



TECNOLÓGICO NACIONAL DE MÉXICO

CAMPUS CALKINÍ

**“EVALUACIÓN DE LA ACTIVIDAD EMPRENDEDORA DE LOS
EGRESADOS DE LA LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN DE
LA GENERACIÓN 2018-2019 DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO
SUPERIOR DE CALKINÍ”**

TESIS

Que presenta:
ROMMEL VLADIMIR UICAB NOH

Como requisito para obtener el grado de:
MAESTRO EN CIENCIAS DE LA INGENIERÍA

Director de tesis:
DRA. MARIA EUGENIA LOPEZ PONCE

Co-Director:
DR. RAÚL ALBERTO SANTOS VALENCIA

Calkiní, Campeche, México
Septiembre, 2022





Instituto Tecnológico Superior de Calkiní, en el Estado de Campeche

DICTÁMEN DE EVALUACIÓN DE TESIS

TÍTULO DE LA TESIS

"EVALUACIÓN DE LA ACTIVIDAD EMPRENDEDORA DE LOS EGRESADOS DE LA LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN DE LA GENERACIÓN 2018-2019 DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR DE CALKINÍ"

Nombre del alumno(a): ROMMEL VLADIMIR UICAB NOH

LGAC: DESARROLLO DE TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN

Programa Educativo: Maestría en Ciencias de la Ingeniería

Criterio de evaluación

APROBADO	CON OBSERVACIONES	REPROBADO
Este veredicto se emite cuando el revisor está completamente de acuerdo con el contenido de la tesis.	Este veredicto se emite cuando el revisor está parcialmente de acuerdo con el contenido de la tesis. Le solicita modificaciones al estudiante. Este veredicto solamente puede emitirse una vez. El evaluador deberá emitir un veredicto final.	Este veredicto se emite cuando el revisor considera que el trabajo de tesis no reúne los requisitos de calidad para otorgar grado.

Emita el Dictamen de la Evaluación

APROBADO

Fecha de envío de solicitud: 05/04/2022

Fecha de envío de dictamen: 06/04/2022

ATENTAMENTE

M.A. LUIS DEL JESÚS FRANCO PÉREZ

TUTOR EXTERNO

Av. Ah Camul s/n por Carretera Federal - C. P. 24900 - Calkiní, Campeche
www.itescam.edu.mx - Tel. (981) 8292042 - Fax. (981) 8167701

CPI-FO-05-06
Vigente desde Sep/2020
Revisión 01



Instituto Tecnológico Superior de Calakmul, en el Estado de Campeche

DICTÁMEN DE EVALUACIÓN DE TESIS

TÍTULO DE LA TESIS

"EVALUACIÓN DE LA ACTIVIDAD EMPRENDEDORA DE LOS EGRESADOS DE LA LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN DE LA GENERACIÓN 2018-2019 DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR DE CALAKMUL"

Nombre del alumno(a): ROMMEL VLADIMIR UICAB NOH

LGAC: DESARROLLO DE TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN

Programa Educativo: Maestría en Ciencias de la Ingeniería

Criterio de evaluación

APROBADO	CON OBSERVACIONES	REPROBADO
Este veredicto se emite cuando el revisor está completamente de acuerdo con el contenido de la tesis.	Este veredicto se emite cuando el revisor está parcialmente de acuerdo con el contenido de la tesis. Le solicita modificaciones al estudiante. Este veredicto solamente puede emitirse una vez. El evaluador deberá emitir un veredicto final.	Este veredicto se emite cuando el revisor considera que el trabajo de tesis no reúne los requisitos de calidad para otorgar grado.

Emita el Dictamen de la Evaluación

APROBADO

Fecha de envío de solicitud: 05/04/2022

Fecha de envío de dictamen: 06/04/2022

ATENTAMENTE

DRA. MARÍA EUGENIA LÓPEZ PONCE

DIRECTORA DE TESIS

Av. Ah Camul s/n por Carretera Federal - C. P. 24900 - Calakmul, Campeche
www.itescam.edu.mx - Tels. (981) 8292042 Fax. (981) 8167701

CPI-FO-05-05
Vigente desde Sep/2020
Revisión 01



Instituto Tecnológico Superior de Calkiní, en el Estado de Campeche

DICTÁMEN DE EVALUACIÓN DE TESIS

TÍTULO DE LA TESIS

"EVALUACIÓN DE LA ACTIVIDAD EMPRENDEDORA DE LOS EGRESADOS DE LA LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN DE LA GENERACIÓN 2018-2019 DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR DE CALKINÍ"

Nombre del alumno(a): ROMMEL VLADIMIR UICAB NOH

LGAC: DESARROLLO DE TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN

Programa Educativo: Maestría en Ciencias de la Ingeniería

Criterio de evaluación

APROBADO	CON OBSERVACIONES	REPROBADO
Este veredicto se emite cuando el revisor está completamente de acuerdo con el contenido de la tesis.	Este veredicto se emite cuando el revisor está parcialmente de acuerdo con el contenido de la tesis. Le solicita modificaciones al estudiante. Este veredicto solamente puede emitirse una vez. El evaluador deberá emitir un veredicto final.	Este veredicto se emite cuando el revisor considera que el trabajo de tesis no reúne los requisitos de calidad para otorgar grado.

Emita el Dictamen de la Evaluación

Aprobado

Fecha de envío de solicitud: 05/04/2022

Fecha de envío de dictamen: 06/04/2022

ATENTAMENTE

DR. RAUL A. SANTOS VALENCIA

CO-DIRECTOR DE TESIS

Av. Ah Camul s/n por Carretera Federal - C. P. 24900 - Calkiní, Campeche

www.itescam.edu.mx - Tel. (981) 8292042 Fax. (981) 8167701

CPI-FO-05-06

Vigente desde Sep/2020
Revisión 01



Instituto Tecnológico Superior de Calakmul, en el Estado de Campeche

DICTÁMEN DE EVALUACIÓN DE TESIS

TÍTULO DE LA TESIS

"EVALUACIÓN DE LA ACTIVIDAD EMPRENDEDORA DE LOS EGRESADOS DE LA LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN DE LA GENERACIÓN 2018-2019 DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR DE CALAKMUL"

Nombre del alumno(a): ROMMEL VLADIMIR UICAB NOH

LGAC: DESARROLLO DE TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN

Programa Educativo: Maestría en Ciencias de la Ingeniería

Criterio de evaluación

APROBADO	CON OBSERVACIONES	REPROBADO
Este veredicto se emite cuando el revisor está completamente de acuerdo con el contenido de la tesis.	Este veredicto se emite cuando el revisor está parcialmente de acuerdo con el contenido de la tesis. Le solicita modificaciones al estudiante. Este veredicto solamente puede emitirse una vez. El evaluador deberá emitir un veredicto final.	Este veredicto se emite cuando el revisor considera que el trabajo de tesis no reúne los requisitos de calidad para otorgar grado.

Emita el Dictamen de la Evaluación

APROBADO

Fecha de envío de solicitud: 05/04/2022

Fecha de envío de dictamen: 06/04/2022

ATENTAMENTE

DR. JOSÉ RUBÉN BACAB SÁNCHEZ

TUTOR INTERNO

Av. Ah Camul s/n por Carretera Federal - C. P. 24900 - Calakmul, Campeche

www.itescam.edu.mx - Tel (981) 8392042 Fax (981) 8167701

CPI-FO-05-06
Vigente desde Sep/2020
Revisión 01



EDUCACIÓN
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA



SECRETARÍA
NACIONAL DE ECONOMÍA



Instituto Tecnológico Superior de Calakmul
Posgrado

Calakmul, Campeche a 07 de Septiembre de 2022.

ASUNTO: Autorización de impresión de tesis

DR. DANY ALEJANDRO DZIB CAUICH
DIRECTOR ACADÉMICO
PRESENTE

Por medio del presente, nos permitimos informar, que el comité tutorial ha concluido con la revisión de la tesis "EVALUACIÓN DE LA ACTIVIDAD EMPRENDEDORA DE LOS EGRESADOS DE LA LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN DE LA GENERACIÓN 2018-2019 DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR DE CALAKMUL" desarrollada por el estudiante ROMMEL VLADIMIR UICAB NOH, con matrícula 6352 de la Maestría en Ciencias de la Ingeniería de la Línea de Generación y Aplicación del Conocimiento DESARROLLO DE TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN; y autorizamos la impresión de la misma, para que el estudiante continúe con el trámite de titulación.

Sin más por el momento, nos despedimos quedando a sus órdenes para cualquier comentario o aclaración.

ATENTAMENTE

Dra. María Eugenia López Ponce
Nombre y Firma
Director de Tesis

Dr. Raúl Alberto Santos Valencia
Nombre y Firma
Co-director de Tesis

Dr. José Rubén Jacab Sánchez
Nombre y Firma
Miembro comité tutorial interno

M.A. Luis del Jesús Franco Pérez
Nombre y Firma
Miembro comité tutorial externo

Vo.Bo.

Dr. Luis Alfonso Can Herrera
Jefe de Departamento de Posgrado e Investigación



Av. Ah Canul 5/1 por Carretera Federal, Calakmul, Campeche, C.P. 24000

Tel: 999034090 Ext. 8001, e-mail: direccionacademica@itescam.mx

itescam.edu.mx



INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR DE
CALAKMUL - EL ESTADO DE CAMPECHE
DIRECCIÓN DE POSGRADO
E INVESTIGACIÓN





EDUCACIÓN
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA



TECNOLOGOS
NACIONAL DE MÉXICO



Instituto Tecnológico Superior de Calkiní
Dirección Académica
Posgrado

RECONOCIMIENTO

Por medio de la presente, hago constar que el trabajo de tesis titulado:

**“EVALUACIÓN DE LA ACTIVIDAD EMPRENDEDORA DE LOS EGRESADOS DE LA
LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN DE LA GENERACIÓN 2018-2019 DEL INSTITUTO
TECNOLÓGICO SUPERIOR DE CALKINÍ”**

Del programa de Maestría en Ciencias de la Ingeniería fue llevado a cabo por ROMMEL VLADIMIR UICAB NOH y se realizó en las instalaciones del Instituto Tecnológico Superior de Calkiní, bajo la Dirección de la **DRA. MARIA EUGENIA LÓPEZ PONCE** y bajo la co-dirección del **DR. RAÚL ALBERTO SANTOS VALENCIA**.

ATENTAMENTE

MTRO. RODOLFO ENRIQUE CARDOZO RIVERO
DIRECTOR GENERAL



INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR DE
CALKINÍ, EN EL ESTADO DE CAMPECHE
" DIRECCIÓN GENERAL "
CLAVE: 04MSU0013P
CALKINÍ, CAMPECHE, MÉXICO



Av. Ah Canul S/N por Carretera Federal, Calkiní, Campeche, C.P. 24900
Tels. 9968134870 Ext. 1001, e-mail: direccionacademica@itescm.edu.mx, itescm.mx | itescm.edu.mx



2022 Flores
Magañ



Instituto Tecnológico Superior de Calkiní, en el Estado de Campeche

Calkiní, Campeche a 12 de septiembre de 2022.

DECLARATORIA DE PROPIEDAD

Declaro que la información contenida en las secciones de materiales y métodos, resultados y discusión de este documento, es producto del trabajo de investigación realizado durante mis estudios de posgrado y con la base en los términos de la Ley Federal del Derecho de Autor y la Ley de propiedad Industrial le pertenece patrimonialmente al Instituto Tecnológico Superior de Calkiní. En virtud a los manifestado reconozco que los productos intelectuales o desarrollos tecnológicos que se deriven de lo correspondiente a dicha información son propiedad de la citada institución educativa.

Rommel Vladimir Uicab Noh



Instituto Tecnológico Superior de Calkiní, en el Estado de Campeche

Calkiní, Campeche a 10 de septiembre de 2022

Asunto: Carta de liberación de plagio

**ROMMEL VLADIMIR UICAB NOH
PRESENTE**

Por este conducto me permito informarle que con base a los resultados obtenidos por el software institucional (*turnitin - similarity*) es posible afirmar que el porcentaje de similitud de la tesis es menor al máximo permitido por el consejo académico (18%). La tesis analizada corresponde al estudiante ROMMEL VLADIMIR UICAB NOH con número de matrícula G18136352 perteneciente al Programa de Maestría en Ciencias de la Ingeniería, cuyo título de tesis es **EVALUACIÓN DE LA ACTIVIDAD EMPRENDEDORA DE LOS EGRESADOS DE LA LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN DE LA GENERACIÓN 2018-2019 DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR DE CALKINÍ**, el cual es dirigido por la DRA. MARIA EUGENIA LÓPEZ PONCE.

Con base a lo descrito anteriormente, se establece la tesis como LIBERADA DE PLAGIO.

Sin otro particular, aprovecho la ocasión para enviarle un cordial saludo.

ATENTAMENTE


ITESCAM
INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR DE
CALKINÍ, EN EL ESTADO DE CAMPECHE
COORDINACIÓN DE POSGRADO
E INVESTIGACIÓN
CLAVE: 04MSU0013P
CALKINÍ, CAMPECHE, MÉXICO
DR. LUIS ALFONSO CAN HERRERA
JEFE DE DEPARTAMENTO DE
POSGRADO E INVESTIGACIÓN

Av. Ah Canul s/n por Carretera Federal - C. P. 24900 - Calkiní, Campeche
www.itescam.edu.mx

ÍNDICE

CAPITULO I: INTRODUCCIÓN	1
Antecedentes del problema	1
Establecimiento del problema.....	3
Preguntas de Investigación	4
Objetivo General:	4
Objetivos Específicos:	4
Justificación	5
Limitaciones.....	5
Delimitaciones del estudio	6
CAPITULO II: MARCO TEÓRICO	7
Emprendimiento	7
Emprendedor	7
Cultura emprendedora	8
Formación en emprendimiento	11
Clasificación del Emprendimiento	11
Teorías del Emprendimiento	13
Competencias para el desarrollo de la cultura emprendedora	15
Distintas definiciones del término competencias.	16
Tipos de competencias	20
Clasificación de las competencias.	20
Enfoques de competencias	22
Métodos de evaluación de competencias	23
Competencias necesarias en los emprendedores.....	28
El reto de los Egresados Universitarios: Empezar un Negocio	37
Programas de apoyo para el emprendimiento	39
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	45
Tipo y diseño del estudio	45
Participantes en el estudio	45
Instrumento.....	45
Procedimiento	46
Plan de análisis de la información.....	46
CAPITULO IV RESULTADOS Y DISCUSIONES	47
Actividad Emprendedora	47
Datos Cualitativos	59
DISCUSIONES	62
CAPITULO IV CONCLUSIONES	64

BIBLIOGRAFÍA	67
APÉNDICE	76

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1El triangulo del emprendedor (Schnarch, 2014)	13
Figura 2 Querer, Saber y Poder (Schnarch, 2014).....	13
Figura 3 Estado, Empresa y Universidad (Schnarch, 2014).....	14
Figura 4 ilustración de la relación existente entre competencias, aptitudes y rasgos de personalidad. (Lévy-Leboyer 2003a).....	15
Figura 5 Componentes intrínsecos al concepto competencias. (Martínez .2008).....	16
Figura 6. Situación laboral de los egresados de la carrera de administración del ITESCAM. Datos de Investigación 2020.....	47
Figura 7 Egresados que cuentan con una propuesta de emprendimiento. Datos de Investigación 2020.....	48
Figura 8. Nivel de desarrollo de la propuesta de emprendimiento de los egresados de la carrera de administración del ITESCAM. Datos de Investigación 2020.....	48
Figura 9. Importancia del emprendimiento como alternativa para el crecimiento financiero. Datos de Investigación 2020.....	49
Figura 10. Postura de los egresados de la carrera de administración del ITESCAM por emprender en un futuro. Datos de Investigación 2020.....	49
Figura 11. Motivo por el que cual no consideran el emprender como una opción egresados de la carrera de administración del ITESCAM. Datos de Investigación 2020.	50
Figura 12. Importancia de los egresados de la carrera de administración del ITESCAM en aprovechamiento de oportunidades innovadoras para realizar un negocio y obtener recursos. Datos de la investigación (2020).	51
Figura 13. Importancia de los 50 egresados de la carrera de administración del ITESCAM encuestados de invertir a corto plazo para tener ventajas en el largo plazo. Datos de la investigación (2020).....	51
Figura 14. Experiencia para elaborar los productos o brindar el servicio que se va a ofrecer de los egresados de la carrera de administración del ITESCAM. Datos de la investigación (2020).....	52

Figura 15. Actitud que tienen los egresados de la carrera de administración del ITESCAM al tener situaciones que conlleven un reto o un riesgo moderado. Datos de la investigación (2020).	53
Figura 16. Actitud que tienen los egresados de la carrera de administración del ITESCAM en cuanto a sentir satisfacción del trabajo bien hecho que el dinero que recibirán por ello. Datos de la investigación (2020).	53
Figura 17. Actitud que tienen los egresados de la carrera de administración del ITESCAM ante un reto u obstáculo y su decisión por hacer todo lo necesario o cambiar de estrategia para superarlo. Datos de la investigación (2020).	54
Figura 18. Actitud que tienen los egresados de la carrera de administración del ITESCAM ante las Estrategias para influencias y persuadir a otros. Datos de la investigación (2020).	55
Figura 19. Actitud que tienen los egresados de la carrera de administración del ITESCAM ante la situación de ponerse en su lugar de alguna persona si es necesario para terminar un trabajo. Datos de la investigación (2020).	56
Figura 20. Visión clara y específica de lo que quieren los egresados de la carrera de administración del ITESCAM a largo Plazo. Datos de la investigación (2020).	57
Figura 21. Actitud que tienen los egresados de la carrera de administración del ITESCAM ante el futuro de su negocio y la decisión de traspasar el negocio a sus hijos cuando sean ancianos. Datos de la investigación (2020).	58
Figura 22. Actitud que tienen los egresados de la carrera de administración del ITESCAM ante el seguimiento de sus planes para revisar sus resultados y valorar las nuevas condiciones del entorno. Datos de la investigación (2020).	59
Figura 23. Opinión sobre la situación actual con respecto a su capacidad en emprendimiento de los egresados de la carrera de administración del ITESCAM. Datos de la investigación (2020).	60
Figura 24. Opinión sobre la situación actual del plan de estudios actual del ITESCAM. Datos de la investigación (2020).	61
Figura 25. Propuestas para mejorar el plan de estudios actual del ITESCAM. Datos de la investigación (2020).	61

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Definición de competencias por parte de empresas que utilizan el modelo de gestión por competencias e Instituciones Públicas	17
Tabla 2. Definición de Competencias de acuerdo a diversos Autores.	18
Tabla 3. Criterios de Clasificación de las competencias.....	20
Tabla 4. Concepción de las competencias en los diferentes enfoques	22
Tabla 5. Primera Categoría de Test de Levy Leboyer (1997).....	25
Tabla 6. Variantes de referencia de Test de Levy Leboyer (1997).	26
Tabla 7. Escuelas del pensamiento emprendedor.	28
Tabla 8. Competencias según McClelland	29
Tabla 9. Pautas del comportamiento emprendedor.....	31
Tabla 10. Competencias Según Hay Group.....	32
Tabla 11. Competencias a evaluar según Filión.....	33
Tabla 12. Competencias según Palacios	34
Tabla 13. Competencias según Leal, Faverola y Baptista.....	36
Tabla 14 Relación del sexo y el deseo de poner una empresa	62

RESUMEN

Uno de los principales problemas en México es la alta tasa de desempleo de los jóvenes, siendo la gran mayoría egresados de las universidades o en años posteriores, ya que no existe la suficiente oferta laboral para dar espacio a los profesionistas, es por ello que una alternativa para su desarrollo económico y profesional es el emprendimiento. Actualmente el emprendimiento tiene un papel importante en el desarrollo de la sociedad, siendo este la clave para el desarrollo de nuevas empresas y una alternativa de ingreso económico, como lo indica Gutiérrez (2006) “Es la capacidad para desarrollar proyectos en un entorno de oportunidades identificadas, con la determinación para organizar los medios y recursos para aplicarlo”; por lo anterior es importante que las instituciones de educación superior tengan toda la información necesaria sobre su influencia en las competencias emprendedoras de sus egresados, a partir de un estudio sobre emprendimiento en los mismos y con la información obtenida se tengan un panorama más claro sobre sus propuestas de mejora. En la presente tesis se tomó un enfoque que tiene como eje central el seguimiento de egresados del Instituto Tecnológico Superior de Calkiní, ya que con la información obtenida se observará la interacción entre los procesos educativos y la tasa de actividad emprendedora real, siendo su objetivo evaluar la tasa de la actividad emprendedora de los egresados de la carrera de administración 2018- 2019 del ITESCAM a fin de proponer un plan de mejora en el modelo educativo actual y con esto aumentar el interés de los egresados a emprender y conocer el nivel de la actividad emprendedora de los jóvenes egresados de la licenciatura en administración de la generación 2018 -2019 del ITESCAM.

La investigación es un estudio mixto no experimental, la muestra fue de 50 jóvenes egresados de la carrera de administración del Instituto Tecnológico Superior de Calkiní. Al concluir el estudio se determinó que el 96% de los egresados encuestados no han emprendido, estando en su gran mayoría laborando en el sector privado, por lo que la actividad emprendedora puede ser considerada muy reducida y se observó claramente que la competencia con más relevancia entre los egresados es la de “Familia y negocio” y la de menor fue la de “experiencia técnica previa”, lo cual indica que se debe reforzar la formación práctica de los estudiantes.

ABSTRACT

One of the main problems in Mexico is the high unemployment rate of young people, the vast majority being university graduates or in later years, since there is not enough labor supply to give space to professionals, that is why a alternative for their economic and professional development is entrepreneurship. Currently, entrepreneurship has an important role in the development of society, this being the key to the development of new companies and an alternative for economic income, as indicated by Gutiérrez (2006) "It is the ability to develop projects in an environment of opportunities identified, with the determination to organize the means and resources to apply it"; Therefore, it is important that higher education institutions have all the necessary information about their influence on the entrepreneurial skills of their graduates, based on a study on entrepreneurship in them and with the information obtained, they have a clearer picture of their graduates. improvement proposals. In this thesis, an approach was taken that has as its central axis the monitoring of graduates of the Higher Technological Institute of Calkiní, since with the information obtained the interaction between the educational processes and the rate of real entrepreneurial activity will be observed, its objective being to evaluate the rate of the entrepreneurial activity of the graduates of the administration career 2018-2019 of the ITESCAM in order to propose an improvement plan in the current educational model and with this increase the interest of the graduates to undertake and know the level of the activity entrepreneur of the young graduates of the bachelor's degree in administration of the 2018-2019 generation of ITESCAM.

