

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA ADVENTISTA

Especialización en gestión del emprendimiento



COMPETENCIAS EMPRENDEDORAS. UNA ESTRATEGIA PARA EL
DESEMPEÑO EXITOSO DE LOS BACHILLERES DE LA INSTITUCIÓN
EDUCATIVA ANTONIO DERKA - SANTO DOMINGO

Preparado por

Rubén Darío Uribe Mejía

Gladys Sánchez Valencia

Medellín, Colombia

2012



CORPORACIÓN UNIVERSITARIA ADVENTISTA

DIVISIÓN DE INVESTIGACIONES Y POSGRADOS

CENTRO DE INVESTIGACIONES EN POSGRADOS DE ADMINISTRACIÓN Y CONTADURÍA

NOTA DE ACEPTACIÓN

Los suscritos miembros de la comisión Asesora del Proyecto de Grado: **“Competencias Emprendedoras. Una Estrategia para el Desempeño Exitoso para los Bachilleres de la Institución Educativa Antonio Derka – Santodomingo”**, elaborado por los estudiantes: RUBÉN DARÍO URIBE MEJÍA Y GLADYS SÁNCHEZ VALENCIA, de la Especialización en Gestión del Emprendimiento, nos permitimos conceptuar que éste cumple con los criterios teóricos y metodológicos exigidos por la División de Investigaciones y Posgrados y por lo tanto se declara como:

Aprobado

Medellín, Mayo 22 de 2012

Esp. Ana Isabel Gutiérrez
Presidenta

Esp. Rubén Vásquez
Secretario

Personería Jurídica según Resolución del Ministerio de Educación No. 8529 del 6 de junio de 1983 / NIT 860.403.751-3

Cra. 84 No. 33AA-1 PBX. 250 83 28 Fax. 250 79 48 Medellín <http://www.unac.edu.co>



CORPORACIÓN UNIVERSITARIA ADVENTISTA

RUBEN

Rubén Darío Uribe Mejía
Estudiante

Gladys Sánchez V.

Gladys Sánchez Valencia
Estudiante

Personería Jurídica según Resolución del Ministerio de Educación No. 8529 del 6 de junio de 1983 / NIT 860.403.751-3

Cra. 84 No. 33AA-1 PBX. 250 83 28 Fax. 250 79 48 Medellín <http://www.unac.edu.co>

CONTENIDO

	Página
CAPITULO I – DEFINICIÓN DEL PROBLEMA.....	1
Introducción	1
Definición del problema.....	1
Justificación	6
Objetivos.....	7
Objetivo general	7
Objetivos específicos.....	7
Delimitaciones.....	8
Limitaciones	8
Hipótesis	9
CAPITULO II - MARCO TEORICO	10
Delimitación conceptual de competencia	10
Delimitación conceptual de emprendimiento	14
Delimitación de competencias emprendedoras	17
CAPITULO III – METODOLOGIA	29
Tipo de investigación	29
La población.....	29

La muestra	29
Método	30
Instrumento	30
Definición y operacionalización de la variable	31
CAPITULO IV – ANALISIS E INTREPRETACION DE RESULTADOS	42
Introducción	42
Elementos visibles	42
Elementos no visibles	43
Descripción de la población observada	44
CAPITULO V- CONCLUSIONES, RECOMENDACIONES E IMPLICACIONES	
.....	61
Conclusiones del estudio	61
Recomendaciones	62
Referencias	63
ANEXOS	66

TABLAS

Tabla 1 Escala de valoración del instrumento.....	31
Tabla 2 Definición competencia conocimiento de si mismo	31
Tabla 3 Definición competencia visión de futuro	33
Tabla 4 Definición competencia motivación de logro	34
Tabla 5 Definición competencia de planificación.....	36
Tabla 6 Definición competencia persuasión.....	37
Tabla 7 Presupuesto.....	41
Tabla 8 Resultados conocimiento de si mismo	46
Tabla 9 Total variable conocimiento de si mismo.....	48
Tabla 10 Resultado variable visión de futuro	49
Tabla 11 Total variable visión de futuro	51
Tabla 12 Resultados variable motivación de logro.....	52
Tabla 13 Total de la variable Motivación de logro	53
Tabla 14 Resultados variable planificación	54
Tabla 15 Total variable planificación.....	56
Tabla 16 Resultados de variable Persuasión.....	57
Tabla 17 Total de la variable Planificación.....	58
Tabla 18 Resultados consolidados	59

ILUSTRACIONES

Ilustración 1 Género	44
Ilustración 2 Edad	45
Ilustración 3 Conocimiento de sí mismo.....	48
Ilustración 4 Visión de futuro.....	51
Ilustración 5 Motivación de logro.....	54
Ilustración 6 Planificación	56
Ilustración 7 Persuasión	59
Ilustración 8 Consolidado competencias emprendedoras	60

RESUMEN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Corporación Universitaria Adventista
Facultad de Ciencias Administrativas y contables
Especialización en Gestión del emprendimiento

COMPETENCIAS EMPRENDEDORAS. UNA ESTRATEGIA PARA EL
DESEMPEÑO EXITOSO DE LOS BACHILLERES DE LA INSTITUCIÓN
EDUCATIVA ANTONIO DERKA - SANTO DOMINGO

Rubén Darío Uribe Mejía

Gladys Sánchez Valencia

Asesores:

Esp. Rubén Darío Vásquez Estrada

Mg. Carlos Alberto Ospina Echavarría

22 de mayo de 2012

Problema

La presente investigación pretende analizar las competencias emprendedoras que consideran haber adquirido en su proceso de formación los bachilleres del colegio Antonio Derka - Santo Domingo proporcionando un diagnostico acerca de las competencias del emprendedor, y la percepción de los estudiantes acerca del dominio que ellos creen tener en las competencias emprendedoras consideradas en el colegio.

La investigación en la Institución Educativa Antonio Derka - Santo Domingo permite conocer las debilidades y fortalezas respecto a las competencias de emprendimiento que poseen los estudiantes de grado once, bachilleres 2011, esto va a permitir establecer una línea de base, para formular planes de mejoramiento institucional que impliquen revisión del plan de estudios, reestructuración de áreas, desarrollo de competencias emprendedoras desde los grados inferiores (preescolar) hasta los grados superiores (bachilleres) como lo plantea la ley 1014 del 2006. Esta investigación también puede servir de referente para otras instituciones educativas de la Comuna 1 de Medellín con una situación parecida con un efecto multiplicador en otras comunas, y beneficiando a la ciudad Medellín y por ende al país Colombia.

Metodología

Esta investigación tiene un enfoque cuantitativo por cuanto pretende analizar el objeto de estudio, en una forma objetiva y utilizando la estadística. Se define como un tipo de investigación que utiliza métodos totalmente estructurados o formales, realizando un cuestionamiento a través de preguntas principalmente cerradas y concretas para explorar y entender las motivaciones y comportamientos

de individuos. Por su extensión en el tiempo, esta investigación es vertical, porque se realiza en un momento determinado y por única vez. También es de campo, ya que los datos se recolectarán directamente en el ambiente empresarial, en el cual suceden. La información se obtuvo a través de un cuestionario, el cual tuvo índices de confiabilidad del 90% y un error de estimación del 5%; fue aplicado a los estudiantes de último año del bachillerato de la Institución Educativa Antonio Derka-Santo Domingo.

El análisis de la información se realizó utilizando técnicas de estadística descriptiva tales como frecuencia, media, desviación estándar y porcentaje.

Resultados

La principal conclusión es que los estudiantes de la institución educativa Antonio Derka – Santo Domingo consideran que las competencias emprendedoras analizadas las tienen en un proceso de desarrollo. El orden de competencias de mayor a menor desarrollo según los estudiantes es: Motivación de logro, planificación, conocimiento de sí mismo, persuasión y visión de futuro.

Los estudiantes consideran las competencias relacionadas con la motivación de logro la tienen desarrollada en la mayoría, las competencias relacionadas con la visión de futuro son las que menos tiene desarrolladas.

Teniendo en cuenta las opiniones de los estudiantes de grado once a los que les fue aplicada la encuesta, se puede concluir el buen trabajo que ha venido realizando la Institución Educativa Antonio Derka - Santo Domingo en cuanto al tema de emprendimiento.

CAPITULO I – DEFINICIÓN DEL PROBLEMA

Introducción

Incluir la formación por competencias en los estudiantes constituye uno de los elementos básicos para mejorar la calidad de la educación; por tanto, es un esfuerzo que debe quedar consignado en el plan de mejoramiento de cada institución educativa. Se requiere de un enfoque que dé paso a una educación más integradora, que articule la teoría y la práctica, y garantice aprendizajes aplicables a la vida cotidiana.

El presente estudio pretende analizar las competencias emprendedoras que consideran haber adquirido en su proceso de formación los bachilleres del colegio Antonio Derka Santo Domingo proporcionando un diagnóstico acerca de las competencias del emprendedor, y la percepción de los estudiantes acerca del dominio que ellos creen tener en las competencias emprendedoras consideradas en el colegio.

Definición del problema

En el ámbito educativo surgen preguntas como: la formación que reciben los alumnos ¿es adecuada para satisfacer las demandas y realidades del ámbito ocupacional para el cual orienta la preparación recibida?; ¿cómo preparar a los egresados para que actúen del modo más competente en el ámbito ocupacional?

En un escenario global, surge la inquietud de conocer ¿cuáles son las competencias emprendedoras más adquiridas y por ende aplicadas por los bachilleres en el ejercicio laboral?, y ¿cuáles competencias laborales perciben los

bachilleres que tienen más desarrolladas, o en cuáles se sienten más fuertes los estudiantes del bachillerato?, para así poder contrastar la realidad con la percepción.

En un contexto de la empresa, en la actualidad el trabajo se caracteriza por que las actividades están controladas por el trabajador, el trabajo está orientado a la solución de problemas, se encuentra controlado por objetivos y se privilegia la creatividad y cooperación (Salcedo, 2004).

Debido a las estructuras cambiantes, flexibles y complejas, existe un requerimiento creciente de equipos de trabajo. La experiencia del país muestra que los jóvenes necesitan mejores herramientas conceptuales y metodológicas que les posibiliten desempeñarse con éxito en su quehacer laboral y una propuesta educativa que los prepare para enfrentar con seguridad el desafío, y la responsabilidad de ser productivos para sí mismos y para quienes los rodean. Esta necesidad se acrecienta en la actualidad cuando los cambios sociales, económicos, culturales y tecnológicos plantean cada día nuevas exigencias al mundo productivo.

En este contexto, las características de los empleados requeridos por las empresas también han cambiado notablemente. Los buenos empleados dominan no sólo los conocimientos teóricos y técnicos propios de la disciplina, sino que deben poseer también capacidades de liderazgo, segundo idioma, investigación, comunicación, trabajo en equipo, resolución de conflictos humanos, iniciativa empresarial, entre otros.

En la encuesta realizada por el SISBEN afirma que en la Comuna 1, 36.745 personas se encuentran sin estudio, 16.677 han estudiado hasta primero o segundo, 19.937 hasta tercero o cuarto, 18.448 hasta el grado quinto, 14.271 hasta sexto y séptimo, 28.994 hasta octavo y noveno y 13.841 hasta décimo y

once. Según el nivel de estudios alcanzados se encuentran los siguientes datos: 36.745 no han alcanzado ningún nivel de escolaridad, 69.579 la primaria, 41.723 secundaria o bachillerato, 419 técnica o tecnológica, 413 superior o universitaria y 34 postgrado, información que fundamenta la intención del Plan de Desarrollo de ejecutar un proyecto que brinde cobertura en educación gratuita a toda la población de la comuna desde el preescolar, hasta la universidad y los postgrados. (Encuesta Calidad de Vida, municipio de Medellín 2010)

Se estima que el desempleo en la Comuna 1, Popular asciende a 17.77%, que se suma a un 65.77% de la población que se reporta como trabajadora independiente, reflejando altos niveles de informalidad e inestabilidad laboral. Esta situación de precariedad en el empleo explica que los ingresos percibidos por el 65.74% de la población empleada, están por debajo de un salario mínimo mensual, el 76% de las familias sobreviven con un salario mínimo de las cuales el 39% de la población corresponde a mujeres cabezas de familia. (Comuna 1, Plan local de desarrollo 2006- 2016. (2007)

La Institución educativa Antonio Derka - Santo Domingo, como nueva institución y colegio de calidad, se inicia con la idea del entonces alcalde de Medellín doctor Sergio Fajardo Valderrama, hoy gobernador de Antioquia, quien con su programa bandera "Medellín la más educada" pretende a través de la educación generar cambios positivos en la ciudad. Con esta intención y con conceptos claros de equidad, se pretende que todos los niños y jóvenes de la Comuna 1, tengan las mismas oportunidades que otros de estratos más altos.

