XXI Congreso Internacional de Contaduría Administración e Informática

Relación entre competencias de los microempresarios: caso de la provincia del Guayas - Ecuador

Área de investigación: Administración de la micro, pequeña y mediana empresa

Mario Alfredo Fernández Ronquillo
Facultad de Ciencias Administrativas y Comerciales
Universidad Estatal de Milagro
Ecuador
mariofernandez57@hotmail.com

Ligia Meibol Fajardo Vaca
Facultad de Ciencias Administrativas y Comerciales
Universidad Estatal de Milagro
Ecuador
meybollita07@hotmail.com

Rosa Claudiana Robalino Muñiz
Facultad de Ciencias Administrativas y Comerciales
Universidad Estatal de Milagro
Ecuador
claudyana@hotmail.com

Relación entre competencias de los microempresarios: caso de la provincia del Guayas - Ecuador

Resumen

Los microempresarios tienen una elevada participación en la actividad productiva del país, sin embargo, se manejan de manera empírica y con rendimientos financieros que les permite únicamente solventar sus costos operativos, sin opción a capitalizar para su crecimiento y desarrollo.

Complementariamente, el desconocimiento de sus competencias y capacidades no les permiten realizar innovaciones en sus negocios, conformándose con su accionar cotidiano y trabajando en el día a día. El objetivo de la investigación es establecer las relaciones entre las principales competencias y determinar su nivel de dependencia en el manejo de las mismas por parte de los microempresarios. Con la aplicación del Manual Técnico *Emotional Competency Inventory* (ECI), se construyó un instrumento para levantamiento de información consistente en 72 preguntas, agrupadas en 18 sub competencias y a su vez en 4 grupos de competencias. La información recopilada fue tabulada y analizada interrelacionando las preguntas a través de instrumentos estadísticos cuyos resultados permiten medir el nivel de relación entre las sub competencias y su incidencia en las competencias generales, con la finalidad de establecer el comportamiento de los microempresarios y abrir líneas que permitan proponer alternativas de mejoramiento en el desempeño micro empresarial con miras a un mejor desarrollo productivo y personal de los microempresarios.

Palabras clave: competencias de microempresarios, habilidades, crecimiento, desarrollo

La Microempresa en el Ecuador

La Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo, SENPLADES, mediante registro oficial – edición especial No. 290 del 28 de mayo del 2012, conformó niveles administrativos de planificación: regiones, distritos y circuitos a nivel nacional; que permitirán una mejor identificación de necesidades y soluciones efectivas para la prestación de servicios públicos en el territorio. Esta conformación no implica eliminar las provincias, cantones o parroquias. Las **regiones** están conformadas por provincias (Ver Tabla 1), de acuerdo a una proximidad geográfica, cultural y económica. Existen un total de 10 regiones, y para el presente estudio nos enfocaremos en la Región 5. (Ver figura 1).

Tabla 1 Provincias que conforman las Regiones del Ecuador

Regiones									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Carchi	Napo	Chimborazo	Manabí	Bolívar	Azuay	El Oro	Distrito	Distrito	Régimen
Esmeraldas	Pichincha	Cotopaxi	Santo Domingo	Guayas	Cañar	Loja	Metropolitano	Metropolitano	Especial de
Imbabura	Orellana	Pastaza		Los Ríos	Morona Santiago	Zamora Chinchipe	de Guayaquil	de Quito	Galápagos
Sucumbíos		Tungurahua		Santa Elena					

Fuente: SENPLADES (2012)

El Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC), conjuntamente con la Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo (SENPLADES), el 12 de febrero del 2014, presentó la segunda versión del Directorio de Empresas y Establecimientos (DIEE), recopilando la información de 704.556 empresas, frente a las 179.830 empresas registradas en el directorio de 2011, cuya cobertura aumenta en 3,9 veces más. El 40,7% de las empresas se encuentran en Guayas y Pichincha, y de ellas, el 47% están en Quito. Además, se explicó que el 89,6% de las empresas contempladas en esta versión son microempresas, el 8,2% pequeñas, el 1,7% medianas y el 0,5% grandes empresas. De manera comparativa, según Mendoza y Alva (2014), Se tiene que una microempresa tiene entre 0 y 10 trabajadores, independientemente del negocio al que pertenezca su actividad económica, ya sea comercio o servicio. Ese tipo de empresa constituye un motor de crecimiento económico y de empleo fundamental para el país, ya que, de acuerdo a resultados del último censo económico del INEGI (2012), de cada 100 empresas mexicanas, 96 son microempresas, contribuyen con el 40.6% del empleo y aportan el 15% del PIB. Estos datos muestran claramente la elevada participación del sector micro empresarial en la actividad productiva del Ecuador. Sin embargo, la microempresa tiene actualmente problemas de bajo rendimiento financiero,

escasas oportunidades de crecimiento y desarrollo, debido al trabajo individualizado, sin planificación, y sin delinear estrategias, que les permitan optimizar recursos y aprovechar mercados de clientes potenciales. La Cámara de la Pequeña Industria del Ecuador, define a la microempresa como aquellas organizaciones que emplean hasta 10 trabajadores y poseen un capital fijo de hasta $ 20.000 (dólares), descontando lo que corresponde a edificios y terrenos. Además, identifica las principales características según el detalle que consta en Tabla 2:

Tabla 2 Características principales de la Microempresa

INDICADORES	POTENCIALIDADES
Escaso nivel tecnológico	Son factores claves para generar riqueza y empleo
Baja calidad de la producción, ausencia de normas y altos costos	Al dinamizar la economía, diluye los problemas y tensiones sociales, y mejorar la gobernabilidad
Falta de crédito, con altos cosos y difícil acceso	Requiere menores costos de inversión
Mano de obra sin calificación	Es el factor clave para dinamizar la economía de regiones y provincias deprimidas
Producción se orienta más al mercado interno	Es el sector que mayoritariamente utiliza insumos y materias primas nacionales
Incipiente penetración de PYMES al mercado internacional	Tiene posibilidades de obtener nichos de exportación para bienes no tradicionales generados en el sector
Ausencia total de políticas y estrategias para el desarrollo del sector	El alto valor agregado de su producción contribuye al reparto más equitativo del ingreso
Son insuficientes los mecanismos de apoyo para el financiamiento, capacitación, y uso de tecnología	Mantiene alta capacidad para proveer bienes y servicios a la gran industria (subcontratación)
El marco legal para el sector de la pequeña industria es obsoleto	Es flexible para asociarse y enfrentar exigencias del mercado

Fuente: Barrera, M. (2001). Situación y Desempeño de las PYMES de Ecuador en el Mercado Internacional.

Competencias: Bases conceptuales y definiciones

Las bases conceptuales que han aportado a la evolución de los modelos de competencias provienen de diversos dominios de conocimiento. Schippman y otros (2000) identifican cinco corrientes teóricas que han contribuido al desarrollo de este concepto. Primero, la psicología, por un lado, la psicología diferencial que se centra en las capacidades o características que son relativamente duraderas y se manifiestan en forma temprana en la vida de una persona, el énfasis está en las habilidades innatas y, por otro lado, la psicología educacional, enfocada en los resultados de rendimiento y en modelar comportamientos. Segundo, investigación de liderazgo y centros de evaluación. Importantes esfuerzos se han realizado para identificar y evaluar las características subyacentes al desempeño exitoso en cargos de

administración y liderazgo. El enfoque de centros de evaluación es, entre otros, un procedimiento diseñado para satisfacer los intereses y requerimientos de empresas para seleccionar administradores y líderes.

Tercero, análisis de puestos de trabajo. Se refiere a un conjunto de procedimientos diseñados para identificar y describir aquellos aspectos de rendimiento que diferencian de forma más significativa a los mejores trabajadores respecto de aquellos que muestran un desempeño más pobre (Anastasi y Urbina, 1998). Cuarto, el concepto de inteligencias múltiples. McClelland (1973) planteó que las pruebas de inteligencia y aptitudes tradicionales no estaban relacionadas con los resultados importantes en la vida. Propuso evaluar las competencias que emergen como conocimiento, habilidades, rasgos o motivos relacionados directamente con el rendimiento en el trabajo o algún otro ámbito importante en la vida. Quinto, Gardner (2011), basándose en sus investigaciones neurológicas con personas dotadas y con personas con daño cerebral, propuso la teoría de inteligencias múltiples en la cual inteligencia es un concepto dinámico que involucra múltiples competencias y oportunidades sociales para desarrollarlas.