The research is a non-experimental mixed study, the sample was 50 young graduates of the administration career of the Higher Technological Institute of Calkiní. At the conclusion of the study, it was determined that 96% of the graduates surveyed had not undertaken a business, with the vast majority working in the private sector, so that entrepreneurial activity can be considered very small and it was clearly observed that the competition with more relevance among graduates it is "Family and business" and the lowest was "previous technical experience", which indicates that the practical training of students should be reinforced.

CAPITULO I: INTRODUCCIÓN

Antecedentes del problema

Uno de los principales problemas en México es la alta tasa de desempleo de los jóvenes, ya en 2014, el país se encontraba en el cuarto lugar mundial de desempleo juvenil, así lo reportaba en ese año el boletín de la LXIII Legislatura de la Cámara de Diputados (2016). Esto muestra los obstáculos que enfrentan los jóvenes en general para lograr su inserción exitosa en el mercado laboral. En el caso particular de quienes egresan de cualquier carrera universitaria las dificultades que afrontan para obtener su primer empleo en el área de su profesión no son menores.

Los jóvenes quieren trabajar, pero las oportunidades son escasas. En México, este segmento de la población se enfrenta a una complicada situación de desempleo al salir de la universidad o en años posteriores, ya que no existe la suficiente oferta laboral para dar espacio a los profesionistas. La fuerza que constituye esta población es de suma importancia, debido a que 30.7 millones de mexicanos son jóvenes, equivalentes a 24.6 por ciento de la población total del México, de acuerdo con datos de la Encuesta Nacional de la Dinámica Demográfica (ENADID) 2018. La tasa de desempleo a nivel nacional se ubicó en 3.6 por ciento de la Población Económicamente Activa (PEA) en el tercer trimestre del 2019. Sin embargo, al mirar hacia los jóvenes, la OCDE y el Banco Mundial estiman que el nivel se ubica en 7.0 por ciento.

El costo para la economía mexicana de los 3.9 millones de jóvenes que no estudian ni trabajan asciende a 194 mil 090 millones de pesos, que equivalen al 0.9 por ciento del Producto Interno Bruto (PIB), según cifras de la OCDE y el INEGI hasta 2018. A pesar de que día con día nos encontramos con más personas capacitadas en diferentes ramas del conocimiento, desafortunadamente de acuerdo al informe Perspectivas sociales y del empleo en el mundo – Tendencias 2020 emitido por la Organización Internacional del Trabajo, el desempleo mundial se ha mantenido relativamente estable durante los últimos nueve años y la desaceleración del crecimiento económico implica que mientras a nivel mundial la fuerza de trabajo incrementa no se están creando suficientes nuevos empleos para absorber a los que se incorporan al mercado laboral.

Este organismo estima que tan sólo la tasa de desocupación en México pasará de 3.4% en el 2019 a 3.7% en el 2020 y a 4.1% en el 2021; estas proyecciones significan que en los próximos dos años el desempleo afectaría a 2.3 millones de personas, es decir, 400,000 más que al cierre de diciembre pasado; sin embargo, se espera un ligero repunte en las plazas laborales creadas en los sectores de servicios y trabajadores independientes.

Teniendo como referencia los datos anteriores podemos afirmar que actualmente el terminar una carrera universitaria no es suficiente para lograr una inserción activa en el mercado laboral.

Anteriormente, entre los años de 1940 y 1980, la obtención de un título universitario era una de las principales vías de ascenso en la escala social de la población mexicana. A partir de la serie de crisis económicas que se suceden en el país, desde la década de 1980 las condiciones de inserción laboral de los profesionistas han sido desfavorables, por lo que la movilidad social positiva de la población ha decrecido considerablemente. Por otro lado, una opción Frente a los retos que pone de frente la escasa oferta laboral, muchos de los integrantes de las nuevas generaciones han dado un giro hacia el emprendimiento, aunque esta alternativa tampoco es sencilla al tomar en cuenta la tasa de mortalidad de los negocios en el país. Los emprendedores en México el 40 % son jóvenes de entre 22 y 35 años, lo cual nos da una idea que el nivel universitario es el que más produce emprendedores, 1 de cada 3 mexicanos quiere emprender pero le da miedo el fracaso se queda solo con la idea y no la aplica y prefiere otro tipo de entrada económica y un punto importantes es que el 90% de los emprendedores comienzan con dinero familiar o de ahorros propios lo cual nos refleja una gran carencia de apoyos tanto gubernamentales como bancarios.

Por otro lado, la tasa de actividad emprendedora de los jóvenes egresados de las instituciones de educación superior del país requiere un constante ajuste de los programas académicos; tomando en cuenta de que las habilidades, las destrezas y los conocimientos de los egresados se correspondan adecuadamente con la demanda de los distintos sectores empresariales del país. Para que la tasa de actividad empresarias de los jóvenes aumente es de suma importancia que las instituciones de educación superior

sean conscientes sobre cómo influyen en las competencias emprendedoras a partir de la calificación de sus egresados. El abordaje del tema de emprendimiento en los egresados de las instituciones educativas de nivel superior se puede realizar desde distintas perspectivas.

Establecimiento del problema

En los últimos años el gobierno federal y estatal han implementado diferentes programas de apoyo a los emprendedores, a través de instituciones como SEDECO, el INDEMIPyME y la iniciativa Consume Campeche, los cuales han impulsado a más de 500 negocios locales, conectándolos con clientes y otros negocios a inicios del 2020, sin embargo es notorio el bajo índice de jóvenes en este sector, a pesar de que cada año hay existe un gran número de jóvenes egresados en las diferentes universidades del Estado, lo cual nos permite identificar claramente que los jóvenes egresados de las Instituciones educativa no tienen el interés en emprender.

En la presente tesis se ha tomado un enfoque que tiene como eje central el seguimiento de egresados del Instituto Tecnológico Superior de Cakíní, ya que en este se observa la interacción entre los procesos educativos y la tasa de actividad emprendedora real. El seguimiento de egresados es una herramienta de la que disponen la mayoría de las universidades, siendo este el caso del Instituto Superior de Calkiní, en donde se cuenta con este tipo de programa, que provee de información de primera mano y que permite recuperar las experiencias que han tenido los egresados para obtener un puesto, así mismo posibilita la identificación de los factores que han facilitado o dificultado su posicionamiento laboral, sin embargo, la herramienta empleada no nos proporciona la información requerida para medir la tasa de actividad emprendedora en los jóvenes egresados.

Es importante mencionar que este análisis nos permitirá tener la información necesaria para identificar si el plan de estudio actual de la licenciatura en administración influye en el interés de los egresados a emprender, recordando que la formación de los egresados, más allá de los conocimientos enseñados y aprendidos, incluye también la adquisición de competencias, capacidades, habilidades y sobre todo valores, el cual es su conjunto conforman el carácter y la personalidad de los alumnos y constituyen una base crítica ante cualquier toma de decisión frente a la posibilidad de llevar a cabo una iniciativa emprendedora; en este sentido, los resultados del estudio permitirán concluir si existe

alguna motivación de la enseñanza del plan de estudio actual de la Licenciatura en admiración del Instituto Tecnológico Superior de Calkiní en dichas iniciativas emprendedoras, y con esto proponer un plan de mejora para la misma. Para contestar esta pregunta se trabajará con una herramienta basada en una encuesta para los egresados de la licenciatura de administrativas del Instituto Tecnológico Superior de Calkiní, 2018-2019.

Preguntas de Investigación

Del problema planteado anteriormente, surgen las siguientes preguntas de investigación del trabajo:

- ¿Cuál es el nivel de la actividad emprendedora de los egresados de la licenciatura en administración de la generación 2018-2019 del Instituto Tecnológico superior de Calkiní?,
- ¿Cuál es el nivel de desarrollo de las competencias emprendedoras en jóvenes egresados de la licenciatura de administración de la generación 2018 -2019 del ITESCAM?
- ¿El plan de estudio actual del ITESCAM influye en la decisión para emprender de los graduados de la licenciatura en administración de la generación 2018-2019 del Instituto Tecnológico superior de Calkiní?

Objetivo General:

Evaluar la tasa de la actividad emprendedora de los egresados de la licenciatura en administración de la generación 2018- 2019 del ITESCAM.

Objetivos Específicos:

- Identificar el nivel de desarrollo de las competencias emprendedoras en jóvenes egresados de la carrera de administración 2018 -2019 del ITESCAM.
- Conocer si el plan actual del ITESCAM influye en la decisión para emprender de los jóvenes egresados de la carrera de administración 2018 -2019 del ITESCAM.

Justificación

Tomando en cuenta los índices de emprendimiento en los jóvenes egresados de las instituciones de educación superior del país y lo importante que es contar con un plan de mejora constante del modelo educativo, la presente investigación se justifica partiendo de la importancia que tiene que las instituciones de educación superior tengan toda la información necesaria sobre su influencia en las competencias emprendedoras de sus egresados, a partir de un estudio sobre emprendimiento en los mismos y con la información obtenida tengan un panorama más claro sobre sus propuestas de mejora.

El abordaje del tema de emprendimiento en los egresados de las instituciones educativas de nivel superior se puede realizar desde distintas perspectivas, en el caso del Instituto Tecnológico Superior de Calkiní que ya cuenta con un programa de seguimiento, pero este último no nos proporciona una información concreta sobre la actividad emprendedoras en los egresados, abordaremos el tema aplicando una encuesta a los jóvenes egresados de la carrera de administración 2018 -2019, y con la información obtenida tendremos una idea palpable sobre la actividad emprendedora de los jóvenes y con esto las herramientas necesarias para proponer un plan de mejora del modelo educativo actual que favorezca el interés de emprender de los jóvenes estudiantes.

El beneficio de esta investigación incidirá en las siguientes vertientes:

1. Conocer el nivel de la actividad emprendedora de los jóvenes egresados de la licenciatura en administración de la generación 2018 -2019 del ITESCAM y con la información obtenida será posible diseñar una posible mejora al plan de estudios actual.
2. Permitirá Identificar el nivel de desarrollo de las competencias emprendedoras en jóvenes egresados de la carrera de administración 2018 -2019 del ITESCAM.
3. Permitirá a las instituciones de financiamiento a identificar el talento emprendedor de manera dirigida a jóvenes estudiantes de nivel superior.

Limitaciones

Se cuenta con la limitación de obtener información precisa de la totalidad de alumnos egresados de la carrera de administración del ITESCAM, además de contar con un tiempo definido para realizar los estudios pertinentes.

Los resultados de este estudio únicamente son válidos para los egresados del ITESCAM, pero la metodología puede ser replicada en otras zonas e individuos.

Delimitaciones del estudio

Se desarrollará en el municipio de Calkiní, empleando como sujeto de estudio a los jóvenes egresados de la licenciatura en administración de la generación 2018 -2019 del ITESCAM, teniendo esto como una delimitación geográfica y de la muestra.

CAPITULO II: MARCO TEÓRICO

Emprendimiento

De acuerdo al Global Entrepreneurship Monitor (GEM , 2014) el cual es un proyecto de investigación de gran cobertura a nivel mundial, con el objetivo de analizar la cultura empresarial e identificar las condiciones que al interior de los países facilitan o dificultan las iniciativas empresariales, la definición de emprendimiento surge inicialmente como el enfoque o cualquier intento de creación de un nuevo negocio o empresa o la expansión de uno ya existente.

Posteriormente y a medida que se han realizado diferentes estudios, el marco conceptual ha evolucionado incluyendo aspectos que influyen en la iniciativa emprendedora como los atributos individuales (psicológicos, demográfico y motivacionales) así como las condiciones del contexto. Asimismo, Baron y Shane (2008), consideran que la actividad emprendedora se da con la suma de la experiencia y educación que recibe el emprendedor. Esto permite otorgarle al estudiante habilidades y atributos personales que a su vez lo motivan para emprender ideas de negocios, siendo la iniciativa un factor importante para garantizar el éxito y sumado a unos factores ambientales. Es decir, teniendo en cuenta el contexto donde se desenvuelve para que se dé un proceso emprendedor dinámico. Urbano y Toledano (2008), se refieren al emprendimiento y espíritu empresarial como una manera de pensar, razonar y actuar vinculado directamente a la búsqueda de oportunidades en el medio para la creación de unidades productivas, persiguiendo no sólo la generación de valor en lo económico sino también desde lo social. Asimismo, afirman que su resultado es la creación, mejora y renovación de valor, no sólo económico sino también social involucrando a todas las partes interesadas.

Emprendedor

Por su parte, Oliveira y Olmedo (2009) consideran que el emprendedor es un individuo que cuenta con una serie de características personales que se destacan en las tareas que desempeña, entre las que se pueden mencionar la iniciativa, poder de persuasión, habilidad de arriesgarse, flexibilidad, creatividad, independencia, autonomía, resolución de problemas, orientación a la búsqueda del logro, imaginación, creencia sobre el control de su propio destino, capacidad de liderazgo y trabajo; entre otros. De manera similar Chan

(2014) define al emprendedor como una persona que posee una serie de características que le permiten identificar las oportunidades del entorno, crear e innovar, utilizando de manera apropiada los recursos para alcanzar los objetivos planteados, asumiendo el riesgo asociado a la toma de decisiones y puesta en marcha de sus ideas de negocio. De otro lado Torres & Artijas (2015), consideran que el emprendedor es cualquier individuo que pertenece a una economía, que se destaca por ser creativo, innovador y que aprovecha de una manera significativa sus habilidades y características para alcanzar sus objetivos. Asimismo, estas características personales les permiten influenciar a otros.

Cultura emprendedora

El concepto de cultura referido por Hellriegel *et al.* (2017) es “el patrón único de los supuestos, valores y normas compartidas que dan forma a la socialización, los símbolos, el lenguaje, los relatos y las prácticas de un grupo de personas”. En tanto que la *cultura emprendedora* es aquella adecuada para la fase de arranque o inicio de una nueva empresa. Y también concurre para atender las demandas que se afrontan al desarrollar nuevos productos o servicios. Esta cultura, además, debe reaccionar con rapidez a los cambios del entorno, para lo cual se requiere de diversos factores, entre los que destacan: iniciativa individual, flexibilidad y libertad, creando un ambiente que fomente el dinamismo y la creatividad de las personas.

Rodríguez y Chávez (2015) definen la cultura emprendedora como “una forma de pensar, razonar y actuar, vinculada a la búsqueda de una oportunidad de negocio”. Y según Ramírez, Ramírez y Acero (2013), busca el desarrollo humano del individuo y de la comunidad propiciando comportamientos benéficos para la mejora personal, profesional y a su vez del empleo y del desarrollo socioeconómico. Tarapuez y Botero (2007) acotan que el emprendimiento tiene una relación directa con las habilidades y el comportamiento del emprendedor. La cultura emprendedora entonces se integra por el conjunto de valores, habilidades y actitudes para la resolución de las situaciones que surgen en el ámbito empresarial.

Luis, Palmero *et al.* (2014) argumentan en su artículo que el concepto de iniciativa emprendedora, cultura emprendedora o conceptos afines en el entorno educativo hacen referencia al desarrollo de cualidades personales que se enmarcan dentro de diferentes

áreas competenciales que cada autor sitúa tanto en el ámbito de desarrollo de habilidades psicosociales como técnicas.

La innovación, creatividad, toma de riesgos y búsqueda agresiva de oportunidades ilustran la cultura empresarial, como describen Gibson *et al.* (2011); los valores, actitudes, creencias y formas de educación denotan inquietudes emprendedoras, según discurren Solarte, Solarte y Arcos (2015). Y es que emprender no solo tiene que ver con las nuevas empresas, sino también con la relación que se despliega en el crecimiento de las personas y sus comunidades, en la simbiosis con educación y cultura, las cuales son basadas en las prácticas emprendedoras.

Para Vargas (2007), la cultura empresarial de una sociedad determinada proporciona el esquema valorativo que establece el sentido de un sistema de relaciones entre las características de las organizaciones llamadas empresas y la de sus principales actores, empresarios y administradores. En este esquema coexisten el comportamiento competitivo y las normas de conducta profesional. Otro enfoque sobre la cultura empresarial es el de Trueba (1976, citado por Vargas, 2007), quien toma en consideración la ideología y la intencionalidad como elementos exógenos al sistema funcional. En este sentido, los valores de orientación son factores causales de dicho sistema; lo conforman y lo orientan y, sin embargo, también reciben la influencia del mismo.

Por lo tanto, la cultura empresarial es el resultado de un proceso que proporciona al empresario un conjunto de conocimientos y habilidades de tipo cultural y tecnológico a partir del cual entenderán la sociedad en la que le ha tocado vivir y tratará de influir en ella a través de la acción de sus empresas. Ahora bien, el fortalecimiento de una cultura del emprendimiento es responsabilidad de los individuos y de un trabajo con las instituciones, la educación, las políticas públicas y un manejo adecuado de la economía en general, como concluyen Solarte *et al.* (2015).

Son muchas las fuerzas y factores que dan forma al emprendimiento: los procesos de innovación, el acceso a la tecnología, las oportunidades de nuevos mercados y la existencia de un nuevo grupo de empresarios más eficientes. Entre las recomendaciones para el futuro del emprendimiento, que citan Brenes y Haar (2017), es que el sector privado trabaje en equipo con las universidades y centros de investigación para mejorar la

cultura emprendedora. En el mismo orden de ideas se pone de relieve que, para la mejora continua en los procesos de formación de dicha cultura emprendedora, crucial para la interacción con las empresas, es sobre el pensar y actuar como emprendedores dentro de la universidad (Baaken y Rossano, 2016). Como universidad, se requiere formar empresarios; una sociedad necesita de emprendedores, apunta Leite (2015).

Aunque esto no es sencillo, ya que existe una brecha entre la adquisición de conocimientos (cualesquiera que sean y en cualquier ámbito profesional) y la puesta en marcha de un negocio o empresa. Martínez y Carmona (2009), en su aproximación al concepto de *competencias emprendedoras*, discurren que para el profesor Claude Lévy-Leboyer (2003, p. 39, citado por Martínez y Carmona, 2009), las aptitudes y los rasgos de personalidad permiten caracterizar a los individuos y explicar la variación de sus comportamientos en la ejecución de tareas específicas. Mientras que las competencias hacen referencia a algo más amplio y complejo para cumplir una misión en el contexto de la empresa. Concluyen así que las competencias apuntan a los comportamientos presentes cuando se ponen en práctica los conocimientos, aptitudes y rasgos de personalidad.

Ciertamente, las instituciones educativas pueden fomentar o inhibir el desarrollo de la cultura emprendedora. Y es que no solo implica enseñar cómo crear o dirigir un negocio, sino también estimular el pensamiento creativo y contribuir a la formación integral de los emprendedores. Las estructuras y prácticas al interior de las universidades son capaces de generar un ambiente propicio para el desarrollo de oportunidades de una cultura emprendedora, como manifiesta Leite (2015). La compleja interacción entre educación y emprendimiento, focalizando la atención en la dimensión formativa, surge al considerar que el emprendimiento es una de las necesidades actuales de los jóvenes universitarios.

Ahora bien, la formación y desarrollo de la cultura emprendedora en las universidades no es lineal, sino un proceso que va integrando conocimientos, tales como gestión de empresas, creación de negocios, puesta en marcha, etcétera, y también de forma importante el desarrollo de factores que tienen que ver con la actitud del emprendedor. El espíritu emprendedor no es un rasgo que algunas personas poseen de manera completa y otras no, sino que forma parte de un rango de comportamiento (Pérez, 2013).

Formación en emprendimiento

Con relación a la formación en emprendimiento, Duarte & Ruiz (2009) consideran que es un proceso muy importante en el desarrollo local, siendo un beneficio que la sociedad recibe cuando trabajan mancomunadamente por la satisfacción de las necesidades y la solución de los problemas de manera oportuna. De esta manera se reconoce al emprendedor como protagonista en el progreso permanente de una localidad a nivel municipal y/o regional. De acuerdo a Sánchez, Caggiano y Hernández (2011), existen factores como los psicológicos que hacen parte del perfil o de la personalidad que un estudiante emprendedor debe poseer, entre ellos se encuentra la necesidad de alcanzar los objetivos, y la búsqueda de su independencia. De otra parte, afirman que desde el sector educativo se deben realizar jornadas de motivación con un enfoque empresarial, teniendo en cuenta la incidencia que factores como los sociales, económicos, políticos y familiares ejercen en la decisión de crear o comenzar una idea de negocio. Para González y Alcaraz (2012), el factor del emprendimiento y la generación de una cultura emprendedora, comprende la construcción a través de la educación de comportamientos individuales que estén asociados a los comportamientos y fines colectivos, facilitando el desarrollo de actividades creativas e innovadoras que satisfagan las necesidades de una comunidad y que puedan convertirse en bienes o servicios lucrativos o no lucrativos. Por su parte, Gómez et al. (2011) consideran que la educación en emprendimiento se consolida con un eje transversal que va más allá que la entrega de conocimientos o la transmisión de información. Por lo anterior es importante que se analicen todos los aspectos que rodean el proceso emprendedor para lograr articularlo con el proceso educativo y dar respuesta a las exigencias actuales, a los avances tecnológicos y a las demandas socioeconómicas actuales. Asimismo, consideran que su enseñanza no debe partir desde la adultez sino desde todos los niveles educativos.

Clasificación del Emprendimiento

El emprendimiento se refiere a la generación de ideas y a su implementación dentro de un contexto económico, social, cultural, ambiental y político; para aprovechar los recursos de que dispone la organización; humanos, físicos, financieros y tecnológicos.

Los principales tipos de emprendimiento según Prieto (2014) son:

Empresarial o de negocios con fines de lucro: su interés es crear valor económico, pero también de ser responsables con la sociedad.

Social: este tipo de empresas generan valor social a sus dueños o accionistas.

Cultural: son ideas de negocio orientadas a las artes y a la difusión de la cultura.

Intra-emprendimiento: es la puesta en marcha de proyectos al interior de la organización, como pueden ser, nuevos productos, servicios y procesos o estrategias que permitan incrementar la ventaja competitiva de la empresa. El emprendimiento necesita de colaboradores con dinamismo, creatividad y originalidad para dar paso a la innovación en las organizaciones. Al respecto Pinchot III (1985) citado por Schnarch (2014) señala que los principales tipos de emprendimiento son: **Intraprenuer:** es el emprendedor al interior de las organizaciones.