Esta Institución, Antonio Derka - Santo Domingo fue creada por resolución 04907 de mayo 6 del 2008 y recoge la historia de las instituciones Antonio Derka y

Santo Domingo Savio con su sede Carpinelo Amapolita. La Institución Educativa ofrece desde todas sus sedes los niveles de preescolar, primaria, secundaria y media, con las modalidades de Biotecnología en convenio con el politécnico Jaime Isaza Cadavid; Redes, Producción y Sistemas, en convenio con el Instituto Tecnológico Metropolitano (ITM).

Tomando como base la Ley 1014 de 2006 de fomento a la cultura del emprendimiento, que busca promover el espíritu emprendedor en todos los estamentos educativos del país, en pro de fomentar y desarrollar la cultura del emprendimiento y la creación de empresas, además de su carácter de obligatoriedad en el Artículo 13 de la presente ley. Se hace importante para la Institución Educativa Antonio Derka – Santo Domingo formar en sus educandos las competencias básicas, laborales, ciudadana y empresariales desde la básica primaria hasta la básica secundaria y la educación media técnica.

La tendencia creciente de globalización e internacionalización, de innovación tecnológica, del cambio acelerado e impredecible y de la obsolescencia del conocimiento, han generado un significativo impacto en el ámbito empresarial así como en las instituciones educativas. Esto conlleva a que ambas partes tengan que buscar desarrollar en empleados y estudiantes nuevas competencias tendientes a hacer frente a la sociedad del conocimiento.

Ante estos nuevos paradigmas que combinan la eficiencia operativa con la calidad de vida, innovación y sustentabilidad de las organizaciones, se requiere actualizar y desarrollar nuevas competencias en los egresados, que no solo faciliten sus posibilidades de inserción y permanencia en el mercado del trabajo, sino que les permitan transferir su competencia a otros campos.

Es muy probable que en la práctica, los académicos estén incentivando no solamente la adquisición de conocimiento por parte de los alumnos, sino también el desarrollo de otras capacidades; sin embargo ante la inexistencia de una intencionalidad expresa en los planes de estudios, resulta tremendamente difícil la evaluación de tales capacidades, en consecuencia, difícilmente se puede asegurar que los planes de estudio cumplen realmente con estos objetivos.

Gould (1997) considera que las instituciones educativas deben modificar sus currículo y métodos de enseñanza ya que los nuevos conocimientos y tecnologías han generado la necesidad de nuevos perfiles profesionales y que tanto el sector empresarial como las instituciones de educación deben establecer una estrecha colaboración para efectuar estas modificaciones.

Ante estos problemas que ha generado la era del conocimiento, surgió una pregunta básica de investigación que es la siguiente:

¿Cuáles son las competencias emprendedoras que consideran haber adquirido en su proceso de formación los estudiantes de la media técnica del colegio Antonio Derka - Santo Domingo de Medellín?

Justificación

El presente estudio pretende analizar las competencias emprendedoras que consideran haber adquirido en su proceso de formación los estudiantes de la media técnica del colegio Antonio Derka – Santo Domingo y su concordancia con las propuestas por la ley proporcionando un diagnóstico acerca de las competencias del emprendedor, y la percepción de los estudiantes acerca del dominio que ellos creen tener en las competencias emprendedoras.

Con este trabajo de investigación los profesores conocerán cuáles son las competencias emprendedoras más adquiridas por sus estudiantes, y contarán con propuestas concretas para fortalecer la instrucción de las competencias valoradas en su área; las instituciones educativas de la Comuna 1 que al tener un diagnóstico podrán actualizar los planes de estudio hacia el enfoque de competencias emprendedoras, conducirá a generar egresados acordes con la era del conocimiento.

En una sociedad capitalista como la colombiana, en donde cada quien trata de generar recursos, de crear su propia empresa, toma relevancia la investigación sobre las competencias de emprendimiento con las que egresan los estudiantes de la Institución Educativa Antonio Derka - Santo Domingo a enfrentar un mundo cada vez más competitivo y globalizado.

Para nadie es desconocida la posición que tiene el país en cuanto a emprendimiento, tecnología e innovación cuando se compara con países como Estados Unidos, Japón, China, entre otros.

La investigación en la Institución Educativa Antonio Derka - Santo Domingo permite conocer las debilidades y fortalezas respecto a las competencias de emprendimiento que poseen los estudiantes de grado once, bachilleres 2011, esto

va a permitir establecer una línea de base, para formular planes de mejoramiento institucional que impliquen revisión del plan de estudios, reestructuración de áreas, desarrollo de competencias emprendedoras desde los grados inferiores (preescolar) hasta los grados superiores (bachilleres) como lo plantea la ley 1014 del 2006. Esta investigación también puede servir de referente para otras instituciones educativas de la Comuna 1 de Medellín con una situación parecida con un efecto multiplicador en otras comunas, y beneficiando a la ciudad Medellín y por ende al país Colombia.

Objetivos

Objetivo general

Determinar las competencias emprendedoras que los estudiantes de la Comuna 1 de Medellín de último año de Bachillerato en la Institución Educativa Antonio Derka - Santo Domingo consideran haber adquirido en su proceso de formación durante el año 2011.

Objetivos específicos

1. Identificar cuáles son las competencias que los estudiantes consideran haber adquirido en la Institución Educativa Antonio Derka - Santo Domingo.
2. Reconocer las competencias que se deben fortalecer y mantener en la Institución Educativa Antonio Derka - Santo Domingo.

Delimitaciones

Las delimitaciones planteadas por los investigadores como fronteras del trabajo de investigación son:

1. La población objeto de estudio de esta investigación está constituida por los alumnos del grado once de la Institución Educativa Antonio Derka – Santo Domingo de la ciudad de Medellín.
2. El tiempo asignado para realizar esta investigación es de un año académico iniciándose en marzo de 2011 y culminando en mayo de 2012.
3. Como fuentes de información utilizaremos documentos académicos de reconocidos autores tales como, fuentes bibliográficas, hemerográficas o archivísticas; la primera se basa en la consulta de libros, la segunda en artículos o ensayos de revistas y periódicos, y la tercera en documentos que se encuentran en las bases de datos Ebsco y Wilson Web.

Limitaciones

Las limitaciones de esta propuesta de investigación son las siguientes:

El tiempo necesario para poder realizar la investigación por trabajo, carga académica y vida familiar de los investigadores.

Con respecto a la perspectiva de la PERCEPCIÓN en la aplicación del cuestionario (es decir, como se perciben los estudiantes de último año del bachillerato con respecto a las competencias emprendedoras evaluadas), se presenta lo que en investigaciones educativas se denomina desventaja de la deseabilidad social, es decir, la tendencia de los evaluados a mostrar una imagen favorable de sí mismos.

Hipótesis

La hipótesis propuesta por los investigadores es la siguiente:

Los estudiantes de la Institución Educativa Antonio Derka - Santo Domingo del grado once perciben que han desarrollado competencias emprendedoras durante su formación escolar.

CAPITULO II - MARCO TEORICO

Delimitación conceptual de competencia

Según el diccionario de la Real Academia Española el concepto competencia posee un doble significado. En primer lugar, competencia, del latín “competencia”, que significa competir. En este sentido, se encuentran con las siguientes acepciones: disputa o contienda entre dos o más personas sobre algo; competencia como oposición o rivalidad entre dos o más que aspiran a obtener la misma cosa; la tercera acepción se refiere a la situación de empresas que rivalizan en un mercado ofreciendo o demandando un mismo producto o servicio; también como persona o grupo rival; por último, como competición deportiva.

El segundo significado ha dado lugar al sustantivo competente y da lugar a tres acepciones: competencia como incumbencia; como pericia, aptitud, idoneidad para hacer o intervenir en un asunto determinado y como atribución legítima a un juez u otra autoridad para el conocimiento o resolución de un asunto.

Como se puede ver, el término competencia posee múltiples acepciones que denotan acciones y aspectos diferentes que van desde una disputa o rivalidad, a la incumbencia o aptitud - capacidad de un sujeto para hacer algo. Por lo que se hace necesario proceder a cierta clarificación conceptual.

Así, desde el punto de vista etimológico, se observa como guardan relación entre sí todas las acepciones del concepto competencia, ya que éste, junto a “competente” y competidor”, son términos derivados del verbo castellano “competir”. Corominas (2003: 163) establece que el vocablo “competir”, entendido como “contender aspirando a una misma cosa”, fue tomado del latín *competere* en el siglo XV que significaba, ir al encuentro una cosa de otra, así como “pedir en

competencia” o “ser adecuado, pertenecer”. Tiene el mismo origen “competere” que denota “pertenecer, incumbir”. Posteriormente, aparecieron los derivados “competente”, a principios del siglo XV, entendido como “adecuado”, “apto”; y “competencia” que surge sobre finales del siglo XVI.

Estos dos verbos en castellano: “competir” y “competere”, que aún viniendo de un mismo verbo latino: “*competere*” se diferencian sustantivamente. No obstante, ambos verbos dan lugar al sustantivo “competencia” lo que dificulta enormemente su comprensión, pudiendo dar lugar a posibles confusiones.

Junto a la dificultad y falta de unanimidad a la hora de conceptualizar las competencias, se añade otro problema derivado de una utilización imprecisa del mismo. Rychen y Salganik (2006), tras revisar una serie de investigaciones (Oates, 2003; Trier, 2003; Weinert, 2001; citado en Rychen y Salganik, 2006:73), dan de manifiesto la falta de rigor y consistencia en el uso de términos relacionados con la competencia, resaltando la existencia de una tendencia a utilizar términos tales como habilidad, cualificación, competencia y alfabetismo, ya sea de un modo impreciso o indiscriminadamente, para describir aquello que se debe aprender, saber, o ser capaz de llevar a cabo con éxito en la escuela, en el lugar de trabajo o en la vida social.

Conscientes de la importancia de establecer las diferencias semánticas y conceptuales oportunas entre significados, que aún guardando relación entre sí, no se puede confundir y utilizar indistintamente como sinónimos; procedemos a su clarificación, distinguiendo entre: aptitudes, rasgos de personalidad y competencias.

Una diferencia evidente entre “aptitudes” y “rasgos de personalidad” es señalada por la profesora Claude Lévy-Leboyer (2003:39) al considerar que estos

dos términos 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 que afecta a la puesta en práctica integrada de aptitudes, rasgos de personalidad y también conocimientos adquiridos para cumplir bien una misión compleja en el marco de la empresa.

Así pues, hay una relación entre competencias, aptitudes y rasgos de personalidad, pero con un importante matiz, las competencias son algo más que características individuales dado que también hacen alusión a los conocimientos adquiridos por los sujetos a través de la experiencia.

Asimismo, están vinculadas a una tarea o a una actividad determinada, es decir, que requieren de la práctica del trabajo real para ser desarrolladas. En este sentido, Lévy-Leboyer (2003:43) afirma que “las aptitudes y los rasgos de personalidad se definen como diferencias entre los individuos, mientras que las competencias están estrechamente ligadas a las actividades profesionales y, más concretamente, a las misiones que forman parte de un puesto”.

Por tanto, para Lévy-Leboyer, el concepto de competencias, está asociado “al análisis de las actividades profesionales y al inventario de lo que es necesario para cumplir perfectamente las misiones que aquéllas implican”, se adquieren con la práctica real en el puesto de trabajo, a través de la experiencia; de ahí que estén ligadas a la actividad profesional.

En esta misma línea, Woodruffe (1993) mantiene que para poder hablar de competencias hay que hacer referencia a una misión determinada, o lo que es lo mismo, que para ser considerado competente es preciso ejecutar perfectamente las misiones requeridas por la actividad profesional.

