo. Las competencias de la empresa son desarrolladas en común por los individuos, pero pertenecen a la empresa. De todos modos, los diferentes autores coinciden en que la supervivencia de las empresas depende de su capacidad para crear conocimientos en sus recursos humanos y utilizarlos.

Para otra autora francesa, Nadine Jolis, las competencias son diferentes y se correlacionan entre sí; se dividen en:

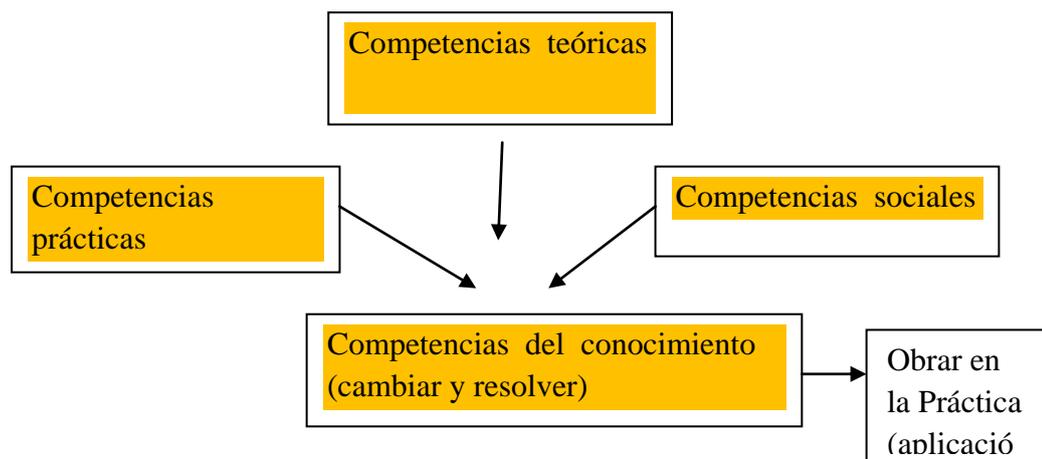
- a) Competencias teóricas. Por ejemplo: Traducir la información y los conocimientos en acciones operativas o enriquecer los procedimientos con calidad.

- b) Competencias sociales. Por Ejemplo: lograr que trabaje un equipo, o capacidad para relacionarse.

- c) Competencias del conocimiento (cambiar y resolver). Por Ejemplo; conjugar información con saber, coordinar acciones, buscar nuevas soluciones, poder (y saber) aportar innovaciones y creatividad.

Las tres primeras convergen en la última.

RELACION ENTRE LAS COMPETENCIAS



El reconocimiento de las diferentes competencias tiene mucha importancia en la implementación de los distintos procesos de recursos humanos. Para capacitar o evaluar al personal podrá ser de gran ayuda comprender las diferencias entre unas y otras, ya que pueden requerir la elección de diferentes caminos o soluciones.

Por último, citaremos otra vez a Spencer y Spencer. Para estos autores las competencias pueden clasificarse – también- en dos categorías “punto inicial” y “diferenciales”, según el criterio de desempeño laboral que predicen.

- ❖ Competencias de punto inicial. Son características esenciales (generalmente conocimientos o habilidades básicas, como la habilidad de leer) que todos necesitan en cualquier empleo para desempeñarse mínimamente bien.

Una competencia de punto inicial es, por ejemplo, el conocimiento del producto o la capacidad de hacer facturas.

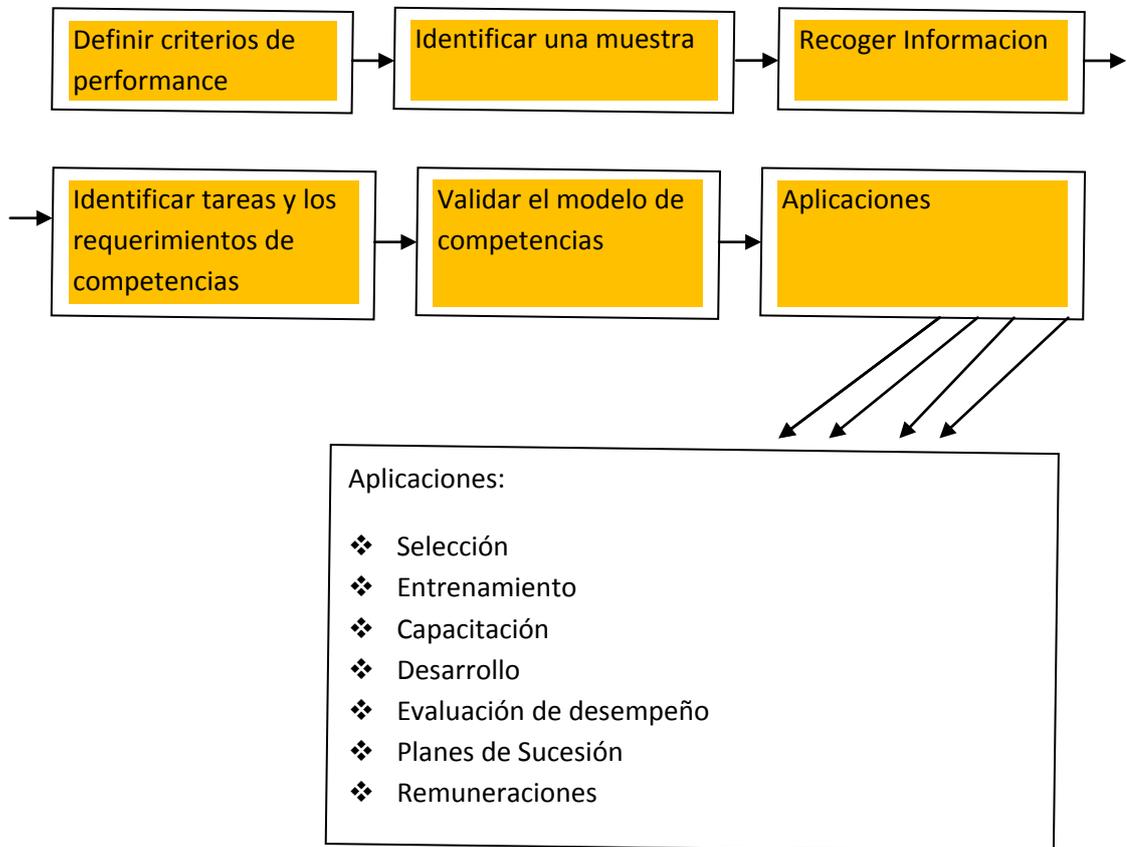
- ❖ Competencias diferenciales. Estos factores distinguen a las personas de niveles superiores. Orientación a establecer objetivos más altos que los que la organización requiere es una competencia que diferencia, por ejemplo, a un gerente de su equipo de vendedores.

Como definir criterios efectivos de competencias.

Los pasos necesarios:

- ❖ Definir criterios de desempeño.
- ❖ Identificar una muestra
- ❖ Recoger información.
- ❖ Identificar tareas y los requerimientos en materia de competencias de cada una de ellas; esto implica la definición final de la competencia y su correspondiente apertura en grados.
- ❖ Validar el modelo de competencias.
- ❖ Aplicar el modelo a los subsistemas de recursos humanos; selección, entrenamiento y capacitación desarrollo, evaluación de desempeño, planes de sucesión y un esquema de remuneraciones.

CRITERIOS EFECTIVOS PARA DEFINIR COMPETENCIAS.



1.5 EL EMPRENDIMIENTO.

“El término emprendimiento no forma parte del diccionario de la Real Academia Española (RAE). Se trata del efecto de emprender, un verbo que hace referencia a llevar adelante una obra o un negocio. El emprendimiento suele ser un proyecto que se desarrolla con esfuerzo y haciendo frente a diversas dificultades, con la resolución de llegar a un determinado punto.

El uso más habitual del concepto aparece en el ámbito de la economía y los negocios. En este caso, un emprendimiento es una iniciativa de un individuo que asume un

riesgo económico o que invierte recursos con el objetivo de aprovechar una oportunidad que brinda el mercado.

1.5.1 Concepto de Emprendedor.

En estudios e investigaciones realizadas sobre el fenómeno “emprendurismo”, se observa que no hay un consenso entre los estudiosos e investigadores respecto a la exacta definición del concepto emprendedor.

De acuerdo con Gerber (1996), el emprendedor es un innovador, un gran estratega, creador de nuevos métodos para penetrar o desarrollar nuevos mercados; tiene personalidad creativa, siempre desafiando lo desconocido, transformando posibilidades en oportunidades, caos en armonía.

En los EEUU, el término emprendedor es frecuentemente definido como aquel que comienza su propio, nuevo y pequeño negocio.

Para Lezana y Tonelli (1998), “emprendedores son personas que persiguen el beneficio, trabajando individual o colectivamente. Pueden ser definidos como individuos que innovan, identifican y crean oportunidades de negocios, montan y coordinan nuevas combinaciones de recursos (función de producción), para extraer los mejores beneficios de sus innovaciones en un medio incierto.”

“Emprendedorismo” es el principio que privilegia la innovación, descentralización y delegación de poder.

La innovación es el instrumento específico de los emprendedores, el medio por el cual ellos exploran el cambio como una oportunidad para un negocio o servicio diferente. Ella puede ser presentada como una disciplina a ser aprendida y ser practicada. Los emprendedores necesitan buscar, con propósito deliberado, las fuentes de la innovación, los cambios y sus síntomas que indican oportunidades para

que una creación tenga éxito. Los emprendedores crean algo nuevo, algo diferente, ellos cambian o transforman valores”.⁵

1.5.2 ¿Qué son los emprendimientos?

El Emprendimiento es un fenómeno de orden cultural que incluye comportamientos, valores, creencias y sobre todo, formas de ver el mundo que se actualizan en una propuesta de intervención en el entorno para generar utilidad y bienestar social para la colectividad a la que pertenecemos.

El emprendimiento es un término actualmente muy utilizado en todo el mundo, aunque ha estado presente a lo largo de la historia de la humanidad, pues es inherente a ésta, en las últimas décadas, éste concepto se ha vuelto de suma importancia, ante la necesidad de superar los constantes y crecientes problemas económicos.

La palabra emprendimiento proviene del francés entrepreneur (pionero), y se refiere a la capacidad de una persona para hacer un esfuerzo adicional por alcanzar una meta u objetivo, siendo utilizada también para referirse a la persona que iniciaba una nueva empresa o proyecto, término que después fue aplicado a empresarios que fueron innovadores o agregaban valor a un producto o proceso ya existente.

En conclusión, emprendimiento es aquella actitud y aptitud de la persona que le permite emprender nuevos retos, nuevos proyectos; es lo que le permite avanzar un paso más, ir más allá de donde ya ha llegado. Es lo que hace que una persona esté insatisfecha con lo que es y lo que ha logrado, y como consecuencia de ello, quiera alcanzar mayores logros.

El emprendimiento hoy en día, ha ganado una gran importancia por la necesidad de muchas personas de lograr su independencia y estabilidad económica. Los altos niveles de desempleo, y la baja calidad de los empleos existentes, han creado en las

⁵Ministerio de Educación del Ecuador, emprendimiento y gestión - pag-8

personas, la necesidad de generar sus propios recursos, de iniciar sus propios negocios, y pasar de ser empleados a ser empleadores.

Todo esto, sólo es posible, si se tiene un espíritu emprendedor, se requiere de una gran determinación para renunciar a la “estabilidad” económica que ofrece un empleo y aventurarse como empresario, mas aun sí se tiene en cuenta que el empresario no siempre gana como si lo hace el asalariado, que mensualmente tiene asegurado un ingreso mínimo que le permite sobrevivir.

En muchos países (Casi todos los países Latinoamericanos), para muchos profesionales, la única opción de obtener un ingreso decente, es mediante el desarrollo de un proyecto propio. Los niveles de desempleo, en gran parte de nuestras economías, rondan por el 20%, por lo que resulta de suma urgencia buscar alternativas de generación de empleo, que permitan mejorar la calidad de vida de la población.

Los gobiernos han entendido muy bien la importancia del emprendimiento, tanto así, que han iniciado programas de apoyo a emprendedores, para ayudarles en su propósito de crear su propia unidad productiva.

Casi todos los países, tienen entidades dedicadas exclusivamente a promover la creación de empresas entre profesionales, y entre quienes tengan conocimiento específico suficiente para poder ofertar un producto o un servicio. En el caso de nuestro país tenemos el MIPRO Ministerio de Industrias y Productividad cuya misión es “Impulsar el desarrollo del sector productivo industrial y artesanal, a través de la formulación y ejecución de políticas públicas, planes, programas y proyectos especializados, que incentiven la inversión e innovación tecnológica para promover la producción de bienes y servicios con alto valor agregado y de calidad, en armonía con el medio ambiente, que genere empleo digno y permita su inserción en el mercado interno y externo”⁶ “Y el Ministerio de Coordinación de la Producción, Empleo y Competitividad cuya misión es “Coordinar, impulsar, ejecutar y evaluar las políticas, estrategias y programas de producción, empleo y competitividad, que

⁶<http://www.mipro.gob.ec>

permitan superar las inequidades, diversificar la producción y transformar el modelo productivo del Ecuador”⁷La oferta de mano de obra, por lo general crece a un ritmo más acelerado de lo que crece la economía, por lo nuestros estados, no tienen la capacidad de subsidiar el desempleo como sí lo pueden hacer algunos países europeos, la única alternativa para garantizar a la población el acceso a los recursos necesarios para su sustento, es tratar de convertir al asalariado en empresario, que resulta imposible poder ofrecer empleo a toda la población.

Teniendo en cuenta que, ante estas circunstancias económicas, el emprendimiento es el salvador de muchas familias, en la medida en que les permite emprender proyectos productivos, con los que puedan generar sus propios recursos, y les permita mejorar su calidad de Vida. Sólo mediante el emprendimiento se podrá salir triunfador en situaciones de crisis, es el mejor camino para crecer económicamente, para ser independientes, y para tener una calidad de vida acorde a nuestras expectativas lo cual implica desarrollar una Cultura del emprendimiento encaminada a vencer la resistencia de algunas personas a dejar de ser dependientes. Entendiendo que no es una labor sencilla, puesto que emprender también significa arriesgar y permanecer.

Ante la actual problemática de desempleo y exclusión, comienza a verse como una oportunidad el autoempleo, y la importancia del espíritu emprendedor en el orden social.

La educación puede favorecer a que los individuos tengan actitudes emprendedoras, la existencia de emprendimientos puede lograr la disminución del desempleo y favorecer el desarrollo local.

Las aptitudes emprendedoras contribuyen positivamente en el desarrollo de un proyecto y en el de una comunidad. Esto último, a través de diferentes caminos: creación de empresas, generación de autoempleo, crecimiento de las empresas ya creadas y formación de redes sociales.

⁷www.presidencia.gov.ec/gabinete

También, se observa la necesidad de que los agentes de desarrollo, posean cualidades emprendedoras.

La Educación para el Emprendimiento como respuesta a lo anotado es una enseñanza necesaria y en libertad, que abre las puertas a los talentos y creatividad de los estudiantes, para que, llevada de la mano de una fuerte motivación y una sólida formación valórica, asegure que el comportamiento ético, la solidaridad y la responsabilidad social no serán sacrificados ante los afanes personales de lucro y reconocimiento. Aquí es importante señalar el concepto a cerca de emprendedor del autor Fernando Dolabela: “Emprendedor es una persona que se ha convencido que él puede hacer algo útil para cambiar el mundo, desde una perspectiva innovadora, social, solidaria y colaborativa”.

1.6 Objetivos del emprendimiento.

“Vale la pena indicar que un objetivo en un emprendimiento es algo que debe estar bien definido y limitado porque su misión será estar en la cabeza del emprendedor todo el tiempo, de esta manera se mantendrá el impulso al emprendimiento en el que se trabaja. Este objetivo describe el propósito o meta que se quiere alcanzar en un tiempo determinado, debe establecerse en base a una premisa real. Es importante que este sea conocido y entendido por todos quienes forman parte del emprendimiento”⁸

Los objetivos que se planteen deben siempre cumplir las siguientes condiciones:

- Adecuados.
- Que expresen lo que realmente quiere conseguir, teniendo en cuenta su misión y su visión.
- Realistas.
- Debe ser coherente con lo que ha descubierto en etapas anteriores, de planificación y análisis.
- Oportunos.

⁸<http://www.mipro.gob.ec>

- Hay que aclarar cuando se pretenden conseguir determinados objetivos, tanto los finales, como los intermedios.
- Medibles.
- Hay que establecer cifras concretas, pero que luego pueda contrastar con la realidad y modificar si es necesario.
- Alcanzables.
- Evitar metas imposibles, hay que ser optimistas y realistas.

El Objetivo planteado debe contener principalmente:

1. Determinación de qué es lo que se pretende lograr, acorde a la Misión de la microempresa y debe ser medible y alcanzable.
2. Plazo de realización, que es establecer un periodo o plazo en el cual se pretende realizar el objetivo, de acuerdo a la capacidad de la microempresa
3. Periodo de evaluación, que es establecer un periodo para evaluar el cumplimiento parcial de los objetivos.
4. Comparación gráfica del avance en el cumplimiento del objetivo, un gráfico ilustra con claridad el avance registrado, contra las metas intermedias. Se pueden utilizar gráficas de barras o de líneas, que pueden elaborarse manualmente ó si es posible, en computadora.

1.7 LA PERSONALIDAD.

“En los inicios de estudio del desarrollo adulto, Freud definió el éxito en este periodo como la capacidad de amar y trabajar. Erikson destaco la obtención de la intimidad y mas tarde de la generatividad, que abarca toda clase de trabajo productivo. Algunos teóricos hablan de filiación y logro y otros de aceptación y competencia. El paso exitoso por la adultez está estrechamente ligado al compromiso del individuo con su carrera y, casi en todos los casos, con una pareja romántica y con la familia,

1.7.1 Definición de la personalidad.

No existe una definición universalmente aceptada de personalidad. El principal obstáculo estriba en que se trata fundamentalmente de una formulación hipotética, sujeta por lo tanto a factores tales como parámetros de referencia, variables experimentales y hasta prejuicios de escuela. Derivado del latín persona, como máscara utilizada por los actores en las obras teatrales de la civilización grecorromana, el término extendió su significación en tiempos de Cicerón, para designar retórica y metafóricamente el rol de todo ser humano en la vida social. Analistas de la escuela junguiana recogieron el vocablo para enfatizar la doble noción de la psique como receptáculo y reflejo del inconsciente colectivo. En medios no científicos, personalidad engloba las características de singularidad, individualidad, emociones, sentimientos y sensibilidad que otorgan identidad e imagen especiales a los integrantes de los diversos grupos sociales”⁹

La evolución del término personalidad y de su uso en psicología y psiquiatría se basa en la observación de que, en circunstancias ordinarias, las relaciones e interacciones humanas poseen, a través del tiempo, un grado suficiente – y remarcable- de herencia y estabilidad. Desde los tiempos de Freud, se ha tendido a definir la personalidad en función de un complejo proceso de desarrollo y maduración, sujeto al influjo de múltiples factores. Su modelo se basa fundamentalmente en los conceptos topográficos y mecanicistas de finales del siglo XIX, con el énfasis en los factores intrapsíquicos. A pesar de sus limitaciones, el aporte freudiano fue, en su tiempo, un gigantesco paso adelante, pues contribuyó, a superar conceptos seudorreligiosos, y seudomoralistas directa e indirectamente alentados por crudas formulaciones de orden genético.