Entrepreneur: se considera al empresario independiente para crear una empresa.

De igual forma Restrepo, Tapasco y Vidarte (2016) citado por López, Moreno y Carrillo (2017) señalan que los tipos de emprendimiento son:

El tradicional: es el que ingresa al mercado de producción de bienes para competir.

El dinámico: está basado en la innovación y tiene la habilidad de agregar valor extraordinario.

A diferencia de los anteriores autores los principales tipos de emprendimiento para Morris, Neumeyer y Kuratko (2015) citados por Monge, Leiva, Torres, Alfaro, Morales & Solano (2018) son: supervivencia, estilo de vida, crecimiento administrativo y alto o agresivo crecimiento. Esta clasificación se basa en el aspecto personal del emprendedor, lo que implica su dinamismo, sus actitudes, su campo laboral y el crecimiento acelerado en su formación integral. Por todo lo anterior se puede afirmar que existen diferentes clasificaciones de emprendimiento, ya que, para emprender, puede ser desde diversos ángulos de aplicación y no sólo limitarse en la creación de empresas. Se considera válido las diferentes clasificaciones de emprendimiento, porque brinda la oportunidad de generar ideas que permitan llevarse a la práctica en el ámbito; personal, empresarial, laboral,

social, etc. En consecuencia, la creatividad, requiere de personas emprendedoras, que sean capaces de plasmar sus visiones, generar empleo y riqueza en sus entornos.

Teorías del Emprendimiento

Conocer los antecedentes del emprendimiento y las aportaciones de las diferentes doctrinas, nos permiten reflexionar y comprender su evolución en las organizaciones. El emprendimiento es una actividad que se refleja en el crecimiento, transformación y modernización de los diversos sectores económicos de una región o país, donde el ser humano es el principal protagonista. En la figura 1 de Andy Freire, se muestra un triángulo invertido, en el cual el punto de apoyo es el emprendedor, en el vértice derecho el capital y en el izquierdo el proyecto o idea. El emprendimiento exitoso según este autor se integra por tres elementos. Es decir, el emprendedor posee el espíritu de colaboración, pero se necesita de un proyecto y de recursos económicos para llevarlo a cabo.

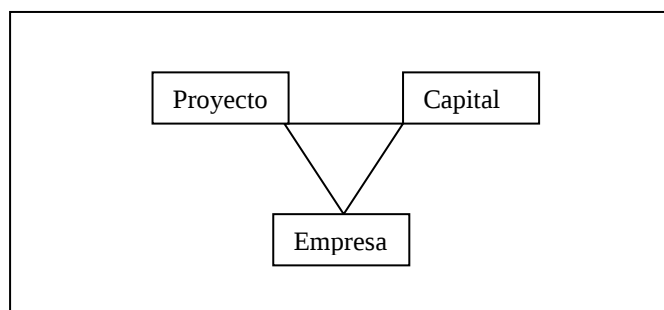


Figura 1 El triángulo del emprendedor (Schnarch, 2014)

En la figura 2 de Franky Carney, El querer se refiere a la empresa y al aprovechamiento de sus recursos para emprender un proyecto o una idea, el poder se integra por los recursos que posee la organización, financieros, técnicos, tecnológicos y humanos y el saber concierne a los conocimientos, a las gestiones pertinentes para la realización del proyecto en cuestión.

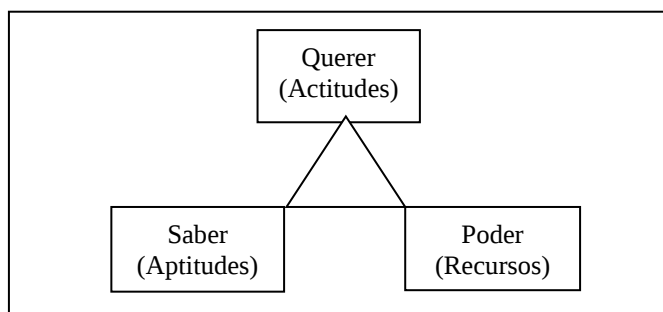


Figura 2 Quer, Saber y Poder (Schnarch, 2014)

En la figura 3 los estudios realizados Etzkowitz y Leydesdorff (1997), utilizan el triángulo para explicar la relación entre la universidad, el gobierno y la empresa. En donde se considera que, la universidad es la principal generadora y fuente de conocimiento en la relación con el gobierno y las empresas, cuyo objetivo es el crecimiento económico de un país.

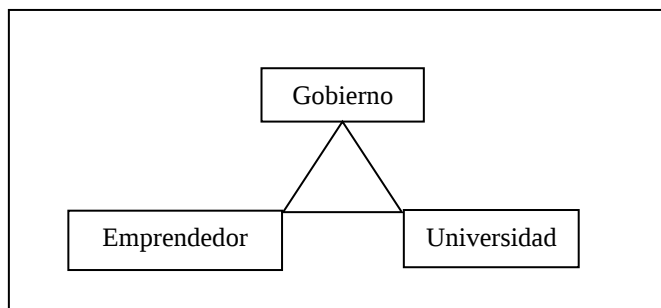


Figura 3 Estado, Empresa y Universidad (Schnarch, 2014)

En efecto, cada una de las teorías con respecto al emprendimiento muestra una visión diferente, puesto que conciben a la empresa desde un punto de vista económico, como la creación de riqueza, producción, distribución y consumo, es decir, desde el punto de vista empresarial como actividad económica. Con respecto a los enfoques, se aprecia a la empresa desde el punto de vista social, puesto que en las empresas existen diversos grupos de colaboradores, en la psicología, para analizar las características de los colaboradores que trabajan en las organizaciones y en la Administración, toda empresa necesita ser eficiente en sus procesos productivos. Con respecto a las figuras 1 y 2 coinciden en su apreciación que la base del emprendimiento es el emprendedor, es decir, las personas con iniciativas que se caracterizan por determinadas actitudes y en la figura 3, la base del emprendimiento es el gobierno, ya que, a través de programas relacionadas al emprendimiento, puede promover la creación de empresas, pero las IES tienen la responsabilidad de formar profesionales de acuerdo con las necesidades del entorno. Cada una de las teorías acerca del emprendimiento, realiza importantes contribuciones para el aprovechamiento de las áreas de oportunidad dentro y fuera de una organización, del talento y capacidad de sus colaboradores.

Competencias para el desarrollo de la cultura emprendedora

Para el desarrollo de la cultura emprendedora es importante entender claramente la definición de lo que son las competencias, sin embargo, se ha cometido el error de confundirlas con aptitudes y rasgos de personalidad, por lo que es importante aclarar la diferencia existente entre conceptos que, aunque guardan relación entre sí, se refieren a realidades diferentes.

Una diferencia evidente es señalada por la profesora Claude Lévy-Leboyer (2003b) al considerar que “Las aptitudes y rasgos de personalidad permiten caracterizar a los individuos y explicar la variación de sus comportamientos en la ejecución de tareas específicas; mientras que la competencia está integrada de aptitudes, rasgos de personalidad y conocimientos adquiridos para cumplir bien una misión” (pp.39).

Existe una relación entre competencias, aptitudes y rasgos de personalidad, pero con unas importantes diferencias, y es que las competencias son algo más que características personales, ya que se van desarrollando a través de las experiencias. Lévy-Leboyer (2003a) afirma que “las aptitudes y los rasgos de personalidad se definen como diferencias entre los individuos (características individuales), mientras que las competencias están estrechamente ligadas a las actividades profesionales y, más concretamente, a las misiones que forman parte de un puesto” (pp.43).

. La siguiente figura ilustra de forma gráfica las diferencias, pero también la relación existente, entre estos conceptos:

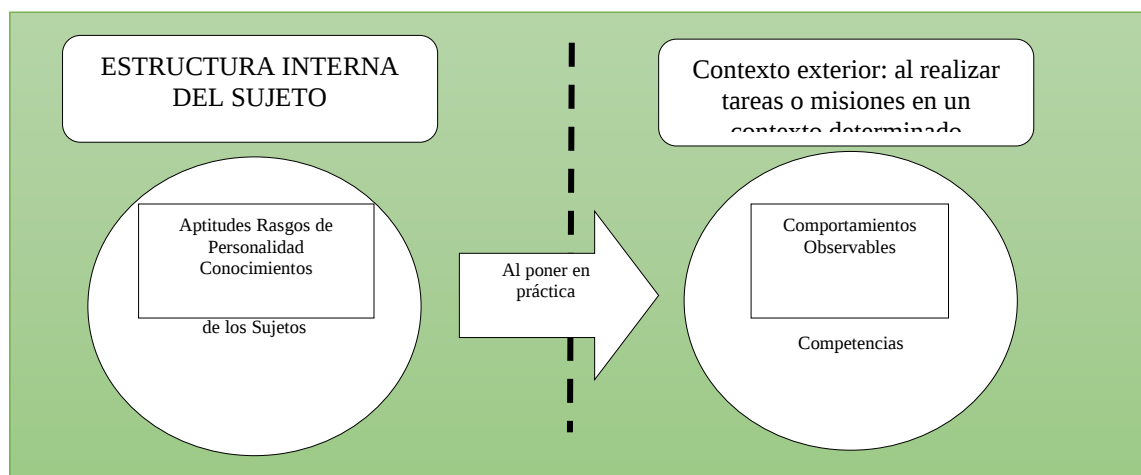


Figura 4 ilustración de la relación existente entre competencias, aptitudes y rasgos de personalidad. (Lévy-Leboyer 2003a).

Las competencias no son algo innato, sino que se pueden adquirir por medio de la experiencia y la práctica real en el desarrollo de un proyecto. Por lo tanto, podemos decir que son educables, que se pueden enseñar y, por ende, aprender y desarrollar (Martínez .2008). En La siguiente figura podemos observar la definición de las competencias de acuerdo a los diferentes componentes que puedan intervenir en su conceptualización.

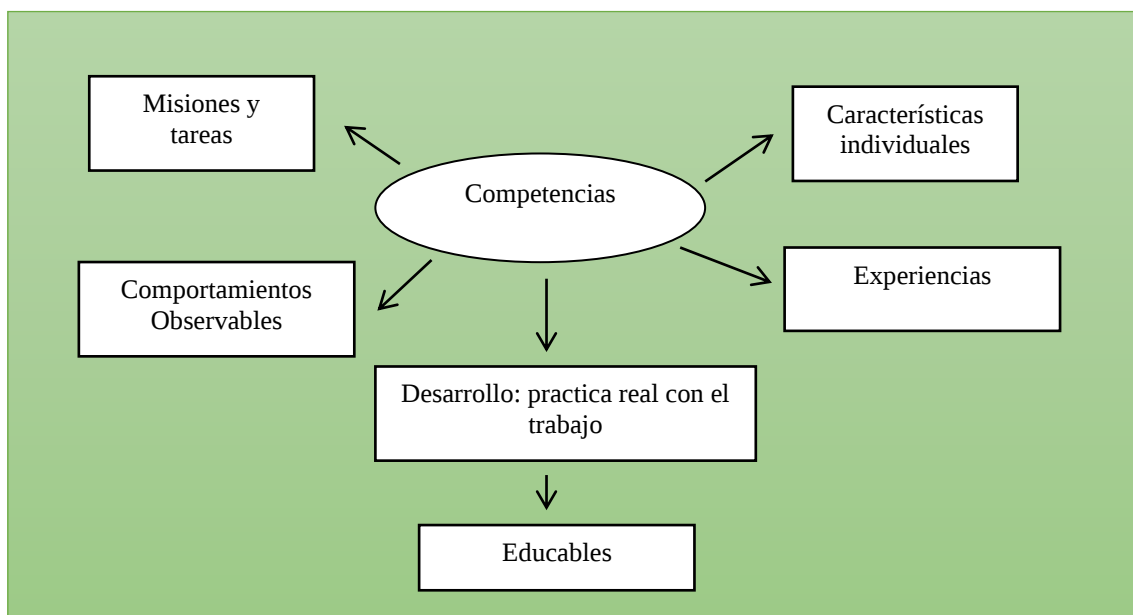


Figura 5 Componentes intrínsecos al concepto competencias. (Martínez .2008)

Distintas definiciones del término competencias.

Durante los años han sido numerosos los autores e investigadores que se han acercado al estudio de las competencias, sobre todo, aunque no de manera directa, desde el ámbito de la empresa para la selección y organización de recursos humanos y desde disciplinas como la Psicología Industrial, del Trabajo y de las Organizaciones y Sociología del Trabajo.

Las dificultades para definir un concepto de competencia siguen presentes en nuestros días. Philippe Perrenoud (2003: 23) va un paso más allá que Bunk (1994) y Grootings (1994) al afirmar que “no existe una definición clara y unánime de las competencias. La palabra se presta a usos múltiples y nadie podría dar la definición”. Así pues al querer comprender el significado de competencia no es fácil, ya que nos encontramos ante un concepto que ha dado lugar a variadas y diferentes definiciones.

Por otro lado, observamos la presencia de “diferentes enfoques”, que entienden y analizan las competencias desde variadas perspectivas lo que nos ayuda a comprender la amplitud del concepto. A continuación, haremos una exposición de las principales definiciones que del mismo han aportado una serie de autores, organismos e instituciones; (Tabla 1).

Tabla 1. Definición de competencias por parte de empresas que utilizan el modelo de gestión por competencias e Instituciones Públicas

Empresa/Instituciones Publicas	Definición de Competencia
“Tea-Cegos”,	Conjunto integrado de conocimientos, destrezas, habilidades, aptitudes, actitudes, rasgos de personalidad y motivaciones, innatas o subyacentes en una persona, que le predisponen para desempeñar con éxito, los requisitos y exigencias de un puesto de trabajo, ocupación, cometido o papel en un contexto profesional dado”.
El American Collage of Occupational and Environmental Medicine	“la posesión de calificaciones intelectuales, físicas y conductuales suficientes (conocimientos, habilidades y actitudes) para realizar una tarea o desempeñar un papel de manera adecuada para lograr un resultado deseado.”
Griker Orgemer	“las competencias concretan y definen los Factores Clave de éxito en términos de conocimientos, comportamientos, actitudes y habilidades, que las personas de la organización deben poseer, poner en juego y desarrollar, para asegurar en la práctica esa ventaja competitiva y alcanzar los objetivos deseados”.
La Organización Internacional del Trabajo (OIT)	abarca los conocimientos, las aptitudes profesionales y el saber hacer que se dominan y aplican en un contexto específico

el Instituto Nacional de Empleo (INEM), Definen el ejercicio eficaz de las capacidades que permiten el desempeño de una ocupación, respecto a los niveles requeridos en el empleo. Es algo más que el conocimiento técnico que hace referencia al saber y al saber hacer

Fuente: Elaboración Propia

Son numerosas las aportaciones que, desde múltiples enfoques y perspectivas, así como desde ámbitos disciplinares diferentes (economía, psicología, sociología, educación), han llevado a cabo numerosos autores, como podemos observar en la Tabla 2.

Tabla 2. Definición de Competencias de acuerdo a diversos Autores.

Autor	Año	Definición de competencia
McClelland	1973	Una característica subyacente en una persona, que está causalmente relacionada con un desempeño bueno o excelente en un puesto de trabajo concreto y en una organización concreta
Montmollin	1984	Conjunto estabilizados de saberes y saber-hacer, de conductas tipo, de procedimientos estándares, de tipos de razonamiento, que se pueden poner en práctica sin nuevo aprendizaje
Federación Alemana	1985	La capacidad individual para emprender actividades que requieran una planificación, ejecución y control autónomos
Cummings y Schwad	1985	“Conjunto de habilidades y destrezas necesarias para el desempeño de una tarea o conjunto de ellas, que incluyen factores individuales como habilidades de razonamiento, verbales, numéricas, espaciales y características de personalidad”
Hayes	1985	“La capacidad de usar el conocimiento y las destrezas relacionadas con productos y procesos y, por consiguiente, de actuar eficazmente para alcanzar un objetivo”
Jessup	1991	Conjunto específico de destrezas necesarias para desarrollar un trabajo particular y puede también incluir las cualidades necesarias para actuar en un rol profesional

Spencer y Spencer	1993	“Una característica subyacente de un individuo que está casualmente relacionada con el rendimiento efectivo o superior en una situación o trabajo definido en términos de criterios”
Woodruffe	1993	“Conjuntos de patrones de conducta, que la persona debe llevar a cabo para rendir eficientemente en sus tareas y funciones”; además, son planteadas como “una dimensión de conductas abiertas y manifiestas, que le permiten a una persona rendir eficientemente”
Bunk	1994	Posee competencia profesional quien dispone de los conocimientos, destrezas y aptitudes necesarios para ejercer una profesión, puede resolver los problemas profesionales de forma autónoma y flexible, y está capacitado para colaborar en su entorno profesional y en la organización del trabajo”
Ansorena Cao	1996	“Una habilidad o atributo personal de la conducta de un sujeto, que puede definirse como característica de su comportamiento, y, bajo la cual, el comportamiento orientado a la tarea puede clasificarse de forma lógica y fiable”
Feliú y Rodríguez	1996	“Conjuntos de conocimientos, habilidades, disposiciones y conductas que posee una persona, que le permiten la realización exitosa de una actividad”
Montmollin,	1996	“La competencia, inseparable de los razonamientos, está constituida por los conocimientos (declarativos, de procedimientos, etc.), las habilidades (menos formalizadas, a veces, llevadas a rutinas), los metaconocimientos (conocimientos de sus propios conocimientos, que sólo se adquieren por medio de la experiencia)”
Lévy-Leboyer	2003	“Las competencias son repertorios de comportamientos que algunas personas dominan mejor que otras, lo que las hace eficaces en una situación determinada. Estos comportamientos son observables en la realidad cotidiana del trabajo e, igualmente, en situaciones test. Ponen en práctica, de forma integrada, aptitudes, rasgos de personalidad y conocimientos adquiridos.”

Perrenoud	2003	“La acción competente es una invención bien temperada, una variación sobre temas parcialmente conocidos, una manera de reinvertir lo ya vivido, ya visto, ya comprendido o manejado para enfrentar situaciones lo suficientemente inéditas para que la sola y simple repetición sea inadecuada, lo suficientemente familiares para que el individuo no se sienta totalmente desprotegido.”
-----------	------	--

Fuente: Elaboración Propia

Como puede verse, Competencias tiene un amplio significado; sin embargo, puede resumirse como la capacidad que tiene las personas para realizar con éxito las actividades que les son asignadas.

Tipos de competencias

El número de competencias existentes puede ser muy amplio. Ansorena (1996) incluye 50 competencias conductuales, Woodruffe (1993) plantea nueve genéricas, lo que significa que hay muchas otras específicas. Barnhart (1996) incluye 37 competencias básicas en siete categorías. Levy-Leboyer (1996) presentan seis diferentes listas. El Diccionario de Competencias de McBer (Spencer y Spencer, 1993) incluye 20 competencias básica, ordenadas por conglomerados.

Clasificación de las competencias.

Existe una gran diversidad de clasificaciones de competencias que van desde las más sencillas hasta las más complejas de acuerdo a diferentes criterios como lo podemos observar en la Tabla 3.

Tabla 3. Criterios de Clasificación de las competencias

Criterio	Clasificación de la Competencia	Definición
De acuerdo Méndez (2006)	Competencias humanas	una forma de conciencia y habilidad general, que es el resultado de la integración de conceptos, destrezas y actitudes y que le permite a la persona entender y transformar sus relaciones con la realidad, incluida

		ella misma
	Competencias de negocios	la capacidad de “influnciar herramientas que los lleven a conseguir los propósitos y las disposiciones generales de la empresa
	Competencias técnicas	la capacidad de una persona de utilizar sus habilidades para ejercer una función, un oficio o una profesión según las exigencias definidas y reconocidas por el mercado de trabajo
De acuerdo a Climent (2009)	Competencias académicas	Solicitadas a maestros para actividades de índole escolar, con requerimientos para desenvolverse correctamente en lo personal, social y laboral.
	Competencias profesionales	Características propias de una profesión determinada, la cual necesita una formación su materia, debe estar acompañada de estudios, instrucción y experiencia, acreditados por profesionales expertos
	Competencias Laborales	Inmersas en las labores del trabajo para una práctica productiva, ubicadas en el margen de normalización y certificación aprobadas por los organismos encargados del diseño y creación de normas de competencia
Por la naturaleza de sus características y propiedades: (Tunnig Project, 2004)	Competencias intelectuales	Abarcan estudios, aptitudes y facultades propias a la suficiencia y uso de la mente: pensar, examinar, idear, inventar, meditar y dictaminar
	Competencias sistémicas	Competen a todos los sistemas
	Competencias técnicas o específicas	Aplican a funciones o actividades provechosas, relacionadas a empleos particulares

Fuente: Elaboración Propia

Enfoques de competencias

Hay diversos enfoques para abordar las competencias debido a las múltiples fuentes, perspectivas y epistemologías que han estado implicadas en el desarrollo de este concepto, así como en su aplicación tanto en la educación como en las organizaciones. Los enfoques más sobresalientes en la actualidad son: el conductual, el funcionalista, el constructivista y el complejo (Tobón, 2008).

Tabla 4. Concepción de las competencias en los diferentes enfoques

ENFOQUE	DEFINICIÓN	EPISTEMOLOGÍA	METODOLOGÍA CURRICULAR
1. Enfoque conductual	Enfatiza en asumir las competencias como: comportamientos clave de las personas para la competitividad de las organizaciones.	Empírico-analítica Neo-positivista	Entrevistas- Observación y registro de conducta Análisis de casos
2. Enfoque Funcionalista	Enfatiza en asumir las competencias como: conjuntos de atributos que deben tener las personas para cumplir con los propósitos de los procesos laborales-profesionales, enmarcados en funciones definidas.	Funcionalismo	Método del análisis funcional
3. Enfoque Constructivista	Enfatiza en asumir las competencias como: habilidades, conocimientos y destrezas para resolver dificultades en los procesos laborales-profesionales, desde el marco organizacional.	Constructivismo	ETED (Empleo Tipo Estudiado en su Dinámica)
4. Enfoque complejo	Enfatiza en asumir las competencias como: procesos complejos de desempeño ante actividades y problemas con idoneidad y ética, buscando la realización personal, la	Pensamiento complejo	Análisis de procesos Investigación-acción pedagógica

calidad de vida y el desarrollo social
y económico sostenible y en
equilibrio con el ambiente.