Pereda y Berrocal (2001) también establecen esa diferenciación entre aptitudes y rasgos de personalidad por un lado y competencias, por otro. Para estos autores, los dos primeros conceptos aluden a aspectos que permiten diferenciar a las personas entre sí, lo que Lévy-Leboyer (2003) señalaba como características individuales; existiendo una diferencia fundamental con respecto a las competencias: y es que estos aspectos subyacen a las conductas, es decir, que están detrás de los comportamientos observables de los sujetos. Sin embargo, las competencias apuntan a los comportamientos que se llevan a cabo cuando se ponen en práctica los conocimientos, aptitudes y rasgos de personalidad.

Lo expuesto muestra que las competencias no son algo innato, sino que se pueden adquirir por medio de la experiencia y la praxis real en un puesto de trabajo. Por lo tanto, se afirma educables, que se pueden enseñar y, por ende, aprender y desarrollar.

Llegados a este punto, se hace una primera aproximación al concepto de competencias al afirmar que éstas hacen referencia a características individuales (aptitudes y rasgos de personalidad) que puestas en práctica facilitan la adquisición de conocimientos, por medio de experiencias reales significativas, dando lugar a comportamientos observables que permiten resolver con éxito las misiones o tareas que requiere un determinado puesto de trabajo.

Los rasgos individuales forman parte de las competencias, pero la experiencia personal y social en contextos reales es un elemento fundamental para que las competencias puedan desarrollarse. Lo cual indica dos cosas, por un lado, que las competencias son fruto de una construcción social y que, por tanto, los sujetos pueden ser educados y formados en ellas y por otro, que no dependen solamente de

una percepción individual, sino que existen en un contexto social y personal más amplio, por lo que pueden ser analizadas a partir de los comportamientos observables de los sujetos cuando resuelven satisfactoriamente las misiones concretas de un puesto de trabajo.

Hasta ahora se ha acercado al concepto de competencias exclusivamente desde el ámbito laboral, asociado al buen desempeño dentro de una actividad productiva. Sin embargo, el estudio de las competencias se ha llevado a cabo también desde otros como el educativo o el social. Esto indica que las competencias trascienden lo productivo-laboral.

Es aquí donde cobra sentido el concepto de competencias emprendedoras, pues se aborda el término “competencias” desde una perspectiva holística y no sólo desde una visión economicista.

Delimitación conceptual de emprendimiento

En el año 1803 el economista francés Jean Baptista Say dio a conocer la primera diferenciación entre los términos empresario y capitalista afirmando que “el empresario es el agente que reúne y combina los medios de producción (recursos naturales, recursos humanos y recursos financieros) para constituir un ente productivo, y encuentra en el valor recibido de los productos, la recuperación del capital que el emplea, de los gastos en que incurre y de la utilidad que busca. Es el punto de apoyo sobre el cual gira todo el negocio. Para ser exitoso debe tener juicio, perseverancia y un conocimiento tan bueno del mundo como del negocio. Debe poseer el arte de la superintendencia y de la administración” (Varela, 2001).

Por otro lado, en el año 1934, Joseph Schumpeter afirmó que la función del empresario es “cambiar el esquema de producción usando una tecnología no tratada para elaborar un nuevo bien, o produciendo un producto viejo en una nueva forma, o abriendo una nueva fuente de oferta de materiales, o un nuevo punto de venta o reorganizando una industria” (Varela, 2001).

De estas dos afirmaciones se puede concluir que el empresario es el principal agente y el actor fundamental de las actividades de producción, capaz de vencer las dificultades presentadas por el entorno diariamente.

Esto también se puede evidenciar según las afirmaciones realizadas por Arthur Cole en 1959 “Ser empresario es la actividad personal de un individuo o grupo de individuos que toman la iniciativa, mantienen y crecen una unidad de negocio orientada a la producción y distribución de bienes y servicios” (Varela,2001)., David McClellan en 1961 “El empresario es alguien que ejerce control sobre los medios de producción y produce más de lo que consume con el fin de venderlo para lograr un beneficio propio”. Peter F. Drucker en 1964 “El trabajo del empresario es la maximización de oportunidades y que, por lo tanto, su función básica es determinar qué actividades deben ser realizadas (eficacia), más que el efectuar las actividades bien hechas (eficiencia) que es la labor fundamental de los gerentes; y que se deben concentrar los recursos y los esfuerzos mas en esas oportunidades empresariales que en los problemas gerenciales” (Varela,2001).

En 1974 Drucker retornó con el tema y afirmó que la función del empresario es lograr que el negocio de hoy, y especialmente el exitoso, permanezca exitoso hoy y en el futuro transformándolo en un negocio diferente. Dice: “el empresario tiene que reorientar recursos de área de resultados bajos o decrecientes a áreas con

potencialidad de resultados altos o crecientes. Tiene que abandonar el pasado y declarar obsoleto lo que ya existe y se conoce. Tiene que crear el mañana”

En el año 1986, se empezó a relacionar el concepto de empresario al de innovador ya que las empresas que crean nuevos productos y procesos son llamadas innovadoras debido a que crean un valor agregado que las hace diferentes. En ese mismo año, Peter Drucker siguió analizando al empresario innovador basándose en la teoría económica y social que expresa el término cambio “como algo normal y saludable y que cree que la tarea más importante de la sociedad y de la economía es hacer algo diferente” (Varela,2001).

De esta forma se fue desarrollando el concepto de emprendimiento y se ve más a fondo en el campo empresarial logrando que las personas se instruyeran y capacitaran para poder aportar a sus empresas los conocimientos que los llevarían al éxito y a la mejora continua en la toma de decisiones. En el año 1990, Batty afirma que “el éxito empresarial requiere un catalizador que él llama mente empresarial y caracterizó esta última como la actitud poco compasiva pero no feroz; confianza en la intuición pero también en la racionalidad; capacidad de pensar táctica como estratégicamente; actitud que promueve la acción en el momento oportuno, usualmente basado en información incompleta; conjunto mental que integra muchos hechos en un plan de acción; actitud que en definitiva indica: no vine solo a jugar, vine a ganar” (Varela,2001).

Fue en 1997 que empieza a surgir y a adquirir importancia el término “emprendedor” como tal. Autores como Veciana afirman que “Existen los empresarios, hombre o mujeres, que crean empresas, puesto de trabajo y riqueza;

personas que reúnen cualidades que son menos comunes que las necesarias para seguir instrucciones de otros.” (Varela,2001).

En 1999, Timmons, afirmó que “El espíritu emprendedor (*entrepreneurship*) es una forma de pensar, razonar y actuar que se basa en una obsesión por la oportunidad, en un enfoque holístico, en un liderazgo balanceado. Resultando de la creación, crecimiento, realce, realización y renovación de valor no solo para los propietarios sino para todos los implicados sean ellos proveedores, socios, clientes, empleados, comunidad y gobierno”

La Ley 1014 de 2006 define emprendimiento como “una manera de pensar y actuar orientada hacia la creación de riqueza. Es una forma de pensar, razonar y actuar centrada en las oportunidades, planteada con visión global y llevada a cabo mediante un liderazgo equilibrado y la gestión de un riesgo calculado, su resultado es la creación de valor que beneficia a la empresa, la economía y la sociedad”.

Por último en 1999 el *Global Entrepreneurship Monitor* definió al emprendedor como: “persona o grupo de persona capaces de percibir la oportunidad y de tomar los riesgos existentes para abrir nuevos mercados, diseñar nuevos productos y desarrollar procesos innovativos” (Varela, 2001).

Delimitación de competencias emprendedoras

Autores reconocidos internacionalmente identifican las siguientes competencias emprendedoras a desarrollar en los estudiantes: Competencia para comunicarse de manera efectiva, competencia para la toma de decisiones bajo incertidumbre, competencia para la resolución de problemas, trabajo en equipo, ver oportunidades donde otros ven problemas, competencia para la conformación de

redes, tolerancia a la ambigüedad y a la incertidumbre, orientación al logro y a las oportunidades, competencia para asumir riesgos, resiliencia, locus de control interno alto, creatividad, autonomía, perseverancia, iniciativa, pensamiento crítico, y competencia para la negociación.

De acuerdo con Gibb (2005), la competencia para comunicarse de manera efectiva es decisiva en el proceso emprendedor. Un emprendedor debe tener la habilidad para establecer lazos íntimos y satisfactorios con otras personas, manejar las emociones, entendidas como el núcleo de las buenas relaciones interpersonales. Debe tener conciencia de sus propios sentimientos, manejarlos en pro de un beneficio mutuo, ser capaz de leer las emociones de los otros, así como entender su impacto en la comunicación y la acción, y tener la pericia de utilizar esta habilidad en la gestión y direccionamiento de su emprendimiento. Dentro de los logros del emprendedor, se encuentra el construir relaciones cercanas con otros y disfrutar del compañerismo mutuo. (Timmons, 2007).

Gibb (2005) también presenta como competencia fundamental del emprendimiento la capacidad para tolerar y sobrellevar la ambigüedad e incertidumbre generada por el día a día; así como la capacidad de tomar decisiones bajo dichas condiciones. Los emprendedores, se ven estimulados y favorecidos por la adversidad, pues los confronta como trabajadores, consumidores, y miembros de familia y de una comunidad. Deben ser flexibles para poder enfrentar la incertidumbre y complejidad de la vida moderna, haciendo uso de respuestas emprendedoras para asumir los desafíos.

Simmons (2007) habla acerca de cómo los constantes cambios introducen ambigüedad y estrés en cada momento del emprendimiento; los trabajos son

indefinidos y cambian continuamente, los clientes y compañeros de trabajo son nuevos, y las sorpresas y adversidades son inevitables. En este contexto, los emprendedores saben manejar las paradojas y contradicciones, generalmente se sienten cómodos con el conflicto, tienden a maximizar el buen rendimiento producto del estrés, y a minimizar las reacciones negativas frente a la frustración y el agotamiento.

Sarasvathy (2001), afirma que un emprendedor generalmente comienza con tres tipos de recursos: quién es (rasgos, gustos, habilidades), qué sabe (educación, formación, competencias, experiencia), y a quién conoce (redes sociales y profesionales); a partir de lo cual comienza a imaginar e implementar posibles efectos que puede generar, pasando generalmente a la acción sin planeación detallada. Los planes son hechos y deshechos, revisados y transformados a través de la acción y la interacción con los otros en el día a día. Para los emprendedores, las sorpresas no son desviaciones del camino, lo inesperado es la materia de la experiencia emprendedora y transformar lo impredecible en algo trivial es dominio especial de ellos.

El ejercicio del emprendimiento, requiere igualmente la competencia para la resolución de problemas. El emprendedor tiene la habilidad de encontrar diferentes alternativas para la solución de problemas y el logro de los objetivos. Generalmente, hace uso de un razonamiento factual, el cual no comienza con un logro específico sino con un determinado conjunto de medios y recursos, permitiéndole a los objetivos emerger en el tiempo, de acuerdo a su imaginación y aspiraciones. Este tipo de razonamiento es fundamentalmente creativo y requiere de imaginación, espontaneidad, toma de riesgos y capacidad de persuasión. (Sarasvathy, 2001). De

acuerdo con Gibb (2005), el mejor campo de aprendizaje para el emprendedor es aquel que le permite aprender a través del proceso de resolución de problemas, la identificación y toma de oportunidades, la experimentación y creación, el cometer errores, en general, “haciendo”. La competencia para el trabajo en equipo es una competencia igualmente importante para el emprendedor. Sarasvathy (2001), expone cómo el emprendedor está continuamente creando el futuro, por lo que necesita trabajar con una gran variedad de personas por largos periodos de tiempo, con quienes debe sobreponerse a los fracasos para alcanzar sus logros. El emprendedor, en la fase de consolidar su equipo debe encontrar y liderar a las personas correctas, es esto una de las claves para crear, fortalecer y hacer prosperar un emprendimiento.