La otra gran variante en la formulación del concepto proviene de los aportes de científicos sociales. Aunque basados, como Freud, en postulados “desarrollistas”, los

⁹Guillermo Vidal, Renato D. Alarcón – “Psiquiatría”, 1986, Editorial Medica Panamericana. pag.119

sostenedores de este punto de vista utilizan prioritariamente conceptos y experiencias del campo interpersonal el que el individuo vive, se desarrolla y aprende.

Lo “interpersonal”, en el concepto de personalidad, se extiende más allá de la tradicional diáda freudiana y se enriquece con la influencia de factores eminentemente culturales. Para algunos, personalidad implica también un concepto valorativo que trasciende cualquier grado de apariencia o inmediatez.

El aporte conductual reconoce los aspectos operacionales del concepto de personalidad, sin adoptar necesariamente el término mismo, cuya validez crítica. Ello no obstante, la implicación de que la conducta es resultado de la interacción controlada de organismo y ambiente y de que aquel experimenta necesariamente fenómenos subjetivos accesibles a la manipulación experimental, refuerza el concepto a pesar de su reconocida ambigüedad.

“A la luz de todas las contribuciones precedentes, la definición de personalidad resulta, en el mejor de los casos, extremadamente amplia y tal vez imprecisa. Sostenemos que personalidad es el conjunto de modalidades adaptativas que el individuo utiliza en su contacto cotidiano con el ambiente en que se desenvuelve; es el conjunto, relativamente durable, de rasgos y patrones de conducta que presiden el conjunto de situaciones interpersonales características de la vida humana.

Algunos actores tienden a establecer finas distinciones entre personalidad, temperamento y carácter. Desde un punto de vista práctico, tal distinción no es estrictamente válida. Personalidad dicen tales autores, se ocupa del que de las transacciones, y carácter del porque o motivación inferida de las mismas. Los rasgos operativos del concepto de temperamento, en este contexto, revisten importancia práctica. Incluyen nivel de actividad, ritmicidad de la conducta, tendencia a afrontar o alejarse de situaciones nuevas, adaptabilidad a situaciones nuevas persistentes, intensidad de las reacciones, umbral de respuestas, distraibilidad, niveles de atención y concentración y cualidad anímica prevalente”¹⁰

¹⁰Guillermo Vidal, Renato D. Alarcón – “Psiquiatría”, 1986, Editorial Medica Panamericana, Pag122

1.7.2 CULTURA Y PERSONALIDAD.

“Múltiples trabajos de origen antropológico y psicoanalítico se han ocupado de la relación entre cultura y personalidad. Teniendo en cuenta que la cultura se define como un conjunto de normas, valores y pautas de comportamiento que traducen el modo de vida de un grupo, este concepto es valioso instrumento para analizar la socialización de la personalidad.

Los modos de conducta adquiridos son internalizados a través del proceso de aculturación, porque el individuo deviene un ser integrado a la cultura a la que forma parte. En el curso de dicho proceso el individuo aprende las formas de comportamiento admitidas por su grupo y tiende a adoptar el tipo de personalidad que se considera en el deseable. Este enfoque lleva a investigar los tipos de personalidad generalmente observados en una sociedad determinada y las instituciones fundamentales que pueden considerarse responsables del desarrollo de tales tipos de personalidad.

La perspectiva “cultura –personalidad” tuvo un efecto fundamental en el cambio producido desde un punto de vista “biologista” acerca de ciertas crisis evolutivas, consideradas inevitables, hacia un punto de vista relativista cultural. Por ejemplo, la inestabilidad emocional de la pubertad femenina era considerada inevitable hasta que M.MEAD, estudiando la cultura polinésica de Samoa, demostró que, en dicha isla, donde no existen las inhibiciones sexuales impuestas por nuestras costumbres, las crisis puberales femeninas no existen.

En la medida que las experiencias infantiles estructuran la personalidad de una manera indeleble, las pautas relativas a la manera de educar a los niños son determinantes en el proceso de aculturación. Estas pautas delimitan los principales problemas que se plantearán a los niños y la forma en que estos podrán resolverlos.

Las pautas de crianza están a su vez ligadas al modo de organización familiar, que varían culturalmente”¹¹

1.7.3 EL YO PERSONAL: AUTORREALIZACION Y AUTOESTIMA.

“El yo se conceptúa de muchas formas, una formulación clásica de lo que es importante para el yo adulto es la de Abraham Maslow (1908-1970). Su teoría presenta características del desarrollo bien definidas. Sin embargo, en lugar de las etapas pone de relieve las necesidades que hemos de satisfacer cuando luchamos para alcanzar nuestro potencial o el sentido del YO. La meta es la autorrealización, es decir, la utilización y el desarrollo plenos de nuestros talentos y capacidades (Maslow, 1954,1979). La autorrealización ocupa la parte más elevada en la “jerarquía de necesidades” de Maslow, que ha menudo se representa como una pirámide. Los psicólogos humanistas como Maslow sostienen que tomamos decisiones acerca de nuestra vida. Recibimos el influjo de nuestras experiencias”¹²

¹¹Guillermo Vidal, Renato D. Alarcón–“Psiquiatría”, 1986, Editorial Medica Panamericana, Pag. 123

¹²GRACE J.CRAIG, DESARROLLO PSICOLOGICO , OCTAVA EDICION – PAG 443

CAPITULO 2

PROCEDIMIENTO DETERMINACION DE COMPETENCIAS DENTRO DEL GRUPO DE MICROEMPRESARIOS A REALIZARSE EL PROYECTO





2.1 LOS EMPRENDEDORES DEL CANTÓN CAÑAR

Al sur del país se encuentra la Provincia del Cañar, Cantón y Parroquia del mismo nombre, esta es una tierra en donde el emprendimiento es la fuente de sustento de la mayoría de familias, de este modo quiero dar a conocer como surge el emprender como sobrevivencia para luego convertirse ya en una actividad que nos ayuda a crecer social y económicamente. Después de ser una de las principales actividades económicas la agricultura y la ganadería, en la zona surge el emprendimiento como una necesidad ante el fenómeno social como es la migración, hoy en día los empresarios han puesto su mirada emprendedora ya en varias actividades que fueron sujetos de estudio en nuestro trabajo como La mecánica, la cocina, diseño, talabartería, panadería, mini mercado, vulcanizadoras, lavandería, cosmetología, entre otros, siendo la mecánica la principal actividad económica, de este modo el emprendimiento va tomando fuerza cuando ya sobrepasa los niveles que se esperaba en algún momento como era el principal objetivo la estabilidad económica. Ahora la visión emprendedora es otra ya es sumergirse en el éxito para conseguir varios fines y propósitos, aportando de esta manera la economía de la provincia y como no decirlo del país.

El emprendimiento “puede ser definido como la creación de valor”, afirman tres autores españoles (Bermejo, Rubio, de la Vega, 1992). “No se trata simplemente de saber hacer bien las cosas, es necesario ser capaz de aportar ‘algo nuevo de más’”, señalan, asimismo, los representantes del Programa Desarrollo Empresarial de Monterrey, México (DEMAC, 1990: 3). “La innovación es la herramienta específica del emprendedor. Emprender es el acto que transforma los recursos con miras a crear la riqueza. Es el arte de transformar una idea en realidad. Es la capacidad de compromiso por encontrar soluciones sencillas a problemas complejos. Es la aptitud de buscar los recursos y la energía necesarios para crear, inventar, descubrir nuevas formas de hacer las cosas Se habla de crear, de aportar nuevas soluciones para nuevas necesidades. Se habla de introducir nuevos productos y servicios, de innovar. Pues bien, los emprendedores son quienes llevan a cabo este proceso de innovación” (ibid). Bermejo et al. Asumen que la capacidad de innovación es una característica innata al emprendedor (Bermejo, Rubio, de la Vega,

1992), y que la innovación constituye “uno de los factores críticos del éxito en el mundo de la empresa” (Bermejo, Rubio, de la Vega, 1992).

2.1.1 OBJETIVOS:

Objetivos Específicos.

- Crear nuevas empresas que brinden al público mayores beneficios en cuanto a costos e inversión
- Avanzar en la creatividad e innovación de nuevos productos para la satisfacción del cliente
- Aplicar nuevas tecnologías, para crecer como empresa.

2.1.2 NOMINA DE EMPRENDEDORES.

Tenemos a continuación la nomina de emprendedores objeto de nuestro estudio y los que nos han dado un apoyo importantísimo para la realización de este proyecto y sus diferentes actividades económicas.

Nº	APELLIDOS	NOMBRES	ACTIVIDAD ECONOMICA
1	Pino Narváez	Cesar Augusto	Agropecuario
2	Romero Romero	Noria	Agropecuario
3	Loyola Garzón	Claudio	Centro de copiado
4	Calero Aguilar	Vicente	Chaspiro
5	Álvarez Yuxi	María Dolores	Chef / Cocina
6	Camas Camas	Rosa Elvira	Chef / Cocina
7	Verdugo Angamarca	María Lucia	Chef / Cocina
8	Quispe Padilla	Mariana	Chef / Cocina
9	Coello	Diana Alexandra	Chef / Cocina
10	Rodríguez Heras	Silvia Paulina	Cosmetología

11	Tenezaca Quichimbo	Mayra	Modista
12	Morocho Duy	Nube María	Modista
13	Castillo	Gilba Verónica	Estilista / Peluquera
14	Andrade Calle	Hilda María	Ganadería
15	Quichimbo Acero	Armando	Ganadería
16	Tenesaca Andrade	Jorge Darío	Ganadería
17	Fernández Andrade	José	Ganadería
18	Montero	Jorge Xavier	Mecánico
19	Ortiz Ortiz	Carlos	Mecánico
20	Naula	Manuel Jesús	Mecánico
21	Genovés	Luis Roberto	Mecánico
22	Padilla Bermejo	Santiago Fredy	Mecánico
23	Guamán Álvarez	Carlos Guillermo	Mecánico
24	Ortiz	Luis Alfonso	Mecánico
25	Narvárez Fernández	José Alberto	Mecánico
26	Ortiz Guamán	Luis	Mecánico
27	Siguensia	Ángel	Mecánico
28	Pichisaca Fernández	José Camilo	Mini Mercado
29	Ortiz Lupercio	Zoila Rosa	Mini Mercado
30	Andrade Narvárez	Livia	Mini Mercado
31	Pichisaca Fernández	Eulalia	Mini Mercado
32	Pinos Ortiz	Mónica Alexandra	Mini Mercado
33	Morocho	Marcelo Benjamín	Mini mercado
34	Arcentales	Ana Lucia	Panadería
35	Tixi Aro	José Abel	Panadería
36	Mendoza Miranda	Jhoana	Panadería
37	Guamán Álvarez	Luis Roberto	Panadería
38	Espinoza	Germán	Radio técnico
39	Guaraca	Ricardo	Aserrío
40	Álvarez Yuxi	Manuel	Talabartero

2.2 Difusión del proyecto dentro del grupo de estudio.

2.2.1 INTRODUCCION.

Este capítulo describe detalladamente todo el proceso que se llevó a cabo para cumplir con el objetivo general y específicos propuestos, dentro de esta tesis de graduación.

Dentro de este capítulo se encuentra toda la información práctica que demuestra cómo se fueron cumpliendo los objetivos planteados, en donde se podrán encontrar fotografías tomadas en el momento de la aplicación de la entrevista, encuesta y el Test Psicológico que se denomina BFQ Cuestionario “Big – Five” que nos sirve para determinar aptitudes.

Al final de este informe se encuentra expuestos los resultados de todo el proceso práctico que se les aplico a los cuarenta emprendedores con sus diferentes actividades económicas del Cantón Cañar.

2.3 PERFIL DE LA MICROEMPRESA

El tipo de microempresas objeto de nuestro estudio están dedicadas a diferentes actividades económicas como en las que tenemos: Mecánica en general, cocina, panadería, ganadería, mini mercado, talabartería, radio técnico, recolección de aceites Us, ganadería, estilista peluquería, cosmetología, Agropecuario, centro de copiado e internet, Chapistería. Cabe destacar que mas del 50% de las microempresas de nuestro proyecto están constituidas desde hace mas de 5 años y que están conformadas por familiares.

2.4 DEFINICION DE LA METODOLOGIA INVETSIGATIVA A UTILIZARSE, PARA LA IDENTIFICACION DE COMPETENCIAS.

2.4.1 TECNICAS DE RECOLECCION DE DATOS

- LA ENTREVISTA

- LA ENCUESTA.

2.5 LA ENTREVISTA

2.5.1 CONCEPTO

La entrevista, es la comunicación interpersonal establecida entre el investigador y el sujeto de estudio a fin de obtener respuestas verbales a los interrogantes planteados sobre el problema propuesto. Se considera que este método es más eficaz que el cuestionario, ya que permite obtener una información más completa.

A través de ella el investigador puede explicar el propósito del estudio y especificar claramente la información que necesite; si hay interpretación errónea de las preguntas permite aclararla, asegurando una mejor respuesta.

Se podrá definir que la entrevista consiste en obtención de información oral de parte de una persona (entrevistado) lograda por el entrevistador directamente, en una situación de cara a cara, a veces la información no se transmite en un solo sentido, sino en ambos, por lo tanto una entrevista es una conversación entre el investigador y una persona que responde a preguntas orientadas a obtener información exigida por los objetivos específicos de un estudio.

Para que la entrevista tenga éxito, debe cumplir con las siguientes condiciones:

- La persona que responda debe tener la información requerida para que pueda contestar la pregunta.

-La persona entrevistada debe tener alguna motivación para responder, esta motivación comprende su disposición para dar las respuestas solicitadas como para ofrecerlas de una manera verdadera.

Como técnica de recolección de datos la entrevista tiene muchas ventajas; es aplicable a toda persona, siendo útil con los analfabetos, los niños o aquellas personas que tienen alguna limitación física u orgánica que le dificulte proporcionar respuestas escritas.

2.6 LA ENCUESTA

2.6.1 CONCEPTO

La encuesta es una técnica basada en entrevistas, a un número considerable de personas, utilizando cuestionarios, que mediante preguntas, efectuadas en forma personal, telefónica, o correo, permiten indagar las características, opiniones, costumbres, hábitos, gustos, conocimientos, modos y calidad de vida, situación ocupacional, cultural, etcétera, dentro de una comunidad determinada. Puede hacerse a grupos de personas en general o ser seleccionadas por edad, sexo, ocupación, dependiendo del tema a investigar y los fines perseguidos, son de menor alcance que los censos, y tienden a complementarlos. Por ejemplo en nuestro proyecto utilizamos encuestas con preguntas cerradas lo que nos generó con facilidad los resultados esperados.

2.7 EL TEST BIG – FIVE

La finalidad del test “Big – Five” es la evaluación de 5 dimensiones como Energía, Afabilidad, Tesón, Estabilidad Emocional, y Apertura Mental y las 10 Subdimensiones de la Personalidad y una Escala de Distorsión, el tiempo que dura la aplicación es de 20 a 30 minutos, la aplicación puede ser individual como colectiva, es aplicable a adolescentes y adultos.





PARTE PRÁCTICA.

El objetivo general del presente trabajo de graduación fue la Determinación de Competencias de Emprendimiento, dentro de un grupo de cuarenta microempresarios del Cantón Cañar, para cumplir dicho propósito se fueron desarrollando los siguientes pasos:

a.- Difusión del tema a los microempresarios

b.- Se aplica las herramientas para determinar las competencias de emprendimiento como:

- Encuestas
- Entrevistas
- Test psicológico “Big – Five”.

c.- se entrego a los emprendedores, el cuestionario de preguntas para determinar competencias (encuesta) lo cual consta de 37preguntas cada una con tres ítems, con opción a una respuesta

d.- Se entrego a los colaboradores una encuesta que nos ayude a determinar competencias de emprendimiento la misma consta de 13 preguntas con opción a una sola respuesta.

e.- Se realiza la entrevista a los emprendedores la cual consta de 10 preguntas correspondientes a 10 competencias, para obtener los resultados.

f.- Se aplicó del Test psicológico “Big – Five”, previo a una breve explicación

2.8 CLASIFICACION DE COMPETENCIAS DE ACUERDO A SU ACTIVIDAD ECONÓMICA.

Dentro del grupo de emprendedores sujetos de nuestro estudio, existen varias actividades económicas lo cual nos ha servido como referencia para determinar las competencias que cada individuo posee dentro de su microempresa, como se demuestra a continuación:

Actividad Económica: Panadería

Numero de emprendedores: 4

Competencias: Comunicación, Negociación, Trabajo en equipo, Creatividad, Liderazgo, Ética, Pensamiento sistémico.

Actividad Económica: Radio técnico

Numero de emprendedores: 1

Competencias: Comunicación, Negociación, Investigación, Asumir riesgos, Orientación al Logro Trabajo en equipo, Creatividad, Liderazgo, Ética, Pensamiento sistémico.

Actividad Económica: mecánica en general

Numero de emprendedores: 10

Competencias: Comunicación, Negociación, Trabajo en equipo, Creatividad, Liderazgo.

Actividad Económica: Recolector de aceites usados

Numero de emprendedores: 1

Competencias: Comunicación, Negociación, Investigación, Asumir riesgos, Orientación al Logro Trabajo en equipo, Creatividad, Liderazgo, Ética, Pensamiento sistémico.

Actividad Económica: Talabartero

Numero de emprendedores: 1

Competencias: Comunicación, Negociación, Investigación, Asumir riesgos, Orientación al Logro Trabajo en equipo, Creatividad, Liderazgo, Ética, Pensamiento sistémico.

Actividad Económica: Mini mercado

Numero de emprendedores: 6

Competencias: Comunicación, Trabajo en equipo, Creatividad, Liderazgo, Ética, Pensamiento sistémico.

Actividad Económica: Ganadería

Numero de emprendedores: 4

Competencias: Comunicación, Negociación, Asumir riesgos, Trabajo en equipo, Creatividad, Liderazgo, Ética.

Actividad Económica: Estilista

Numero de emprendedores: 1

Competencias: Comunicación, Negociación, Investigación, Asumir riesgos, Orientación al Logro Trabajo en equipo, Creatividad, Liderazgo, Ética.

Actividad Económica: Diseñador

Numero de emprendedores: 2

Competencias: Comunicación, Negociación, Asumir riesgos, Orientación al Logro Trabajo en equipo, Creatividad, Liderazgo, Ética.

Actividad Económica: Cosmetología

Numero de emprendedores: 1

Competencias: Comunicación, Negociación, Investigación, Asumir riesgos, Orientación al Logro Trabajo en equipo, Creatividad, Liderazgo, Ética, Pensamiento sistémico.

Actividad Económica: Cocina

Numero de emprendedores: 5

Competencias: Comunicación, Asumir riesgos, Trabajo en equipo, Creatividad, Liderazgo, Ética.

Actividad Económica: Chapistería

Numero de emprendedores: 1

Competencias: Comunicación, Negociación, Investigación, Asumir riesgos, Orientación al Logro Trabajo en equipo, Creatividad, Liderazgo, Ética, Pensamiento sistémico.

Actividad Económica: Agropecuaria

Numero de emprendedores: 2

Competencias: Comunicación, Negociación, Asumir riesgos, Orientación al Logro Trabajo en equipo, Creatividad, Liderazgo.

Actividad Económica: Centro de Copiado

Numero de emprendedores: 1

Competencias: Comunicación, Negociación, Asumir riesgos, Orientación al Logro Trabajo en equipo, Creatividad, Liderazgo, Ética.