Fuente: Elaboración Propia (Tobón, 2008).

Métodos de evaluación de competencias

Método del Assessment Center (Centro de Evaluación)

La Primera y Segunda Guerra Mundial propiciaron estrategias y procesos relevantes que luego fueron adoptados por las organizaciones. Es el caso de los Assessment Center, cuyos inicios se generaron en el Ministerio Británico de la Guerra y en el Office of Strategic Services de los Estados Unidos, en su afán de asegurarse que los líderes militares elegidos por ellos mismos, fueran efectivos. Con el paso del tiempo se ha ido afinando la forma de llevar a cabo esta metodología y cómo entrenar a los profesionales que lo realizan, como sucedió en el año 1979 con un grupo de expertos quienes implementaron las directrices, consideraciones éticas y guías de entrenamiento (Levy-Leboyer, 1992). Hacia 1989, un segundo comité conformado por Douglas Bray y George Thornton III, miembros del Development Dimensions International y Colorado State University, respectivamente, sugirieron la siguiente definición del AC:

Es una evaluación estandarizada de la conducta basada en múltiples datos, varios observadores entrenados (sombras) y diversas técnicas, donde los juicios hechos acerca de la conducta son en su mayor parte provenientes de simulaciones específicamente desarrolladas para la evaluación. Esta información se conjunta y sintetiza en reuniones que tienen los observadores (sombras) o por procesos de integración estadística (Grados, 2004, 21).

Específicamente, los criterios para definir un AC son:

- Inclusión de dos o más métodos durante su procedimiento, en donde por lo menos uno de ellos sea individual y el otro grupal.
- Uno o más asesores deben observar el comportamiento de los evaluados, en al menos uno de los ejercicios de simulación.
- Los métodos para realizar la evaluación del desempeño deben ser integrados por un procedimiento estadístico, en una Calificación Global de Evaluación.

- El procedimiento debe tener una duración de al menos dos horas (Hermelin, Lievens y Robertson, 2007).

En sus estudios sobre este método de investigación la psicóloga Pautt G. concluyó que la Assessment Center:

Tiene muchas ventajas debido a su flexibilidad y fácil adaptabilidad de los ejercicios a las diferentes culturas. No se puede seguir evaluando tradicionalmente a los directivos, dado la alta estructura y complejidad de sus cargos. A pesar de los altos costos que implica la realización de los ejercicios, infraestructura e interpretación de los resultados, es la metodología que más se ajusta para evaluar a las personas que ocupan altos cargos. (Pautt G., 2014)

El Test de Monster

La red Monster, es una red (Web) de empleos cuyo propósito es poner en contacto a los candidatos más calificados con las mejores compañías, es considerada una empleadora líder a nivel mundial. La compañía fundada en 1967 y en la actualidad también es una publicitaria de páginas amarillas en el mundo y proveedora de servicios de marketing directo se lanzó en Enero de 1999 como resultado de la fusión entre The Monster Board (r), (www.Monster.com) y la On line Career Center (www.occ.com) fundadas en 1994 y 1993 respectivamente.

En función del propósito referido anteriormente, se crea el test de Monster "on line", con la intención de ofertar a las empresas soluciones innovadoras para la selección de candidatos de una manera efectiva y a bajos costos en el sitio. A partir de un análisis profundo de los cuestionarios existentes en el mercado y con la finalidad de unificar criterios a partir de la gran diversidad de estos, el Test de Monster surge como una alternativa metodológica que permite evaluar y pronosticar la conducta laboral, no solo en la forma en que son administrados, sino también en el tiempo de aplicación. En función de esto se plantearon dos cuestiones fundamentales (Valle 2006):

1. ¿Qué medir? Establecer cuáles son las competencias son las importantes en la descripción de puestos, en función de las políticas de la empresa y sus necesidades.
2. ¿Cómo medirlo? Mediante la aplicación del cuestionario más conveniente de los analizados, pudiendo ser: Inventario de la Personalidad, Inventario de Percepción y Preferencias, 16 PF, y, Cuestionario de Personalidad Laboral, entre otros.

Levy Leboyer (1997)

Desde la perspectiva de Levy-Levoyer (1997), el diagnóstico de competencias implica también detectar los "medios útiles para alcanzarlas" y considera el aspecto de "desarrollo", considera que está firmemente ligado al concepto de competencias. Por lo tanto, considera que deben analizarse y evaluarse tres categorías de características individuales: las aptitudes, los rasgos y las competencias, al tiempo que menciona tres tipos de instrumentos que pueden ser utilizados con estos fines, los cuales a su vez clasifica en tres categorías: los signos, las muestras y las referencias.

En la primera categoría de instrumentos denominada los signos, son los llamados tests abstractos, correspondientes a dimensiones psicológicas y análisis factoriales identificadas en numerosas investigaciones y que permiten describir la personalidad y medir aptitudes. El autor señala que en este tipo de instrumentos han sido controlados una serie de factores, el cual ha sido utilizado por más de sesenta años, como son la independencia subjetiva del examinador, la coherencia, las claves y el soporte teórico para su interpretación de forma que demuestre que la evaluación se ha realizado de manera eficaz. Siguiendo esta línea, destaca tres tipos de test (Tabla 5):

Tabla 5. Primera Categoría de Test de Levy Leboyer (1997).

Test	Concepto
Test de inteligencia general.	Considera que estos tiene un gran valor predictivo en la medición de las cualidades intelectuales del sujeto, las cuales considera de gran importancia en la adquisición de nuevas competencias, informaciones, procedimientos, y en la resolución de problemas y tareas difíciles.
Test de aptitudes.	Dentro de estos se encuentran los de aptitudes verbales, numéricas, de razonamiento espacial. Señala que estos solo deben utilizarse si se ha demostrado con el análisis de puestos que las referidas aptitudes son claves para el desempeño de la actividad o en la adquisición de nuevas competencias, necesarias para la actividad.
Test de personalidad.	Acorde al autor, el uso de este tipo de test puede resultar efectivo siempre y cuando el instrumento esté bien construido, y siempre que

no incluya un número de preguntas bastante reducida para evaluar cada dimensión (establece como mínimo 10 ítems). Refiere que en investigaciones recientes donde se ha empleado el análisis factorial, se ha demostrado que la personalidad puede describirse atendiendo cinco factores: extroversión, estabilidad emocional, sociabilidad, apertura intelectual y una dimensión con diferentes denominaciones que asocia la conciencia moral y el control de sí mismo.

Fuente: Elaboración propia (Valle, 2006).

En la segunda categoría se mencionan los llamados test de situación o también llamados muestras. Según Levy-Leboyer (1997), éstas se definen como situaciones claves simplificadas que son semejantes a las actividades profesionales desempeña el individuo y tienen lugar en un determinado período de tiempo. Siguiendo la caracterización que realiza el autor de las muestras, puede observarse que en éstas se hace referencia a una serie de ejercicios (los juegos de roles, las presentaciones orales, escritas, entre otros) que también son utilizados por los Assessment Centers, con la diferencia de que, en estos últimos, estas acciones aparecen integrados en un proyecto metodológico que se ha fortalecido durante años. Además, éstas, como en el caso de los test no son el resultado de investigaciones teóricas previas, dirigidas a definir los conceptos que miden, aun cuando sean fiables y válidos.

La última categoría a la que hace alusión el autor son las referencias. Estas la constituyen cualquier información sobre los comportamientos pasados del individuo, que permitan describir comportamientos futuros (Tabla 6).

Tabla 6. Variantes de referencia de Test de Levy Leboyer (1997).

Biodata:	Se evalúan las competencias a través de informaciones biográficas analizadas sistemáticamente. Raramente se aplica ya que su construcción es trabajosa, pues supone el acceso a una población de referencia bastante numerosa, donde se requiere reunir datos sobre una determinada muestra poblacional, como grupo comparativo, así como de su éxito profesional.
Historial de logros:	Donde se entrega a los candidatos una lista de competencias

requeridas para el puesto con sus respectivas definiciones y se les pide que describan siempre que sea posible, uno de sus logros pasados que pruebe que posee la competencia considerada como "requerida". Seguidamente las respuestas son objeto de un análisis de contenido y de una valoración precisa.

La entrevista:

En este caso se presenta estructurada, con puntos preestablecidos sobre el pasado personal y profesional, así como en casos pequeños en los que se sitúan a los candidatos en situaciones problemáticas concretas (semejando un test de situación), donde se les pregunta qué estrategias seguirían para darle solución, obteniéndose de esta forma una mayor validez.

Fuente: Elaboración propia (Valle, 2006).

Prior Learning Assessment Recognition (PLAR)

El PLAR (Prior Learning Assessment Recognition) ha sido creado para que la persona certifique sus competencias ante un organismo acreditado. Así, con la certificación de una actividad productiva la persona puede emplearse en su rubro. El PLAR, y otros modelos similares, pertenecen a los países desarrollados, que reciben un importante número de inmigrantes. El PLAR es utilizado para tener una información acerca de las competencias previas de un aspirante, que bien puede interpretarse como Reconocimiento de Competencias.

Escuelas del pensamiento emprendedor

Existen numerosas escuelas de pensamiento, las cuales observan el emprendimiento desde diferentes aspectos, el cual se ha conceptualizado de diferentes maneras, lo que ha inducido que no se haya alcanzado una definición concreta sobre qué es el emprendimiento. En la tabla 7 se presentan diferentes criterios sobre el emprendimiento desde las perspectivas de diferentes Escuelas del Pensamiento Emprendedor.

Tabla 7. Escuelas del pensamiento emprendedor.

Escuela	Criterios Propuestos
Escuela de la Gran Persona	Reconocen una oportunidad y toman una decisión apropiada, poseen fuertes deseos de independencia y éxito, con niveles altos de vigor, fuerza, persistencia y autoestima.
Escuela psicológica	Sugiere que ciertos valores y comportamientos son importantes, como por ejemplo la propensión al riesgo, la necesidad de reconocimiento, y otras.
Escuela clásica	Enfatiza criterios tales como la creatividad y la toma de decisiones, y hace foco en la detección de oportunidades y el start up del nuevo negocio.
Escuela de management (gestión)	Abarcan los conocimientos técnicos, desde el planeamiento hasta la contabilidad.
Escuela del liderazgo	La motivación y el liderazgo son sus principales funciones.
Escuela de intrapreneurship	Fomenta la actividad emprendedora dentro de las organizaciones ya establecidas y hace hincapié en el desarrollo de equipos de trabajo creativos para la resolución de problemas

Fuente: Elaboración propia (Aragón y Severi , 2004).

Competencias necesarias en los emprendedores

Para que un emprendedor sea exitoso es importante conocer las competencias necesarias que este debe poseer (De la Vega, 2004). Se ha comprobado que una misma idea empresarial, puede ser un éxito o un fracaso dependiendo del emprendedor que la desarrolle, encontrándonos así con personas que pueden convertir en un éxito casi cualquier proyecto que inicien. Para algunos autores, el emprendedor “nace, no se hace”, y por ello, “cualquiera que reúna las características adecuadas, está prácticamente predestinado a ser empresario”, (Bull y Winter, 1991) o “el serlo está en función del contexto que le rodee y la influencia de factores culturales, económicos, sociológicos y psicológicos” (Landström y Winborg, 1996).

Estudios de David McClelland

En los años 60 el profesor McClelland inició un proyecto de investigación, mediante el cual entrevistó y analizó a través de un cuestionario, a emprendedores de todo el mundo que habían puesto en marcha con éxito sus ideas de negocio, logrando determinar, que independientemente de su actividad, ubicación, nivel socio-económico, religión, cultura, sexo y raza; en todos ellos, se repetían en mayor o menor medida una serie de comportamientos, lo cual le permitió concluir que hay una serie de características personales clave que separan a las personas triunfadoras de las que no consiguen alcanzar el éxito con facilidad, según sus hallazgos, existen veinte comportamientos comunes, en los emprendedores consultados, que son clave en su éxito (Tabla 8).

Tabla 8. Competencias según McClelland

Independencia	La bibliografía analizada, permite inferir que la independencia es una característica observada frecuentemente en la mayoría de los emprendedores.
Energía	. Hay diferencias entre tener energía y ser un gran trabajador. Sacar el máximo partido de la energía emprendedora es más que trabajar rápido.
Soñadores	Los emprendedores tienen visión de futuro para su vida y sus negocios.
Decisión	Toman decisiones rápidamente. No postergan. La rapidez en la toma de decisión es un factor fundamental para el éxito.
Reconocer lo importante	Necesitan comprender el sentido de todo lo que están llevando a cabo y extraer lo primordial de toda la cantidad de información que manejan
Hacedores	Una vez decidido el curso de acción, lo implementan lo más rápido posible. Son proactivos por naturaleza.
Determinación	Implementan sus proyectos con total compromiso, confrontando con los obstáculos que se le interpongan
Dedicación	Tiene dedicación total a su negocio, a veces con

MARCO TEÓRICO

	costos considerables en sus relaciones con familia y amigos
Tecnología	La tecnología conecta el trabajo en cualquier momento y en cualquier lugar, y proporciona una ruta directa con los clientes.
Educación	Educación es igual a dinero, y también a eficiencia.
Detallistas	El éxito de un nuevo negocio muchas veces depende de los pequeños detalles.
Entusiasmo	Los emprendedores son entusiastas por naturaleza, su negocio es una vocación, una llamada, no importa el tiempo que les insuma, borran la línea divisoria entre el trabajo y su vida privada
Empatía	Los emprendedores valoran la dimensión humana y saben que son las personas las que marcan la diferencia.
Emoción	El negocio no es solamente para satisfacer sus necesidades económicas.
Ética	La motivación económica es limitada, y esto lo saben los emprendedores.
Búsqueda de Equilibrio	Este hábito consiste en la búsqueda continua de los emprendedores del equilibrio entre el trabajo y la familia.
Destino	Los emprendedores quieren estar a cargo de su propio destino en vez de depender de un empleador.
Dinero	Hacerse ricos no es la primera motivación de los emprendedores.
Distribución	Los emprendedores distribuyen la propiedad de su negocio con los empleados clave para el éxito.
Experimentación	. Lo consideran un aprendizaje, un avance, y hasta a veces una prueba de que se ha llegado. Para tener éxito, seguramente deben fracasar primero.

Fuente: Elaboración propia (Crainer y Des Dearlove , 2001)

Las Pautas de Comportamiento Emprendedor (PCEs), son decisivas a la hora de iniciar la aventura empresarial, las cuales puede desarrollarse empleando técnicas específicas.

Tabla 9. Pautas del comportamiento emprendedor.

Conjunto de pautas del logro:	Búsqueda de Oportunidades e Iniciativa
	Correr Riesgos Calculados
	Exigir Eficiencia y Calidad
	Persistencia
Conjunto de pautas de la planificación:	Cumplimiento
	Búsqueda de Información
	Fijar Metas
Conjunto de pautas del poder	Planificación Sistemática y Seguimiento
	Persuasión y Redes de Apoyo
	Autoconfianza e Independencia

Fuente: Elaboración propia (Garzón, 2004).

Estudios de Hay Group

También cabe mencionar el estudio sobre competencias de los emprendedores desarrollado por la empresa Hay Group (Bilbao y Pachano ,2002). La metodología desarrollada por esta empresa se fundamenta en su experiencia de más de 35 años, en un gran número de países. El estudio se realizó sobre una muestra de 17 emprendedores exitosos que fueron responsables directos de la creación de sus empresas. Estas empresas crecieron a un ritmo del 100 por ciento interanual, en los últimos tres años. Dos de los emprendedores son mujeres, dos son de los Estados Unidos, uno es de Canadá y el resto de la muestra pertenece al Reino Unido.

La metodología utilizada es la de los eventos conductuales. En este estudio se identificaron nueve competencias como las más significativas para el éxito empresarial y que distinguen a las personas como emprendedoras. Estas competencias se observan en la Tabla 10:

Tabla 10. Competencias Según Hay Group

Confianza	Un deseo y una habilidad para actuar con coraje y con convicción en situaciones de cada vez mayores retos. La confianza se vincula con la pasión y con la excitación que produce el inicio de cualquier nueva aventura de negocio.
Integridad	Una forma de trabajo basada en la transparencia y de acuerdo a los principios. Significa que están dispuestos a actuar adheridos a sus principios aún cuando esto represente una pérdida financiera. Se molestan cuando los demás no juegan bajo las mismas reglas.
Autodirección:	Reconoce sus propias emociones y sentimientos y organiza su vida de forma de maximizar experiencias positivas.
Iniciativa	Se enfrenta al aquí y el ahora y crea oportunidades para el crecimiento futuro de la empresa en el largo plazo.
Vender	Persuade, influye o le vende a otros utilizando diferentes argumentos y es capaz de articular su visión de una manera poderosa y memorable.
Compromiso	Alinea sus propios objetivos con la visión y los objetivos de negocio y reta a los demás a hacer lo mismo.
Determinación	Una incansable determinación para alcanzar resultados de clase mundial, tomando riesgos para hacer que las cosas ocurran y midiendo constantemente el desempeño de los resultados
Direccionalidad	Exige a los otros el cumplimiento de sus responsabilidades y atiende el desempeño cuando éste no cumple con las expectativas. No toleran un desempeño deficiente.

Liderazgo	Lidera y dirige a otros para que alcancen su pleno potencial, recompensando el talento y compartiendo el éxito.
-----------	---

Fuente: Elaboración propia (Bilbao y Pachano ,2002).

Estudio de J. Filión

Este autor escribe sobre el tema de las competencias de los emprendedores, quien señala varias de ellas y hace una síntesis de las principales características de los emprendedores, obtenida del análisis de centenares de estas investigaciones. A partir de allí, elaboró la siguiente lista de competencias:

Tabla 11. Competencias a evaluar según Filión.

1.- Confianza en sí mismo	2.-Perseverancia, determinación, compromiso a largo plazo
3.- Energía	4.-Talento
5.- Habilidad para tomar riesgos calculados	6.- Necesidad de realización
7.- Creatividad	8.- Iniciativa
9.- Flexibilidad	10.- Responsabilidad
11.- Independencia	12.- Previsión
13.- Dinamismo	14.- Polivalencia, conocimiento de: producto, mercado, equipos, tecnología
15.- Habilidad para tratar con la gente	16.- Adaptación a los momentos críticos
17.- Orientación hacia la utilidad o ganancia	18.- Optimismo
19.- Internalización	20.- Tolerancia a encarar la ambigüedad y a la incertidumbre
21.- No conformismo	22.- Liderazgo

Fuente: Elaboración propia (Garzón ,2004)

Estudios de E. Palacios

Palacios (1999), implementó una metodología que ha sido sistemáticamente observada en los emprendedores de las organizaciones estudiadas por Venezuela Competitiva a partir de las conductas, prácticas y estrategias observadas en los protagonistas. En lo que se refiere a las organizaciones empresariales, la base de datos de Venezuela Competitiva está integrada por 53 empresas. Estas empresas son en su mayoría PYMES y pertenecen a una gran diversidad de sectores y están ubicadas en diferentes partes del país. Algunas son exportadoras, otras sólo atienden el mercado nacional. Tienen distintas fechas de fundación: antes de los 90's y después de los 90's. Entre los que las fundaron hay venezolanos, venezolanos hijos de extranjeros y extranjeros. Los hay jóvenes y no tan jóvenes. En su mayoría son personas de clase media. Los fundadores son casi todos hombres. Los emprendedores son mayormente profesionales universitarios en alguna especialidad técnica utilizando las empresas de la base de datos de Venezuela Competitiva.

De su análisis, dicho investigador define un conjunto de competencias, algunas coincidentes con las definidas por Venezuela Competitiva y otras no. Las competencias definidas por Palacios las observamos en la tabla 12.

Tabla 12. Competencias según Palacios

1. Espíritu emprendedor:	Se refiere a características tales como “olfato del negocio”, tener una idea entre “ceja y ceja”, llevar a cabo una idea contra “viento y marea”.
2. Necesidad de existir:	Implica sentir una gran necesidad de llevar a cabo el negocio. Disposición a sacrificar las ganancias iniciales por el largo plazo.
3. Experiencia técnica previa:	Conocimiento acerca del negocio, de los procesos, del producto, son para Palacios parte importante del éxito de la empresa. Señala que algunos investigadores estiman que para alcanzar el éxito empresarial la persona debe conectarse con el negocio por un período no menor de 5 años.

4. Tolerancia al riesgo:	Es la capacidad para afrontar riesgos calculados. Es decir, la capacidad de tomar riesgos con base en un estudio o plan previamente establecido.
5. Trabajo arduo:	Disposición a dedicar esfuerzo y muchas horas de trabajo, muchas veces sin recompensas inmediatas.
6. Capacidad de reponerse y aprender:	Implica además tenacidad y perseverancia. No sentirse derrotado ante el fracaso. Sacar provecho de los errores.
7. Sociedad tolerante:	Se refiere a la capacidad de saber entenderse entre los socios. De escoger a los más adecuados. De saber trabajar en equipo.
8. Credibilidad:	Tiene que ver con ofrecer productos de calidad, con respetar a los clientes, con demostrar aprecio a los trabajadores. En definitiva, con hacer las cosas bien, con tener integridad y actuar de acuerdo a sus principios.
9. Priorizar:	Tener la habilidad suficiente para establecer prioridades y cumplirlas.
10. Cultura familiar:	Siendo muchas de las nuevas empresas, de carácter familiar, buena parte del éxito empresarial se logra mediante el adecuado manejo de las relaciones familiares, la importancia de introducir una gerencia profesional y la capacidad de preparar la empresa para la sucesión.
11. Profesionalismo del emprendedor:	Implica tener la capacidad para desarrollar las habilidades y capacidades internas, así como las prácticas y estrategias necesarias para asegurar la supervivencia y el crecimiento de la empresa.