Ver oportunidades donde otros ven problemas, otra de las competencias esencialmente emprendedoras, incluye como afirma Gibb (2005), aprender a adaptarse rápidamente a las necesidades y demandas del medio, permitiéndose cometer errores y aprender de ellos. De acuerdo con Sarasvathy (2001), el emprendedor asume que las sorpresas no son negativas en sí mismas, las considera un incentivo y aporte para su emprendimiento, es decir, el emprendedor tiene la habilidad de convertir lo inesperado e imprevisto en algo provechoso y rentable. Apoyando esta perspectiva, Timmons (2007) afirma que los emprendedores exitosos se encuentran obsesionados con la oportunidad más que con las recompensas económicas, la imagen o las apariencias. Están constantemente pensando sobre nuevas ideas de negocio al observar tendencias, identificar patrones y lograr conectar las piezas para darle forma a un emprendimiento exclusivo y único. Los emprendedores, se apoyan fuertemente en sus experiencias pasadas para hacer

surgir nuevas ideas, tienen la determinación para encontrar maneras ingeniosas de crear, moldear y reconocer oportunidades que no son solo “una buena idea”; siendo esto una habilidad que se puede aprender y adquirir.

Gibb (2005), afirma que el emprendedor debe contar con la competencia para la conformación de redes sociales significativas y promover el contacto personal como base para la construcción de la confianza. Su éxito depende en gran medida de las personas que conoce, por lo que debe aprender a relacionarse con los grupos de interés, y saber de cada uno de ellos en cada etapa del desarrollo de su emprendimiento, teniendo en cuenta los aspectos esenciales para que éste se fortalezca y prospere.

Timmons (2007), afirma que los emprendedores deben tener la capacidad para congrega y alinear grupos de personas, cuya cooperación puede ser necesaria para la creación de grupos de trabajo y alianzas, que entiendan y validen la visión y estrategia del emprendimiento. Así, Sarasvathy (2001) afirma que los emprendedores construyen sociedades estratégicas en lugar de hacer análisis competitivos; pues la cantidad de redes sociales que tenga el emprendedor, va a determinar los mercados de los que será parte en un futuro.

Para Kirby (2004), la orientación al logro y a las oportunidades, corresponde a la fuerte necesidad que presenta el emprendedor hacia la consecución del logro y la posibilidad de alcanzar el éxito, así como a la habilidad para identificar oportunidades y hacerlas realidad. Esta necesidad lo motiva a buscar y escoger situaciones caracterizadas por la responsabilidad individual, la asunción de riesgos moderada, el conocimiento de los resultados de una decisión, la actividad original e innovadora y

la expectativa por futuras posibilidades. Emprendedores con una fuerte orientación al logro ejercen un considerable esfuerzo y persisten ante problemas y dificultades.

De la misma manera, Timmons (2007) habla de la necesidad de los emprendedores por destacarse y sobresalir, unido al deseo de la consecución de logros que sean mensurables. De acuerdo con él, los emprendedores compiten contra estándares impuestos por ellos mismos, se fijan metas realistas y desafiantes, y les gusta recibir retroalimentación con el objetivo de mejorar su desempeño. El emprendedor es una persona visionaria, que participa de la rutina día a día con el fin de alcanzar un objetivo a largo plazo, generalmente apasionado y no atraído exclusivamente por ingresos económicos. De igual forma, Kirby (2004) manifiesta que la competencia para asumir riesgos es la capacidad que tiene el emprendedor de tolerar situaciones de ambigüedad e incertidumbre, permitiéndole estar más dispuesto a asumir riesgos moderados que otros actores de la sociedad, gracias al desarrollo de su creatividad, la confianza en sí mismo, y su tendencia a minimizar el riesgo.

De acuerdo con Grotberg (1995) retomado por Acevedo & Mondragón (2006), la resiliencia es “la capacidad humana universal para hacer frente a las adversidades de la vida, superarlas e incluso ser transformado por ellas”. Las investigaciones en el tema han demostrado la existencia de tres fuentes principales de apoyo que promueven en los seres humanos la resiliencia: los atributos personales, los apoyos del sistema familiar y aquellos provenientes de la comunidad. (Acevedo & Mondragón, 2006:49 citando a OPS, 1997; OPS, 1998). De acuerdo con los autores (2006), la resiliencia puede ser vista como un proceso interactivo entre posibilidades medioambientales y factores individuales, promovido por relaciones de

apoyo; desde esta perspectiva la resiliencia se comprende como un proceso relacional en los ambientes familiares y educativos, siendo éstos contextos privilegiados para la promoción de la resiliencia y el desarrollo de competencias que protejan de las adversidades.

En este sentido, Gibb (2005) expone, como otra de las competencias emprendedoras la resiliencia, es decir la capacidad para ser flexible, sobreponerse a las diferentes situaciones que se presenten, superar obstáculos, y ser capaz de proteger la propia integridad bajo presión. De acuerdo con Timmons (2007) la resiliencia debe ser una competencia desarrollada por los emprendedores, quienes deben ser flexibles para poder enfrentar el alto nivel de incertidumbre e índice de cambio que caracteriza a los nuevos emprendimientos, y lograr responder rápida y efectivamente, aprendiendo de las experiencias de fracaso y derrota, aspecto fundamental del proceso de aprendizaje.

Acevedo & Mondragón (2006) afirman que “la resiliencia es un atributo que se desarrolla en el tiempo, y que puede ser promovido y aprendido por todos. Las escuelas como contexto cultural privilegiado para el aprendizaje de la vida, por un lado, pueden mitigar factores considerados de riesgo para el desarrollo de problemas psicológicos, académicos y sociales en los estudiantes y, por otro lado, para construir la resiliencia en los mismos, promoviendo condiciones medioambientales que fomenten las relaciones sociales, las expectativas elevadas sobre el desempeño y las posibilidades en la vida y donde se otorguen verdaderas oportunidades de participación”.

El locus de control interno alto, entendido como la capacidad del sujeto para controlar sus propias emociones y reacciones, sin representar la anulación de las

emociones, sino un control sobre la aparición e intensidad de las propias respuestas emotivas, es de acuerdo con Kirby (2004), otra de las competencias fundamentales del emprendedor.

Un emprendedor se caracteriza por un alto locus de control interno, en tanto considera que la orientación y consecución de sus logros depende de su propio comportamiento y características individuales. Gibb (2005) expone cómo la persona emprendedora debe creer y saber que las recompensas provienen de sus propios esfuerzos y compromiso hacia el trabajo, y por ende considerarse capaz de hacer que las cosas sucedan. En este sentido, existe una mayor responsabilidad al saber que es él quien está “moldeando” su propia vida.

De la misma manera, niveles elevados de cambio y actividad son asociados al emprendimiento. Sternberg (1999) considera la creatividad como la habilidad para producir un trabajo novedoso (original, inesperado), y conveniente (oportuno, útil). Es importante tanto para el individuo como para la sociedad, pues posibilita la resolución de problemas en el trabajo y en la vida diaria, los descubrimientos científicos, los movimientos artísticos, los inventos y el desarrollo de programas sociales. De acuerdo con Kirby (2004), el emprendedor puede llegar a ser más creativo que otros individuos, pues tiende a pensar en forma no convencional con el objetivo de desafiar suposiciones existentes, lograr ser flexible y capaz de adaptarse durante la resolución de problemas. Gibb (2005), considera al emprendedor como la fuerza creativa del cambio, la fuerza detrás de los nuevos engranajes de los factores de producción, y el destructor creativo de antiguas formas de realizar las cosas a favor de lo nuevo. De acuerdo con él, el emprendedor es una persona inquieta,

dispuesta a experimentar y descubrir, hace énfasis en la toma intuitiva de decisiones y el experimento creativo.

Sumado a la anterior, la autonomía, condición y estado de un individuo o colectividad que goza de independencia y tiene capacidad de autogobierno, es una competencia emprendedora por excelencia. Kirby (2004), afirma que el emprendedor desea tener el control de las situaciones, por lo tanto presenta una mayor necesidad de autonomía y un mayor miedo al control externo. Concede importancia a la individualidad y a la libertad, y presenta aversión hacia las normas, procedimientos y reglas sociales. Por ende, exhibe dificultad al actuar en ambientes constrictivos que repriman su creatividad. De igual forma, Gibb (2005) afirma que un emprendedor tiene un fuerte sentido de independencia y pertenencia, cree en el individuo y la comunidad más que en el estado, y tiende a evadir la demarcación estricta y los sistemas de control jerárquico.

La perseverancia, competencia cardinal del proceso emprendedor se refiere a la constancia y firmeza en la consecución de un objetivo, a pesar de las dificultades que se pueda encontrar, sumado al placer de exigirse y ponerse a prueba en tareas progresivamente más exigentes. Para Timmons (2007), la perseverancia entendida como el compromiso y la determinación, es la competencia más importante a desarrollar en un emprendedor, pues es por medio de ella que logra superar obstáculos y compensar debilidades. Los emprendedores buscan resolver problemas, son disciplinados, persistentes y constantes. Pueden comprometerse y recomprometerse fácilmente. No son intimidados por la dificultad, y de hecho, parecen pensar que lo imposible solo toma más tiempo. Sin embargo, son realistas al reconocer lo que pueden y no pueden hacer, y cuándo deben recibir ayuda para

resolver determinada tarea. De acuerdo con el autor (2007), el deseo de ganar no se equipara con la voluntad de nunca darse por vencido, aunque en general son personas competitivas que dirigen toda su energía hacia el logro que quieren alcanzar.

La iniciativa, competencia comprendida como la propuesta o decisión de emprender un proyecto que carece de antecedentes y constituye una novedad, movida por los propios intereses e ideas y no por sumisión al orden establecido, es característica del emprendedor. Según Gibb (2005), un emprendedor posee una fuerte creencia en la libertad de tomar la acción, adoptando una mayor responsabilidad al ser él quien toma la iniciativa y se encarga de hacer que los objetivos se logren en su trabajo y vida personal. Timmons (2007), afirma que los emprendedores generalmente se encuentran insatisfechos con el status quo y por lo tanto son iniciadores incansables.

Históricamente han sido vistos como seres independientes, con un alto sentido de confianza en sí mismos, lo que les permite innovar y colocarse en situaciones en las que son responsables del éxito o fracaso de una operación. En definitiva, disfrutan tomar la iniciativa para resolver un problema o llenar un vacío de liderazgo.

Por último, el pensamiento crítico y la competencia para la negociación, son competencias que de acuerdo con Kirby (2004) y Gibb (2005), se deben desarrollar para lograr hacer prosperar un emprendimiento. El pensamiento crítico, es entendido como el pensamiento reflexivo que fundamenta debidamente las afirmaciones, permitiendo interpretar ideas complejas y evaluar evidencias a favor de un argumento. Browne & Keeley (2001), afirman que el pensamiento crítico se encuentra relacionado con la curiosidad, el cuestionamiento y el riesgo intelectual. Se

refiere a la percepción de un conjunto de preguntas críticas interrelacionadas, la habilidad para preguntar y responder a las mismas en un tiempo pertinente, y el deseo de usarlas activamente. De acuerdo con él, las preguntas críticas proveen una estructura al pensamiento crítico, pues conducen a la búsqueda continua de mejores opiniones, decisiones y juicios. Por su parte, la competencia para la negociación se refiere a la habilidad que tiene una persona para crear un ambiente propicio para la colaboración, logrando compromisos verdaderos que fortalezcan la relación. La competencia para la negociación involucra la capacidad para dirigir o controlar una discusión utilizando técnicas gana-gana, planificando alternativas para negociar mejores acuerdos, y se encuentra estrechamente relacionada con la capacidad para centrarse en el problema y no en la persona. (Alles, 2003).

Flores (2002), ha agrupado las competencias que deben desarrollar los emprendedores en cinco grupos de competencias así: conocimiento de sí mismo, visión de futuro, motivación de logro, planificación y persuasión.