2.9 APLICACIÓN DE ENTREVISTAS Y ENCUESTAS.

Se aplica las entrevistas y encuestas a los 40 emprendedores, para cual se socializa brevemente antes de realizar el trabajo, de ese modo se toma los datos, cabe resaltar que la socialización se hace por individuo es decir personalizado por las diferentes actividades económicas y el horario de trabajo

A continuación se detalla la herramienta utilizada.

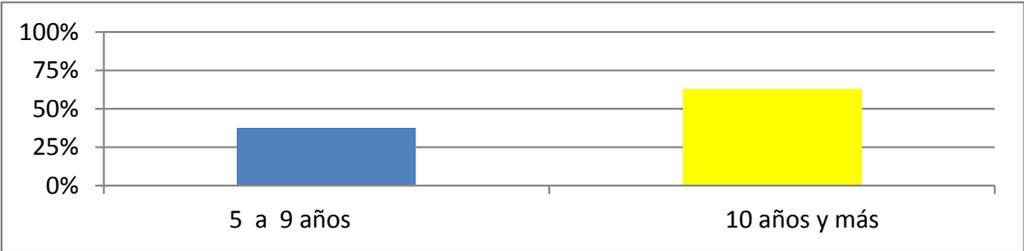
LA ENCUESTA.

En el presente proyecto utilizamos 2 tipos de encuestas una para emprendedores y la otra para los colaboradores, de esta manera se aplica la encuesta 1 a los emprendedores que a continuación se detalla.

Encuesta # 1

**ENCUESTA PARA DETERMINAR COMPETENCIAS DE
EMPRENDIMIENTO**

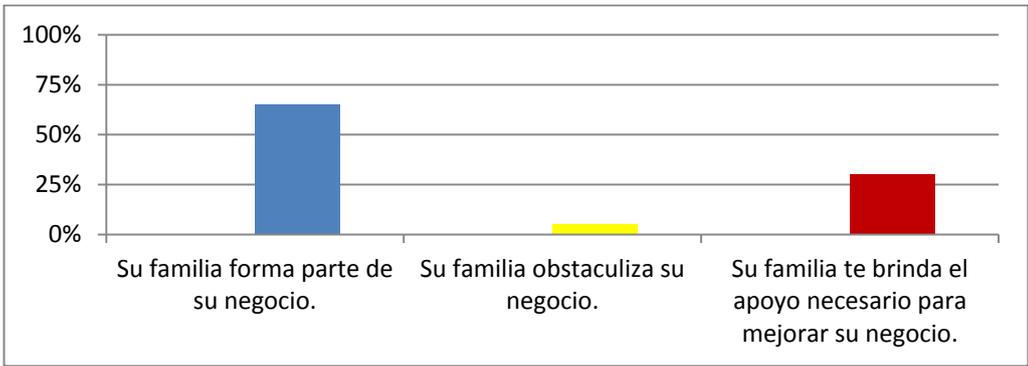
1.- La microempresa está legalmente constituida desde:



	Porcentaje	Resultado.
	37,5%	15
	62,5%	25
Total	100%	40

Se puede observar que el tiempo de constitución de una microempresa es un 62,5 % de 10 años a más.

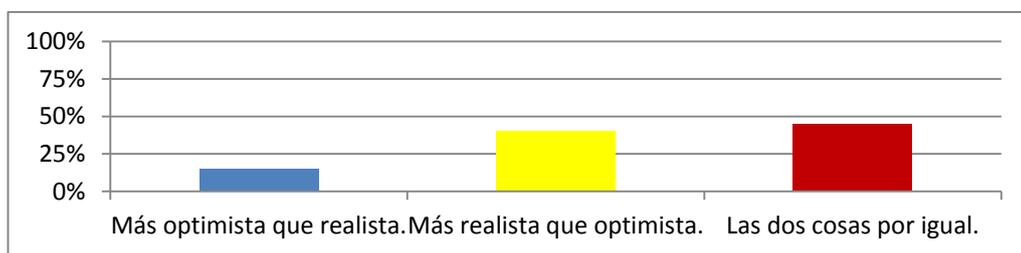
2.- Entorno familiar.



	Porcentaje.	Resultado.
	65%	26
	5%	2
	30%	12
Total	100%	40

Se observa en un 65% que la familia forma parte del negocio de los emprendedores

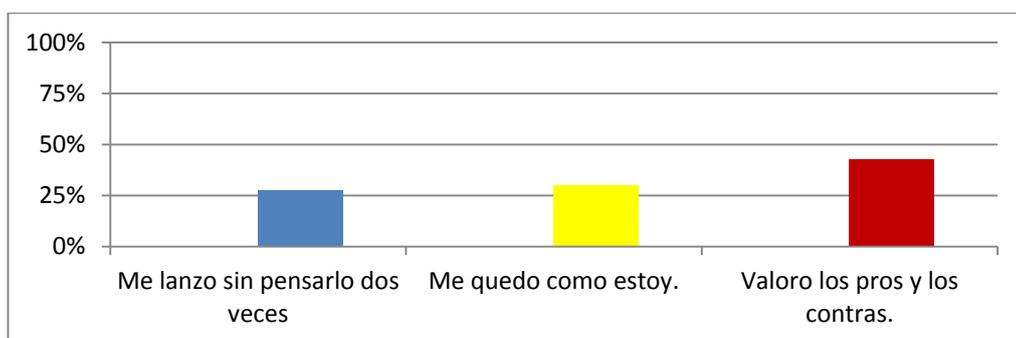
3. ¿- SE VE COMO UNA PERSONA?



	Porcentaje	Resultado
	15%	6
	40%	16
	45%	18
Total	100%	40

Se puede observar que el 45% de los emprendedores tienden a ser tanto optimista como realista, lo que podemos concluir que están dentro de una competencia anímica como el optimismo.

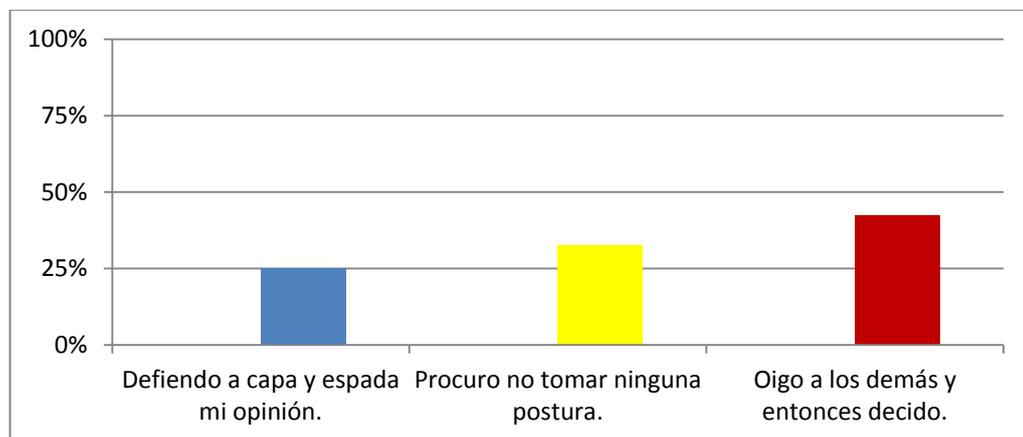
4.- ¿Ante una situación de riesgo?



	Porcentaje.	Resultado
	27,5%	11
	30,0%	12
	42,5%	17
Total	100%	40

Se observa que el 42,5% valora los pros y los contras antes de tomar una decisión lo cual implica que se determina la competencia de toma de decisiones.

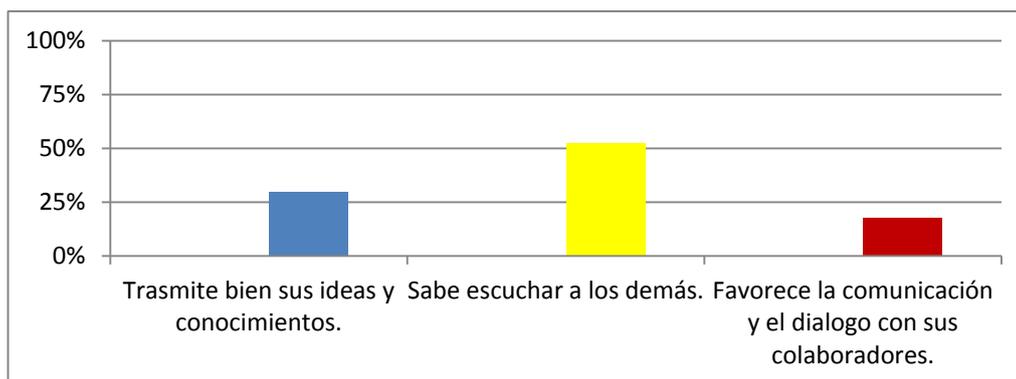
5.- En una discusión en grupo.



	Porcentajes.	Resultado
	25,0%	10
	32,5%	13
	42,5%	17
Total	100%	40

Se observa que el 42,5% optan por oír a los demás y decidir, lo cual estaría dentro de la competencia de de comunicación por lo cual determinamos que el emprendedor en utiliza las buenas técnicas de comunicación.

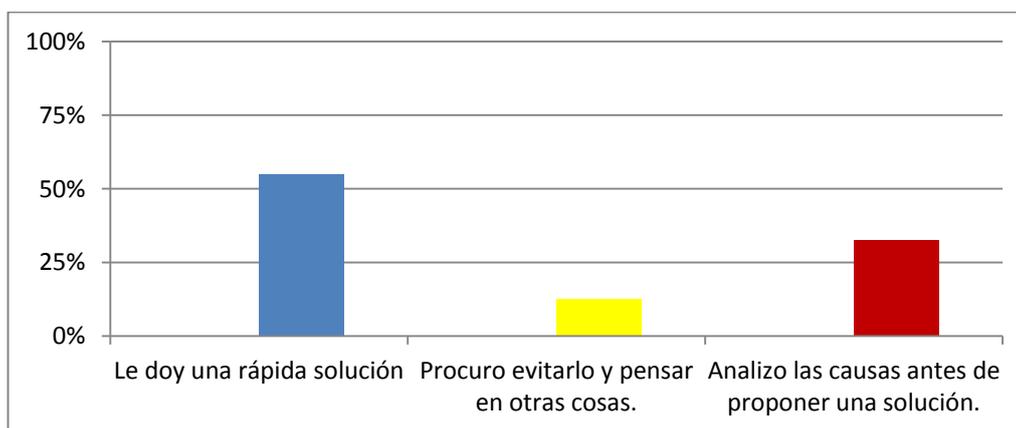
6.-Ámbito comunicativo.



	Porcentaje.	Resultado
	30,0%	12
	52,5%	21
	17,5%	7
Total	100%	40

En la pregunta que hace referencia al ámbito comunicativo vemos que el 52.5 % favorece la comunicación y el dialogo con sus colaboradores.

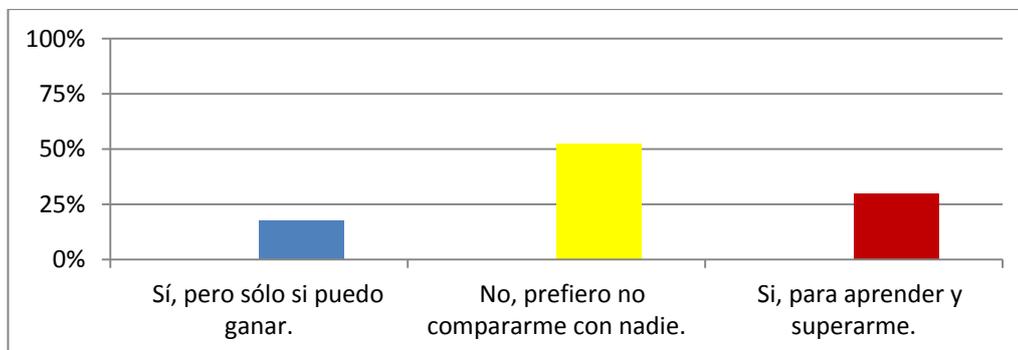
7.- Ante un problema que se presenta...



	Porcentaje.	Resultado
	55,0%	22
	12,5%	5
	32,5%	13
Total	100%	40

Se puede observar que el 55% de la muestra de 40 emprendedores la dan una rápida solución a los problemas que se presentan en la empresa.

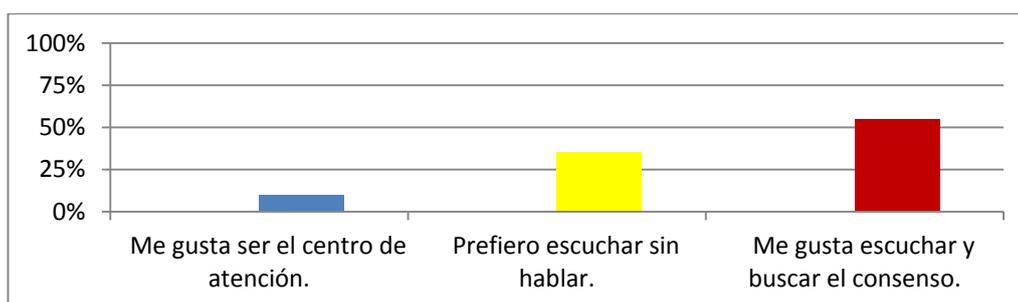
8.- ¿Le gusta competir?



	Porcentaje.	Resultado.
	17,5%	7
	52,5%	21
	30,0%	12
Total	100%	40

Se observa que el 52,5% de emprendedores con relación al proyecto prefieren no comprarse con nadie, con lo cual determinamos la competencia de ser competitivo.

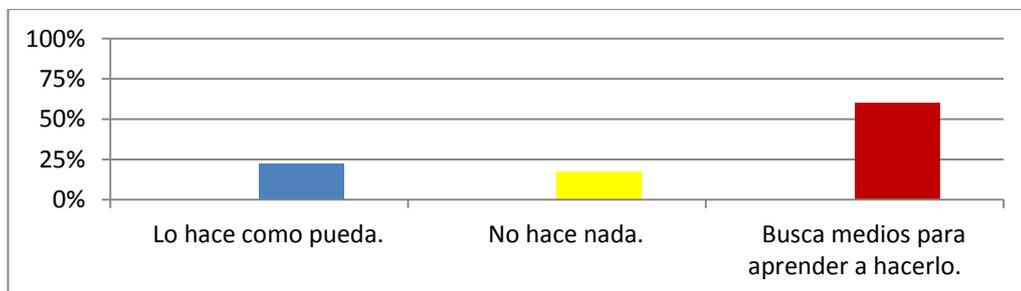
9.- En una conversación.



	Porcentaje	Resultado
	10%	4
	35%	14
	55%	22
Total	100%	40

Se puede observar que el 55% le gusta escuchar y buscar el consenso, lo que determina la competencia de negociación.

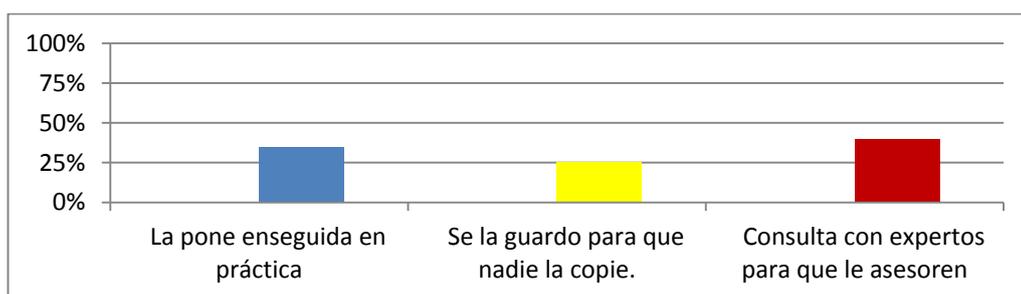
10.- Cuando no sabe hacer algo.



	Porcentaje	Resultado
	22,5%	9
	17,5%	7
	60,0%	24
Total	100%	40

Se observa que el 60% busca los medios necesarios para hacerlo con referencia al trabajo encomendado dentro de la empresa, se determina la competencia de innovación.

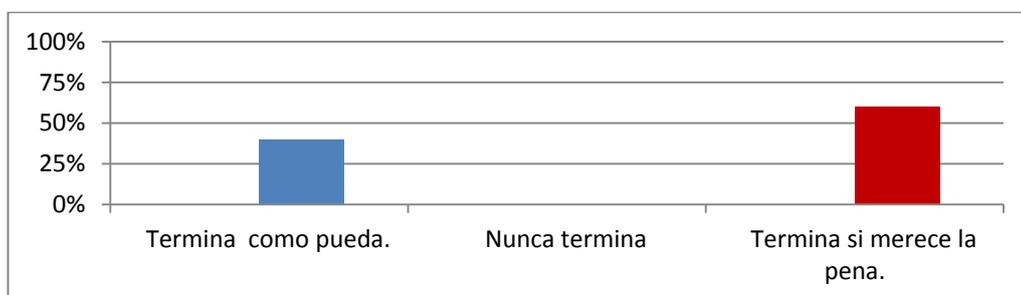
11.- Si tiene una buena idea...



	Porcentaje	Resultado
	35%	14
	25%	10
	40%	16
Total	100%	40%

La competencia de investigación se ve reflejada en esta pregunta ya que el 40% de emprendedores consulta con expertos para que lo asesoren antes de tomar alguna decisión.

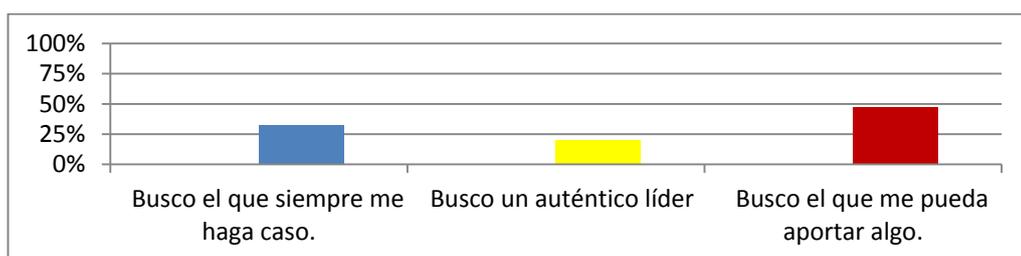
12.- Cuando empieza algo.



	Porcentaje	Resultado
	40%	16
	0%	0
	60%	24
Total	100%	40%

60% de lo emprendedores, termina si merece la pena cuando comienzan hacer algo con referente al trabajo encomendado.

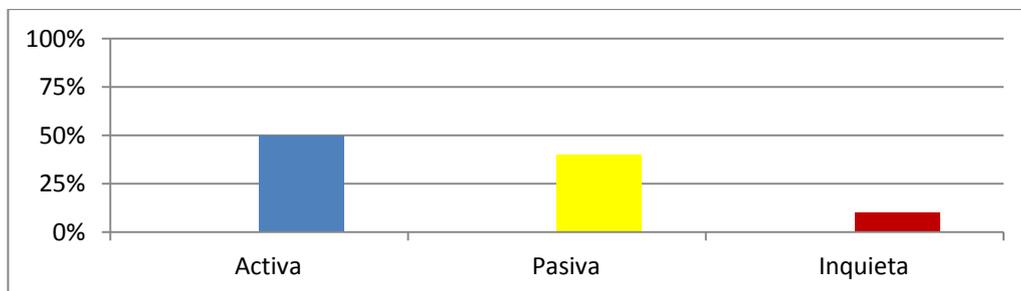
13.- A la hora de elegir un socio.



	Porcentaje	Resultado
	32,5%	13
	20,0%	8
	47,5%	19
Total	100%	40

A la hora de elegir un socio el 47,5% de emprendedores, Busca el que pueda aportar algo, determinando la competencia de negociación.