Fuente: Elaboración propia (Palacios, 1999)

Estudios de Leal, Faverola y Batista

Leal, Faverola y Baptista (2001) utilizaron la misma metodología de Venezuela Competitiva aplicada por Palacios (1999), pero a diferencia de éste, ellas encontraron un conjunto de 10 competencias en las que podemos definir:

Tabla 13. Competencias según Leal, Faverola y Baptista

1. Pasión.	Dicho en una sola frase, amar lo que se hace, sentirse a gusto con lo que se hace y en la manera como se hace.
2. Constancia	Llámesse tenacidad, persistencia o perseverancia, esta forma de comportamiento está presente en todas las experiencias evaluadas.
3. Flexibilidad	Entendiéndola como la capacidad para adaptarse o plegarse a situaciones imprevistas o bien como la apertura y disposición favorable para propiciar cambios, pero también como la capacidad para aprender de los errores y hacer de ellos fortalezas.
4. Liderazgo	Se han distinguido tres tipos de conductores de procesos: uno, los hacedores, esto es aquellos hombres y mujeres que convocan a la acción y hacen que otros actúen junto a ellos; dos, los visionarios, quienes ejercen la fuerza de su poder de acción trazando el largo plazo; y, tres, un tipo de líder cuya sola presencia impone un estilo para hacer las cosas, dejando una impronta en el lugar donde desarrollan su acción.
5. Saber Competitivo.	Se refiere a cómo el conocimiento, sea técnico, académico-universitario, o bien se trate del puro conocimiento práctico o el dictado por el sentido común y la experiencia.
6. Cohesión y pertenencia.	Bien sea entendida como formas de convivencia organizacional, bien como sentido de misión.
7. Razón Social-solidaridad.	La solidaridad entendida como búsqueda del bien común, o como responsabilidad hacia sus semejantes, o bien como compromiso comunitario, se revela como un factor que condiciona la acción exitosa.
8. Credibilidad.	Son experiencias que generan confianza en el sentido de que son creíbles.
9. Sentido de Competencia.	Es una actitud que se expresa en el reconocimiento de competidores y en saber ubicar sus fortalezas y debilidades y cómo sacar provecho de ellas en relación a los eventuales

competidores.

10. Creatividad.	Entendida ésta como la concepción que dio vida y razón de ser a la experiencia, la innovación, o el ingenio desplegado, bien sea en la creación de un producto, en la prestación de un servicio, en la respuesta y solución a un problema, o en la concepción organizativa.
------------------	---

Fuente: Elaboración propia (Faverola y Baptista , 2001)

El reto de los Egresados Universitarios: Emprender un Negocio

Para emprender un negocio se utiliza un enfoque sistémico centrado en la identificación y el análisis de los factores que proceden en las diferentes etapas del proceso emprendedor: a) la gestación del proyecto empresarial; b) la puesta en marcha del proyecto; y c) el desarrollo inicial de la empresa. (Cámara de Comercio y Ministerio de Educación y Ciencia de España, 2007) De acuerdo con este proceso, en la primera etapa nace la motivación para emprender, se identifica la idea de negocio y se elabora el proyecto de empresa, después se pone en marcha involucra la decisión final de crear la empresa. Las acciones y los compromisos del emprendedor con el proyecto se inician en la etapa anterior, aquí deberá reunir y organizar los recursos, además de poner en riesgo activos materiales e inmateriales. Luego, en el desarrollo inicial de la empresa, el emprendedor deberá enfrentar los desafíos de la gestión durante los primeros años, pues tanto el proyecto como su propia capacidad de gestión se pondrán a prueba en el mercado. (Cámara de Comercio y Ministerio de Educación y Ciencia de España, 2007) La falta del desarrollo de una cultura emprendedora, puede traer como consecuencia que los egresados universitarios, traten de ser empleados y por ende una grave consecuencia es la escasez de empleo, y un deterioro en la economía del país, la esperanza de un gobierno es que la sociedad participe abriendo fuentes de empleo a través de nuevas empresas, datos de la Secretaría de Economía del Gobierno Federal el 92% de las empresas en México son micro y generan más 90% de las fuentes de empleo del sector empresarial.

Como se mencionó, el egresado universitario busca emplearse, esperando obtener un excelente puesto laboral y buen salario. En su mayoría los egresados universitarios descartan la idea de emprender su propio negocio. El Instituto Nacional del Emprendedor

(INADEM), busca incentivar el emprendurismo, la necesidad de ser emprendedor se justifica para generar mayores empleos en el país, este Instituto intenta que los jóvenes desarrollen la creatividad, aplicándola a la creación de nuevas empresas y productos. Emprender no sólo es crear un nuevo producto o iniciar nueva empresa, sino también es innovar o mejorar un producto ya existente en el mercado. Para emprender; es necesario tener visión hacia las necesidades del consumidor y cuáles son sus exigencias. (Ortiz, 2003). Otro factor importante por el cual muchos jóvenes universitarios recién egresados no se atreven a emprender un negocio es el temor al fracaso, al no cumplir expectativas propias de su nuevo negocio, y cabe mencionar que actualmente en nuestro país se han llevado a cabo una serie reformas fiscales, provocando incertidumbre entre los que ya cuentan con un comercio establecido y con aquellas personas que desean abrirlo, el cambio de régimen fiscal para algunos negocios podría desalentar la apertura de éstos o el cierre de algunos, por lo anterior cobra importancia conocer cómo conciben a la cultura emprendedora los estudiantes. Una de las ventajas de contar con una mentalidad emprendedora, es tener la facilidad de manejar una empresa independiente o un producto conforme a lo que se crea necesario, siendo así mismo el “propio jefe”, aun corriendo el riesgo de tomar decisiones equivocadas y así llevar al borde de la quiebra el negocio. La cultura emprendedora debe ser tomada por las universidades como un programa importante para desarrollar en los estudiantes la sensibilidad de ser empleadores y apoyar al crecimiento económico del País. Dentro de la formación de los estudiantes en la Universidad es importante fomentar el desarrollo de la cultura emprendedora, para que éstos al egresar de la institución se conviertan en un elemento clave de desarrollo, así mismo, tengan las ventajas, de no incluirse en el campo del desempleo, ya que como se ha estado mencionando anteriormente, es una de las mayores problemáticas en el país. (Godínez y Viguera, 2010). Además, la cultura emprendedora en muchas ocasiones es innata a la persona; el INADEM trata de identificar cuál es el pensamiento de los estudiantes en cuanto a este tema, y con ello identificar las razones o motivos por los cuales tienen la visión o no, de ser empresarios. Es necesario considerar los cambios culturales que afectan a la juventud mexicana en sus actitudes y expectativas frente al mundo del trabajo, inducidos entre otros factores por exposición a los medios de comunicación de masas y por el generalizado incremento en sus niveles de educación formal, los cuales conducen a una elevación de sus expectativas, cuya frustración produce serias consecuencias en los terrenos de la autoestima personal y el

resentimiento social. (Godínez y Vigueras, 2010). El desempleo juvenil, especialmente cuando se encuentra vinculado a situaciones de pobreza y de exclusión social, es hoy uno de los problemas fundamentales de la sociedad mexicana y probablemente constituirá uno de los grandes retos de su desarrollo durante las próximas décadas. El problema obedece a determinantes propios de la historia y de la estructura socioeconómica de la región y ha sido agudizado por los impactos de los ajustes macroeconómicos asociados al cambio experimentado recientemente en sus modelos de desarrollo, pero también se inserta en tendencias generales del proceso global de cambio técnico y de la organización productiva. (Godínez y Vigueras, 2010) El discurso extendido a nivel mundial sobre la concepción de una Cultura Emprendedora y en especial al interior de la universidad le concede a ésta la tarea de emprendimiento al incorporar a sus funciones tradicionales de enseñanza, investigación y extensión una función de contribución al desarrollo económico y social del país.

Programas de apoyo para el emprendimiento

Ante la situación laboral caracterizada por la insuficiente oferta de puestos de trabajo y la elevada demanda por fuentes de empleo, la noción de emprendimiento asume especial trascendencia como mecanismo de inserción de la población al mercado de trabajo, a través de la creación de un negocio que paralelamente representa una vía para la producción de bienes y servicios innovadores (Abdala, 2004). En México, el 53.6% de la población entre 18 y 64 años percibe buenas oportunidades para iniciar un negocio, el 58.5% considera que tiene las habilidades para llevarlo a cabo, sin embargo 31.6% señala que el miedo al fracaso le impide realizarlo. Respecto a la actividad emprendedora se observa que en México el 11.9% de la población adulta son emprendedores nacientes, el 3.3% se conforman como nuevos emprendedores y el 4.2% una empresa establecida; el Índice de Actividad Emprendedora Temprana (TEA) es de 14.8%, lo cual representa un incremento respecto al valor obtenido durante 2012 (12.0%) (GEM México, 2013). Según Kew, Herrington y Gale (2013), un 46.3% de los jóvenes de México entre 18 y 34 años de edad ven buenas oportunidades para iniciar un negocio en su país. El 60.3% considera que tienen habilidades para hacerlo, aunque el 26.8% mencionan que por miedo al fracaso no comenzarían un nuevo negocio. En cuanto a la actividad emprendedora, este mismo autor señala que el 12.2% de los jóvenes se encuentra involucrado en alguna actividad emprendedora naciente o nueva (TEA). México se coloca en el lugar 75 de 130

países incluidos en el Índice Global de Emprendedores 2015, cayendo nueve lugares del lugar que ocupaba un año antes (GEDI, 2015). Entre los factores que toma en cuenta el GEDI para hacer este ranking se tienen el análisis de oportunidades, habilidades de startups, asimilación del riesgo, redes de trabajo, internacionalización, crecimiento, procesos de innovación, productos innovadores, capital de riesgo, soporte cultural, absorción de tecnología, competitividad y capital humano. Estos factores se agrupan en tres subíndices: actitudes emprendedoras, habilidades emprendedoras y aspiraciones emprendedoras, siendo en las dos últimas en donde México obtuvo bajas evaluaciones. Aunado a lo anterior, es preocupante que también la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) alertara que el país tiene el tercer porcentaje más alto de jóvenes de entre 15 y 29 años que no trabajan ni estudian (García, 2014). El desempleo entre la población juvenil en México, suma casi 1.3 millones de personas, de acuerdo a la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) para el tercer trimestre del 2015 (INEGI, 2015). El número de mexicanos en edades laborales comienza a exceder dos o tres veces al de personas en edades dependientes (menores de 15 y mayores de 60 años) y se espera que el valor más bajo de esta razón de dependencia se alcance en el año 2020, para luego comenzar a subir como resultado del crecimiento de la población adulta mayor, lo que concluirá por cerrar esta “ventana de oportunidad” en alrededor de año 2050 (Vela, 2008). Este fenómeno se ha dado en llamar “bono demográfico” y constituye una oportunidad de desarrollo para México en términos de una gran población joven calificada e incorporada productivamente al trabajo; sin embargo, de no aprovecharse, podría convertirse en un “pagaré demográfico” si combina el desempleo y subempleo con una sociedad en vías de envejecimiento. Un amplio estudio previo relacionado con el emprendimiento juvenil en México advertía ya sobre la gravedad de esta situación (Sierra, 2012). Así, México, por su dinámica demográfica, contaba con una fuerza laboral compuesta en una tercera parte por jóvenes con niveles de calificación cada vez más elevados, pero también con mayores dificultades para acceder a un trabajo en el que dichas capacidades fueran utilizadas a plenitud y pudieran recibir ingresos suficientes para asegurar su bienestar. Ante esta situación, el emprendimiento juvenil surge como una oportunidad para revertir las condiciones de desempleo, y al mismo tiempo, fortalecer el sistema productivo del país. La situación actual del emprendimiento juvenil ha sido estudiada en México recientemente y como resultado de estos estudios, se han derivado importantes hallazgos. Uno de los temas estudiados ha sido los niveles de

intención y motivación de los jóvenes para ser emprendedores. Al respecto, se ha encontrado que los jóvenes mexicanos buscan emprender por necesidad, medida por una combinación de factores sociales y decisión personal. Según lo encontrado, los jóvenes mexicanos emprenden por necesidad en un 61.7% y por vocación en un 37.3%. Otros factores que fueron considerados como incentivos para emprender fueron: el apoyo del gobierno, la información escolar y los eventos emprendedores que se realizan en sus localidades (Rodríguez, 2010). La cultura emprendedora entre los jóvenes varía considerablemente entre las entidades federativas. Sin embargo, a nivel nacional, la Encuesta Nacional de Valores 2012 del Instituto Mexicano de la Juventud (IMJUVE) muestra que sólo el 16.4% de los jóvenes mexicanos ha intentado alguna vez iniciar su propio negocio. De ellos, el 49.4% logró concretarlo y de ellos, solamente el 82.8% mantenía su negocio funcionando, al momento de realizada la encuesta. (IMJUVE, 2012). Adicionalmente, esta misma encuesta muestra que el 15.3% de los jóvenes mexicanos piensan que en el país ellos tienen “muchas” oportunidades para crear su propio negocio y 34.7% piensa que tienen “algunas” oportunidades para ello.

Hasta julio de 2015, la Red de Apoyo al Emprendedor se conformaba por 89 programas de 30 dependencias de la Administración Pública Federal; 53 programas de entidades federativas y 63 programas de 45 organismos del sector privado. Desde su creación en agosto de 2013 y hasta julio de 2015, la Red ha proporcionado atención a más de 236 mil micro, pequeñas y medianas empresas (MIPYMES) y más de 577 mil emprendedores a través de asesorías, diagnósticos y vinculación a los programas de apoyo de la Red (Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos, Presidencia de la República, 2015). Un ejemplo de estas iniciativas es el Programa Crédito Joven, el cual fue puesto en operación por el gobierno a mediados del 2015. En este programa se invirtieron 300 millones de pesos, con los cuales se busca impulsar la actividad emprendedora mediante la generación de un entorno de financiamiento, protección legal y competencia adecuados. Su objetivo es fomentar la inclusión financiera y el crecimiento económico a partir del bono demográfico de México: sus jóvenes. A julio de 2015, más de 41 mil jóvenes con el Programa de Incubación en Línea (PIL) se encontraban diseñando su modelo de negocio en la plataforma electrónica del programa. A través de Crédito Joven, 1,954 expedientes están siendo analizados por las instituciones bancarias participantes para brindarles este tipo de apoyos (Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos, Presidencia de la República, 2015). Este programa, de gran relevancia para el emprendimiento juvenil del país, ha

enfrentado importantes retos para su implementación y a diciembre del 2015, cinco meses después de su arranque, se habían otorgado solamente 500 préstamos. Las autoridades encargadas esperaban mejorar la comunicación con los beneficiarios del programa y así alcanzar la meta de 3,750 préstamos en el 2017 (Buendía, 2015). Por otro lado, se ha buscado fortalecer los servicios de asesoría técnica para generar una cultura empresarial, a través de la creación de la Red de Empresarios Mentores y Colaboradores. A julio de 2015, la Red de Empresarios Mentores se conformaba por 12 organizaciones con la participación de 1,196 ejecutivos, empresarios y universitarios con experiencia en asesoría a emprendedores y MIPYMES (Buendía, 2015). Entre septiembre de 2014 y julio de 2015, la creación de vocaciones emprendedoras desde temprana edad para aumentar la masa crítica de emprendedores, fue atendida a través del PIL, el cual, de septiembre de 2014 a julio de 2015, registró la participación de más de 102 mil emprendedores (Buendía, 2015). Los participantes elaboraron su modelo de negocio y al aprobar el curso, de acuerdo con la convocatoria 2.33, solicitaron los recursos necesarios para la puesta en marcha de su negocio.

El Fondo Nacional Emprendedor (FNE) que entró en vigencia en el año 2013, cuenta con diversas categorías de apoyos (FNE, 2015): I. Programas de Sectores Estratégicos y Desarrollo Regional II. Programas de Desarrollo Empresarial III. Programas de Emprendedores y Financiamiento IV. Programas para MIPYMES V. Apoyo para la Incorporación de Tecnologías de la Información y Comunicaciones en las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas, para Fortalecer sus Capacidades Administrativas, Productivas y Comerciales. Cada categoría especifica su objeto, conceptos de apoyo, montos y porcentajes máximos por proyecto. En lo que respecta a convocatorias que pudieran vincularse al emprendimiento, se tienen principalmente las categorías II y III. La categoría II se relaciona con los mecanismos que propicien la innovación, la aceleración de empresas, la incubación, la realización de eventos, caravanas y premios para impulsar la actividad emprendedora, así como otros apoyos para las MIPYMES y los emprendedores del país. En particular dentro de esta categoría se tiene la convocatoria 2.3 “Creación de Empresas Básicas y de Alto Impacto”, que otorga subsidios para los emprendedores. En tanto que la categoría III tiene entre otras funciones proponer los mecanismos que faciliten el acceso de las MIPYMES y los emprendedores al financiamiento a través de esquemas de crédito o capital. En todas las convocatorias se establecen los siguientes requisitos: objeto, vigencia, monto, rubros, porcentajes máximos

de apoyo, cobertura geográfica, criterios de elegibilidad, compromisos e indicadores a alcanzar. Se espera que todos los solicitantes o beneficiarios deban presentar un proceso, producto o servicio nuevo, o mejora (innovación). Estas convocatorias se abren de manera paulatina, de acuerdo a las fechas que el INADEM determina, mismas que se dan a conocer en la página <http://tutoriales.inadem.gob.mx/>. Normalmente se tiene una convocatoria anual para las diferentes modalidades dentro de cada categoría, siendo la convocatoria 2.3 un caso excepcional, pues se ha abierto hasta 3 veces al año. Además de las categorías / convocatorias mencionadas, se tiene el reciente Programa Crédito Joven, dirigido a jóvenes de 18 a 30 años de edad que tienen acceso a financiamiento a tasas preferenciales en cuatro diferentes modalidades:

- Tu Primer Crédito Emprendedor • Tu Primer Crédito Pyme
- Tu Crédito Para Crecer
- Tu Crédito Pyme Joven Al respecto, los dos primeros se dirigen a emprendedores que solo cuentan con una idea de negocio, y el tercero y cuarto a negocios que tengan mínimo un año de operación. La página en que se puede obtener la información con mayor detalle es <http://www.tuprimercredito.inadem.gob.mx/>, donde se especifican los siguientes pasos a seguir:
 - Registrarse en a la Red de Apoyo al Emprendedor del INADEM. www.redemprendedor.gob.mx/unete_a_la_red.html, responder cuestionario y vincularse en el FNE para desarrollar un negocio tradicional.
 - Completar el Programa de Incubación en Línea (PIL) favorablemente con al menos 65 puntos en la evaluación (20 hrs. que se cursan en aproximadamente 14 días naturales).
 - Darse de alta formalmente ante el SAT (Sistema de Administración Tributaria).
 - Obtener certificado del PIL e integrarlo al Sistema Emprendedor www.sistemaemprendedor.gob.mx, para aplicar a la convocatoria 2.3 “Creación y Fortalecimiento de Empresas Básicas y de Alto Impacto”, y obtener un subsidio de 40 mil para negocios de comercio o servicios, o de 80 mil para manufactura; apoyo de hasta el 80% del costo total del proyecto. Ahora bien, en caso de que se requiera el crédito emprendedor se deberá:
 - Tomar la capacitación del módulo financiero ofrecido por NAFIN (Nacional Financiera) (4 hrs que se pueden cursar en 1 solo día).
 - Contactar al 01 800 NAFIN para ser atendido por un promotor (3 días hábiles).
 - Integrar y entregar al promotor de NAFIN la documentación requerida para la solicitud de crédito (De 5 a 10 días este proceso depende del emprendedor).

- El promotor de NAFIN integrará esta documentación y la entregará al banco seleccionado por el emprendedor (5 días hábiles).
- El Banco realizará la consulta en el buró de crédito del emprendedor y su aval, así como la revisión de la documentación entregada. En caso de ser aprobado, el Banco formalizará y entregará los recursos al emprendedor (10 días hábiles). Los jóvenes emprendedores tienen la alternativa de aplicar para el subsidio (convocatoria 2.3) del FNE y para el crédito emprendedor.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

Para lograr los objetivos planteados se propone la metodología que a continuación se describe.

Tipo y diseño del estudio

Descriptivo, con enfoque mixto por tener como propósito medir y evaluar los aspectos de las competencias emprendedoras de los jóvenes egresados de la carrera de administración 2018 -2019 del ITESCAM. El diseño es no experimental transaccional, pues, aunque los sujetos estudiados pertenecen a un grupo o nivel determinado (Todos ellos son egresados del Instituto Tecnológico Superior de Calkiní), se investigan datos en un solo momento y en un tiempo único, con el objetivo de describir variables y analizar su incidencia o interrelación en un momento dado. El método fue el estudio de campo y la técnica fue la encuesta, con el cuestionario como instrumento.

Participantes en el estudio

La versión final del instrumento cuantitativo fue administrada a una muestra de sujetos entrevistados, tomando como criterio: ser egresados de la carrera de administración de la generación 2018-2019 del Instituto Tecnológico Superior de Calkiní. Se tomó como base el conjunto de competencias emprendedoras propuestas por Santos R., Barroso F. y Ávila J., (2013) y los resultados del diagnóstico cuantitativo para determinar las competencias más y las menos desarrolladas de los jóvenes egresados, y consecuentemente medir el grado de desarrollo de dichas competencias. Para la muestra de estudio se tomaron 50 jóvenes egresados de la carrera de administración del Instituto Tecnológico Superior de Calkiní.

Instrumento

Para el presente trabajo se diseñó y administró un cuestionario (apéndice A1), por considerar que este tipo de instrumento reúne las características idóneas para la medición de variables que se desean estudiar, además de la facilidad de acceso a los jóvenes egresados. En la elaboración del instrumento se consideraron cuatro secciones: en la primera se obtiene información general de los entrevistados, a fin de determinar las características de la población objeto de estudio. Se incluyen preguntas como edad, sexo, dirección, etc. En la segunda, evaluamos su actividad emprendedora, cuestionando su situación laboral y los motivos del por qué decidió emprender o no emprender en su

caso, a través de reactivos de opción múltiple; En la tercera etapa evaluamos las competencias emprendedoras de los egresados, se incluyen 33 reactivos con escala Likert que identifican, desde las perspectivas de los participantes, las competencias con que cuentan para el desarrollo de empresas, construidas bajo las premisas del estudio de competencias propuesto por Levy Leboyer (1997) e incorporando las once categorías de Santos R., Barroso F. y Ávila J., (2013). Los ítems se presentan con escala tipo Likert, la cual permite medir percepciones y actitudes, dimensiones de la personalidad y otras variables psicológicas a través de una serie de enunciados ante los que las personas encuestadas expresan su propia posición, escogiendo una alternativa de respuesta entre las ofrecidas.