Conocimiento de sí mismo, se refieren a las competencias y actitudes esperadas en los ambientes productivos, como autonomía, dominio personal, iniciativa, inteligencia emocional y adaptación al cambio. Visión de futuro, Son las habilidades necesarias crear, liderar y sostener unidades de negocio por cuenta propia. Por ejemplo, la identificación de oportunidades para crear empresas o unidades de negocio, consecución de recursos, capacidad para asumir el riesgo y mercadeo y ventas. Motivación de logro, comprenden aquellas competencias que el emprendedor debe usar con un fin determinado, como toma de decisiones, perseverancia, creatividad, solución de problemas, atención, memoria y concentración. Planificación, Se refieren a las competencias para aprender de las

experiencias de los otros y para aplicar el pensamiento estratégico en diferentes situaciones, como la gestión de la información, orientación al servicio, gestión y manejo de recursos y responsabilidad ambiental. Por último persuasión, son necesarias para adaptarse a los ambientes laborales y para saber interactuar coordinadamente con otros, como la comunicación, trabajo en equipo, conformación de redes, liderazgo, manejo de conflictos y capacidad de adaptación.

El equipo investigador se apoyó en la clasificación de capacidades emprendedoras de la investigación “Medición de la Capacidad Emprendedora de ingresantes a la Facultad de Ingeniería Industrial de la UNMSM” para analizar las competencias.

CAPITULO III – METODOLOGIA

Tipo de investigación

Esta investigación tiene un enfoque cuantitativo por cuanto pretende analizar el objeto de estudio, en una forma objetiva y utilizando la estadística. La investigación cuantitativa es una metodología de investigación que busca cuantificar los datos e información y, por lo regular, aplica una forma de análisis estadístico. Se define como un tipo de investigación que utiliza métodos totalmente estructurados o formales, realizando un cuestionamiento a través de preguntas principalmente cerradas y concretas para explorar y entender las motivaciones y comportamientos de individuos.

Por extensión de tiempo, esta investigación es vertical, porque se ubico en un momento o tiempo definido. Por el lugar donde se observa es de campo, ya que los investigadores observaron el fenómeno desde el mismo sitio de los acontecimientos.

La población

El grupo completo de participantes que serán observados en la investigación está conformado por los alumnos del grado del grado de once de la Institución Educativa Antonio Derka – Santo Domingo, los cuales son los graduandos 2011 de dicha institución.

La muestra

La muestra se ha seleccionado de forma aleatoria, utilizando la herramienta de solver, para ello se considera: la población, que para este caso son 185 objetivos

probables a encuestar, para aplicarle los instrumentos de medición diseñados, con un nivel de confianza del 90 % y un error de estimación del 5 %, para una muestra de 111.

Método

La metodología utilizada comprende tres etapas: investigación documental, investigación de instrumentos y análisis de contenido, que se detallan a continuación.

1. Investigación documental, etapa de recolección de la información mediante el rastreo bibliográfico de libros, documentos, publicaciones acreditadas y comentarios de expertos. Luego se seleccionó el material para analizar y se definieron las unidades de registro y de análisis.

2. Investigación y aplicación de los instrumentos apropiados de recolección de la información para el trabajo de campo mediante encuestas dirigidas a los bachilleres IEADSD.

3. Análisis de contenido, procedimiento para interpretar los documentos escogidos, las observaciones realizadas y los resultados obtenidos de las encuestas.

4. Se utilizaron cuadros y tablas con datos estadísticos y sus respectivas gráficas.

Instrumento

El instrumento de medición fue configurado por un experto en investigación. Se aplicó la Escala de Competencias Emprendedoras, validada por Flores (UIGV, 2003), la misma que cuenta con cinco grupos de competencias así: conocimiento de

sí mismo y auto confianza, visión de futuro, motivación de logro, planificación y persuasión. Utilizada en la investigación “Medición de la Capacidad Emprendedora de ingresantes a la Facultad de Ingeniería Industrial de la UNMSM. (La Universidad Nacional Mayor de San Marcos ubicada en la ciudad de Lima, Perú)

Tabla 1 Escala de valoración del instrumento

Puntaje	Valoración
De 1 a 8	Competencia sin desarrollar
De 9 a 16	Competencia en desarrollo
De 17 a 20	Competencia desarrollada
Fuente Elaboración propia	

Definición y operacionalización de la variable

Se realizaron las siguientes tablas, identificando la variable con su nombre, su definición conceptual, instrumental y operacional en la siguiente matriz:

Tabla 2 Definición competencia conocimiento de si mismo

Variable	Definición conceptual	Definición Instrumental	Definición operacional
Percepción según los estudiantes sobre el	Identificación de la competencia: Capacidad del sujeto para	Se utiliza la siguiente escala 1. Nunca 2. En ocasiones	Se realiza el siguiente procedimiento: 1. Sumar los

<p>desarrollo de las competencias relacionadas con el Conocimiento de sí mismo</p>	<p>determinar su propia conducta sin influencia de presiones externas o internas.</p>	<p>3. Con frecuencia</p> <p>4. Casi siempre</p> <p>5. Siempre</p> <p>Items:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Identifica sus talentos y los usa para alcanzar sus propósitos 2. Actúa por iniciativa propia usando sus recursos 3. Identifica, calcula y controla los riesgos al emprender las acciones 4. Atribuye a sí mismo las 	<p>valores de las respuestas de cada participante otorgadas a cada una de las preguntas</p> <p>2. La variable tendrá un valor entre: 4 y 20</p>
--	---	--	---

		causas y consecuencia de sus acciones	
--	--	--	--

Tabla 3 Definición competencia visión de futuro

Variable	Definición conceptual	Definición Instrumental	Definición operacional
Percepción según los estudiantes sobre el desarrollo de las competencias relacionadas con la visión de futuro	Identificación de la competencia: Capacidad de identificar las señales que anuncian el peligro en su entorno antes que los demás, y que se adapta con la máxima velocidad para no sólo seguir en pie después	Se utiliza la siguiente escala 1. Nunca 2. En ocasiones 3. Con frecuencia 4. Casi siempre 5. Siempre Items: 5. Propone nuevas alternativas para alcanzar	Se realiza el siguiente procedimiento: 1. Sumar los valores de las respuestas de cada participante otorgadas a cada una de las preguntas

	de la crisis, sino además para identificar y capitalizar posibles oportunidades de negocio derivados de dicho cambio	<p>6. Visualiza anticipadamente el resultado de sus acciones</p> <p>7. Da soluciones fluidas y/o flexibles frente a los problemas</p> <p>8. Busca y toma oportunidades para resolver sus demandas o exigencias</p>	2. La variable tendrá un valor entre: 4 y 20
--	--	--	--

Tabla 4 Definición competencia motivación de logro

Variable	Definición conceptual	Definición Instrumental	Definición operacional
Percepción según los	Identificación de la competencia:	Se utiliza la siguiente escala	Se realiza el siguiente

<p>estudiantes sobre el desarrollo de las competencias relacionadas con la motivación de logro</p>	<p>se caracteriza por ser individuos con alta capacidad de concentración en el trabajo, competitivos, centran sus pensamientos y acciones en los modos de mejorar el trabajo, se comprometen a ejecutar sus objetivos, tienen alta potencialidad de dirección y son proactivos.</p>	<p>1. Nunca 2. En ocasiones 3. Con frecuencia 4. Casi siempre 5. Siempre</p> <p>Items:</p> <p>9. Busca perfeccionarse y superarse como persona</p> <p>10. Actúa por iniciativa propia usando sus recursos</p> <p>Mantiene vitalidad para desarrollar las actividades</p> <p>11. Cumple con los compromisos adquiridos</p>	<p>procedimiento:</p> <p>1. Sumar los valores de las respuestas de cada participante otorgadas a cada una de las preguntas</p> <p>2. La variable tendrá un valor entre: 4 y 20</p>
--	---	---	--

		12. A plica controles de calidad (hace bien las cosas)	
--	--	---	--

Tabla 5 Definición competencia de planificación

Variable	Definición conceptual	Definición Instrumental	Definición operacional
Percepción según los estudiantes sobre el desarrollo de las competencias relacionadas con la planificación	Identificación de la competencia: capacidad de observación y de anticipación frente a desafíos y oportunidades que se generan, tanto de las condiciones externas, como de su realidad interna.	Se utiliza la siguiente escala 1. Nunca 2. En ocasiones 3. Con frecuencia 4. Casi siempre 5. Siempre Items: 13. Define metas o propósitos concretos en su desempeño	Se realiza el siguiente procedimiento: 1. Sumar los valores de las respuestas de cada participante otorgadas a cada una de las preguntas

		<p>14. Investiga, explora, curiosesea, pregunta</p> <p>15. Administra racionalmente los recursos</p> <p>16. Evalúa y corrige las acciones</p>	<p>2. La variable tendrá un valor entre: 4 y 20</p>
--	--	---	---

Tabla 6 Definición competencia persuasión

Variable	Definición conceptual	Definición Instrumental	Definición operacional
<p>Percepción según los estudiantes sobre el desarrollo de las competencias relacionadas con la persuasión</p>	<p>Identificación de la competencia: habilidad que tiene una persona para crear un ambiente propicio para la</p>	<p>Se utiliza la siguiente escala</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Nunca 2. En ocasiones 3. Con frecuencia 4. Casi siempre 5. Siempre 	<p>Se realiza el siguiente procedimiento:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Sumar los valores de las respuestas de cada

	<p>colaboración, logrando compromisos verdaderos que fortalezcan la relación.</p>	<p>Items:</p> <p>17. Comprende y satisface las necesidades del interlocutor</p> <p>18. Trabaja cooperativame nte en equipo</p> <p>19. Influye en los demás</p> <p>20. Construye redes de apoyo</p>	<p>participante otorgadas a cada una de las preguntas</p> <p>2. La variable tendrá un valor entre: 4 y 20</p>
--	---	--	---

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA ADVENTISTA
DIVISIÓN DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADOS

La presente encuesta será para fines exclusivamente académicos y por lo tanto se garantiza absoluta reserva

Este cuestionario está dirigido a estudiantes de último grado de bachillerato y tiene como propósito obtener información referente a competencias.

Su opinión es muy importante para este estudio y se agradece el tiempo que usted invierta en contestar las preguntas. Procure ser lo más veraz y preciso al responder. Recuerde que esta información es de carácter confidencial y no pretende evaluar su conocimiento en las áreas que contiene el cuestionario.

Responda, marcando con una X, el número que crea encaja mejor con “su realidad”.

Por favor marque sólo una opción por pregunta.

		1	2	3	4	5
		Nunca	En ocasiones	Con frecuencia	Casi siempre	Siempre
Item		Valoración				
		1	2	3	4	5
01	Identifica sus talentos y los usa para alcanzar sus propósitos					
02	Actúa por iniciativa propia usando sus recursos					
03	Identifica, calcula y controla los riesgos al emprender las acciones					
04	Atribuye a sí mismo las causas y consecuencias de sus acciones					
05	Propone nuevas alternativas para alcanzar sus propósitos					

06	Visualiza anticipadamente el resultado de sus acciones					
07	Da soluciones fluidas y/o flexibles frente a los problemas					
08	Busca y toma oportunidades para resolver sus demandas o exigencias					
09	Busca perfeccionarse y superarse como persona					
10	Mantiene vitalidad para desarrollar las actividades					
11	Cumple con los compromisos adquiridos					
12	Aplica controles de calidad (hace bien las cosas)					
13	Define metas o propósitos concretos en su desempeño					
14	Investiga, explora, curioso, pregunta					
15	Administra racionalmente los recursos					
16	Evalúa y corrige las acciones					
17	Comprende y satisface las necesidades del interlocutor					
18	Trabaja cooperativamente en equipo					
19	Influye en los demás					
20	Construye redes de apoyo					

Fecha: _____

Edad: _____

Sexo: _____

Observaciones:

¡Gracias por su participación!

Presupuesto

Tabla 7 Presupuesto

CONCEPTO	TIEMPO	VALOR EN (\$)
Ingresos		
Institucionales		
Personales		\$445.000
Mano de obra		\$225.000
Consultas bibliográficas	60 horas	\$150.000
Asesores y consultores	10 horas	
Elaboración de documentos	30 horas	\$ 75.000
		\$170.000
Materiales		\$ 40.000
Fotocopias		\$100.000
Equipos de cómputo		\$ 30.000
Impresiones		
Imprevistos		\$ 50.000
Total gastos		\$445.000

CAPITULO IV – ANALISIS E INTREPRETACION DE RESULTADOS

Introducción

En este capítulo se analiza la información obtenida de las encuestas realizadas a los estudiantes del grado once de la Institución Educativa Antonio Derka – Santo Domingo de la ciudad de Medellín. Se utilizó la herramienta de software SPSS para registrar y obtener las medidas estadísticas a observar. Se interpretan las medidas porcentuales, de tendencia central y de desviación estándar. Se analizan e interpretan algunas características de la población observada como el género y la edad.