14.- Es usted una persona...



	Porcentaje	Resultado
	50%	20
	40%	16
	10%	4
Total	100%	40%

Se observa que el 50% de los emprendedores son personas activas.

15.- Si monta un negocio es para.



	Porcentaje	Resultado
	17,5%	7
	57,5%	23
	25,0%	10
Total	100%	40

A la hora de montar un negocio el 57,5% responden que lo hacen pensando en tener un trabajo seguro, de esta manera determina la competencia de asumir riesgos por tratar de cumplir los objetivos más ambiciosos.

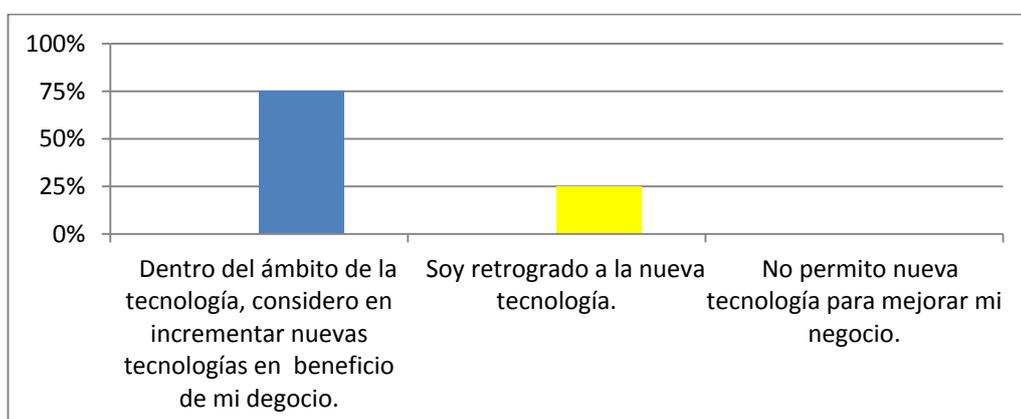
16.- Si consigo mis objetivos...



	Porcentaje	Resultado
	20,0%	8
	52,5%	21
	27,5%	11
Total	100%	40,0%

Se puede observar que el 52,5% a la hora de conseguir los objetivos, se relajan para volver a plantearse uno nuevo y así no rendirse, se determina la competencia de orientación al logro.

17.-Tecnológicos.



	Porcentaje	Resultado
	75%	30
	25%	10
	0%	0
Total	100%	40

La microempresa el tema del ámbito tecnológico es muy importante ya que al incrementar nueva tecnología en pro de la microempresa es demasiado importante por lo que el 75% de los emprendedores dentro de esta investigación optan por incrementar nuevas tecnologías en beneficio del negocio, determinamos de esta manera la competencia de innovación.

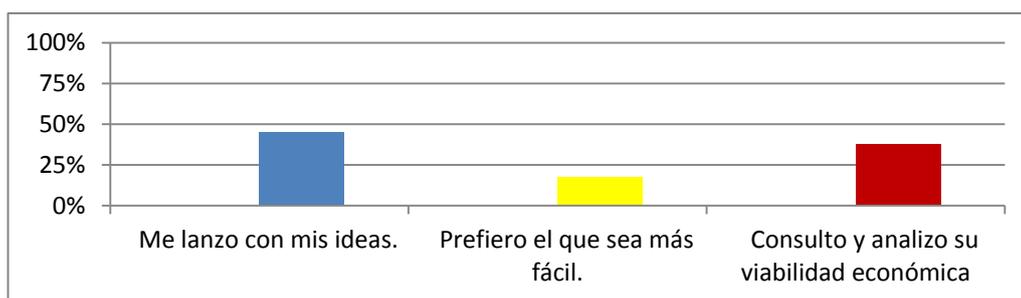
18.- En un trabajo prefiero.



	Porcentaje	Resultado
	22,5%	9
	5,0%	2
	72,5%	29
Total	100%	40

Se puede observar que el 72.5% de los emprendedores tienen la fortaleza en la competencia de Trabajo En Equipo.

19.- A la hora de plantear un negocio...



	Porcentaje	Resultado
	45,0%	18
	17,5%	7
	37,5%	15
Total	100%	40

En el la mayoría de microempresas que se realizo la investigación, a la hora de plantear un negocio, el 45% se lanza con sus propias ideas, esto nos da la conclusión que se determina la competencia de innovación y creatividad.

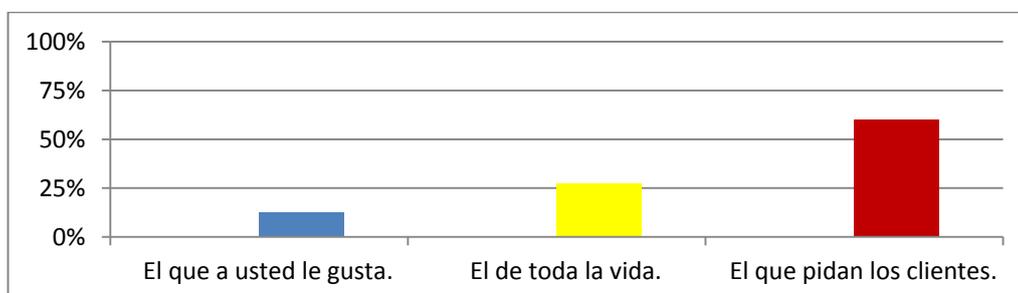
20.-Servicios.



	Porcentaje	Resultado
	37,5%	15
	20,0%	8
	42,5%	17
Total	100%	40

En el ámbito de servicios el 37,5% se arriesga a producir un nuevo servicio que pueda brindar, con relación al cliente, aquí determinamos la competencia de creatividad e innovación.

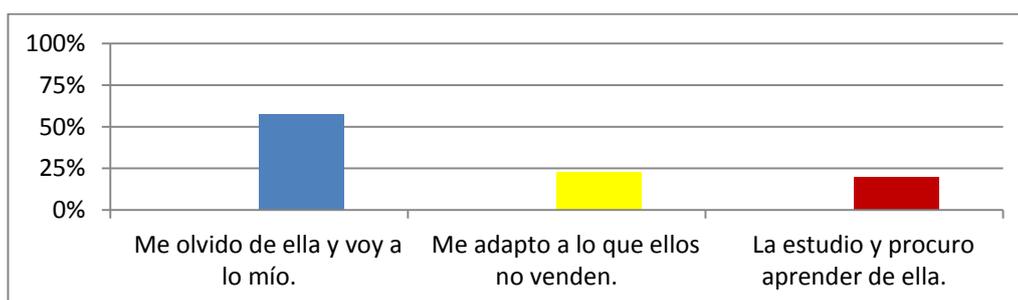
21.- ¿Qué tipo de producto le gustaría vender?



	Porcentaje	Resultado
	12,5%	5
	27,5%	11
	60,0%	24
Total	100%	40

Se puede observar que el 60% de emprendedores, realizan para la venta lo que pidan los clientes, se determina la competencia de orientación al logro.

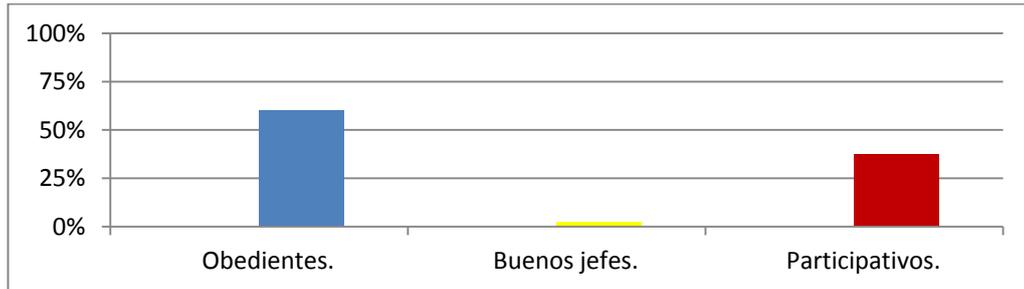
22.- Si tengo competencia en mi negocio...



	Porcentaje	Resultado
	57,5%	23
	22,5%	9
	20,0%	8
Total	100%	40

La competencia dentro de la mayoría de microempresas es muy importante, en muchos casos determina precios, variedad entre otros. Por esta razón el 57,5% de emprendedores de nuestra investigación optan por olvidarse de las demás microempresas y van a lo suyo.

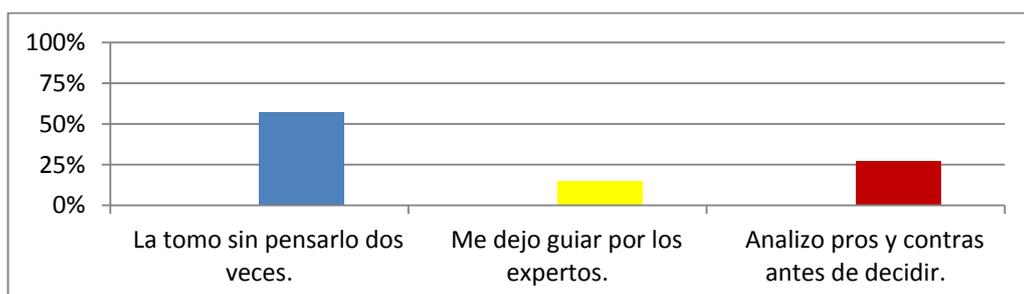
23.- Mis empleados deben ser...



	Porcentaje	Resultado
	60,0%	24
	2,5%	1
	37,5%	15
Total	100%	40

Se observa que el 60% de emprendedores de los 40 de la muestra optan por buscar colaboradores obedientes. Por tal razón la competencia que se determina es liderazgo.

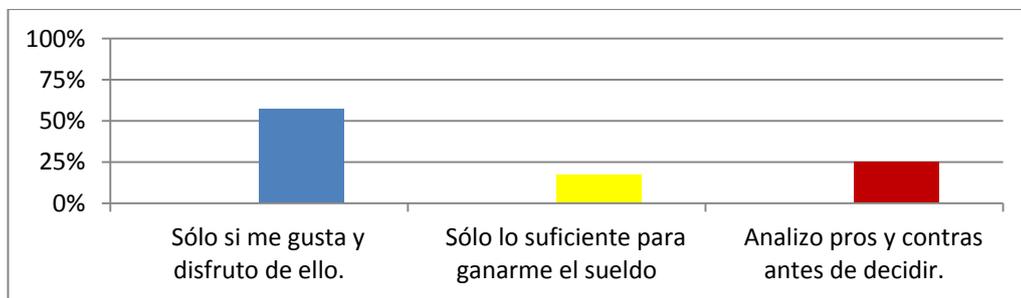
24.- Si tengo que tomar una decisión...



	Porcentaje	Resultado
	57,5%	23
	15,0%	6
	27,5%	11
Total	100%	40

Para tomar una decisión el 57,5% toma la decisión sin pensarlo dos veces, determinado así la competencia de negociación.

25.- ¿Dedicare tiempo a mi negocio?



	Porcentaje	Resultado
	57,5%	23
	17,5%	7
	25,0%	10
Total	100%	40

La motivación es una competencia muy importante la que se ve reflejada en esta interrogante cuando el 75,5% de emprendedores optan por dedicar tiempo al negocio, sólo si le gusta y disfruta de ello.

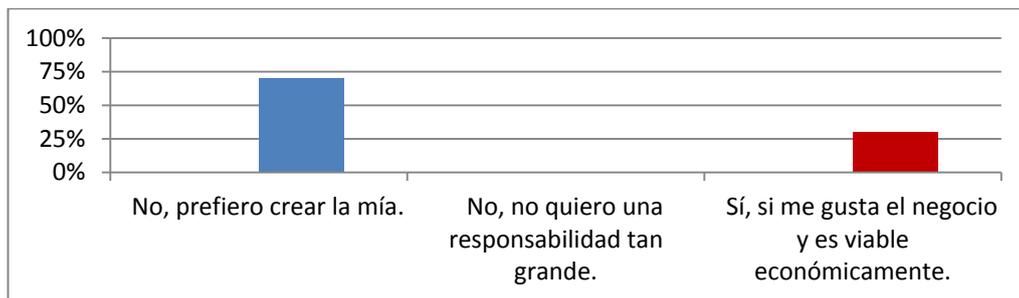
26.- Me gusta hacer las cosas...



	Porcentaje	Resultado
	60,0%	24
	17,5%	7
	22,5%	9
Total	100%	40

Los emprendedores en la mayoría de casos piensan que por ser los que generan empleo sus colaboradores tienen que realizar el trabajo como ellos lo deciden, de esta manera el 60% de emprendedores de la muestra piensan que se debe realizar a su manera, de este modo estaríamos determinado la competencia de liderazgo.

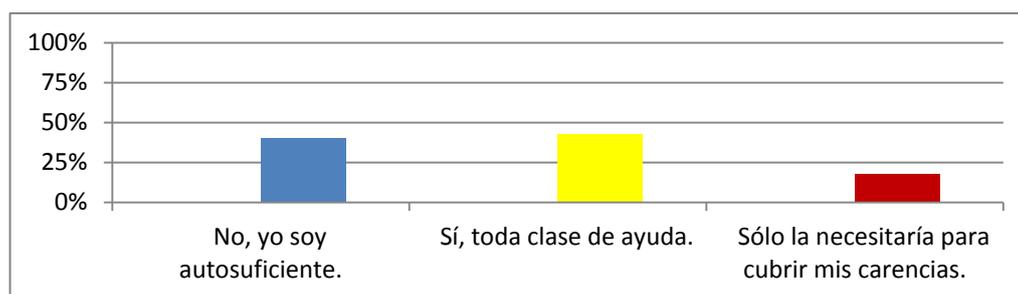
27.- ¿Le gustaría comprar una empresa?



	Porcentaje	Resultado
	70%	28
	0%	0
	30%	12
Total	100%	40

Se puede observar que el 70% de emprendedores, prefieren crear su propia empresa, aquí estaríamos determinado la competencia de creatividad e innovación.

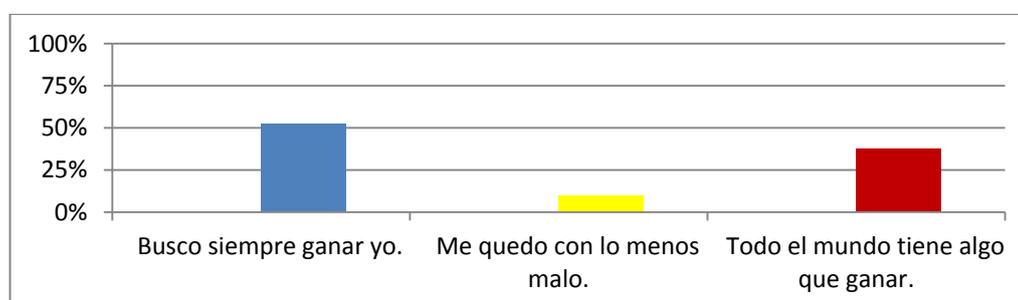
28.- ¿Necesita ayuda para crear su empresa?



	Porcentaje	Resultado
	40,0%	16
	42,5%	17
	17,5%	7
Total	100%	40

Un buen emprendedor, necesita toda clase de ayuda, esto se ve reflejado en el 42,5% de emprendedores de la muestra.

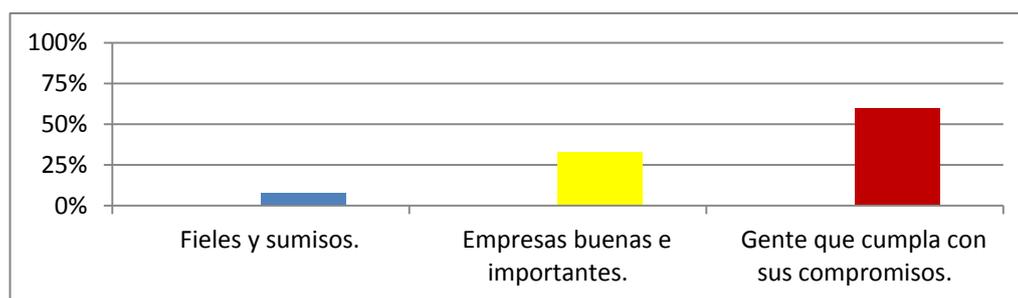
29.- En una negociación.



	Porcentaje	Total
	52,5%	21
	10,0%	4
	37,5%	15
Total	100%	40

Se puede observar que el 52,5% busca siempre ganar, el emprendedor y los demás porcentajes están divididos entre quedarse con lo menos malo, y todo el mundo tiene que ganar algo la competencia que sobresale en este caso es la negociación.

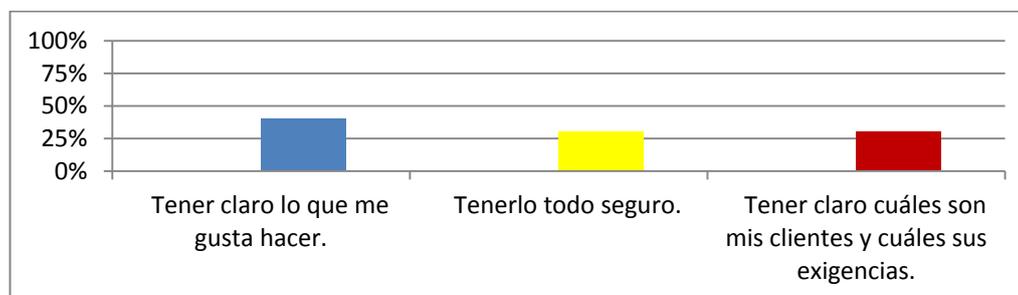
30.- Mis proveedores deben ser...



	Porcentaje	Resultado
	7,5%	3
	32,5%	13
	60,0%	24
Total	100%	40

La relación proveedor-emprendedor tiene que ser muy satisfactoria, es por eso que el 60% optan por buscar proveedores que cumplan con sus compromisos de esta manera se da la competencia de Orientación al logro.

31.- Lo más importante para empezar es...

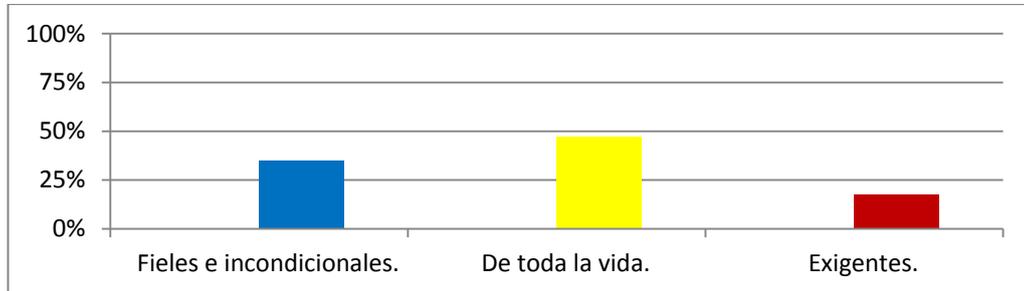


	Porcentaje	Resultado
	40%	16
	30%	12
	30%	12
Total	100%	40

Cuando se empieza una microempresa si no se tiene claro lo que se va hacer la empresa no funcionaría por ende dentro del grupo de estudio el 40% de

emprendedores tiene claro lo que les gusta hacer se da en este caso la competencia de innovación y desarrollo.

32.- Prefiero los clientes...



	Porcentaje	Resultado
	35,0%	14
	47,5%	19
	17,5%	7
Total	100%	40

Se puede observar que el 47,5 de los emprendedores prefieren clientes fieles e incondicionales.