Se tomó el modelo de las once categorías propuestas por Santos R., Barroso F. y Ávila J., (2013) por considerar que se apegan a la población latinoamericana objeto de estudio, de las cuales cada una consta de tres a seis ítems. Dichas categorías son: 1. Espíritu emprendedor, 2. Necesidad de existir, 3. Experiencia técnica previa, 4. Tolerancia al riesgo, 5. Trabajo arduo, 6. Capacidad de reponerse y aprender, 7. Sociedad tolerante, 8. Credibilidad, 9. Priorizar, 10. Cultura familiar y 11. Profesionalismo del emprendedor.

Y en la última etapa se tomando en cuenta su punto de vista para proponer una mejora del modelo educativo actual del Instituto Tecnológico Superior de Calkiní.

Procedimiento

Aun cuando hay discusiones en torno a la escala de mediciones que emplean las escalas de actitudes tipo Likert, se seleccionó ésta por considerarla como intercalares (Nadelsticher, 1983), lo cual permite utilizar pruebas paramétricas.

Por motivo de la contingencia sanitaria a causa de la enfermedad COVID-19, provocada por el virus SARS-CoV2, se optó por aplicar el instrumento a través de Google Forms. (apéndice A2).

Plan de análisis de la información

Una vez recopilada la información se procedió a realizar el análisis de datos mediante las utilerías de Excel. Los resultados se presentan en forma estadística y descriptiva.

CAPITULO IV RESULTADOS Y DISCUSIONES

Actividad Emprendedora

Los resultados obtenidos se presentan en forma gráfica y descriptiva, aplicada a 50 jóvenes egresados de la carrera de administración del Instituto Tecnológico Superior de Calkiní.

En la primera sección del instrumento determinamos la actividad emprendedora de los egresados, en la figura 6 observamos que 26 de los encuestados los cuales representan el 52% de los encuestados se encuentran empleados en el sector privado y tan solo el 4% son empresarios en la actualidad.

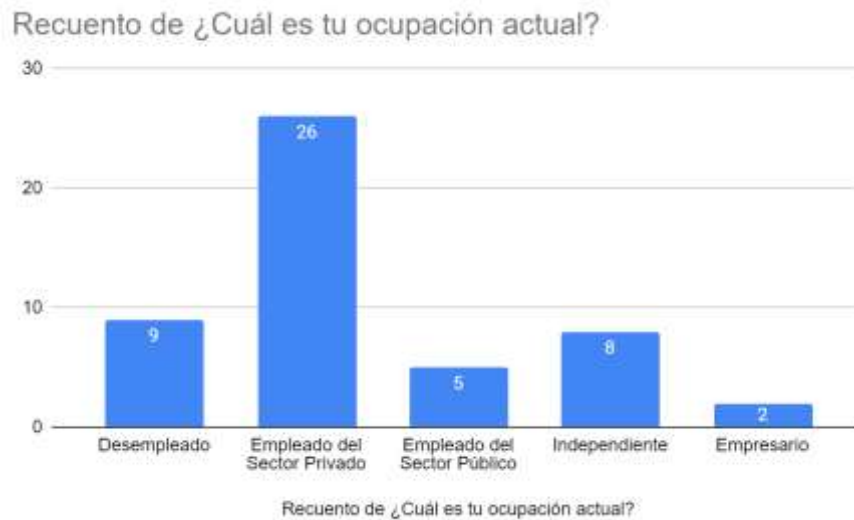


Figura 6. Situación laboral de los egresados de la carrera de administración del ITESCAM. Datos de Investigación 2020.

En lo que respecta a la figura 7, podemos observar que 24 de los encuestados no cuentan con alguna propuesta actual de emprendimiento lo cual consideramos un porcentaje elevado, sin embargo, el 40% se encuentran interesados.



Figura 7 Egresados que cuentan con una propuesta de emprendimiento. Datos de Investigación 2020.

Por otra parte, observamos la evaluación del nivel de desarrollo de la propuesta de emprendimiento, donde se visualiza que 13 de los encuestados no se encuentran aún en desarrollo pues tan solo son ideas de negocios. (Figura 8)



Figura 8. Nivel de desarrollo de la propuesta de emprendimiento de los egresados de la carrera de administración del ITESCAM. Datos de Investigación 2020.

En la figura 9 se muestra el resultado al cuestionar la importancia del emprendimiento como alternativa para el crecimiento financiero, 46 de los encuestados que representan el 92% consideran que sí, sin embargo, como se mencionó anteriormente aún no han tenido la iniciativa para el desarrollo de un proyecto.

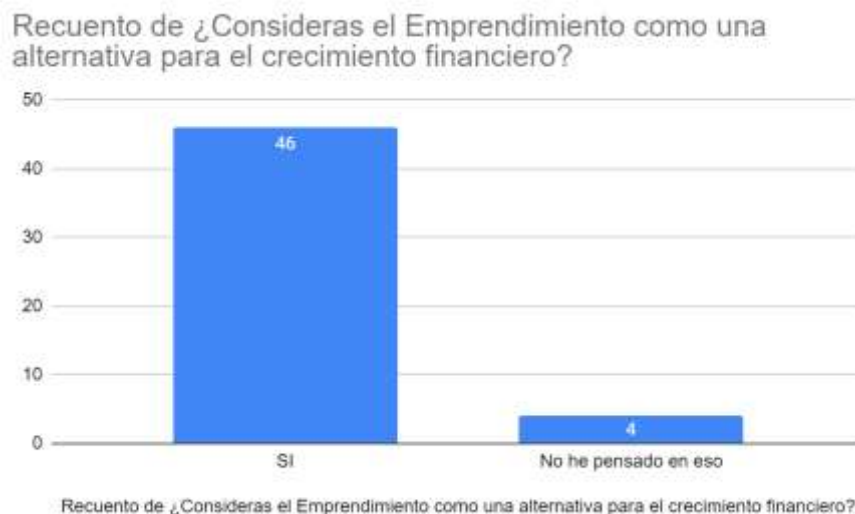


Figura 9. Importancia del emprendimiento como alternativa para el crecimiento financiero. Datos de Investigación 2020.

Sobre la postura de los encuestados por emprender en un futuro, observamos que 36 de los encuestados se encuentran interesados (ver figura 10).

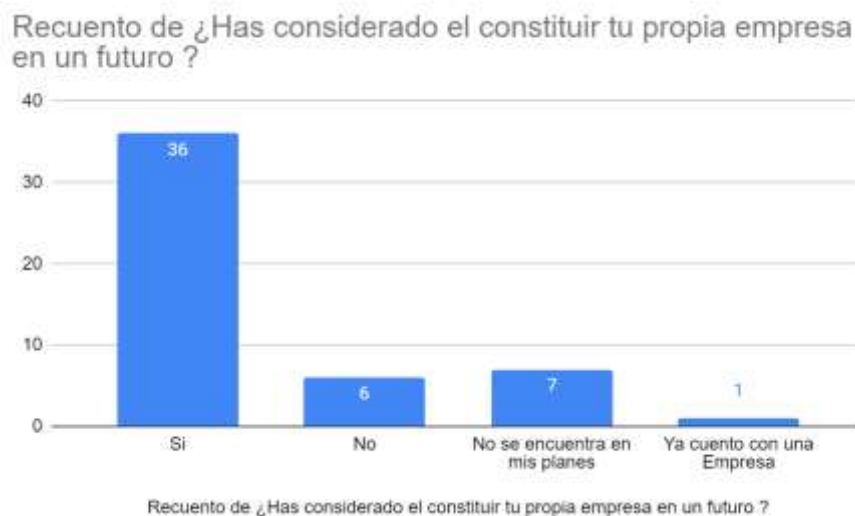


Figura 10. Postura de los egresados de la carrera de administración del ITESCAM por emprender en un futuro. Datos de Investigación 2020.

En referencia al motivo por el que cuál no consideran el emprender como una opción, 17 de los encuestados admitieron su interés por emprender, 9 indicaron que por falta de recursos económicos y 7 no se encuentran en sus planes, como se visualiza en la figura 11.

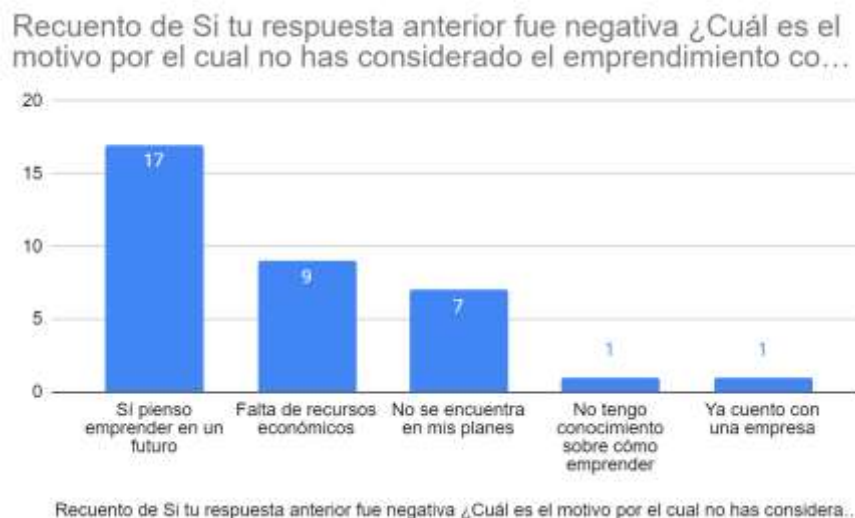


Figura 11. Motivo por el que cual no consideran el emprender como una opción egresados de la carrera de administración del ITESCAM. Datos de Investigación 2020.

Competencias Emprendedoras

Los resultados obtenidos se presentan en forma gráfica y descriptiva de acuerdo a 11 preguntas las cuales representan cada una de las competencias emprendedoras definidas por Santos R., Barroso F. y Ávila J., (2013).

Un total de 26 egresados manifestaron que están de acuerdo con aprovechar oportunidades innovadoras para hacer negocios y obtener recursos por lo que podemos deducir como “Espíritu Emprendedor”, que la mayoría de los egresados tienen la capacidad de pensar y actuar en relación con la búsqueda y el aprovechamiento de las oportunidades.

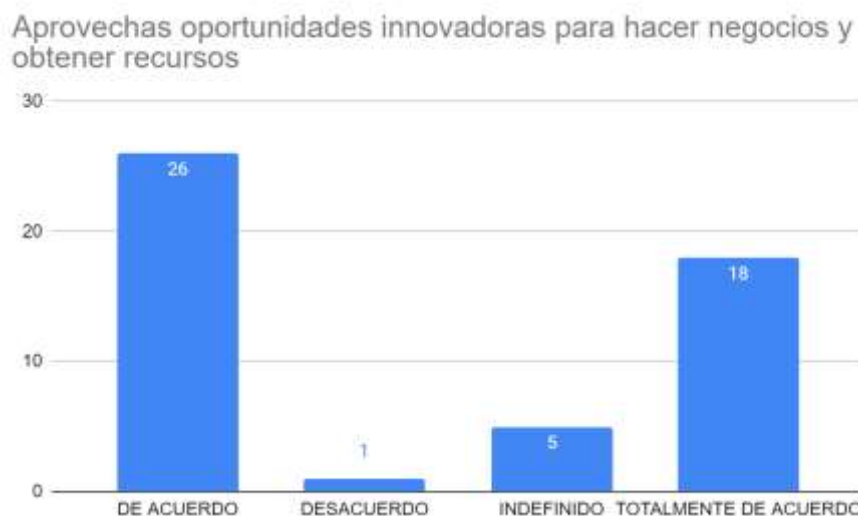


Figura 12. Importancia de los egresados de la carrera de administración del ITESCAM en aprovechamiento de oportunidades innovadoras para realizar un negocio y obtener recursos. Datos de la investigación (2020).

En la Figura 13 observamos que 25 de los egresados manifestaron que están de acuerdo que es importante invertir a corto plazo para tener ventajas a largo plazo, por lo que podemos deducir con esta pregunta, que el 50% de los encuestados comprende la importancia de invertir pensando en su futuro, por lo que se deduce que poseen la competencia “deseo de tener un negocio”.



Figura 13. Importancia de los 50 egresados de la carrera de administración del ITESCAM encuestados de invertir a corto plazo para tener ventajas en el largo plazo. Datos de la investigación (2020).

Respecto al cuestionamiento sobre la experiencia para elaborar los productos o brindar los servicios que se ofrece, observamos claramente que 9 están totalmente de acuerdo y 19 de los encuestados están de acuerdo, sin embargo, 14 están indefinidos y 8 en desacuerdo, lo cual consideramos que son porcentuales altos por lo que puedo mencionar un número considerable de los encuestados no cuentan con experiencia técnica previa.

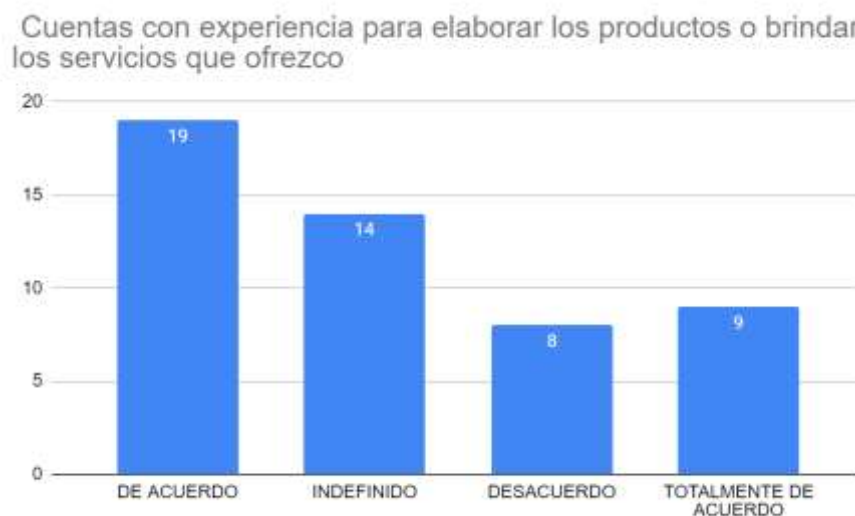


Figura 14. Experiencia para elaborar los productos o brindar el servicio que se va a ofrecer de los egresados de la carrera de administración del ITESCAM. Datos de la investigación (2020).

Sobre la actitud que tienen los jóvenes egresados al tener situaciones que conlleven un reto o un riesgo moderado nos ayuda a comprender el nivel de la competencia “Tolerancia al riesgo” el cual se conceptualiza como la capacidad para afrontar riesgos calculados, es decir, la capacidad de tomar riesgos con base en un estudio o plan previamente establecido para asegurar el éxito del negocio (Figura 15). Del total de encuestados, 26 mencionaron que son atraídos por las situaciones que conllevan a un reto o un riesgo moderado.

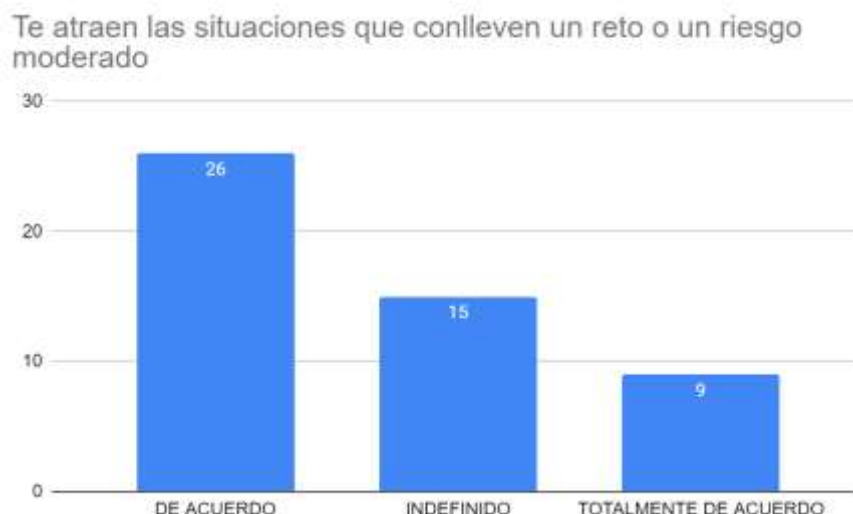


Figura 15. Actitud que tienen los egresados de la carrera de administración del ITESCAM al tener situaciones que conlleven un reto o un riesgo moderado. Datos de la investigación (2020).

En referencia al “Trabajo Arduo” el cual se conceptualiza como la disposición a dedicar esfuerzo y muchas horas de trabajo, muchas veces sin recompensas inmediatas, los resultados marcan claramente que 15 están totalmente de acuerdo y 23 de los egresados de acuerdo (figura 16).

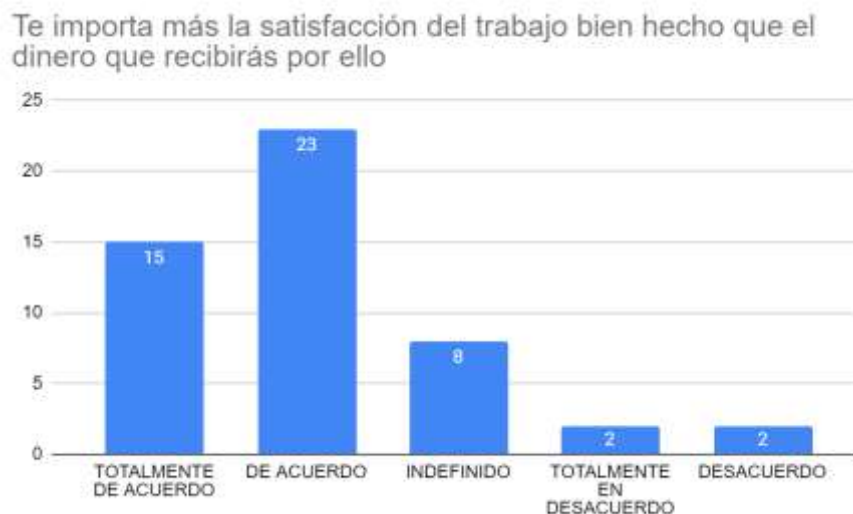


Figura 16. Actitud que tienen los egresados de la carrera de administración del ITESCAM en cuanto a sentir satisfacción del trabajo bien hecho que el dinero que recibirán por ello. Datos de la investigación (2020).

En relación con la competencia “la capacidad de reponerse y aprender” a través de una pregunta que cuestiona la actitud de los jóvenes egresado ante un reto u obstáculo y su decisión sobre hacer todo lo necesario o cambias de estrategia para Superarlos; como respuesta podemos observar que 27 está de acuerdo ante este planteamiento (figura 17).

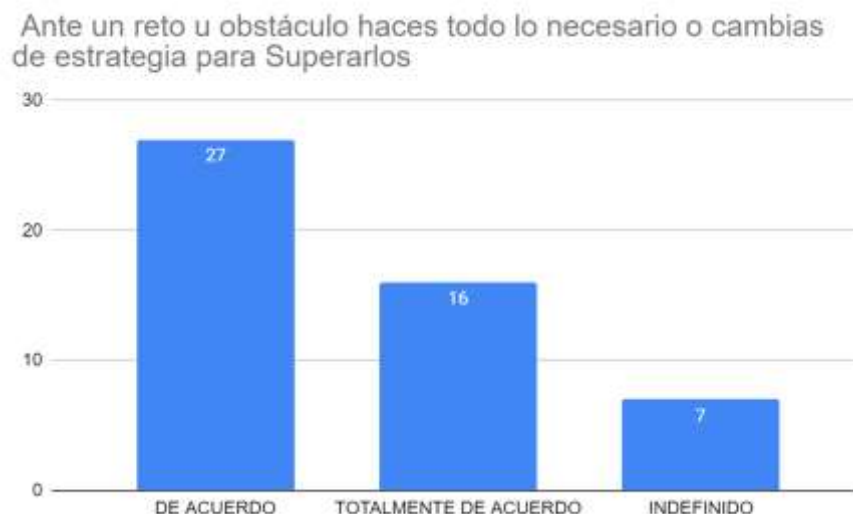


Figura 17. Actitud que tienen los egresados de la carrera de administración del ITESCAM ante un reto u obstáculo y su decisión por haces todo lo necesario o cambiar de estrategia para superarlo. Datos de la investigación (2020).

En la Figura 18 observamos la actitud de los Jóvenes estudiantes ante las Estrategias para influencias y persuadir a otros, comprendiendo la capacidad de saber entenderse entre ellos, sabiendo distinguir la capacidad y cualidad de la gente que los rodea para poder escoger a los más adecuados para elaborar determinadas tareas y saber trabajar en equipo, lo cual asegura el éxito de toda empresa, se observa que 23 jóvenes están de acuerdo, demostrando que el ITESCAM A forjado al joven con la capacidad de liderazgo e integración en una sociedad, lo cual aporta de manera positiva en la construcción de una empresa con la facultad de tener un adecuado ambiente laboral; pero por otra parte es importante hacer mención que un porcentaje menor, pero significativo de jóvenes representados por el 24% se encuentra indefinido por lo que consideramos importante implementar temas dentro del plan de estudio que pudiera reforzar la capacidad.

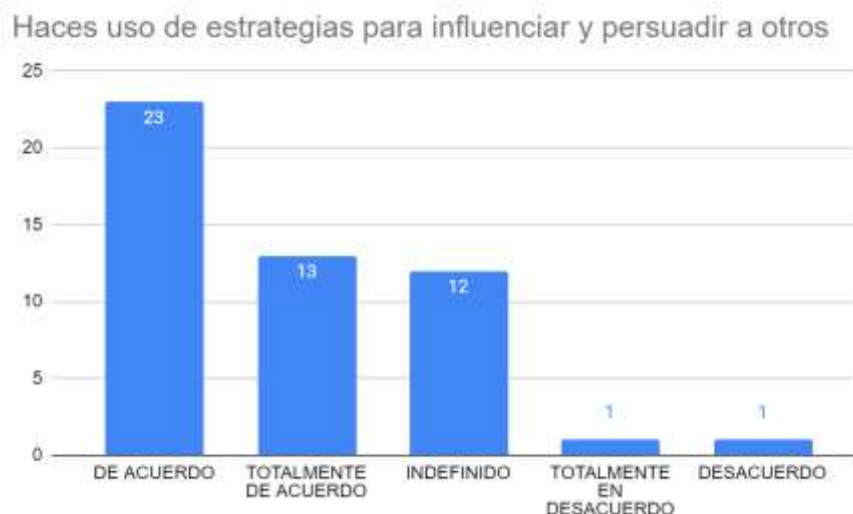


Figura 18. Actitud que tienen los egresados de la carrera de administración del ITESCAM ante las Estrategias para influencias y persuadir a otros. Datos de la investigación (2020).