Se analizan e interpretan las variables y las observaciones más significativas para el investigador y que son claves en el estudio, tomando en cuenta el mínimo y máximo de desviación estándar, y su medida central de media.

Utilizando los conceptos descritos, se realizó el análisis de las competencias emprendedoras de los bachilleres de la IEADSD y para ello se inició el estudio de los elementos visibles. De manera complementaria, la deducción de los elementos no visibles se efectuó a partir de los resultados de las encuestas

Elementos visibles

Se evaluaron los diferentes elementos simbólicos, estructurales y materiales de la Institución Educativa

- Elementos simbólicos. En este análisis se incluyeron los siguientes elementos:

- La reseña histórica de la IEADSD fue revisada y se concluye que en la voluntad de su creación es claro el espíritu emprendedor, ya que la institución debe estar comprometida con el desarrollo de Antioquia y del país.

. - Los símbolos incluyen el lema de la IEADSD “Educamos para la vida con calidad amor y alegría”. Este lema se puede relacionar con el espíritu emprendedor, porque la formación y el aprendizaje a lo largo de la vida requieren la iniciativa y la búsqueda permanente de oportunidades y de mejoramiento personal y profesional, aunque el emprendimiento no aparece de manera explícita.

- Elementos estructurales. En este análisis se incluyeron los siguientes elementos: misión, visión, valores y el proyecto institucional, en el cual el proceso formativo incorpora, como uno de sus ejes de formación, el espíritu empresarial.

Además, se evaluó la Visión 2015, que declara “Seremos una institución líder en el desarrollo de programas de alta calidad académica y técnica, desarrollada con base en la innovación, la investigación y la inclusión; contextualizando sus procesos que permitan la vinculación de nuestros alumnos a la educación superior, a la vida laboral y al empresarismo” (Visión IEADSD).

Elementos no visibles

Los resultados de las encuestas a estudiantes bachilleres se analizan en detalle en esta sección.

Descripción de la población observada

La población observada en el estudio fue los estudiantes del grado once de la Institución Educativa Antonio Derka – Santo Domingo, los cuales son los graduandos 2011 de dicha institución.

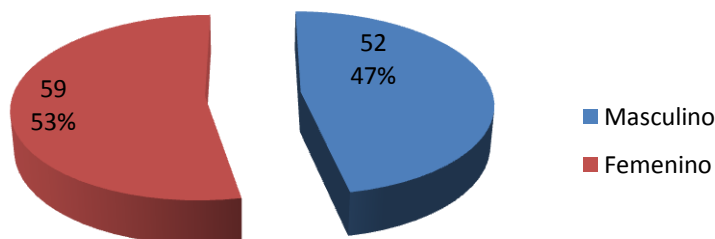
Se realizaron 111 encuestas.. El total de las encuestas fueron respondidas en forma completa, lo que arroja una total transparencia para poder tomar decisiones y realizar las debidas recomendaciones.

Resultados de variable demográfica

Las variables demográficas son analizadas en el orden en que se encuentran en la encuesta.

Género del estudiante (ver gráfico 1): de las 111 encuestas realizadas, 52 encuestas, para un 46.8%, fueron respondidas por miembros del género masculino y 59 encuestas, para un 53.2%, fueron respondidas por el género femenino. Se puede observar el mayor porcentaje de los encuestados fueron mujeres.

Ilustración 1 Género



La edad de los estudiante fue así: (ver gráfico 2): 18 estudiantes tenían 17 años de edad para un 16.2%, 34 tenían 18 años de edad para un el 30.6%, 26 estudiantes tenían 19 años de edad para un 23.4%, 21 estudiantes tenían 20 años de edad para un 18.9%, 8 estudiantes tenían 21 años de edad para un 18.9%y finalmente 4 estudiantes tenían 22 años de edad que corresponde al 3.6% de los encuestados.

Ilustración 2 Edad

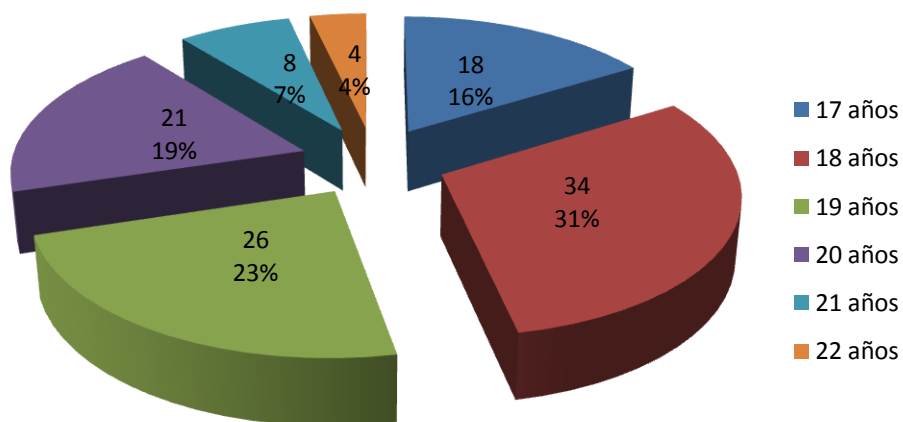


Tabla 8 Resultados conocimiento de si mismo

N°	Preguntas	Casos	% por indicadores					Me	Md	Mo	Ds
			1	2	3	4	5				
1	Identifica sus talentos y los usa para alcanzar sus propósitos	111	0	1.8	22.5	45.0	30.6	4.05	4	4	0.78
2	Actúa por iniciativa propia usando sus recursos	111	0	7.2	18.9	45.0	28.8	3.95	4	4	0.88
3	Identifica, calcula y controla los riesgos al emprender las acciones	111	3.6	7.2	30.6	39.6	18.9	3.63	4	4	0.99
4	Atribuye a sí mismo las causas y consecuencias de sus acciones	111	0	9.0	14.4	47.7	28.8	3.96	4	4	0.89
	TOTAL VARIABLE	111	Valores de la variable entre 10 y 20					15,59	16	15	2.10

1. A la pregunta "identifica sus talentos y los usa para alcanzar sus propósitos", el 30.6% menciona que siempre, 45.0%, dicen casi siempre, el 22.5% con frecuencia y el 1.8% en algunas ocasiones; la pregunta tiene una media de 4.04505 y una desviación estándar de 0.77913. Se nota una tendencia hacia estar de acuerdo, y unanimidad en las apreciaciones.

2. A la pregunta "actúa por iniciativa propia usando sus recursos", el 28.8% menciona que siempre, 45.0%, dicen casi siempre, el 18.9% con frecuencia y el 7.2% en algunas ocasiones; la pregunta tiene una media de 3.95495 y una desviación estándar de 0.87788. Se nota una tendencia hacia estar de acuerdo, y unanimidad en las apreciaciones.

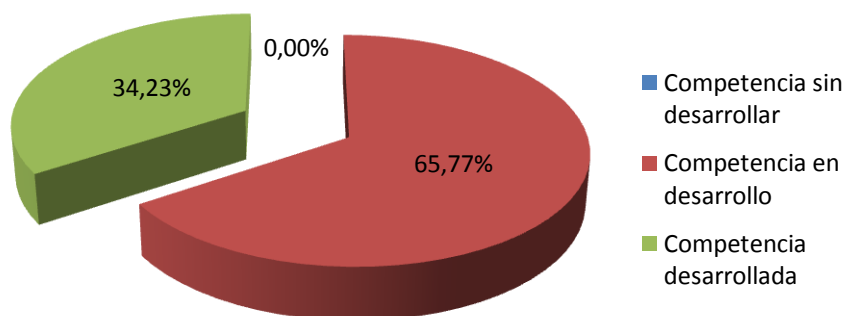
3. A la pregunta "identifica, calcula y controla los riesgos al emprender las acciones", el 18.9% menciona que siempre, 39.6%, dicen casi siempre, el 30.6% con frecuencia, el 7.2% en algunas ocasiones y 3.6 nunca; la pregunta tiene una media de 3.63063 y una desviación estándar 0.99020. Se nota una tendencia hacia estar de acuerdo, y poca diversidad en las apreciaciones.

4. A la pregunta "Atribuye a sí mismo las causas y consecuencias de sus acciones", el 28.8% menciona que siempre, 47.7%, dicen casi siempre, el 14.4% con frecuencia y el 9.0% en algunas ocasiones; la pregunta tiene una media de 4.26126 y una desviación estándar de 0.77120. Se nota una tendencia hacia estar de acuerdo, y unanimidad en las apreciaciones.

Tabla 9 Total variable conocimiento de si mismo

	Frecuencia	Porcentaje	Valoración
DE 1 A 8	0	0,00%	Competencia sin desarrollar
De 9 a 16	73	65,77%	Competencia en desarrollo
De 17 a 20	38	34,23%	Competencia desarrollada
total	111	100,00%	

Ilustración 3 Conocimiento de sí mismo



A las competencias relacionadas con el conocimiento de sí mismo el 65,77% de los estudiantes consideran están en desarrollo, mientras que el 34,23% opina que ya le tienen desarrollada.

Tabla 10 Resultado variable visión de futuro

N°	Preguntas	Casos	% por indicadores					Me	Md	Mo	Ds
			1	2	3	4	5				
1	Propone nuevas alternativas para alcanzar sus propósitos	111	0	3.6	9.0	45.0	42.3	4.26	4	4	0.77
2	Visualiza anticipadamente el resultado de sus acciones	111	0	26.1	30.6	27.0	16.2	3.33	3	3	1.04
3	Da soluciones fluidas y/o flexibles frente a los problemas	111	3.6	11.7	19.8	52.3	12.6	3.59	4	4	0.98
4	Busca y toma oportunidades para resolver sus demandas o exigencias	111	3.6	3.6	26.1	48.6	18.0	3.74	4	4	0,92
	TOTAL VARIABLE	111	Valores de la variable entre 7 y 19					14.92	15	14	2.55

1. A la pregunta " propone nuevas alternativas para alcanzar sus propósitos ", el 42.3% menciona que siempre, 45.0%, dicen casi siempre, el 9.0% con frecuencia y el 3.6% en algunas ocasiones; la pregunta tiene una media de 3.33333 y una desviación estándar de 1.038647. Se nota una tendencia hacia estar de acuerdo, y dispersas en esta pregunta.

2. A la pregunta "visualiza anticipadamente el resultado de sus acciones", el 16.2% menciona que siempre, 27.0%, dicen casi siempre, el 30.6% con frecuencia y el 26.1% en algunas ocasiones; la pregunta tiene una media de 3.33333 y una desviación estándar de 1.03864. Se nota una tendencia hacia con frecuencia, y apreciaciones dispersas.

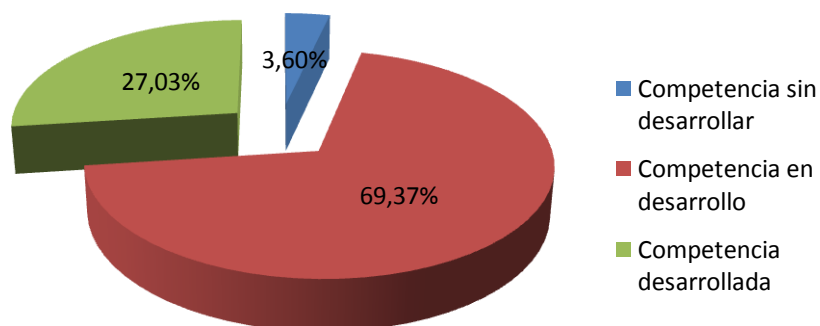
3. A la pregunta "da soluciones fluidas y/o flexibles frente a los problemas", el 12.6% menciona que siempre, 52.3%, dicen casi siempre, el 19.8% con frecuencia, el 11.7% en algunas ocasiones y 3.6 nunca; la pregunta tiene una media de 3.58559 y una desviación estándar 0.97671. Se nota una tendencia hacia casi siempre, y algo de diversidad en las apreciaciones.