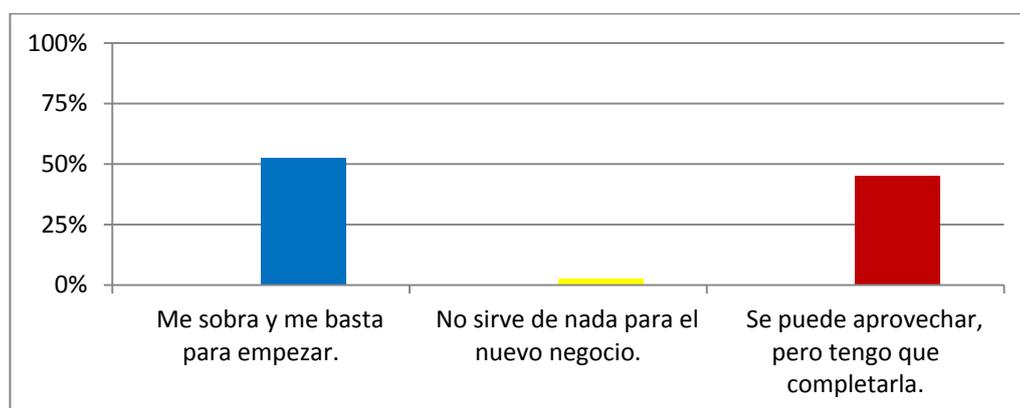
33.- Organizaré mi empresa...



	Porcentaje	Resultado
	25,0%	10
	67,5%	27
	7,5%	3
Total	100%	40

La organización de la empresa es un punto clave en lo que es emprendimiento por ende el 67,5% de emprendedores utilizan estrategias para que la empresa funcione sola y no dependa del microempresario, de esta manera la competencia que mas se ajusta es la experiencia.

34.- La experiencia laboral que tengo...



	Porcentaje	Resultado
	52,5%	21
	2,5%	1
	45,0%	18
Total	100%	40

Hoy en día la importancia de la experiencia ha sobrepasado los lineamientos porque de ello dependerá la constitución de una nueva microempresa por esta razón vemos que el 52,5% de emprendedores manifiestan tener la suficiente experiencia para constituir una nueva microempresa.

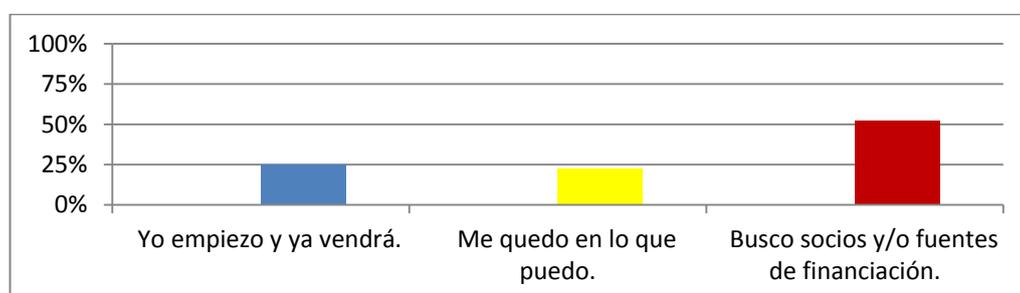
35.- En mi entorno laboral y social...



	Porcentaje	Resultado
	27,5%	11
	42,5%	17
	30,0%	12
Total	100%	40

Se puede observar que el 42,5% piensa que todo el mundo le va a poner pegas al momento de crear una nueva microempresa.

36.- Si no tengo dinero para empezar...

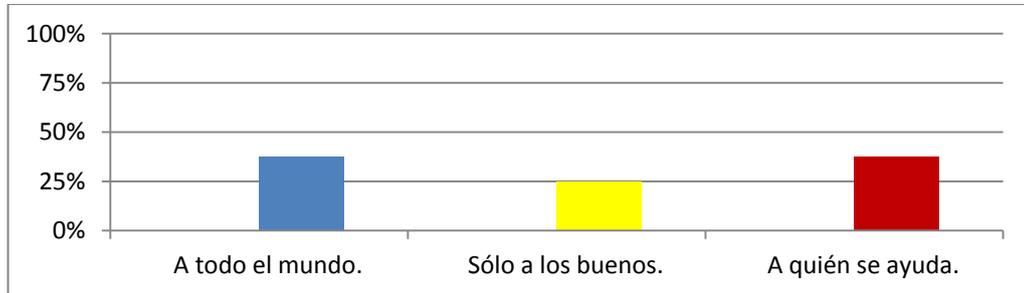


	Porcentaje	Resultado
	25,0%	10
	22,5%	9
	52,5%	21
Total	100%	40

El financiamiento para la constitución de una microempresa es muy importante para de ese modo saber con cuanto contamos para la adquisición de maquinaria y materia

prima. En esta interrogante se puede observar que el 52.5% busca socios y fuentes de financiamiento.

37.- La suerte ayuda...



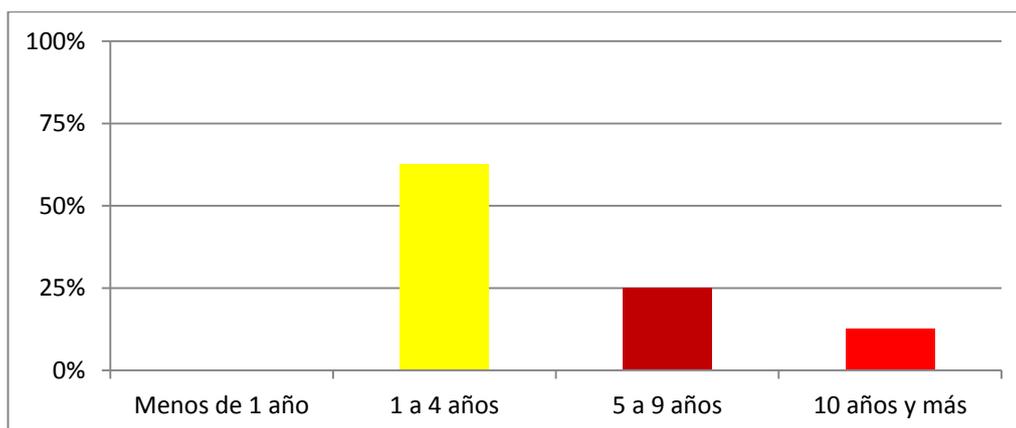
	Porcentaje	Resultado
	37,5%	15
	25,0%	10
	37,5%	15
Total	100%	40

La microempresa no está basada en la suerte, sino en un sin número de competencias que caracteriza a los emprendedores, de modo que esta es una interrogante con menor importancia que las demás.

ENCUESTA # 2

La encuesta 2 se realiza ha colaboradores, de este modo se pretende corroborar las competencias determinadas por los emprendedores, la encuesta consta de 13 preguntas relacionadas a las competencias de emprendimiento, la misma tiene 1 opción de respuesta.

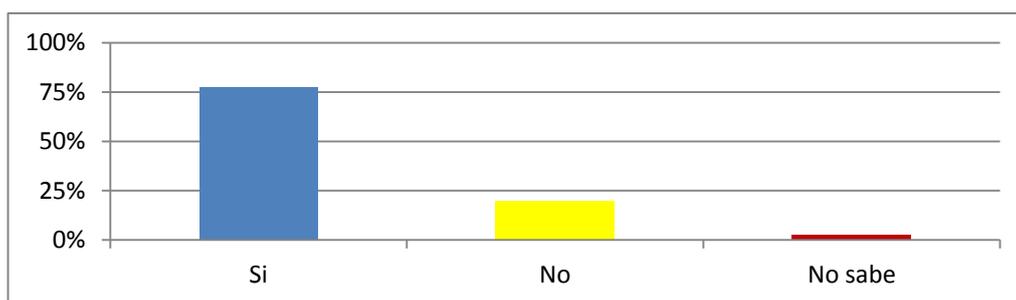
1.-YO HE TRABAJADO EN ESTA MICROEMPRESA APROXIMADAMENTE:



	Porcentaje	Resultado
	0	0
	62,5%	25
	25,0%	10
	12,5%	5
Total	100%	40

Se observa que el 62,5% de emprendedores trabajan en una misma microempresa de 1 a 4 años.

2.- ¿ES UD. UN TRABAJADOR ESTABLE?



	Porcentaje	Resultado
	77,5%	31
	20,0%	8
	2,5%	1
Total	100%	40

El 77,5% de los entrevistados son trabajadores estables.

3.-LE GUSTA EL TRABAJO QUE DESEMPEÑA.

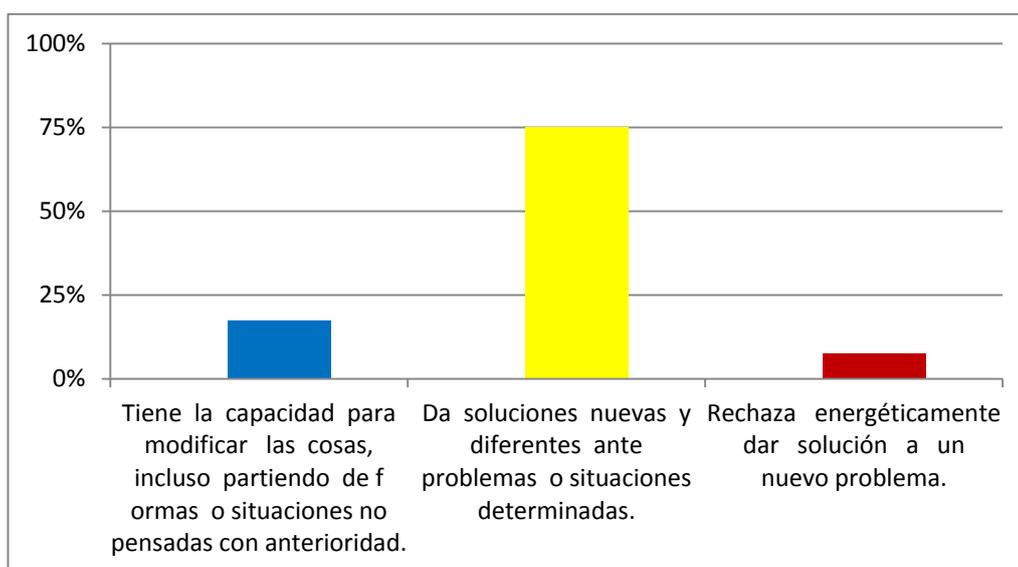


	Porcentaje	Resultado
	5,0%	2
	2,5%	1
	10,0%	4
	82,5%	33
Total	100,0%	40

El 82,5% de entrevistados nos manifiestan que son trabajadores estables dentro de la microempresa.

4.-INNOVACIÓN Y DESARROLLO.

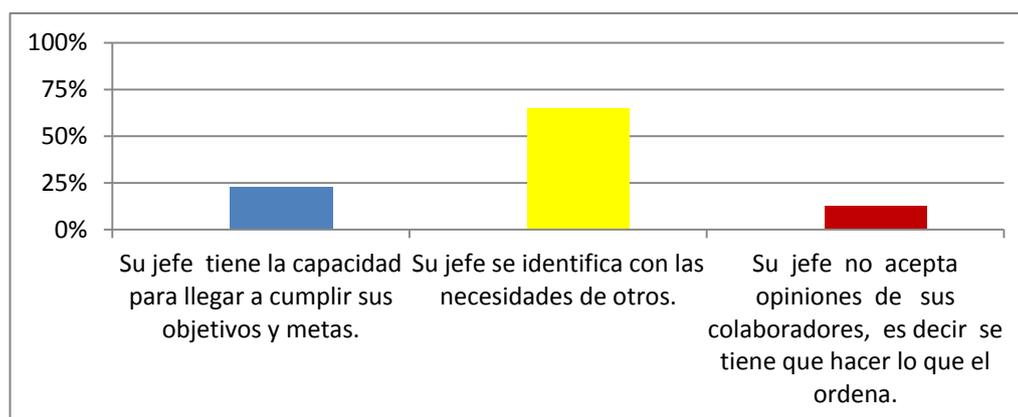
SU JEFE INMEDIATO:



	Porcentaje	Resultado
	17,5%	7
	75,0%	30
	7,5%	3
Total	100%	40

La competencia de innovación y desarrollo arroja resultados favorables hacia el emprendedor porque hace referencia al 75,5%, da soluciones nuevas y diferentes ante problemas y situaciones determinadas.

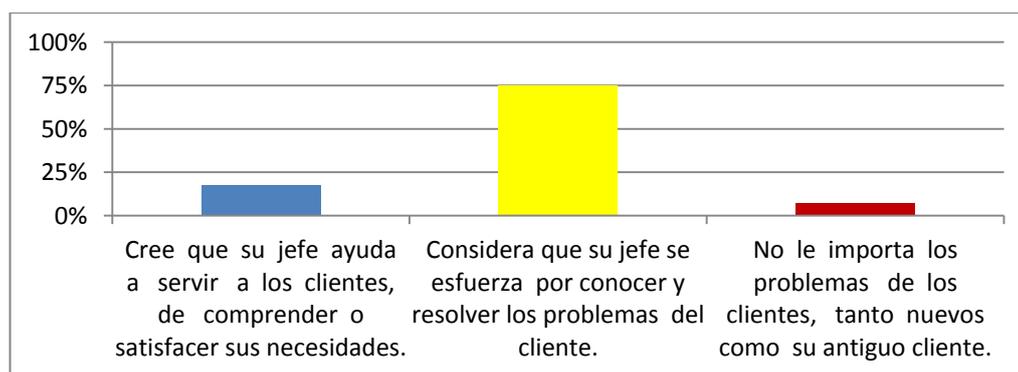
5.-LIDERAZGO.



	Porcentaje	Resultado
	23%	9
	65%	26
	13%	5
Total	100%	45

En la competencia de Liderazgo, el emprendedor en un 65% se identifica con las necesidades de otro.

6.-ORIENTACION AL CLIENTE.

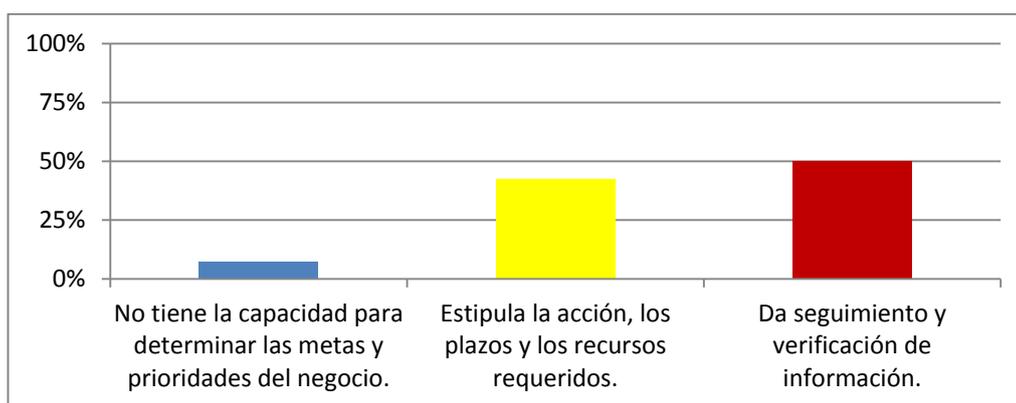


	Porcentaje	Resultado
	17,5%	7
	75,0%	30
	7,5%	3
Total	100%	40

En la competencia de Orientación al Cliente, el 75% de emprendedores se esfuerza por conocer y resolver los problemas del cliente.

7.-PLANIFICACION Y ORGANIZACIÓN.

SU JEFE INMEDIATO.

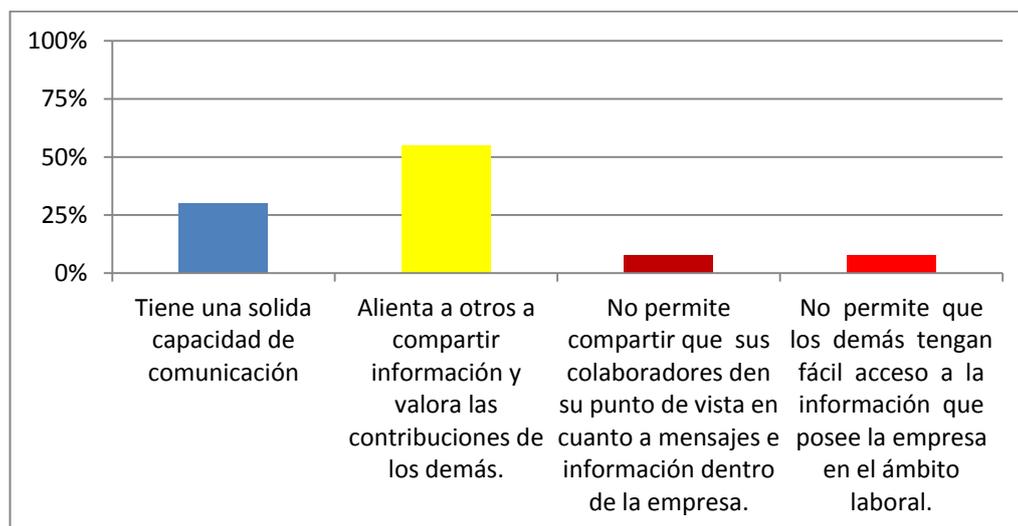


	Porcentaje	Resultado
	8%	3
	43%	17
	50%	20
Total	100%	40

Se observa que la competencia de planificación y organización, el 50% de colaboradores coinciden que su jefe inmediato es decir en este caso el dueño de la microempresa, estipula la acción, los plazos y los recursos requeridos.

8.-COMUNICAION.

SU JEFE INMEDIATO.

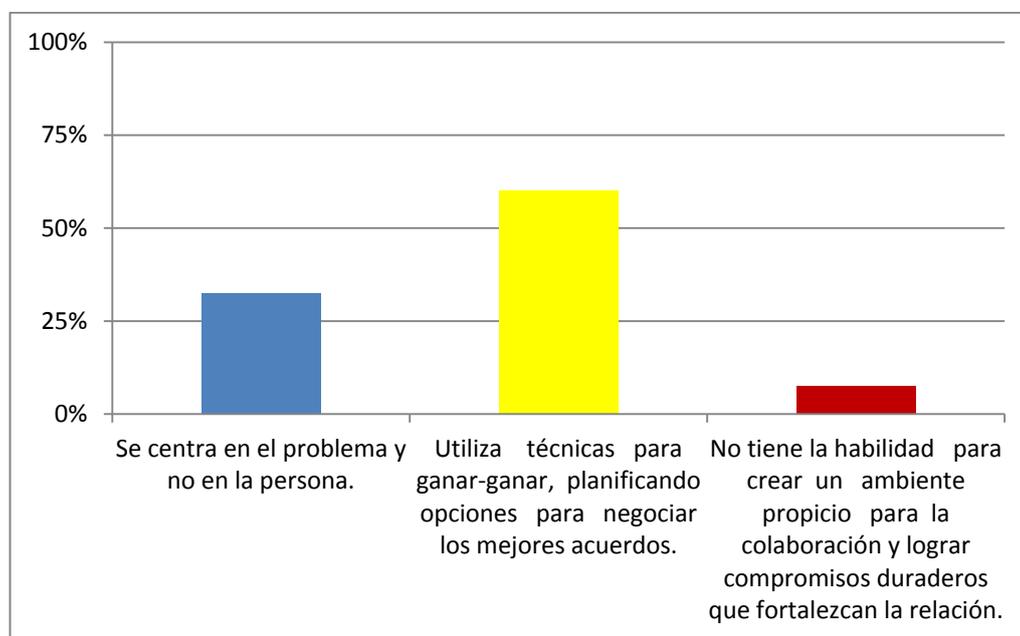


	Porcentaje	Resultado
	30,0%	12
	55,0%	22
	7,5%	3
	7,5%	3
Total	100%	40

En la competencia de Comunicaci3n los colaboradores responden en un 55% que es mas que los dem3s porcentajes, los dueños de la microempresa es decir su jefe inmediato, alienta a otros a compartir informaci3n y valora las contribuciones de los dem3s.