Ante la situación que tiene que ver con ofrecer productos de calidad, con respetar a los clientes, con demostrar aprecio a los trabajadores, en definitiva, con hacer las cosas bien, con tener integridad y actuar de acuerdo a sus principios en referencia a la competencia “Credibilidad”; los jóvenes respondieron si eran capaces de ponerse en el lugar de alguna persona si es necesario para terminar un trabajo, garantizando de esa manera la calidad y la entrega en tiempo del producto y como resultado pudimos observar que 32 de los egresados están de acuerdo, cifra que superar a tan solo el 8 % que se encuentra indefinido, por lo que podemos afirmar que el ITESCAM tienen en cuenta la importancia de la calidad del producto para garantizar el éxito de la empresa (figura 19).



Figura 19. Actitud que tienen los egresados de la carrera de administración del ITESCAM ante la situación de ponerse en su lugar de alguna persona si es necesario para terminar un trabajo. Datos de la investigación (2020).

En la Figura 20 comprendemos claramente la habilidad de proyección de los jóvenes egresados del ITESCAM, cuestionando la habilidad que poseen para establecer prioridades y cumplirlas, en relación a la competencia “Priorizar”; en dicho gráfico observamos que 30 de los encuestados están de acuerdo en comparación con tan solo 3 que se encuentran indefinidos, por lo que podemos deducir que el ITESCAM le ha dado la importancia debida a la elaboración de proyectos a largo plazo, comprendiendo lo importante de tener una visión clara de donde se quiere llegar, priorizando aspectos importantes y cumplirlas.

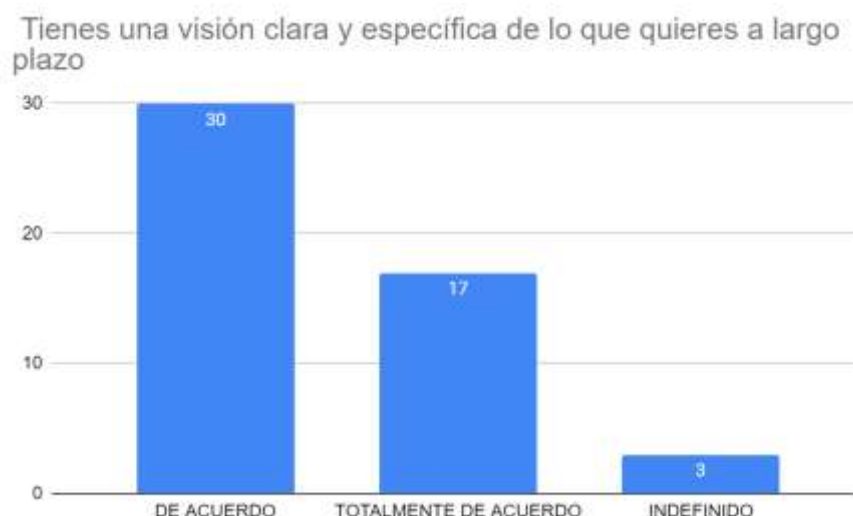


Figura 20. Visión clara y específica de lo que quieren los egresados de la carrera de administración del ITESCAM a largo Plazo. Datos de la investigación (2020).

Una de las competencias de mayor importancia pues considera que siendo muchas de las nuevas empresas, de carácter familiar, buena parte del éxito empresarial se logra mediante el adecuado manejo de las relaciones familiares, la importancia de introducir una gerencia profesional y la capacidad de preparar la empresa para la sucesión; en la figura 21 podemos observar la actitud de los jóvenes egresados de la carrera de administración ante el futuro de su empresa y la decisión de traspasar el negocio a sus hijos cuando sean ancianos, y de esta manera evaluar la importancia que le toman a la relación familia-negocio, donde vemos que todos los egresados encuestados dan una importancia superior en comparación al resto de las competencias definidas por palacio, ya que 33 de los encuestados están totalmente de acuerdo y 15 de acuerdo, lo que representa el 96% de los encuestados con una respuesta favorable.

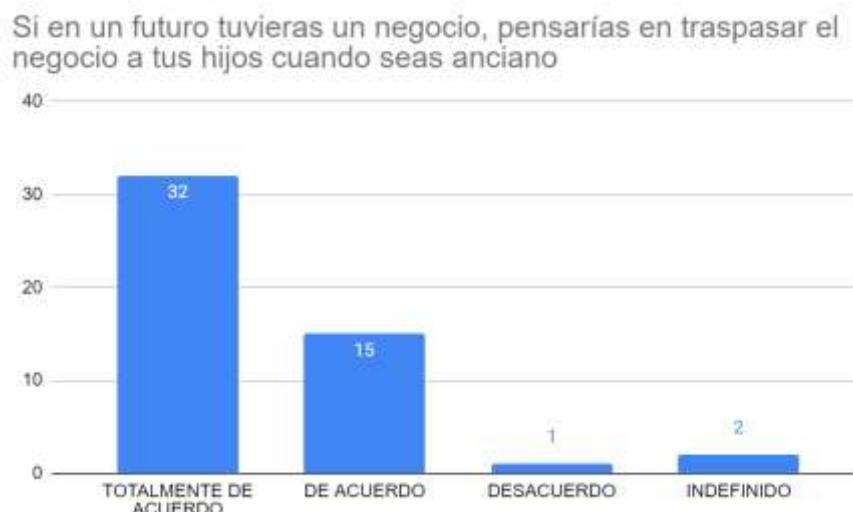


Figura 21. Actitud que tienen los egresados de la carrera de administración del ITESCAM ante el futuro de su negocio y la decisión de traspasar el negocio a sus hijos cuando sean ancianos. Datos de la investigación (2020).

El último cuestionamiento que se les presentó a los Jóvenes egresados es sobre la actitud que tienen ante el seguimiento de sus planes para revisar sus resultados y valorar las nuevas condiciones del entorno, la cuales nos ayuda a comprender la capacidad para desarrollar las habilidades y capacidades internas, así como las prácticas y estrategias necesarias para asegurar la supervivencia y el crecimiento de la empresa, en referencia a la competencia “Profesionalismo del emprendedor”, siendo esta de suma importancia para el éxito de un emprendedor; las actitudes de los jóvenes lo podemos observar en la figura 19, donde se aprecia que 27 de los encuestados están de acuerdo, sin embargo hay un 20% que se encuentra indefinido, como lo podemos observar en la figura 22.

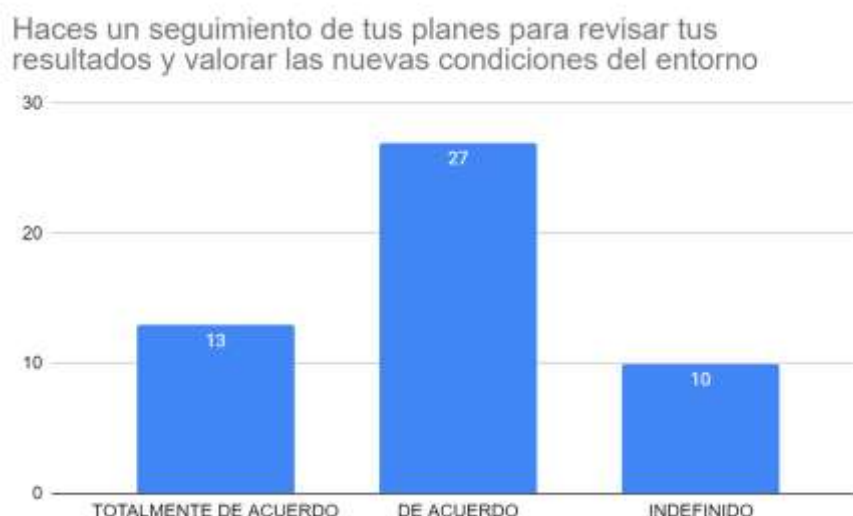


Figura 22. Actitud que tienen los egresados de la carrera de administración del ITESCAM ante el seguimiento de sus planes para revisar sus resultados y valorar las nuevas condiciones del entorno. Datos de la investigación (2020).

Datos Cualitativos

Para que este estudio sea aún más preciso y pudiéramos conocer la opinión de manera cualitativa de los egresados de la carrera de administración del ITESCAM, se les realizó un cuestionamiento a través de preguntas abiertas las cuales se seleccionaron de acuerdo con la importancia de la información que obtuvimos con los resultados, los cuales se presentan a continuación:

En la Figura 23 observamos que el 42% de los egresaron no se consideran capacitados para emprender un negocio, comentando que no tienen la preparación que les da la experiencia, por otro lado, el 34% consideran que tienen las herramientas necesarias que se les fue proporcionado en su carrera profesional para desarrollar su propia empresa y el 24% hizo mención que tienen conocimientos básicos, pero sienten que les falta aún más por aprender.

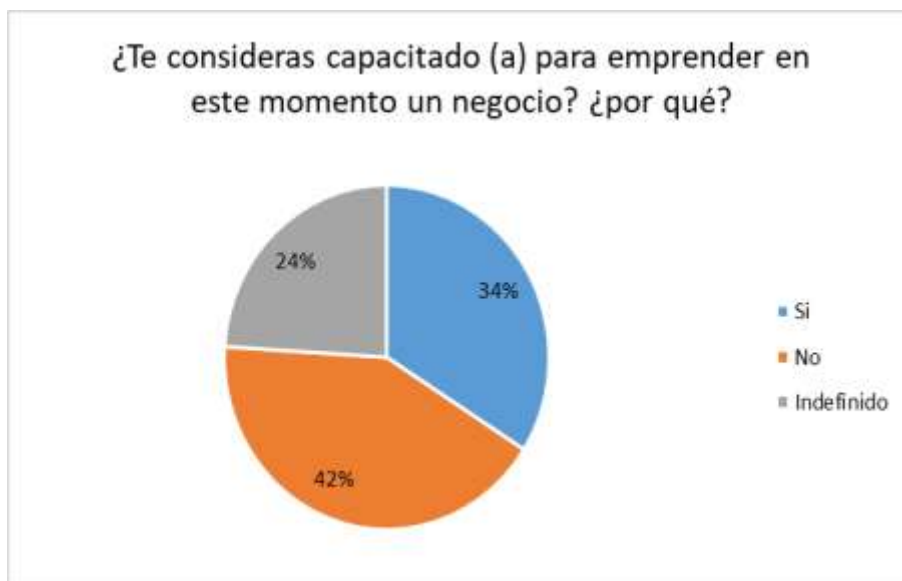


Figura 23. Opinión sobre la situación actual con respecto a su capacidad en emprendimiento de los egresados de la carrera de administración del ITESCAM. Datos de la investigación (2020).

Con respecto al plan de estudio actual del ITESCAM observamos que el 82% de los egresados consideran que influencio en su decisión para emprender gracias a la feria de proyectos sin embargo consideran que falta reforzar las materias y asesoramiento para aprender a consolidar una empresa, así como los registros SAT y los trámites necesarios para iniciar (Figura 24).



Figura 24. Opinión sobre la situación actual del plan de estudios actual del ITESCAM. Datos de la investigación (2020).

Los egresados proponen que para mejorar el plan de estudio actual del ITESCAM, la primera acción es implementar prácticas, talleres y cursos para el desarrollo del emprendimiento, es decir el desarrollo de la competencia “Experiencia técnica previa”, sin embargo, la segunda propuesta es implementar materias prácticas para que los alumnos tenga experiencias reales y como tercer término el seguimiento de los proyectos desarrollando en las ferias y exposiciones, lo podemos visualizar en la figura 25.



Figura 25. Propuestas para mejorar el plan de estudios actual del ITESCAM. Datos de la investigación (2020).

DISCUSIONES

Se establece como hipótesis nula de que el sexo es independiente del deseo de poner una empresa propia en el futuro y se hace una prueba Chi cuadrada mediante una tabla de contingencia (tabla 1) para probar esa afirmación. El resultado es que no se rechaza la hipótesis nula, es decir no hay evidencia estadística que el sexo tenga una relación con el hecho de considerar poner una empresa propia en el futuro. Es decir, se tuvo un valor de p de .532, esto se presenta en la zona de aceptación de la hipótesis nula, en otras palabras, las variables son independientes, el considerar poner un negocio propio no depende del género.

Tabla 14 Relación del sexo y el deseo de poner una empresa

Sexo	¿Has considerado el constituir tu propia empresa en un futuro?	
	No	Si
Femenino	9	22
Masculino	4	15
Total	13	37

Fuente: Datos de la investigación (2020).

En otro tenor existen algunos trabajos similares en donde se ha investigado las competencias emprendedoras en estudiantes de los centros educativos.

Céspedes S., Vazquez L., Pacheco E. y Ceja S. (2021), mencionan que la variable que más se relaciona con la creatividad empresarial es la Capacidad de reponerse y aprender. Es decir, se debe aceptar el fracaso como un elemento del proceso de aprendizaje en el emprendimiento.

Por su parte. Delgado A. y Núñez P. (2017) investigan las competencias emprendedoras en tres dimensiones, para el caso de los indicadores de formación del Plan de la Carrera y Percepción propia como emprendedor, los alumnos comentan que están de acuerdo con que en los cursos del plan de la carrera se tocan temas de innovación, liderazgo, creatividad, y análisis del entorno, Pero comentan que esto por sí mismo no incentiva la actividad con riesgos.

Casimiro W., Casimiro C., Casimiro J. (2019) Obtiene en un estudio sobre competencias de emprendimiento que el trabajo en equipo en los jóvenes investigados es de regular en un porcentaje mayor, es decir, falta agregar más actividades en la formación

universitaria de los participantes lo relacionado a trabajo en equipo. Por otra parte, también obtienen elementos de inadecuado a regular mayor en la dimensión Comunicación. Por otra parte, sobre la capacidad de innovación un 47% percibe que es adecuada su formación. En general existe una capacidad técnica para emprender en aspectos de cómo innovar, pero existe limitante en aspectos de la comunicación.

Los elementos relacionados a las competencias emprendedoras indican un bagaje rico en actividades de la formación de los jóvenes universitarios y el papel que deben jugar en su futuro, las decisiones que deben tomar y por el lado de la universidad los factores que se deben mejorar en la formación escolar.

CAPITULO IV CONCLUSIONES

El estudio de la actividad emprendedora de los egresados de una institución educativa nos ayuda a evaluar las acciones para el impulso del emprendimiento que realiza esta última, determinando si son las correctas y proponiendo alternativas de mejora, así mismo estudiando las competencias desarrolladas por sus egresados es de suma importancia, pues nos ayuda a entender su comportamiento y saber cuáles son las que consideran prioritarias para emprender un negocio, el presente trabajo aportó información valiosa estudiando a los egresados de la carrera de administración del Instituto Tecnológico Superior de Calkiní, de allí se concluye lo siguiente:

Actualmente el 96% de los egresados encuestados no han emprendido, estando en su gran mayoría laborando en el sector privado, por lo que la actividad emprendedora puede ser considerada muy reducida o incluso nula.

Estudiando su iniciativa por emprender se determinó que el 50% no cuenta con alguna propuesta de emprendimiento y del 40% que tiene una iniciativa el 54.2% no ha iniciado su desarrollo, estando solamente como una idea de negocio, por lo que no se observa que exista la posibilidad de un crecimiento considerado en la actividad emprendedora en el presente. Un punto muy importante es que la gran mayoría de los egresados cree que el emprendimiento es una opción importante para su crecimiento financiero y piensan emprender en un futuro, sin embargo, factores como la falta de una idea clara de un proyecto como observamos anteriormente y la falta de recursos económico se los ha impedido.

Por otro lado las competencias empresariales son de suma importancia para que los jóvenes egresados desarrollen proyectos para la creación de un nuevo negocio, por lo que de acuerdo a la encuesta aplicado a los egresados, determinamos que la mayoría manifestaron que están de acuerdo con aprovechar oportunidades innovadoras para hacer negocios y obtener recursos, por lo que podemos señalar que cuentan con Espíritu Emprendedor y la intención de establecer un negocio, por lo que es importante un seguimiento a todos los proyectos desarrollado dentro de la institución educativa, y gestionando a través de dependencias gubernamentales el apoyo económico para su desarrollo.

Con respecto a la competencia “necesidad de existir”, el cual implica sentir una gran necesidad de llevar a cabo el negocio y la disposición que se tiene a invertir las ganancias

CONCLUSIONES

iniciales por el largo plazo, los egresados están de acuerdo de su importancia, por lo que podemos decir que saben del sacrificio que conlleva el desarrollo de su empresa y que es importante la inversión inicial para que en un futuro tengan un desarrollo progresivo, sin embargo como pudimos observar en la encuesta la falta de este recurso es uno de los principales impedimentos que se tienen; otro de los factores importantes para los egresados es la experiencia previa, que como pudimos observar en la encuesta aunque bien la mayoría consideró que la adquiriría, un porcentaje considerable manifestó que no contaba con la experiencia necesaria, por lo que es importante que la institución educativa aumentara sus clases prácticas; la cuarta competencia analizada fue la “Tolerancia al riesgo” cuestionándoles sobre qué actitud tendrían al tener situaciones que conlleven un reto o un riesgo moderado, teniendo como respuesta que la mayoría de los egresados son atraídos por desafíos que le conlleven el cumplimiento de sus objetivos y que no solo les interesa cumplirlos si no que también están dispuestos a dedicar esfuerzo y tiempo, competencia la cual denominamos “Trabajo Arduo” , que en nuestro estudio determinó que la mayoría de los egresados están de acuerdo con su importancia. Una de las competencias emprendedoras a quien los jóvenes le dan mayor importancia es la capacidad de reponerse y aprender, pues aseguran estar de acuerdo de hacer todo lo necesario o cambiar de estrategia para cumplir sus objetivos, siendo importante para un emprendedor levantarse de sus fracasos y aprender de ellos. En el caso de la competencia denominada “Sociedad tolerante”, observamos que la mayoría de los Estudiantes consideran importante influenciar en los demás, sin embargo un porcentaje significativo señalan estar indefinido por lo que es importante fortalecer el liderazgo en los estudiantes; con respecto a la competencia “Credibilidad”; los jóvenes respondieron si eran capaces de ponerse en el lugar de alguna persona si es necesario para terminar un trabajo, y la respuesta fue que la gran mayoría estuvo de acuerdo y algo similar observamos ante la competencia de Priorizar, por lo que los estudiante están de acuerdo en distinguir que actividades son más importantes para realizarlas.

La competencia con mayor aceptación fue la familia y el negocio, teniendo como respuesta de estar totalmente de acuerdo un porcentaje mayor al 60%, lo que nos permite reafirmar que la población de nuestra región tiene una relación estrecha con la familia lo que les permite priorizar al momento de emprender; con respecto a la competencia Profesionalismo del emprendedor, una gran parte de los egresados están de acuerdo, sin embargo, un numero relevante dijo estar indefinido. Al finalizar la investigación se

CONCLUSIONES

observó claramente que la competencia con más relevancia entre los egresados es la de “Familia y negocio” y la de menor fue la de experiencia técnica previa el cual tuvo un 16% en desacuerdo, lo cual indica que se debe reforzar la formación práctica de los estudiantes.

Con respecto a los datos cualitativos, se observó que el 42% de los egresados no se consideran capacitados para emprender un negocio, siendo de las respuestas más comunes la falta de experiencia por lo que se propone reforzar las materias prácticas, por otro lado la gran mayoría aceptó que el plan de estudio actual del ITESCAM influyó en su decisión para emprender gracias a la feria de proyectos, sin embargo consideran que falta reforzar las materias y darle un seguimiento a los proyectos presentados por los estudiantes y brindarles asesoramiento para aprender a consolidar una empresa, así como los registros SAT y los trámites necesarios para iniciar; con respecto a las propuestas para mejorar el plan de estudio creen que la primera acción es implementar prácticas, talleres y cursos para el desarrollo del emprendimiento, es decir el desarrollo de la competencia “Experiencia técnica previa”, adicional a lo mencionado anteriormente.

BIBLIOGRAFÍA

- Aragón, F. y Severi, M. (2004). Características personales de los emprendedores. Diferencias con los ejecutivos de corporaciones. Buenos Aires, Argentina: Universidad del CEMA.
- Baaken, T. y Rossano, S. (2016). Academic entrepreneurship: a science-to-business marketing prospective. Knowledge and technology transfer in México and Germany. (pp. 99-115) México-Alemania: UAEH.
- Baron, R., y Shane, S. (2008). Entrepreneurship, a process perspective. Thomson.
- Barroso, F. (2013) Relación entre pensamiento creativo y competencias emprendedoras de alumnos de licenciatura Un estudio en el sureste de México. Universidad Anáhuac Mayab. División de Negocios. México.
- Barroso, F. y Santos, R. (2012) Medición y análisis de competencias emprendedoras de jóvenes en zonas mayas para el desarrollo regional. Experiencias en la zona maya denominada Camino Real de Campeche. Universidad Anáhuac Mayab. División de Negocios. México.
- Barroso, F. y Santos, R. (2012). Propuesta de una metodología apoyada en TICs para determinar la relación entre pensamiento crítico y competencias emprendedoras de alumnos de licenciatura. Avance de investigación. Memorias de la Conferencia Conjunta Iberoamericana sobre Tecnologías para el Aprendizaje (Ccita). Instituto Tecnológico de Mérida. Mérida Yucatán México.
- Bilbao, A. y Pachano, S. (2002), *Rasgos y actitudes de los emprendedores*, Corporación andina de fomento –CAF- Venezuela Competitiva, Venezuela
- Blaug, M. (1983). Marx, Schumpeter y la teoría del empresario. Revista de Occidente, 21, 117-130.
- Blaug, M. (1985). Teoría económica en retrospectiva. México: Fondo de Cultura Económico.
- Blaug, M. (1986). Metodología de la economía. Madrid: Alianza Editorial.
- Blaug, M. (1993). La metodología de la economía o cómo explican los economistas. Madrid: Alianza editorial.
- Blaug, M. (1993). La metodología de la economía o cómo explican los economistas. Madrid: Alianza editorial.