4. A la pregunta "busca y toma oportunidades para resolver sus demandas o exigencias ", el 18.0% menciona que siempre, 48.6%, dicen casi siempre, el 26.1% con frecuencia, el 3.6% en algunas ocasiones y 3.6% nunca; la pregunta tiene una media de 3.73873 y una desviación estándar de 0.92152. Se nota una tendencia hacia casi siempre, y un poco de diversidad en las apreciaciones.

Tabla 11 Total variable visión de futuro

	Frecuencia	Porcentaje	Valoración
DE 1 A 8	4	3,60%	Competencia sin desarrollar
De 9 a 16	77	69,37%	Competencia en desarrollo
De 17 a 20	30	27,03%	Competencia desarrollada
total	111	100,00%	

Ilustración 4 Visión de futuro



La variable visión de futuro para un 4% de estudiantes consideran que están sin desarrollar, el 69.37% cree que está en desarrollo y el 27,07% considera que está ya desarrollada.

Tabla 12 Resultados variable motivación de logro

N°	Preguntas	Casos	% por indicadores					Me	Md	Mo	Ds
			1	2	3	4	5				
1	Busca perfeccionarse y superarse como persona	111	0	0	1.8	27.0	71.2	4.69	5	5	0.50
2	Mantiene vitalidad para desarrollar las actividades	111	0	1.8	14.4	62.2	21.6	4.04	4	4	0.66
3	Cumple con los compromisos adquiridos	111	0	3.6	25.2	49.5	21.6	3.89	4	4	0.78
4	Aplica controles de calidad (hace bien las cosas)	111	2.7	1.8	14.4	52.3	28.8	4.03	4	4	0.87
	TOTAL VARIABLE	111	Valores de la variable entre 13 y 20					16,65	17	17	1.84

1. A la pregunta "Busca perfeccionarse y superarse como persona ", el 71.2% menciona que siempre, 27.0%, dicen casi siempre y el 1.8% con frecuencia; la pregunta tiene una media de 4.69369 y una desviación estándar de 0.500785. Se nota una tendencia hacia siempre.

2. A la pregunta " Mantiene vitalidad para desarrollar las actividades", el 21.6% menciona que siempre, 62.2.0%, dicen casi siempre, el 14.4% con frecuencia y el 1.8% en algunas ocasiones; la pregunta tiene una media de 4.03604 y una desviación estándar de 0.9505. Se nota una tendencia hacia casi siempre.

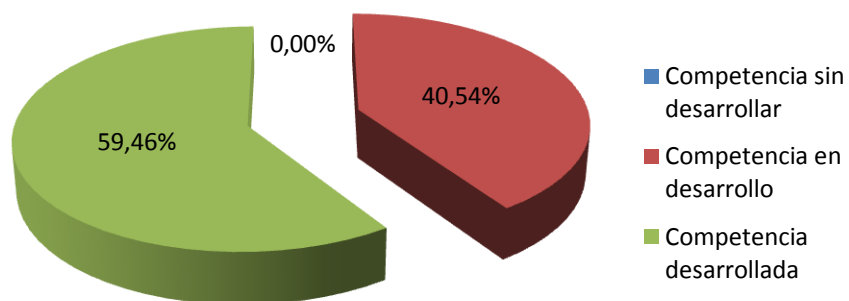
3. A la pregunta " cumple con los compromisos adquiridos", el 21.6% menciona que siempre, 49.5%, dicen casi siempre, el 25.2% con frecuencia y el 3.6% en algunas ocasiones; la pregunta tiene una media de 3.89189 y una desviación estándar 0.65959. Se nota una tendencia hacia casi siempre.

4. A la pregunta "Aplica controles de calidad", el 28.8% menciona que siempre, 52.3%, dicen casi siempre, el 14.4% con frecuencia, el 1.8% en algunas ocasiones y 2.7% nunca; la pregunta tiene una media de 4.0273 y una desviación estándar de 0.86822. Se nota una tendencia hacia casi siempre, y un poco de diversidad en las apreciaciones.

Tabla 13 Total de la variable Motivación de logro

	Frecuencia	Porcentaje	Valoración
DE 1 A 8	0	0,00%	Competencia sin desarrollar
De 9 a 16	45	40,54%	Competencia en desarrollo
De 17 a 20	66	59,46%	Competencia desarrollada
total	111	100,00%	

Ilustración 5 Motivación de logro



La variable motivación de logro los estudiantes consideran que la tienen desarrollada en un 59,46% mientras que el 40,54% opinan que está en desarrollo.

Tabla 14 Resultados variable planificación

N°	Preguntas	Casos	% por indicadores					Me	Md	Mo	Ds
			1	2	3	4	5				
1	Define metas o propósitos concretos en su desempeño	111	0	0	14.4	41.4	44.1	4.30	4	5	0.71
2	Investiga, explora, curioso sea, pregunta	111	0	8.1	32.4	37.8	21.6	3.73	4	4	0.89
3	Administra racionalmente los	111	0	7.2	27.9	43.2	21.6	3.79	4	4	0.86

	recursos										
4	Evalúa y corrige las acciones	111	1.8	10.8	18.9	45.0	23.4	3.77	4	4	0.99
	TOTAL VARIABLE	111	Valores de la variable entre 11 y 20					15.59	15	14	2.06

1. A la pregunta "define metas o propósitos concretos en su desempeño", el 44.1% menciona que siempre, 41.4%, dicen casi siempre y el 14.4% con frecuencia; la pregunta tiene una media de 4.29730 y una desviación estándar de 0.70832. Se nota una tendencia hacia siempre.

2. A la pregunta " Investiga, explora, curioso sea, pregunta", el 21.6% menciona que siempre, 37.8%, dicen casi siempre, el 32.4% con frecuencia y el 8.1% en algunas ocasiones; la pregunta tiene una media de 3.72973 y una desviación estándar de 0.89463. Se nota una tendencia hacia casi siempre.

3. A la pregunta " Administra racionalmente los recursos", el 21.6% menciona que siempre, 43.2%, dicen casi siempre, el 27.9% con frecuencia, el 7.2% en algunas ocasiones; la pregunta tiene una media de 3.79279 y una desviación estándar 0.86463. Se nota una tendencia hacia casi siempre, y algo de diversidad en las apreciaciones.

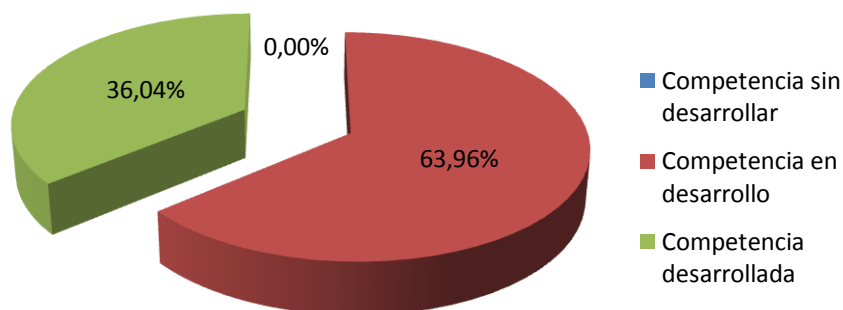
4. A la pregunta "Evalúa y corrige las acciones", el 23.4% menciona que siempre, 45.0%, dicen casi siempre, el 18.9% con frecuencia, el 10.8% en algunas ocasiones y 1.8% nunca; la pregunta tiene una media de 3.77477 y una desviación

estándar de 0.98797. Se nota una tendencia hacia casi siempre, y un poco de diversidad en las apreciaciones.

Tabla 15 Total variable planificación

	Frecuencia	Porcentaje	Valoración
DE 1 A 8	0	0,00%	Competencia sin desarrollar
De 9 a 16	71	63,96%	Competencia en desarrollo
De 17 a 20	40	36,04%	Competencia desarrollada
total	111	100,00%	

Ilustración 6 Planificación



El 63,99% de los estudiantes consideran que esta competencia la tienen en desarrollo y el 36,04% considera que la tiene desarrollada.

Tabla 16 Resultados de variable Persuasión

N°	Preguntas	Casos	% por indicadores					Me	Md	Mo	Ds
			1	2	3	4	5				
1	Comprende y satisface las necesidades del interlocutor	111	0	12.6	31.5	48.6	7.2	3.50	4	4	0.81
2	Trabaja cooperativamente en equipo	111	0	3.6	12.6	52.3	31.5	4.12	4	4	0.76
3	Influye en los demás	111	0	3.6	25.2	37.8	33.3	4.01	4	4	0.86
4	Construye redes de apoyo	111	2.7	9.0	30.6	36.0	21.6	3.65	4	4	1.01
	TOTAL VARIABLE	111	Valores de la variable entre 9 y 20					15.28	15	16	2.36

1. A la pregunta "comprende y satisface las necesidades del interlocutor", el 7.2% menciona que siempre, 48.6%, dicen casi siempre, el 31.5% con frecuencia y el 12.6% en algunas ocasiones; la pregunta tiene una media de 3.5045 y una desviación estándar de 0.80762. Se nota una tendencia hacia casi siempre.

2. A la pregunta "Trabaja cooperativamente en equipo", el 31.5% menciona que siempre, 52.3%, dicen casi siempre, el 12.6% con frecuencia y el 3.6% en

algunas ocasiones; la pregunta tiene una media de 4.11712 y una desviación estándar de 0.80762. Se nota una tendencia hacia casi siempre.

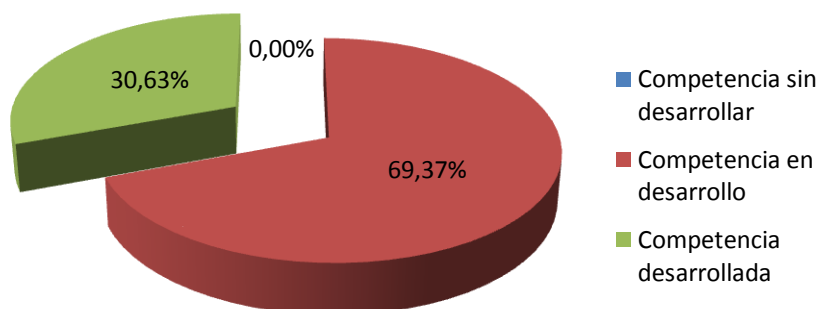
3. A la pregunta " Influye en los demás", el 33.3% menciona que siempre, 37.8%, dicen casi siempre, el 25.2% con frecuencia, el 3.6% en algunas ocasiones; la pregunta tiene una media de 4.11712 y una desviación estándar 0.75912. Se nota una tendencia hacia casi siempre.

4. A la pregunta "Construye redes de apoyo", el 21.6% menciona que siempre, 36.0%, dicen casi siempre, el 30.6% con frecuencia, el 9.0% en algunas ocasiones y 2.7% nunca; la pregunta tiene una media de 3.64465 y una desviación estándar de 1.0058. Se nota una tendencia hacia casi siempre, y un poco de diversidad en las apreciaciones.

Tabla 17 Total de la variable Planificación

	Frecuencia	Porcentaje	Valoración
DE 1 A 8	0	0,00%	Competencia sin desarrollar
De 9 a 16	77	69,37%	Competencia en desarrollo
De 17 a 20	34	30,63%	Competencia desarrollada
total	111	100,00%	

Ilustración 7 Persuasión



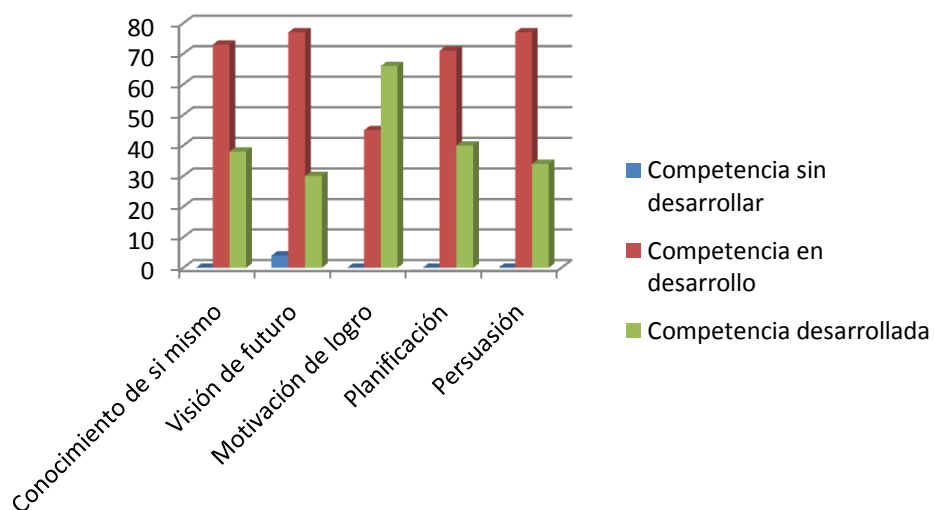
El 69,37 de los estudiantes opina que esta competencia está en desarrollo y el 30,63% consideran que la tienen desarrollada.