9.- NEGOCIACION.

SU JEFE INMEDIATO.

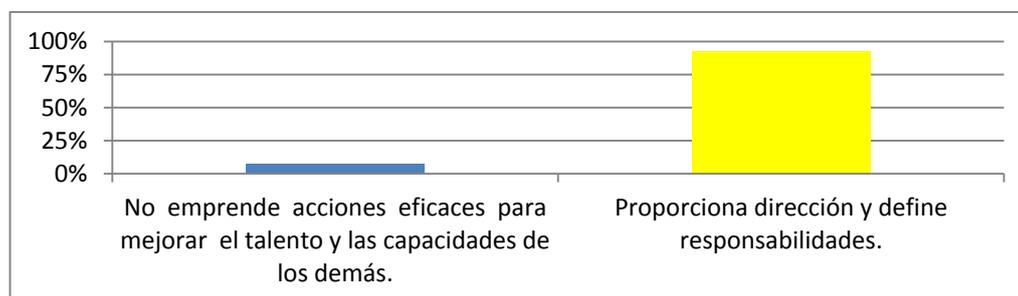


	Porcentaje	Resultado
	32,5%	13
	60,0%	24
	7,5%	3
Total	100%	40

La negociación es muy importante dentro de los ámbitos de determinación de competencias y se ve reflejada en un 60% de colaboradores coinciden que sus jefes inmediatos es decir el dueño de la microempresa, utiliza técnicas para ganar - ganar planificando opciones para negociar los mejores acuerdos.

10.- EMPODERAMIENTO.

SU JEFE INMEDIATO.

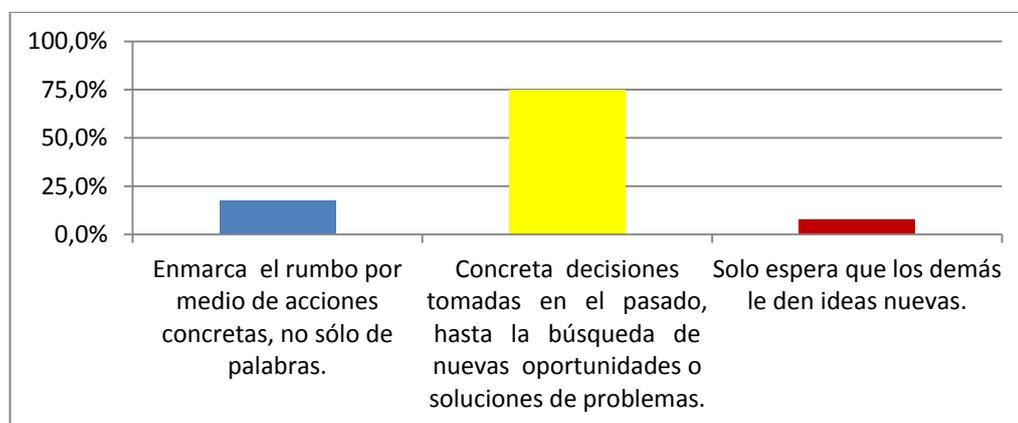


	Porcentaje	Resultado
	7,5%	3
	92,5%	37
Total	100%	40

La competencia de empoderamiento hace referencia a fijar claramente objetivos de desempeño con las responsabilidades personales correspondientes, de este modo se observa que el 92,5% de colaboradores coinciden que el emprendedor, es decir en su caso el dueño de la microempresa proporciona dirección y define responsabilidades.

11- INICIATIVA.

SU JEFE INMEDIATO.

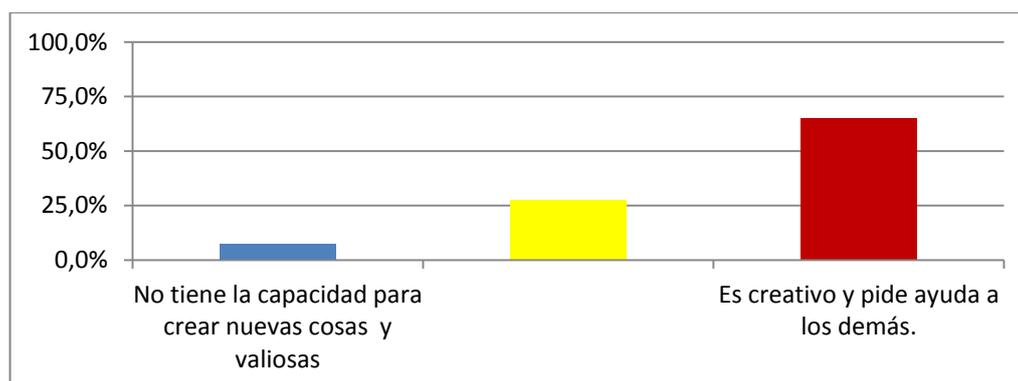


	Porcentaje	Resultado
	17,5%	7
	75,0%	30
	7,5%	3
Total	100%	40

Dentro de la competencia de Iniciativa y desarrollo los entrevistados coinciden en un 75% que sus emprendedores concretan decisiones basadas en el pasado, hasta la búsqueda de nuevas oportunidades o soluciones de problemas.

12.- CREATIVIDAD.

SU JEFE INMEDIATO.

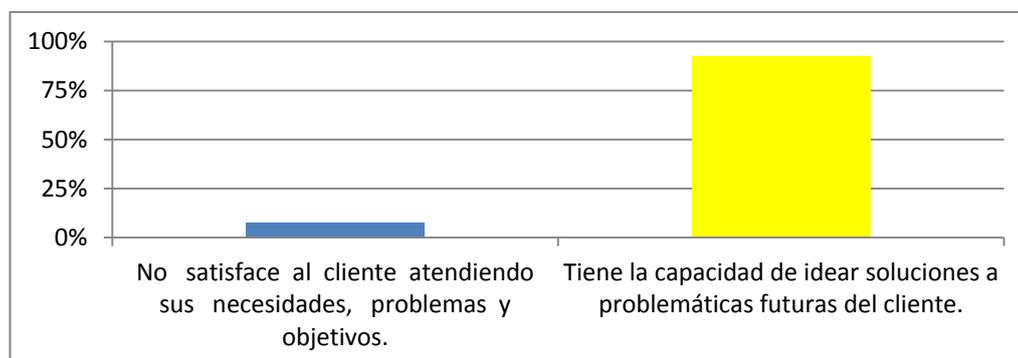


	Porcentaje	Resultado
	7,5%	3
	27,5%	11
	65,0%	26
Total	100%	40

La creatividad es una competencia clave en lo que es conformación de nuevas microempresa, de este modo el 65% de entrevistados coinciden que sus emprendedores son creativos y piden ayuda a los demás.

13.- RESOLUCION DE PROBLEMAS.

SU JEFE INMEDIATO.



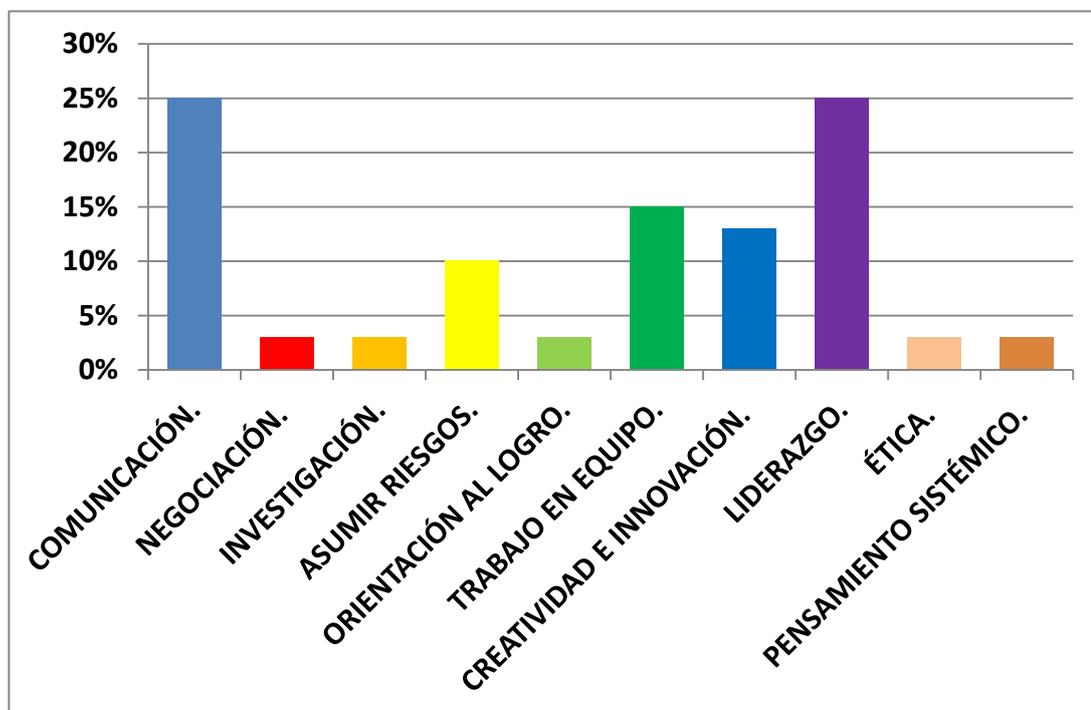
La competencia Resolución de problemas, ayuda a los emprendedores a idear soluciones para problemáticas futuras del cliente, de este modo el 92,5% de entrevistados que sus emprendedores es decir el dueño de la microempresa tiene esta competencia y en un valor considerable.

LA ENTREVISTA.

La entrevista se aplica a los 40 emprendedores del proyecto, esta entrevista consta de 10 preguntas, el propósito de esta herramienta es la Determinación de Competencias de Emprendimiento y La determinación de Competencias de Acuerdo a su Actividad Económica.

Es comunicativo:	¿Dar y recibe información dentro de la empresa?	25%
Negociación.	¿Crea un ambiente propicio para la colaboración y logra compromisos duraderos?	3%
Investigación.	¿Obtiene información, relevante, verifica y corrige o aplica el conocimiento?	3%
Asumir riesgos.	¿Posibilidades de llegar a un fracaso, pero tiene confianza en si mismo?	10%
Orientación al logro.	¿Trabaja bajo presión para sobrepasar estándares establecidos?	3%
Trabajo en Equipo.	¿Colabora y cooperar, trabajan juntos, permite desarrollar destrezas organizacionales y de liderazgos?	15%
Creatividad e Innovación.	¿Crea, produce cosas nuevas y valiosas?	13%
Liderazgo.	¿Entiende a los demás y refleja lo que quiere logra, busca alcanzar con los demás para llegar al éxito?	25%
Ética.	¿Alguna vez se ha olvidado de sus metas sobrepasando códigos que subrayan su vida laboral?	3%
Pensamiento sistémico.	¿Reconoce el pensamiento y toma decisiones sistémicas?	3%

COMPETENCIA	RESULTADO	PORCENTAJE
Comunicativo:	10	25 %
Negociación.	1	3 %
Investigación.	1	3 %
Asumir riesgos.	4	10 %
Orientación al logro.	1	3 %
Trabajo en Equipo.	6	15 %
Creatividad e Innovación.	5	13 %
Liderazgo.	10	25 %
Ética.	1	3 %
Pensamiento sistémico.	1	3 %
TOTAL:	40	100 %



Se puede observar en la entrevista que se realiza a los emprendedores que la competencia más relevante es de Comunicación y Liderazgo.

Se ratifica que de los 40 emprendedores 10 individuos que equivale a 25% de la muestra optan por la competencia de Liderazgo y 10 individuos que equivale a 25% de la muestra por la competencia de Comunicación los 20 restantes están divididos en las demás competencias como son: Negociación 3%, investigación 3%, asumir riesgos 10%, orientación al logro 3%, trabajo en equipo 15% creatividad e innovación 13%, Ética 3% y Pensamiento sistémico 3%.

Con todos los datos obtenidos sacamos como resultado final que la Competencia de liderazgo y comunicación, se destaca en las tres herramientas utilizadas en la Determinación de Competencias de Emprendimiento en el Cantón Cañar en el periodo Enero – julio del 2014, la encuesta # 1, nos provee 10 competencias principales como son comunicación, negociación, investigación, Asumir riesgos, Orientación al logro, trabajo en equipo, creatividad e innovación, liderazgo ética y pensamiento Sistémico, también nos brindan competencias desarrolladas en los emprendedores como : Orientación al cliente , optimismo, experiencia, planificación y organización, empoderamiento, iniciativa y resolución de problemas.

APLICACIÓN DEL TEST “BIG – FIVE”



ANALISIS DEL TEST Y TABULACION DE RESULTADOS.

En los siguientes gráficos se da el análisis correspondiente de cada uno de los emprendedores de su forma de pensar, sentir y actuar.

Dimensiones		Subdimensiones
E = Energía T = Tesón A = Afabilidad EE =Estabilidad Emocional AM = Apertura Mental	Escala D = Distorsión	Di = Dinamismo Do = Dominancia Cp =Cooperación Co = Cordialidad Es =Escrupulosidad Pe = Perseverancia Ce =Control de Emociones Ci = Control de Impulsos Ac = Apertura a la Cultura Ae = Apertura a la Experiencia

E= Energía.- dinámico extravertido y dominante

T = Tesón.- responsable, ordenado y diligente

A= Afabilidad.- altruista, comprensivo y tolerante

EE= Estabilidad Emocional.- equilibrado, tranquilo y paciente

AM= Apertura Mental.- creativo, fantasioso e informado

Di = Dinamismo.- dinámico y activo

Do = Dominancia.- dominante y afectivo

Cp =Cooperación.- cooperador y afectivo

Co = Cordialidad.- cordial y cortés

Es = Escrupulosidad.- meticoloso y presión

Pe = Perseverancia.- perseverante y tenaz

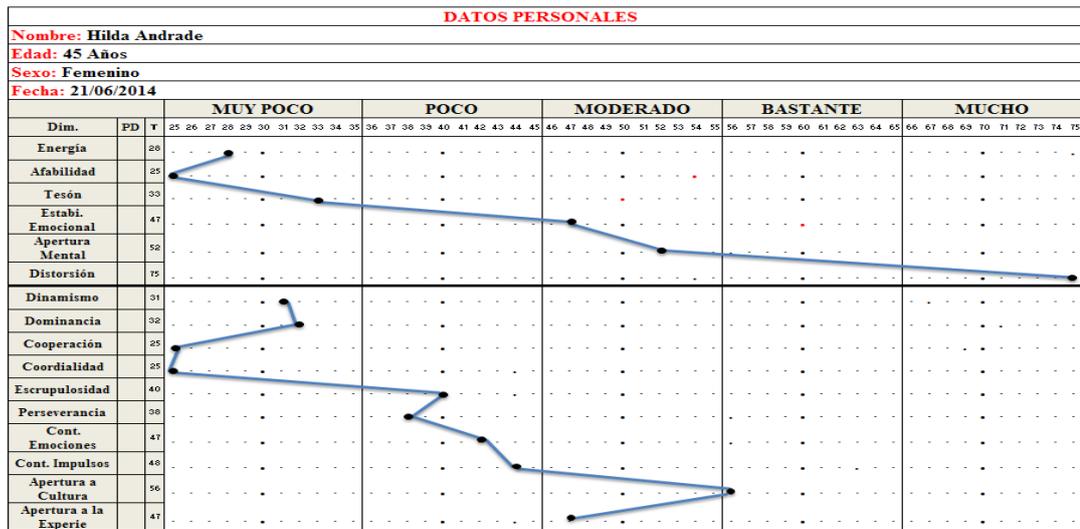
Ce =Control de Emociones.- capaz de dominar sus emociones

Ci = Control de Impulsos.- capaz de dominar sus impulsos

Ac = Apertura a la Cultura.- abierto a interese de tipo cultural

Ae = Apertura a la Experiencia.- abierto a lo nuevo, a ideas y valores diferentes.

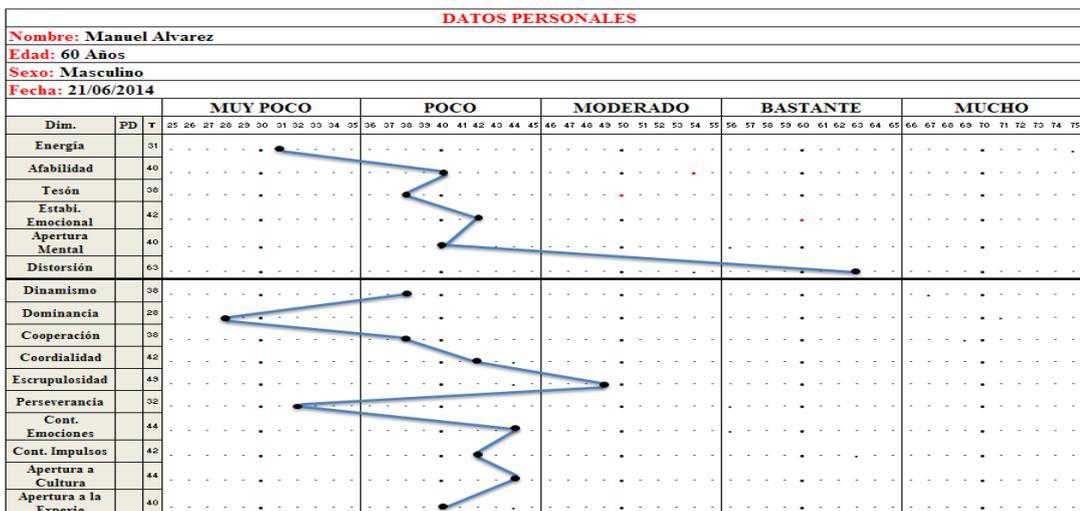
Cuadro # 6



Realizado Por: Primavera Tenesaca.

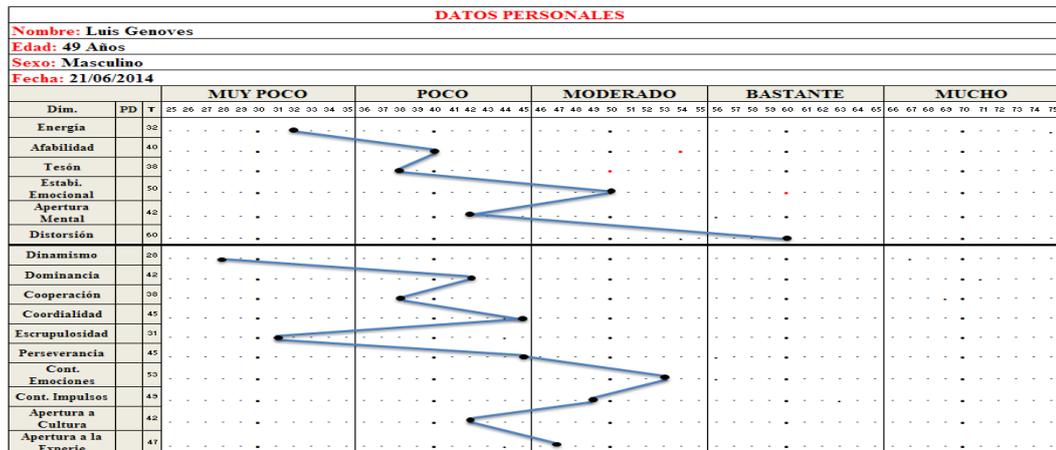
El Emprendedor # 6, refleja sus fortalezas en un nivel mucho en Distorsión, en nivel moderado tenemos en Apertura Mental y Estabilidad Emocional, las debilidades se ven reflejadas en Energía, Afabilidad, y Tesón, esto en cuanto a dimensiones, con relación a las subdimensiones presenta un nivel muy poco en Dinamismo, Cooperación, Cordialidad, en un nivel poco en Escrupulosidad, Perseverancia, Control de Emociones, Control de Impulsos y Apertura a la Experiencia y podríamos decir que una de sus fortalezas es la Apertura a la Cultura.