- Blaug, M., (1983). El Status empírico de la teoría del capital humano: una panorámica ligeramente desilusionada. Dentro de Toharia, L., El mercado de trabajo: teorías explicativas. (pp. 65-104). Madrid: Alianza.
- Brenes, E.R. y Haar, J. (2017). El futuro del emprendimiento en Latinoamérica. México: Cengage Learning.
- Buendía, A. (2015, 1 de diciembre). Avanza Nafin con Crédito Joven. Reforma Empresas. Recuperado de:
<http://www.reforma.com/aplicacioneslibre/articulo/default.aspx?id=708772&md5=b5bb17634af60ef86e0c57ca091c439be&ta=0dfdbac11765226904c16cb9ad1b2efe&po=4>
- Bull, I. y Winter F. (1991), Community differences in business birth and business growths, *Journal of Business Venturing*, 6(1).
- Bull, I. y Winter F. (1991), Community differences in business birth and business growths. *Journal of Business Venturing*, 6(1).
- Bunk, G. P. (1994). La transmisión de las competencias en la formación y perfeccionamiento profesionales de la RFA (Asociación de Estudios sobre el Trabajo y la Organización de Empresas). *Revista Europea de Formación Profesional*, 1, 8-14. En
http://www.trainingvillage.gr/etv/Upload/Information_resources/Bookshop/137/1_es_bunk.pdf (Consultado: 10 de Octubre de 2007)
- Carlos O., Contreras L., Silva M., Liquidando M. (2015) El Espíritu Emprendedor y un Factor que Influencia su Desarrollo Temprano. *Conciencia Tecnológica* No. 49, Instituto Tecnológico de Aguascalientes.
- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión (2016). Boletín de la LXIII legislatura comisión de la juventud.
<http://gaceta.diputados.gob.mx/PDF/63/2016/dic/20161215-III-D35.pdf>
- Casimiro W., Casimiro C., Casimiro J.. (2019). Competencias de emprendimiento empresarial en estudiantes universitarios. *Revista Universidad y Sociedad*. 11, 61-69. 25 de agosto del 2022, De http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202019000500061&script=sci_arttext&lng=en Base de datos.
- Chan, M. (2014). El perfil del emprendedor en la zona sur del estado de Yucatán. *Revista global de negocios* , 29-38.

- Céspedes S., Vázquez L., Pacheco E. y Ceja S.. (2021). Relación de la creatividad empresarial y las competencias emprendedoras de Palacios en una IES. 25 de Agosto del 2022, de REAXION (Revista de Divulgación Científica) Sitio web: http://reaxion.utleon.edu.mx/Art_Relacion_de_la_creatividad_empresarial_y_las_competencias_emprendedoras_de_Palacios_en_una_IES.html
- CONOCER (1996). *Reglas generales y específicas de los Sistemas Normalizado y de Certificación de Competencia Laboral*. SNC 2500.00. México.
- Cummings, L. L. y Schwab, D. P. (1985). Recursos humanos: desempeño y evaluación. Méjico: Trillas.
- De la Vega, M. (2004). Manual de autoempleo. Consejo de la juventud de Castilla, España.
- Delgado A. y Núñez P. (2017). Competencias de emprendimiento en estudiantes universitarios de la facultad de ciencias empresariales de la Universidad Señor de Sipán, Pimentel. [Tesis de Licenciatura, Universidad Señor de SIPÁN]. Repositorio institucional de la Universidad Señor de Sipán
<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/4156/Delgado%20Camutti%20-%20Nu%20c3%b1ez%20Vera%20Pierina%20Mirella.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Duarte, T., y Ruiz, M. (2009). Emprendimiento una opción para el desarrollo. Scientia , 326-331. GEM . (2014). GLOBAL ENTREPRENEURSHIP MONITOR .
- Espíritu, R. O., y Sastre, M. Á., (2009, marzo), Factores explicativos sobre la actitud emprendedora de los estudiantes universitarios de la comunidad de Madrid España, <http://hdl.handle.net/10906/1902>, visitado el 7 de junio del 2014.
- FNE (Fondo Nacional Emprendedor). (2015). Categorías de Apoyo. Recuperado el 10 de agosto del FNE website, <http://tutoriales.inadem.gob.mx/>
- Freire, A. (2014). ¡Libre! El camino emprendedor como filosofía de vida. Buenos Aires: Aguilar.
- Freire, A. (2004). Pasión por emprender. De la idea a la cruda realidad. Buenos Aires: Aguilar.
- FUNDA-PRO (Fundación para la Producción) (2005). Lineamientos para el fomento de una cultura emprendedora. EN

http://www.boliviaemprendedora.org.bo/public/LST_BIBLIOTECA_RBE_52_archivo.doc (Consultado: 26-07-2007).

- GEM . (2014). GLOBAL ENTREPRENEURSHIP MONITOR .
- Gibson, L., Ivancevich, J., Donnelly, J. y Konopaske, R. (2011). Organizaciones, comportamiento, estructura y procesos. 13 edMéxico: Mc Graw Hill.
- Grootings, P. (1994). De la cualificación a la competencia: ¿de qué se habla? Revista Europea de Formación Profesional, 1, 5-7.
- Godínez A. y Vigueras, a. (2010)" Los jóvenes mexicanos en el marco de la globalización" en Revista Universitaria digital de ciencias sociales, 1 de julio del 2010, ISSN 2007-2236.
- Gómez, M., y Satizábal , K. (2011). Educación en emprendimiento: Fortalecimiento de competencias emprendedoras en la Pontificia Uiversidad Javeriana de Cali . Economía, Gestión y Desarrollo , 121-151.
- González, R., y Alcaraz, E. (2012). Desarrollo de competencias emprendedoras. Cuadernos de estudios empreariales , 29-53.
- Hermelin, E., Lievens, F., y Robertson, I. (2007). The validity of assessment centers for the prediction of supervisory performance ratings: A meta – analysis. International Journal of Selection and Assessment p.p 405-411.
- Hernandez, C. y Arano, R. (2015) El desarrollo de la cultura emprendedora en estudiantes universitarios para el fortalecimiento de la visión empresarial. Ciencia Administrativa.
- Hellriegel, D., Jackson, S., Slocum, J. y Franklin, B. (2017). Administración. Un enfoque basado en competencias. 12ª ediciónMéxico: Cengage Learning
- IMJUVE (Instituto Mexicano de la Juventud). (2012). Encuesta Nacional de Valores 2012: Resultados Generales. Recuperado de: https://www.imjuventud.gob.mx/imgs/uploads/ENVAJ_2012.pdf
- INEGI (Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Información). (2015). Ocupación: Población de 15 años y más según condición de actividad y disponibilidad, nacional trimestral. Recuperado el 14 de agosto de 2015 del INEGI website, <http://www.inegi.org.mx/sistemas/BIE/CuadrosEstadisticos/GeneraCuadro.aspx?s=est&nc=603&c=25577>

- Landström, H. y Winborg, J. (1996). Financial bootstrapping in small businesses - a resource-based view on small business finance, Halmstad: Scandinavian Institute for Research in Entrepreneurship, Halmstad University
- Leal, C.; Faverola; H. y Baptista, D. (2000) Rasgos y actitudes de los emprendedores. Informe 1. Proyecto Andino de Competitividad. Venezuela Competitiva. Caracas, Venezuela.
- Leite, E. (2015). Empreendedorismo, inovação e incubação de empresas e startups. Lei de inovação - Startups. Recife, Brasil: BAGAÇO.
- Lévy-Leboyec, C. (2003a). Gestión de las competencias: cómo analizarlas, cómo evaluarlas, cómo desarrollarlas. Barcelona: Gestión 2000.
- Lévy-Leboyer, C. (1992). Evaluación del personal: los métodos a elegir. Madrid: Días de Santos.
- Levy-Leboyer, C. (1996) Gestión de Competencias. Barcelona, Ediciones Gestión 2000
- Lévy-Leboyer, C. (2003b). La motivación en la empresa: modelos y estrategias.pp.39 Barcelona: Gestión 2000.
- López, T. V., Moreno, M. L., & Carrillo, S. (2017). Enseñanza del emprendimiento en la Educación Superior (diseño de una escala, análisis factorial y confiabilidad). novarRua Revista Universitaria de Administración, 73-89.
- Luis Rico, M., Palmero Cámara, C., de la Torre, T., Ruiz Palomo, E., Corbí, M., Sánchez, A., Jiménez Eguizábal, A. (2015). Redes de emprendimiento: percepción y efectos en la cultura emprendedora. International Journal of Developmental and Educational Psychology, 2 (1), 183-196.
- Martínez Rodríguez, F.M. Análisis de competencias emprendedoras del alumnado de las escuelas taller y casas de oficios en Andalucía. Primera fase del diseño de programas educativos para el desarrollo de la cultura emprendedora entre los jóvenes. Tesis Doctoral publicada por la Universidad de Granada España. 601 p. ISBN-978-84-691-8339-7.
- McClelland, D. C. (1961). The achievement society. New York: Van Nostrand.
- McClelland, D. C. (1973). Testing for competence rather than intelligence. American Psychologist, 28 (1), 1-14.

- McClelland, D. C. (1975). *Power: the inner experience*. New York: Irvington Publishers.
- Mendez, J. (2006). Enfoques y modelos para el desarrollo de competencias, Recuperado el 15 de junio de 2009 de <http://www.icam.com.mx/canales6/rrhh/gestion-y-desarrollo-de-competencias.htm>.
- Monge, G. R., Leiva, J. C., Torres, C. F., Alfaro, U. A., Morales, S. C., & Solano, G. À. (2018). Empresas Gacela en Costa Rica. Un estudio exploratorio de identificación y caracterización. *Tec Empresarial*, 17-26.
- Nadeltsticher, A (1983) Técnicas para la construcción de un cuestionario de actitudes y de opinión múltiple, instituto nacional de ciencias penales, INAPE, México.
- Oliveira, E., y Olmedo , L. (2009). Características emprendedoras de egresados de contaduría . *Revista académica* .
- OCDE (2002). *Definition and selection of competences (DeSeCo). Theoretical and conceptual foundations. Strategy paper*. Recuperado 10 de enero de 2008 de www.portal-stat.admin.ch/desecco/desecco_strategy_paper_final.pdf
- Ortiz S. R. (2003), *Visión y Gestión Empresarial*, Ediciones Paraninfo, España, ISBN 978-849- 7322-40
- Palacios, L. (1999): *Sabiduría popular en la empresa venezolana*. Universidad Católica Andrés Bello. Caracas, Venezuela.
- Palmero Cámara, C., Escolar Llamazares, M. C., Luis Rico, I., De la Torre Cruz, T., Gañán Adánez, A., Baños Martínez, V., Jiménez Eguizábal, A. (2014). Impacto de la educación en el emprendi-miento. Making-of de un análisis por grupos de discusión. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 7(1), 50.
- Pautt, G. (2014). Los Assessment Center: Una Metodología Para Evaluar Directivos. *Revista de Estudios Avanzados de Liderazgo*. Volumen 1, Número 3. Regent University Escuela de Negocios y Liderazgo.
- Pereda, S. y Berrocal, F. (2001a). *Técnicas de gestión de Recursos Humanos por competencias*. Madrid: Editorial Centro de Estudios Ramón Areces.
- Pereda, S. y Berrocal, F. (2001b). *Gestión de recursos humanos por competencias*. Madrid: Editorial Centro de Estudios Ramón Areces.

- Pérez, M.J. (2013). Emprendimiento, iniciativa y creatividad. En *Cómo ser competente. Competencias profesionales demandadas en el mercado laboral* (pp. 108-112). Salamanca, España: Servicio de Inserción Profesional Prácticas y Empleo.
- Perrenoud, P. (2004b). *Diez nuevas competencias para enseñar: invitación al viaje*. Barcelona: Graó.
- Perrenoud, P. (2006). *El oficio de alumno y el sentido del trabajo escolar*. Madrid: Editorial Popular.
- Perrenoud, P. (2007). *Pedagogía diferenciada: de las intenciones a la acción*. Madrid: Editorial Popular.
- Prieto, S. C. (2014). *Emprendimiento. Conceptos y plan de negocios*. México: Pearson
- Ramírez C., R., Ramírez, B.I., y Acero, S.I. (2013). La cultura emprendedora y los proyectos financiados con remesas en Zacatecas. *Ciencias Administrativas*, (1), 1-18.
- Rodríguez, A. (1989). *Ética*. Pamplona: Eunsa.
- Rodríguez, C.H. y Chávez R., M.A. (2015). El desarrollo de la cultura emprendedora en estudiantes universitarios para el fortalecimiento de la visión empresarial. *Ciencia Administrativa*, (1), 28-37
- Rychen, D. S. y Salganik, L. H. (2006). Un modelo holístico De competencia. En: D.S. Rychen y L. H. Salganik (Eds.), *Las competencias clave para el bienestar personal, social y económico* (pp.73-90). Málaga: Ediciones Aljibe.
- Sánchez, J. C., Caggiano, V. y Hernández, B. (2011). Competencias emprendedoras en la educación universitaria. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 3(1), 19-28. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=349832330001>.
- Santos, R., Barroso, F. y Ávila, J. (2013) *Medición y análisis de competencias emprendedoras en jóvenes de educación superior en el estado de Campeche*. Memorias del 8 Congreso Internacional de Metodología de la Ciencia y la Investigación para la educación. San Francisco de Campeche, Campeche. Asociación Mexicana de Metodología de la Ciencia y la Investigación A. C. https://www.researchgate.net/publication/260037977_Medicion_y_analisis_de_co

mpetencias_emprendedoras_en_jovenes_de_educacion_superior_en_el_estado_de_Campeche.

- Santos, R. A. barroso, F. G. y Ávila, J. I. Medición y análisis de competencias emprendedoras en jóvenes de educación superior en el estado de Campeche. Memorias del 8 Congreso Internacional de Metodología de la Ciencia y la Investigación para la educación. 2013
- Schnarch. (2017). Creatividad e innovación. Colombia: ALFAOMEGA.
- Schnarch, Alejandro. (2014). Emprendimiento exitoso: como mejorar su proceso y gestión. Ecoediciones. Colombia.
- Schumpeter, J. A. (1982). Historia del análisis económico. Madrid: Ariel.
- Solarte, M., Solarte, C. y Arcos, C. (2015). Análisis de los entornos educativos tendientes al fortalecimiento de una cultura del emprendimiento en Pasto. Memorias del 3er Congreso Internacional de Emprendimiento: la construcción de cultura emprendedora y empresarial un reto para América Latina en el siglo XX. AFIDE Osorno, Chile.
- Spencer y Spencer. (1993) *Competence at Work*, New York: John Wiley and Sons
- Spencer, L. M. y Spencer, S. M. (1993). *Competent at work: models for superior performance*. New York: John Wiley and Sons.
- Tarapuez Chamorro, E. y Botero Villa, J. (2007). Algunos aportes de los neoclásicos a la teoría del emprendedor. Cuadernos de Administración, 20(34), 39-63.
- Tobón, S. (2008), La formación basada en competencias en la educación superior, un enfoque complejo, Universidad Autónoma de Guadalajara, México.
- Torres, F., y Artijas, W. (2015). Emprendimiento Económico: elementos teóricos desde las perspectivas de sistemas y redes . Revista de Ciencias Sociales , 429-441.
- Urbano, D., y Toledano, N. (2008). Invitación al Emprendimiento. Barcelona: UOC.
- Vargas, J.G. (2007). La culturocracia organizacional en México. Edición electrónica gratuita. TextoVeciana completo en <http://www.eumed.net/libros/2007b/301>.
- Valle, I. (2006) Competencias Laborales: Una alternativa de desarrollo *organizacional*, Buenos aires Argentina: Granica

BIBLIOGRAFÍA

- Weinert, F. E. (2004). Concepto de competencia: una aclaración conceptual. En: D. S. Rychen y L. H. Salganik (Eds.), Definir y seleccionar las competencias fundamentales para la vida (pp. 94-127). México: Fondo de Cultura Económica.
- Woo, C. Y., A. C. Cooper, and W. C. Dunkelberg (1988). Entrepreneurial Typologies: Definitions and Implications, in *Frontiers of Entrepreneurship Research*, ed. Bruce A.
- Woodruffe, C. (1993). *Assessment centres: identifying and developing competences*. Londres: Institute of Personnel Management.

APÉNDICE

Apéndice 1A. Instrumento de Medición

*Instituto Tecnológico Superior de Calkiní, en el Estado de
Campeche*

MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA INGENIERÍA, LÍNEA DE INVESTIGACIÓN DESARROLLO DE TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN

OBJETIVO DEL INSTRUMENTO: Recopilar información acerca de la tasa de la actividad emprendedora de los egresados de la carrera de administración 2018- 2019 del ITESCAM a fin de proponer un plan de mejora en el modelo educativo actual y con esto aumentar el interés de los egresados a emprender.

INSTRUCCIONES: Conteste las siguientes tablas siguiendo las indicaciones correspondientes. Esta información es confidencial y se utilizará única y exclusivamente para efectos de estudio. ¡Muchas gracias!

INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

Datos del Encuestado

Nombre:			
Edad:	Sexo: (M) (F)	Fecha de Egreso de la Licenciatura:	
Dirección:		Lugar de Nacimiento:	
Estado Civil:	Teléfono:	Correo:	

Variable: Actividad Emprendedora

Instrucciones: Conteste las siguientes preguntas señalando el inciso que describa su situación actual.

1.- ¿Cuál es tu ocupación actual?	
A)Empleado del Sector Privado	B)Empleado del Sector Público
C) Empresario	C)Independiente
D) Desempleado	
2.- ¿Actualmente tienes alguna propuesta de emprendimiento?	
A)Si	B)No

C) No me interesa	C)No lo he pensado
D) Ya cuento con una empresa	
3.-Si tu respuesta anterior fue Si ¿Cuál es el nivel de desarrollo de tu propuesta de emprendimiento?	
A)Idea de Negocio	B)Plan de Negocio
C) Prototipo	C)Empresa sin formalizar
D) Empresa Constituida	
4.- ¿Consideras el Emprendimiento como una alternativa para el crecimiento financiero?	
A)SI	B)NO
C)No me interesa	C)No he pensado en eso
D)Desconozco del tema	
5.- ¿Has considerado el constituir tu propia empresa en un futuro ?	
A)SI	B)NO
C)Ya cuento con una Empresa	C)No me interesa
D)No se encuentra en mis planes	
6.- Si no respuesta anterior fue negativa ¿Cuál es motivo por el cual no has considerado el emprendimiento como una opción?	
A)Ya cuento con una empresa	B)Falta de recursos económicos
C)No me interesa emprender	C)No tengo conocimiento sobre cómo emprender
D)No se encuentra en mis planes	E) Sí considero emprender en un futuro

Variable: Competencias Emprendedoras

Marque con una "X" en cada una de las siguientes afirmaciones la opción que más describa su ámbito laboral actual. Elija "una sola opción de respuesta" de acuerdo con la siguiente escala. Por favor asegúrese de no dejar ninguna afirmación sin contestar.

TOTALMENTE DE ACUERO	DE ACUERDO	INDEFINIDO	DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO
T	A	I	D	TD

INDICADOR: COMPETENCIAS EMPRENDEDORAS (Palacios (1999))						
#	Oración Descriptiva	T	A	I	D	DA
Espíritu Emprendedor						
7	Actuar por sí mismo antes que las circunstancias te obliguen					
8	Aprovechas oportunidades innovadoras para hacer negocios y obtener recursos					
9	Cuando empiezas una tarea o un proyecto nuevo, recaudas toda la información posible antes de llevarlo a cabo					
Deseo de tener un negocio						
10	Cuándo decides realizar una actividad o negocio, lo haces a pesar de los obstáculos					
11	Es importante para ti invertir a corto plazo para tener ventajas en el largo plazo					
12	Cuando estás haciendo un trabajo para otras personas, te esfuerzas en forma especial por lograr que queden satisfechas con el trabajo					
Experiencia Técnica Previa						
13	Cuentas con los conocimientos para abrir un negocio					
14	C ANEXOS					
15	Cuentas con experiencia para elaborar los productos o brindar los servicios que ofrezco					

Tolerancia al riesgo						
16	Calculas los riesgos intencionadamente cuando inicias alguna actividad					
17	Evalúas todas las alternativas al iniciar una actividad					
18	Te atraen las situaciones que conlleven un reto o un riesgo moderado					
Responsabilidad						
19	Terminas tu trabajo a tiempo					
20	Haces lo que se necesita sin que otros tengan que pedirte que lo hagas					
21	Te importa más la satisfacción del trabajo bien hecho que el dinero que recibirás por ello					
Capacidad de reponerse y aprender						
22	Cuándo te enfrentas a un problema difícil, inviertes tiempo en encontrar una solución lo más convenientemente o adecuadamente posible					
23	Ante un reto u obstáculo haces todo lo necesario o cambias de estrategia para Superarlos					
24	Intentas diferentes maneras de superar obstáculos que se					

	interpongan al logro de tus metas					
Capacidad para trabajar con otros						
25	Haces uso de estrategias para influenciar y persuadir a otros					
26	Te apoyas en personas clave para conseguir tus objetivos					
27	Desarrollas o mantienes una red de contactos de negocios					
Credibilidad						
28	Te pones en su lugar si es necesario para terminar un trabajo					
29	te esfuerzas extraordinariamente para realizar tu trabajo					
30	Te pones en el lugar de tus compañeros si es necesario para terminar un trabajo					
Priorizar						
31	Tienes una visión clara y específica de lo que quieres a largo plazo					
32	Fijas metas y objetivos que tienen significado personal y que implican un reto					
ANEXOS						
33	Mides los objetivos de manera frecuente					
Familia y Negocio						
34	Si en un futuro tuvieras un negocio, pensarías en traspasar el negocio a tus hijos cuando seas anciano					

35	Te importa la imagen que proyectas en la comunidad					
36	Consideras que tener un negocio es un patrimonio familiar					
Cualidades del emprendedor						
37	Haces un seguimiento de tus planes para revisar tus resultados y valorar las nuevas condiciones del entorno					
38	Buscas autonomía del control evitando las reglas y normas de otras Personas					
39	Confías en que puedes tener éxito en cualquier actividad que te propones ejecutar					

Contesta los siguientes cuestionamientos poniendo tu opinión referente a los mismos.

40.- ¿Te consideras capacitado (a) para emprender en este momento un negocio? ¿por qué?

41.- ¿Consideras que el plan de estudio actual del ITESCAM influencio en tu decisión para emprender o no emprender? ¿por qué?

ANEXOS

42.- ¿Qué propones para mejorar el plan de estudio actual del ITESCAM con referencia al emprendimiento?

¿Deseas realizar algún comentario adicional?

¿Deseas realizar algún comentario adicional?

¡Gracias por tu colaboración!