Tabla 18 Resultados consolidados

Resultados consolidados de todos los grupos de competencias

	Conocimiento de si mismo	Visión de futuro	Motivación de logro	Planificación	Persuasión
DE 1 A 8	0	4	0	0	0
De 9 a 16	73	77	45	71	77
De 17 a 20	38	30	66	40	34

Ilustración 8 Consolidado competencias emprendedoras



Los estudiantes consideran que tienen competencias emprendedoras en desarrollo que las competencias relacionadas con la motivación de logro la tiene desarrolla en la mayoría, las competencias relacionadas con la visión de futuro son las que menos tiene desarrolladas.

CAPITULO V- CONCLUSIONES, RECOMENDACIONES E IMPLICACIONES

Introducción

Al llegar a la etapa final de este estudio, se presentan conclusiones, recomendaciones a la Institución educativa Antonio Derka – Santo Domingo, que se basan en el análisis e interpretación de los resultados del estudio, sobre las competencias emprendedoras y la percepción de los estudiantes del grado once en cuanto a su desarrollo. También se presentan las implicaciones que tiene este estudio para la institución, en primera instancia, y para el personal directivo que a ella representa.

Conclusiones del estudio

Al interpretar los resultados del análisis estadístico se llega a las siguientes conclusiones:

El 62% de los estudiantes de la IEADSD consideran que las competencias emprendedoras analizadas las tiene en un proceso de desarrollo.

La competencia de motivación de logro es la más desarrollada en los estudiantes (60%)

La competencia menos desarrollada tiene que ver con la visión de futuro (27%).

La reseña histórica de la IEADSD fue revisada y se concluye que en la voluntad de su creación es claro el espíritu emprendedor, ya que la institución debe estar comprometida con el desarrollo de Antioquia y del país.

En el análisis se incluyeron los siguientes elementos: misión, visión, valores y el proyecto institucional, en el cual el proceso formativo incorpora, como uno de sus ejes de formación, el espíritu empresarial.

Teniendo en cuenta las opiniones de los estudiantes de grado once a los que les fue aplicada la encuesta de esta investigación, se puede concluir el buen trabajo que ha venido realizando la Institución Educativa Antonio Derka - Santo Domingo en cuanto al tema de emprendimiento.

Recomendaciones

Los resultados del presente diagnóstico están disponibles para ser utilizados por la IEADSD, con el fin de diseñar un programa de desarrollo y mejora de las competencias emprendedoras especialmente del componente motivación de logro (que incluye competencias como: Toma de decisiones, Perseverancia, Adaptación al cambio y Creatividad) como lo establece la visión de la institución.

La IEADSD dentro de su plan de estudio debe desarrollar estrategias y contenidos que favorezcan las competencias relacionadas con la planeación y prospectiva, iniciativa, adaptación al cambio, identificación de oportunidades, pensamiento crítico, resiliencia entre otros.

El diagnóstico de las competencias emprendedoras desarrollados por los bachilleres debe hacerse en la IEADSD de modo periódico para reflejar los avances en su desarrollo para lo cual se puede usar la metodología aplicada en esta investigación.

Referencias

- Álvarez, C. y Moreno, C.A. (2002). Formación basada en competencias emprendedoras para la modernización del estado.
- Arieu, a. 2003. La Educación de los emprendedores: Un comentario acerca de los contenidos formativos y el rol de la Universidad. Pigüe, Argentina.
- Castillo, A. 1999. Estado del arte en la enseñanza del emprendimiento. Programa Emprendedores como creadores de riqueza y desarrollo regional INTEC Chile. Disponible en http://www.intec.cl/documentos_linea/ARI2487-INV-ENSE.pdf
- Chelén F. D., Castillo H. A. Y otros. 1999. Caracterización de Centros y Cursos para la Formación de Emprendedores. Programa Emprendedores como creadores de riqueza y desarrollo regional INTEC Chile. Disponible en http://www.intec.cl/documentos_linea/ARI2487-INV-CENT.pdf
- Cinda: Centro interuniversitario de desarrollo. (2004). Competencias de egresados universitarios. Santiago. 389 p.
- Drucker, P. (2001). The next society. Entrevista Revista The Economist, 1 de noviembre.
- Echeverría, B. (2002). Gestión de la Competencia de Acción Profesional. Barcelona, Universidad de Barcelona
- Flores, P. (2002). Competencias para la formación de Jóvenes Emprendedores” 2002. Editor Pontificia Universidad Católica de Chile
- Gibb Allan. (2005). Creating the Entrepreneurial University Worldwide. ¿Do we need a wholly different model of Entrepreneurship? pp. 1 -26.

- Gould, G. (1997). Vinculación universidad-sector productivo. Una reflexión sobre la planeación y operación de programas de vinculación. D.F. México, Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior. 236 p.
- Grootings, P. (1994). De la cualificación a la competencia: ¿de qué se habla?. Revista Europea de Formación Profesional (1): 5-7.
- Informe calidad de vida Medellín 2010.
- www.medellincomovamos.org/file/1485/download/1485
- Mertens, L. (1996). Competencia laboral: sistemas, surgimientos y modelos. Montevideo, CINTERFOR /OIT.
- Navío, A. (2001). Las competencias del formador de formación. Análisis de los programas de formación de formadores. Tesis de Doctor en Innovación y Sistema Educativo. Bellaterra, España, Universidad Autónoma de Barcelona, Departamento de Pedagogía Aplicada. 569 p.
- Oscar Tinoco Gómez, (2008), Medición de la Capacidad Emprendedora de ingresantes a la Facultad de Ingeniería Industrial de la UNMSM. Lima: Revista de la Facultad de Ingeniería Industrial.
- Rodríguez, A. (2009). Nuevas perspectivas para entender el emprendimiento empresarial.
- Rodríguez, N. (1999). Selección efectiva de personal basada en competencias. En: XXVII Congreso Interamericano de Psicología, Caracas, Venezuela.
- Salcedo, L.E. (2004). Las competencias en la formación profesional. (Documento Web) < <http://w.ascun.org.co/seis/lalcedo.pdf> >
- Sarasvathy, Saras. (2001). What Makes Entrepreneurs Entrepreneurial? University Of Washington, School of Business. pp 1-9.

Spencer, L. y Spencer, S. (1993). Competence at work. Models for superior performance. New York, Willey. (Documento Web)

<<http://www.diba.es/fl/fitxers/pfm-057esp.pdf>>

Stevenson H. H. 2000. Why the entrepreneurship has won! Disponible en

www.usasbe.org/pdf/cwp-2000-stevenson.pdf

Timmons, Jeffrey A. & Spinelli Stephen. (2007). New Venture Creation:

Entrepreneurship for the 21st Century. New York: McGraw-Hill/Irwin.

Tobón, Sergio. (2004). Las competencias en el sistema educativo: De la simplicidad

a la complejidad. Ponencia: congreso colombiano de formación basada en

competencias, pp. 1-16. Medellín: Ministerio de Educación Nacional y Asenof.

Tobón, Sergio. (2006). Formación Basada en Competencias: Pensamiento Complejo,

Diseño Curricular y Didáctica. Bogotá: Ecoe Ediciones.

Varela, Rodrigo. Innovación Empresarial, Arte y Ciencia en la Creación de

Empresas. Prentice Hall, 2001.

ANEXOS

Anexo 1 Encuesta


CORPORACIÓN UNIVERSITARIA ADVENTISTA
DIVISIÓN DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADOS

La presente encuesta será para fines exclusivamente académicos y por lo tanto se garantiza absoluta reserva

Este cuestionario está dirigido a estudiantes de último grado de bachillerato y tiene como propósito obtener información referente a competencias.

Su opinión es muy importante para este estudio y se agradece el tiempo que usted invierta en contestar las preguntas. Procure ser lo más veraz y preciso al responder. Recuerde que esta información es de carácter confidencial y no pretende evaluar su conocimiento en las áreas que contiene el cuestionario.

Responda, marcando con una X, el número que crea encaja mejor con "su realidad". Por favor marque sólo una opción por pregunta.

	1	2	3	4	5
	Nunca	En ocasiones	Con frecuencia	Casi siempre	Siempre
Item	Valoración				
	1	2	3	4	5
01					
02					
03					
04					
05					
06					
07					
08					
09					
10					
11					
12					
13					
14					
15					
16					
17					
18					
19					
20					

Fecha: _____

Edad: _____

Género: _____

Observaciones: _____

¡Gracias por su participación!

Anexo 2 Filosofía Institución Educativa Antonio Derka - Santo Domingo

Misión

Desarrollar una educación de alta calidad académica y técnica, fundamentada en principios humanistas formando ciudadanos laboral y socialmente competentes con sólidos valores y principios éticos que les permitan asumir la construcción de su proyecto de vida, su compromiso con la transformación de su entorno y con una clara conciencia ambiental.

Visión

Para el 2015 seremos una institución líder en el desarrollo de programas de alta calidad académica y técnica, desarrollada con base en la innovación, la investigación y la inclusión; contextualizando sus procesos que permitan la vinculación de nuestros alumnos a la educación superior, a la vida laboral y al empresarismo.

Principios institucionales

La vida es el valor máximo y no hay una sola idea ni propósito que amerite el uso de la violencia para atentar contra ella.

El ser humano es la razón sobre la que se fundamenta nuestra institución.

Las relaciones con la comunidad son abiertas y claras se desarrollan con base en el respeto, el dialogo a través de los espacios de participación ciudadana.

La excelencia fundamenta todos nuestros procesos, buscando el mejoramiento continuo a través de la evaluación de procesos y resultados.

El trabajo en equipo permite la planeación articulación de esfuerzos y acciones posibilitándonos el cumplimiento de metas y objetivos.

La comunicación asertiva, clara y oportuna es garantía de un manejo adecuado de la información entre todos los estamentos de la I. E.

El respeto y el buen trato son la base de las relaciones interpersonales en la I. E.

La educación se concibe como un proceso permanente de crecimiento, centrado en el estudiante para que se desarrolle de manera integral y armónica.

Educamos a través del ejemplo de padres de familia, docentes, y administrativos, como principal herramienta pedagógica.

El interés público prevalece por el interés particular.

La inclusión nos permite ver la diversidad como una riqueza para apoyar el aprendizaje.

Valores institucionales

La tolerancia, el respeto, la autonomía, el liderazgo, la honestidad, el amor, la alegría y la responsabilidad

Lema: “Educamos para la vida con calidad amor y alegría”

Educar para la vida, no es más que preparar a nuestros alumnos para que busquen respuestas acertadas a los interrogantes sobre su vida afectiva, cognitiva, laboral, sexual y espiritual; para lograrlo se debe ofrecer una educación

contextualizada a su entorno familiar, local y global, implementando un currículo que atienda sus intereses, necesidades y posibilidades de desarrollo social.

Educar con calidad porque la educación, es la mejor oportunidad que tiene la comunidad de romper el círculo de la pobreza y el atraso cultural.

Con amor, porque el amor es la fuerza espiritual que permite encontrar un sentido trascendente a lo que se hace, superar las dificultades, conquistar sueños, transformarse y ayudar a transformar a otros. Es la llave que permite acercarse al alma de los alumnos para contribuir a la transformación positiva de sus vidas.

Con alegría porque el proceso de aprendizaje basado en ésta, se refleja en los rostros de niños, jóvenes y maestros satisfechos de pertenecer a una institución que proporciona ambientes de enseñanza aprendizaje lúdico.