Cuadro # 7



Realizado Por: Primavera Tenesaca.

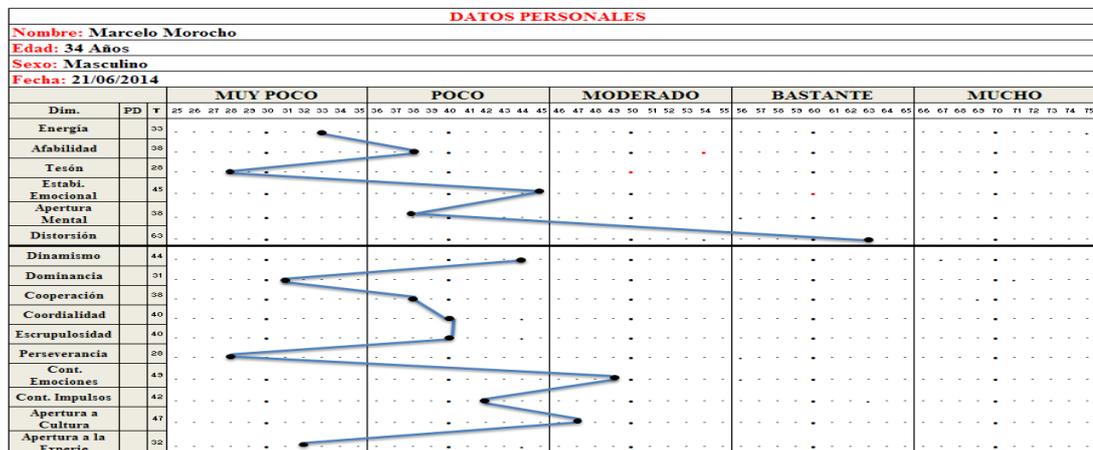
Cuadro # 27



Realizado Por: Primavera Tenesaca.

El Emprendedor # 27, presenta sus fortalezas en Distorsión, Estabilidad Emocional, sus Debilidades encontramos en Energía, Afabilidad, Tesón, Apertura mental, esto con referencia a la Dimensiones y lo que corresponde a las Subdimensiones encontramos fortalezas en Control de Emociones y Apertura a la Cultura las debilidades encontramos en Dinamismo, Dominancia, Cooperación, Cordialidad, Escrupulosidad, Perseverancia y Apertura a la Cultura.

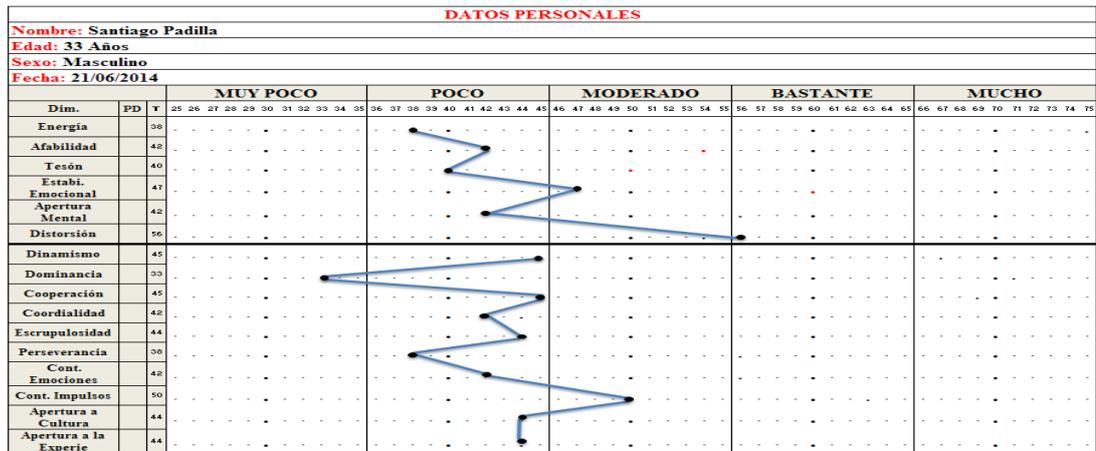
Cuadro # 28



Realizado Por: Primavera Tenesaca.

El Emprendedor # 28, presenta sus fortalezas en Distorsión, sus debilidades encontramos en Energía, Afabilidad, Tesón, Estabilidad Emocional y Apertura mental, esto con referencia a la dimensiones y lo que corresponde a las Subdimensiones encontramos fortalezas en Control de Emociones y Apertura a la Cultura las debilidades encontramos en Dinamismo, Dominancia, Cooperación, Cordialidad, Escrupulosidad, Perseverancia y Apertura a la Experiencia.

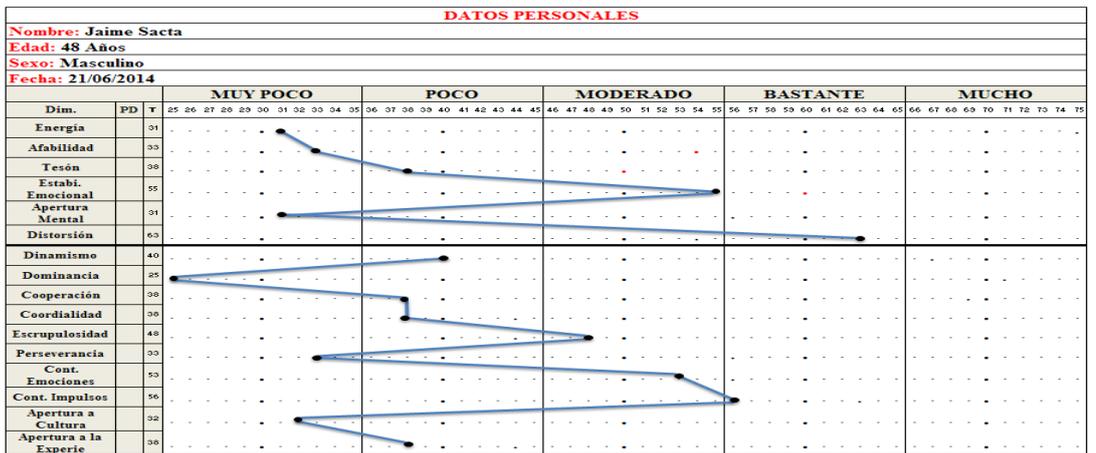
Cuadro # 29



Realizado Por: Primavera Tenesaca.

El Emprendedor # 29, presenta sus fortalezas en Distorsión y Estabilidad Emocional, sus debilidades encontramos en Energía, Afabilidad, Tesón, y Apertura mental, esto con referencia a la dimensiones y lo que corresponde a las Subdimensiones encontramos fortalezas en Control de Impulsos y las debilidades encontramos en Dinamismo, Dominancia, Cooperación, Cordialidad, Escrupulosidad, Perseverancia, Control de Emociones, Apertura a la Cultura y Apertura a la Experiencia.

Cuadro # 30



Realizado Por: Primavera Tenesaca.

El Emprendedor # 30, presenta sus fortalezas en Distorsión, Estabilidad Emocional sus debilidades encontramos en Energía, Afabilidad, Tesón y Apertura Mental, esto con referencia a la dimensiones y lo que corresponde a las Subdimensiones encontramos fortalezas en Control de Impulsos, Control de Emociones, Escrupulosidad, las debilidades encontramos en Dinamismo, Dominancia,

INFORME FINAL.

Se puede observar que la aplicación del Test de personalidad llamado Cuestionario “Big – Five”, dentro del proyecto nos sirvió para determinar las aptitudes de los emprendedores mas no para determinar competencias, si se resaltar es que la personalidad también influye o es un factor importante para la toma de decisiones en la constitución de la microempresa. De esta manera dentro de los resultados tenemos fortalezas en dimensiones como son dinamismo, dominancia, perseverancia, apertura a la cultura y apertura ala experiencia lo que si también vale la pena resaltar es la debilidad que existe en las subdimensiones en el nivel de energía, afabilidad y tesón.

CAPITULO 3

3.1 CONCLUSIONES

Al finalizar la presente Tesis de graduación, cuyo propósito fue realizar la determinación de competencias de emprendimiento. Se pudo observar las siguientes conclusiones:

- El emprendimiento dentro del Cantón Cañar, es una de las principales fuentes de Autoempleo, lo que nos facilito obtener información par cumplir nuestro objetivo general.
- Uno de los propósitos de nuestro proyecto fue la clasificación de competencias por actividad económica por lo que se tuvo que agrupar a los emprendedores por profesiones.
- Dentro del grupo de estudio de nuestro proyecto se pudo observar que uno de los principales inconvenientes para llevar a cabo el objetivo es el horario, ya que en la mayoría de casos al ser los dueños de la microempresa la disponibilidad de tiempo es muy corta, por lo que se tuvo que llegar a acuerdos con los emprendedores en cuanto al tiempo para la toma de datos.
- Durante el estudio se pudo evidenciar que hay factores como la constitución de microempresas en su mayoría pequeñas lo que de una u otra forma manera favorecen las competencias más relevantes de nuestro estudio como es la Comunicación y el liderazgo.
- Un aspecto muy importante es la familia dentro de la empresa, esto podemos evidenciar en que un 65% de las microempresas objeto de investigación son familiares.
- También quiero hacer hincapié en el tiempo de constitución de la microempresa, dicho estudio nos da como resultado 62.5%son microempresas constituidas con mas de 10 años de servicio al cliente,

cumpliendo así uno de los requisitos que necesitábamos para considerar emprendedores dentro de nuestro proyecto.

- Con agrado podemos concluir dando a conocer que un 77.5% de colaboradores son trabajadores estables dentro de las microempresas que fueron parte de nuestra investigación.

3.2 RECOMENDACIONES

- Los resultados obtenidos sirvan de guía para que los emprendedores objeto de estudio, tomen decisiones en pro del bienestar de sus microempresas.
- Se recomienda la capacitación para sus colaboradores en temas de motivación personal, optimismos y creatividad para llegar al éxito ya que una pequeña inversión ahora nos dará grandes beneficios a futuro.
- Una empresa constituida por familiares dentro del medio es muy común, por lo que se recomienda abrir sus puertas a dar oportunidad a nuevos socios para que de esta manera sobrepasar estándares establecidos de superación.
- A los emprendedores microempresarios me permito recomendar en un aspecto muy descuidado dentro de la microempresa que es la seguridad industrial, de esta forma obtendremos colaboradores más eficientes dentro de su desempeño laboral, generando un buen ambiente de trabajo cumpliendo así con las normas de seguridad e higiene industrial.

3.3 BIBLIOGRAFIA.

Martha Alicia Alles – Consultoría –Revista Técnica, Clasificación De “Competencias” Granica-2011

Martha Alicia Alles, Desempeño Por Competencias: Evaluación De 360”- Ia Ed.4a Reimp – Buenos Aires: Granica - 2007

Ministerio De Educación Del Ecuador, Emprendimiento Y Gestión.

<http://www.mipro.gob.ec>

www.presidencia.gov.ec/gabinete

Grace J.Craig, Desarrollo Psicológico, Octava Edición – Pag 443

Guillermo Vidal, Renato D. Alarcón – “Psiquiatría”, 1986, Editorial Medica Panamericana, Junín 831 – Buenos Aires, Pag. 119-123.

ANEXOS.

- ❖ Encuesta para determinar competencias de emprendimiento
- ❖ Encuesta para determinar competencias de emprendimiento
- ❖ Entrevista para determinar competencias de emprendimiento
- ❖ Test de Personalidad llamado Cuestionario BIG – FIVE
- ❖ Fotos.

ENCUESTA PARA DETERMINAR COMPETENCIAS DE EMPRENDIMIENTO

NOMBRE-----

APELLIDOS: -----

EDAD: -----

ESCOLARIDAD: -----

SEXO: -----

FECHA-----

**SEÑALE CON UNA X EN LA RESPUESTA QUE MAS SE AJUSTA A SU
REALIDAD COMO UNA PERSONA EMPRENDEDORA.**

1.- La microempresa está legalmente constituida desde:

- 5 a 9 años
- 10 años y más.

2.- Entorno familiar

- Su familia forma parte de su negocio.
- Su familia obstaculiza su negocio.
- Su familia te brinda el apoyo necesario para mejorar su negocio

3. ¿- SE VE COMO UNA PERSONA?

- Más optimista que realista.
- Más realista que optimista.
- Las dos cosas por igual.

4.- Ante una situación de riesgo

- Me lanzo sin pensarlo dos veces
- Me quedo como estoy.
- Valoro los pros y los contras.

5.- En una discusión en grupo

- Defiendo a capa y espada mi opinión.
- Procuro no tomar ninguna postura.
- Oigo a los demás y entonces decido.

6.-Ámbito comunicativo

- Transmite bien sus ideas y conocimientos.
- Sabe escuchar a los demás.
- Favorece la comunicación y el dialogo con sus colaboradores.

7.- Ante un problema que se presenta...

- Le doy una rápida solución
- Procuro evitarlo y pensar en otras cosas.
- Analizo las causas antes de proponer una solución.

8.- ¿Le gusta competir?

- Sí, pero sólo si puedo ganar.
- No, prefiero no compararme con nadie.
- Si, para aprender y superarme.

9.- En una conversación

- Me gusta ser el centro de atención.
- Prefiero escuchar sin hablar.
- Me gusta escuchar y buscar el consenso.

10.- Cuando no sabe hacer algo

- Lo hace como pueda.
- No hace nada.
- Busca medios para aprender a hacerlo.

11.- Si tiene una buena idea...

- La pone enseguida en práctica
- Se la guardo para que nadie la copie.

- Consulta con expertos para que le asesoren

12.- Cuando empieza algo

- Termina como pueda.
- Nunca termina
- Termina si merece la pena.

13.- A la hora de elegir un socio

- Busco el que siempre me haga caso.
- Busco un auténtico líder
- Busco el que me pueda aportar algo.

14.- Es usted una persona...

- Activa
- Pasiva
- Inquieta

15.- Si monta un negocio es para

- Forrarse a ganar dinero.
- Tener un trabajo seguro.
- Desarrollarse como persona.

16.- Si consigo mis objetivos...

- Lo celebro a bombo y platillo.
- Me relajo.
- Me planteo otros nuevos.

17.-Tecnológicos

- Dentro del ámbito de la tecnología, considero en incrementar nuevas tecnologías en beneficio de mi negocio.
- Soy retrogrado a la nueva tecnología
- No permito nueva tecnología para mejorar mi negocio.

18.- En un trabajo prefiero

- Mandar a todos los demás.
- Que me manden, no quiero responsabilidades.
- Trabajar en equipo con el resto.

19.- A la hora de plantear un negocio...

- Me lanzo con mis ideas.
- Prefiero el que sea más fácil.
- Consulto y analizo su viabilidad económica

20.-Servicios

- Se como producir un bien y/o, prestar un servicio.
- Me cierro y no acepto nuevas producciones
- Me arriesgo a producir un nuevo servicio.

21.- ¿Qué tipo de producto le gustaría vender?

- El que a usted le gusta.
- El de toda la vida.
- El que pidan los clientes.

22.- Si tengo competencia en mi negocio...

- Me olvido de ella y voy a lo mío.
- Me adapto a lo que ellos no venden.
- La estudio y procuro aprender de ella.

23.- Mis empleados deben ser...

- Obedientes.
- Buenos jefes.
- Participativos.

24.- Si tengo que tomar una decisión...

- La tomo sin pensarlo dos veces.
- Me dejo guiar por los expertos.
- Analizo pros y contras antes de decidir.

25.- ¿Dedicare tiempo a mi negocio?

- Sólo si me gusta y disfruto de ello.
- Sólo lo suficiente para ganarme el sueldo
- Analizo pros y contras antes de decidir.

26.- Me gusta hacer las cosas...

- A mi manera.
- Que no me compliquen la vida
- Lo mejor posible

27.- ¿Le gustaría comprar una empresa?

- No, prefiero crear la mía.
- No, no quiero una responsabilidad tan grande.
- Sí, si me gusta el negocio y es viable económicamente.

28.- ¿Necesita ayuda para crear su empresa?

- No, yo soy autosuficiente.
- Sí, toda clase de ayuda.
- Sólo la necesitaría para cubrir mis carencias.

29.- En una negociación.

- Busco siempre ganar yo.
- Me quedo con lo menos malo.
- Todo el mundo tiene algo que ganar.

30.- Mis proveedores deben ser...

- Fieles y sumisos.
- Empresas buenas e importantes.
- Gente que cumpla con sus compromisos.

31.- Lo más importante para empezar es...

- Tener claro lo que me gusta hacer.
- Tenerlo todo seguro.

- Tener claro cuáles son mis clientes y cuáles sus exigencias.

32.- Prefiero los clientes...

- Fieles e incondicionales.
- De toda la vida.
- Exigentes.

33.- Organizaré mi empresa...

- Para que todo dependa de mí
- Para que funcione sola.
- Para que se puedan detectar deficiencias y proponer mejoras.

34.- La experiencia laboral que tengo...

- Me sobra y me basta para empezar.
- No sirve de nada para el nuevo negocio.
- Se puede aprovechar, pero tengo que completarla.

35.- En mi entorno laboral y social...

- Todo el mundo tiene que apoyarme.
- Todo el mundo me va a poner pegas.
- Tengo que buscarme su apoyo y cooperación.

36.- Si no tengo dinero para empezar...

- Yo empiezo y ya vendrá.
- Me quedo en lo que puedo.
- Busco socios y/o fuentes de financiación.

37.- La suerte ayuda...

- A todo el mundo.
- Sólo a los buenos.
- A quién se ayuda.

ENCUESTA PARA DETERMINAR COMPETENCIAS DE EMPRENDIMIENTO

NOMBRE-----

APELLIDOS: -----

EDAD: -----

ESCOLARIDAD: -----

SEXO: -----

FECHA-----

MICROEMPRESA EN LA QUE TRABAJA _____

Para indicar su respuesta a cada pregunta, ponga solamente una (X) en el espacio antes del enunciado que más cercanamente exprese su opinión. (Marque solamente uno)

1.-YO HE TRABAJADO EN ESTA MICROEMPRESA APROXIMADAMENTE:

- A Menos de 1 año
- B. 1 a 4 años
- C. 5 a 9 años
- D. 10 años y más

2.- ¿ES UD. UN TRABAJADOR ESTABLE?

- Si
- B. No
- C. No sabe

3.-LE GUSTA EL TRABAJO QUE DESEMPEÑA.

- No me gusta.
- Me gusta un poco
- No me gusta ni me disgusta.
- Me gusta

4.-INNOVACIÓN Y DESARROLLO

Su jefe inmediato

- Tiene la capacidad para modificar las cosas, incluso partiendo de formas o situaciones no pensadas con anterioridad
- Da soluciones nuevas y diferentes ante problemas o situaciones determinadas.
- Rechaza energéticamente dar solución a un nuevo problema

5.-LIDERAZGO

- Su jefe tiene la capacidad para llegar a cumplir sus objetivos y metas
- Su jefe se identifica con las necesidades de otros
- Su jefe no acepta opiniones de sus colaboradores, es decir se tiene que hacer lo que el ordena.

6.-ORIENTACION AL CLIENTE

- Cree que su jefe ayuda a servir a los clientes, de comprender o satisfacer sus necesidades
- Considera que su jefe se esfuerza por conocer y resolver los problemas del cliente
- No le importa los problemas de los clientes, tanto nuevos como su antiguo cliente.

7.-PLANIFICACION Y ORGANIZACIÓN

SU JEFE INMEDIATO

- No tiene la capacidad para determinar las metas y prioridades del negocio.
- Estipula la acción, los plazos y los recursos requeridos.
- Da seguimiento y verificación de información

8.-COMUNICAION

SU JEFE INMEDIATO

- Tiene una solida capacidad de comunicaci3n
- Alienta a otros a compartir informaci3n y valora las contribuciones de los dem1s
- No permite compartir que sus colaboradores den su punto de vista en cuanto a mensajes e informaci3n dentro de la empresa
- No permite que los dem1s tengan f1cil acceso a la informaci3n que posee la empresa en el 1mbito laboral.

9.- NEGOCIACION

SU JEFE INMEDIATO

- Se centra en el problema y no en la persona.
- Utiliza t1cnicas para ganar-ganar, planificando opciones para negociar los mejores acuerdos
- No tiene la habilidad para crear un ambiente propicio para la colaboraci3n y lograr compromisos duraderos que fortalezcan la relaci3n.

10.- EMPODERAMIENTO

Su jefe inmediato

- No emprende acciones eficaces para mejorar el talento y las capacidades de los dem1s.
- Proporciona direcci3n y define responsabilidades.

11- INICIATIVA

SU JEFE INMEDIATO

- Enmarca el rumbo por medio de acciones concretas, no s3lo de palabras
- Concreta decisiones tomadas en el pasado, hasta la b3squeda de nuevas oportunidades o soluciones de problemas.
- Solo espera que los dem1s le den ideas nuevas

12.- CREATIVIDAD

SU JEFE INMEDIATO

- No tiene la capacidad para crear nuevas cosas y valiosas
- Tiene la capacidad para llegar a conclusiones nuevas y resolver problemas en una forma original.
- Es creativo y pide ayuda a los demás.

13.- RESOLUCION DE PROBLEMAS

SU JEFE INMEDIATO

- No satisface al cliente atendiendo sus necesidades, problemas y objetivos
- Tiene la capacidad de idear soluciones a problemáticas futuras del cliente.

ENTREVISTA PARA DETERMINAR COMPETENCIAS DE EMPRENDIMIENTO

Nombre:			
Edad:			
Sexo: M () F ()			
Ocupación:			
Nº	Competencia	Preguntas.	X
1	Es comunicativo:	¿Dar y recibe información dentro de la empresa?	
2	Negociación.	¿Crea un ambiente propicio para la colaboración y logra compromisos duraderos?	
3	Investigación.	¿Obtiene información, relevante, verifica y corrige o aplica el conocimiento?	
4	Asumir riesgos.	¿Posibilidades de llegar a un fracaso, pero tiene confianza en si mismo?	
5	Orientación al logro.	¿Trabaja bajo presión para sobrepasar estándares establecidos?	
6	Trabajo en Equipo.	¿Colabora y cooperar, trabajan juntos, permite desarrollar destrezas organizacionales y de liderazgos?	
7	Creatividad e Innovación.	¿Crea, produce cosas nuevas y valiosas?	
8	Liderazgo.	¿Entiende a los demás y refleja lo que quiere logra, busca alcanzar con los demás para llegar al éxito?	
9	Ética.	¿Alguna vez se ha olvidado de sus metas sobrepasando códigos que subrayan su vida laboral?	
10	Pensamiento sistémico.	¿Reconoce el pensamiento y toma decisiones sistémicas?	

BFQ

CUESTIONARIO "BIG FIVE"

INSTRUCCIONES

A continuación encontrará una serie de frases sobre formas de pensar, sentir o actuar, para que las vaya leyendo atentamente y marque la respuesta que describa mejor cuál es su forma habitual de pensar, sentir o actuar.

Para contestar utilice la Hoja de respuestas y señale el espacio de uno de los números (5 a 1) que encontrará al lado del número que tiene la frase que está contestando. Las alternativas de respuesta son:

- 5 completamente VERDADERO para mí
- 4 bastante VERDADERO para mí
- 3 ni VERDADERO ni FALSO para mí
- 2 bastante FALSO para mí
- 1 completamente FALSO para mí

Vea cómo se han contestado aquí dos frases:

E1. Me gusta pasear por el parque de la ciudad.

E2. La familia es el móvil de todos mis actos.

REPRESENTACIÓN DE LA HOJA DE RESPUESTAS					
	5	4	3	2	1
E1.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	5	4	3	2	1
E2.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

No existen respuestas correctas o incorrectas, buenas o malas; la persona que contestó a las dos frases anteriores consideró que la frase E1 es "bastante falsa" para ella (señaló debajo del número 2) y que la frase E2 es "completamente verdadera" para ella (señaló debajo del 5), porque pone a la familia por delante del dinero y de los amigos.

Procure contestar a todas las frases. Recuerde que debe dar su propia opinión acerca de Vd. Trate de ser SINCERO CONSIGO MISMO y contestar con espontaneidad, sin pensarlo demasiado. Sus respuestas serán tratadas confidencialmente y sólo se utilizarán de modo global, transformadas en puntuaciones.

Al marcar su contestación en la Hoja asegúrese de que el número de la frase que Vd. contesta corresponde con el número colocado al lado del espacio que Vd. marca. Si desea cambiar alguna respuesta barre o anule la señal hecha y marque el otro espacio. No haga ninguna señal en este Cuadernillo.

ESPERE A QUE SE DÉ LA SEÑAL PARA COMENZAR

- 5 completamente VERDADERO para mí
 4 bastante VERDADERO para mí
 3 ni VERDADERO ni FALSO para mí
 2 bastante FALSO para mí
 1 completamente FALSO para mí

1. Creo que soy una persona activa y vigorosa.
2. No me gusta hacer las cosas razonando demasiado sobre ellas.
3. Tiendo a implicarme demasiado cuando alguien me cuenta sus problemas.
4. No me preocupan especialmente las consecuencias que mis actos puedan tener sobre los demás.
5. Estoy siempre informado sobre lo que sucede en el mundo.
6. Nunca he dicho una mentirita.
7. No me gustan las actividades que exigen empeñarse y esforzarse hasta el agotamiento.
8. Tiendo a ser muy reflexivo.
9. No suelo sentirme tenso.
10. Nota fácilmente cuándo las personas necesitan mi ayuda.
11. No recuerdo fácilmente los números de teléfono que son largos.
12. Siempre he estado completamente de acuerdo con los demás.
13. Generalmente tiendo a imponerme a las otras personas, más que a condescender con ellos.
14. Ante los obstáculos grandes, no conviene empeñarse en conseguir los objetivos propios.
15. Soy más bien susceptible.
16. No es necesario comportarse cordialmente con todas las personas.
17. No me siento muy atraída por las situaciones nuevas e inesperadas.
18. Siempre he resuelto de inmediato todos los problemas que he encontrado.

19. No me gustan los ambientes de trabajo en los que hay mucha competitividad.
20. Llevo a cabo las decisiones que he tomado.
21. No es fácil que algo o alguien me hagan perder la paciencia.
22. Me gusta mezclarme con la gente.
23. Toda novedad me entusiasma.
24. Nunca me he asustado ante un peligro, aunque fuera grave.
25. Tiendo a decidir rápidamente.
26. Antes de tomar cualquier iniciativa, me tomo tiempo para valorar las posibles consecuencias.
27. No creo ser una persona ansiosa.
28. No suelo saber cómo actuar ante las desgracias de mis amigos.
29. Tengo muy buena memoria.
30. Siempre he estado absolutamente segura de todas mis acciones.
31. En mi trabajo no le concedo especial importancia a rendir mejor que los demás.
32. No me gusta vivir de manera demasiado metódica y ordenada.
33. Me siento vulnerable a las críticas de los demás.
34. Si es preciso, no tengo inconveniente en ayudar a un desconocido.
35. No me atraen las situaciones en constante cambio.
36. Nunca he desobedecido los órdenes recibidos, ni siquiera siendo niño.
37. No me gustan aquellas actividades en las que es preciso ir de un sitio a otro y moverse continuamente.

NO SE DETENGA, CONTINÚE EN LA PÁGINA SIGUIENTE

- 5 completamente VERDADERO para mí
 4 bastante VERDADERO para mí
 3 ni VERDADERO ni FALSO para mí
 2 bastante FALSO para mí
 1 completamente FALSO para mí

38. No creo que sea preciso esforzarse más allá del límite de las propias fuerzas, incluso aunque haya que cumplir algún plazo.
39. Estoy dispuesto a esforzarme al máximo con tal de destacar.
40. Si tengo que criticar a los demás, lo hago, sobre todo cuando se lo merecen.
41. Creo que no hay valores y costumbres totalmente válidos y eternos.
42. Para enfrentarse a un problema no es efectivo tener presentes muchos puntos de vista diferentes.
43. En general no me irrita, ni siquiera en situaciones en las que tendría motivos suficientes para ello.
44. Si me equivoco, siempre me resulta fácil admitirlo.
45. Cuando me enfado manifiesto mi malhumor.
46. Llevo a cabo lo que he decidido, aunque me suponga un esfuerzo no previsto.
47. No pierdo tiempo en aprender cosas que no estén estrictamente relacionadas con mi campo de intereses.
48. Casi siempre sé cómo ajustarme a las exigencias de los demás.
49. Llevo adelante las tareas emprendidas, aunque los resultados iniciales parezcan negativos.
50. No suelo sentirme sólo y triste.
51. No me gusta hacer varias cosas al mismo tiempo.
52. Habitualmente muestro una actitud cordial, incluso con las personas que me provocan una cierta antipatía.

53. A menudo estoy completamente absorbido por mis compromisos y actividades.
54. Cuando algo entorpece mis proyectos, no insisto en conseguirlos e intento otros.
55. No me interesan los programas televisivos que me exigen esfuerzo e implicación.
56. Soy una persona que siempre busca nuevas experiencias.
57. Me molesta mucho el desorden.
58. No suelo reaccionar de modo impulsivo.
59. Siempre encuentro buenos argumentos para sostener mis propuestas y convencer a los demás de su validez.
60. Me gusta estar bien informado, incluso sobre temas alejados de mi ámbito de competencia.
61. No doy mucha importancia a demostrar mis capacidades.
62. Mi humor pasa por altibajos frecuentes.
63. A veces me entado por cosas de poca importancia.
64. No hago fácilmente un préstamo, ni siquiera a personas que conozco bien.
65. No me gusta estar en grupos numerosos.
66. No suelo planificar mi vida hasta en los más pequeños detalles.
67. Nunca me han interesado la vida y costumbres de otros pueblos.
68. No dudo en decir lo que pienso.
69. A menudo me noto inquieto.
70. En general no es conveniente mostrarse sensible a los problemas de los demás.
71. En las reuniones no me preocupo especialmente por llamar la atención.

NO SE DETENGA, CONTINÚE EN LA PÁGINA SIGUIENTE

- 5 completamente VERDADERO para mí
 4 bastante VERDADERO para mí
 3 ni VERDADERO ni FALSO para mí
 2 bastante FALSO para mí
 1 completamente FALSO para mí

72. Creo que todo problema puede ser resuelto de varias maneras.
73. Si creo que tengo razón, intento convencer a los demás aunque me cueste tiempo y energía.
74. Normalmente tiendo a no fiarme mucho de mi prójimo.
75. Difícilmente desisto de una actividad que he comenzado.
76. No suelo perder la calma.
77. No dedico mucho tiempo a la lectura.
78. Normalmente no entablo conversación con compañeros ocasionales de viaje.
79. A veces soy tan escrupuloso que puedo resultar pesado.
80. Siempre me he comportado de modo totalmente desinteresado.
81. No tengo dificultad para controlar mis sentimientos.
82. Nunca he sido un perfeccionista.
83. En diversas circunstancias me he comportado impulsivamente.
84. Nunca he discutido o peleado con otra persona.
85. Es inútil empeñarse totalmente en algo, porque la perfección no se alcanza nunca.
86. Tengo en gran consideración el punto de vista de mis compañeros.
87. Siempre me han apasionado las ciencias.
88. Me resulta fácil hacer confidencias a los demás.
89. Normalmente no reacciono de modo exagerado, ni siquiera ante las emociones fuertes.

90. No creo que conocer la historia sirva de mucho.
91. No suelo reaccionar a las provocaciones.
92. Nada de lo que he hecho podría haberlo hecho mejor.
93. Creo que todas las personas tienen algo de bueno.
94. Me resulta fácil hablar con personas que no conozco.
95. No creo que haya posibilidad de convencer a otra cuando no piensa como nosotros.
96. Si fracaso en algo, lo intento de nuevo hasta conseguirlo.
97. Siempre me han fascinado las culturas muy diferentes a la mía.
98. A menudo me siento nervioso.
99. No soy una persona habladora.
100. No merece mucho la pena ajustarse a las exigencias de los compañeros, cuando ello supone una disminución del propio ritmo de trabajo.
101. Siempre he comprendido de inmediato todo lo que he leído.
102. Siempre estoy seguro de mí mismo.
103. No comprendo qué empuja a las personas a comportarse de modo diferente a la norma.
104. Me molesta mucho que me interrumpan mientras estoy haciendo algo que me interesa.
105. Me gusta mucho ver programas de información cultural o científica.
106. Antes de entregar un trabajo, dedico mucho tiempo a revisarlo.

NO SE DETENGA, CONTINÚE EN LA PÁGINA SIGUIENTE

- 5 completamente VERDADERO para mí
- 4 bastante VERDADERO para mí
- 3 ni VERDADERO ni FALSO para mí
- 2 bastante FALSO para mí
- 1 completamente FALSO para mí

- 107. Si algo no se desarrolla tan pronto como deseaba, no insisto demasiado.
- 108. Si es preciso, no dudo en decir a los demás que se metan en sus asuntos.
- 109. Si alguna acción mía puede llegar a desagradar a alguien, seguramente dejo de hacerla.
- 110. Cuando un trabajo está terminado, no me pongo a repasarlo en sus mínimos detalles.
- 111. Estoy convencido de que se obtienen mejores resultados cooperando con los demás, que cumpliendo.
- 112. Prefiero leer a practicar alguna actividad deportiva.
- 113. Nunca he criticado a otra persona.
- 114. Afronto todas mis actividades y experiencias con gran entusiasmo.
- 115. Sólo quedo satisfecho cuando veo los resultados de lo que había programado.
- 116. Cuando me critican, no puedo evitar exigir explicaciones.
- 117. No se obtiene nada en la vida sin ser competitivo.
- 118. Siempre intento ver las cosas desde distintos enfoques.
- 119. Incluso en situaciones muy difíciles, no pierdo el control.
- 120. A veces incluso pequeñas dificultades pueden llegar a preocuparme.
- 121. Generalmente no me comporto de manera abierta con los extraños.
- 122. No suelo cambiar de humor bruscamente.
- 123. No me gustan las actividades que implican riesgo.

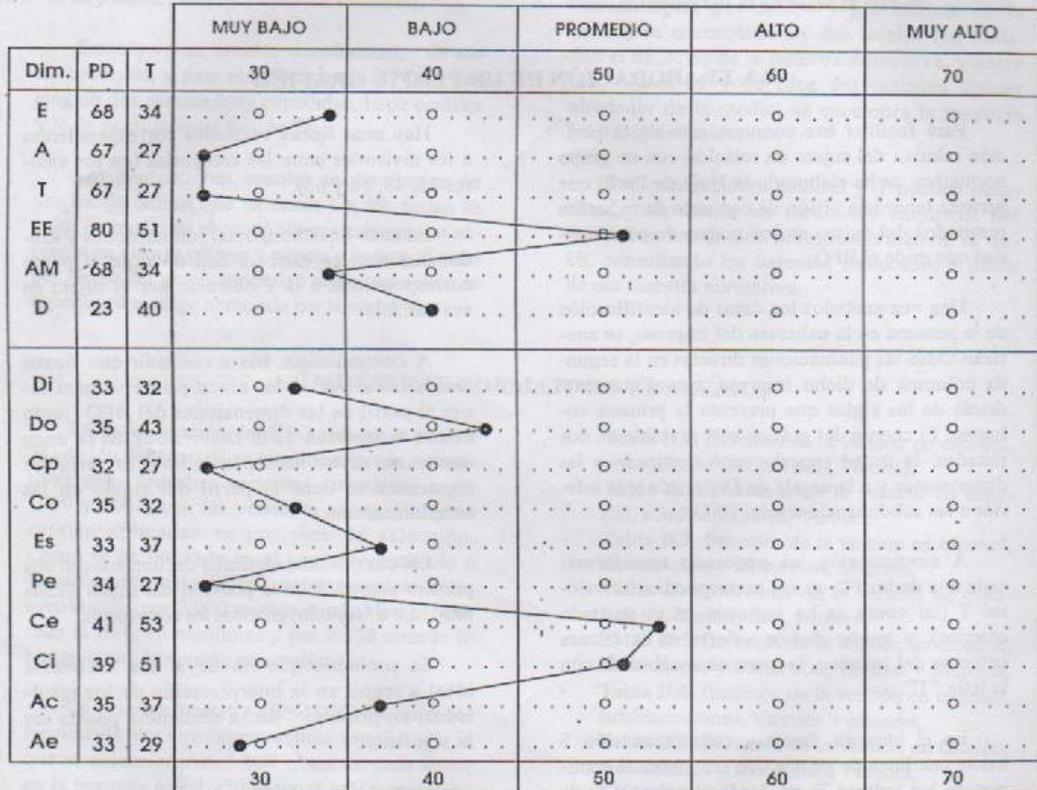
- 124. Nunca he tenido mucho interés por los temas científicos o filosóficos.
- 125. Cuando empiezo a hacer algo, nunca sé si lo terminaré.
- 126. Generalmente confío en los demás y en sus intenciones.
- 127. Siempre he mostrado simpatía por todas las personas que he conocido.
- 128. Con ciertas personas no es necesario ser demasiado tolerante.
- 129. Suelo cuidar todas las cosas hasta en sus mínimos detalles.
- 130. No es trabajando en grupo como se pueden desarrollar mejor las propias capacidades.
- 131. No suelo buscar soluciones nuevas a problemas para los que ya existe una solución eficaz.
- 132. No creo que sea útil perder tiempo repasando varias veces el trabajo hecho.

COMPRUEBE SI HA DADO
UNA RESPUESTA A TODAS LAS FRASES

BFQ

HOJA DE PERFIL

Apellidos y nombre CASO ILUSTRATIVO Sexo M Edad 36
 Centro ELECTRICIDAD, S.A. Estudios _____ Profesión _____



DIMENSIONES E=Energía T=Iesón A=Afabilidad EE= Estabilidad Emocional AM=Apertura Mental	ESCALA D=Distorsión	SUBDIMENSIONES Di=Dinamismo Cp=Cooperación Es=Escrupulosidad Ce=Control de emociones Ac=Apertura a la cultura Do=Dominancia Co=Cordialidad Pe=Perseverancia Ci=Control de impulsos Ae=Apertura a la experiencia
--------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Figura 4.1. Elaboración del perfil