Primero discutido y evaluado por McClelland en la década de 1970, las competencias o características individuales, fueron reconocidas como importantes predictores de desempeño de los empleados y el éxito, tan importante como una aptitud individual académica y contenido de conocimiento según lo indicado por las calificaciones en pruebas o resultados (Lucia y Lepsinger, 1999; McClelland, 1973). Una competencia es la capacidad de aplicar o utilizar conocimientos, destrezas, habilidades, comportamientos y características personales con éxito, realizar tareas críticas, funciones específicas, u operar en un determinado rol o posición. Las características personales pueden ser de tipo mental/intelectual/cognitivo, social/emocional, actitudinal y físico/psicomotor, atributos necesarios para realizar el trabajo (Dubois, 1993; y Lucia y Lepsinger, 1999). Boyatzis (1982) y Fogg (1999) amplían esta definición para incluir las limitaciones internas y externas, ambientes y relaciones relacionadas con el trabajo u ocupación. Motivaciones y percepciones del trabajo y los talentos de uno mismo, también se consideran influyentes en el desempeño de forma competente y con éxito en una posición (Boyatzis, 1982; Gangani, McLean & Braden, 2006; y Sandberg, 2000). En resumen, las competencias son cualidades específicas personales que son "causalmente relacionadas con el desempeño eficaz o superior" (Boyatzis, 1982, p. 23), son comunes en muchos entornos y situaciones y soportables durante algún tiempo (Winterton y Delamare-Le Deist, 2006).

Para McClelland, citado por Robbins y Judge (2009), las competencias son las características subyacentes en una persona que están causalmente relacionadas con los comportamientos y la acción exitosa en su actividad profesional, entendiendo por "características subyacentes" el conjunto de todos los aspectos que la persona posee y que pone al servicio del desarrollo de su comportamiento laboral. Añaden Tanoira y Valencia (2014), las características subyacentes de cada individuo resultarían de la suma de sus capacidades cognoscitivas (aptitudes), tendencias de conducta (actitudes), los rasgos de personalidad y los conocimientos adquiridos, ya sean teóricos o experienciales. Señala Barrera et.al, (2016), un breve recorrido conceptual sobre las competencias directivas permite distinguir algunas ideas centrales, así como su diversidad teórica, que condiciona la complejidad al abordar la temática, sobre todo en la investigación. Boyatzis R. (1983) establece una tipología de las competencias basada en un marco teórico de estilos de aprendizaje y la teoría del aprendizaje experiencial, en lugar del rendimiento en el trabajo o rasgo de personalidad, de lo cual deriva la necesidad del desarrollo del concepto a partir de las habilidades de aprendizaje dominio específico y rica en conocimientos; dominio de una transacción integrada entre la persona y el medio ambiente; dominio desarrollado por la práctica

En general, las competencias se han definido como componentes combinados e integrados de conocimientos, habilidades y actitudes. Como tal las competencias son cambiables, se las pueden aprender y ser alcanzables a través de la experiencia, entrenamiento o coaching (Man et al., 2002; Volery et al., 2015; Wagener et al., 2010). Las habilidades que un empresario necesita poseer para ejecutar un negocio exitoso ha sido conceptualizado tanto de una manera global como específica. Según Mulder et al (2007), la noción holística de competencia se centra en "la habilidad para satisfacer con éxito exigencias complejas en un contexto particular". Algunas de las definiciones más citadas de la literatura incluyen: Una mezcla de conocimientos, destrezas, habilidades, motivación, creencias, valores y sus intereses (Fleishman, Wetrogen, Uhlman y Marshall-Mies, 1995). Un conocimiento, habilidad, capacidad o característica asociada con un alto rendimiento en un trabajo (Mirabile, 1997). Una combinación de motivos, rasgos, autoconceptos, actitudes o valores, conocimientos o habilidades de comportamiento cognoscitivo; cualquier característica individual que puede ser confiablemente medido o contado y que puede ser demostrado para distinguir entre actores altos y medios (Spencer, McClelland y Spencer, 1994).

Una descripción por escrito de hábitos de trabajo medibles, y habilidades personales para alcanzar objetivos de trabajo (Green, 1999).

Metodología de la Investigación

De acuerdo al Censo Económico realizado por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC), en el año 2010, se procedió a calcular la muestra según la conformación de los cantones de la Provincia del Guayas, (Fig. 2)

Figura 1. Mapa de cantones que conforman la Provincia del Guayas

Se aplicó la fórmula estadística para el cálculo de la muestra cuando la población es finita y se conoce con certeza su tamaño:

$$n = \frac{Npq}{\frac{(N-1)E^2}{Z^2} + pq}$$

donde:

n = tamaño de la muestra
N = tamaño de la población
p = posibilidad de ocurrencia; p = 0,5
q = posibilidad de no ocurrencia; q = 0,5
E = Error considerado del 5%; E = 0,05
Z = Nivel de confianza, para el 95%; Z = 1,96

El resultado que se obtuvo de la aplicación de la fórmula fue n = 379, cuya distribución muestral se observa en la Tabla 3.

Tabla 3 Distribución de la población y muestra por cantones de la Provincia del Guayas

				POR SECTORES ECONOMICOS							
				COMERCIO		MANUFACTURA		SERVICIOS		OTROS	
PRIMER DIA	CANTIDAD POBLACIONAL	%	MUESTRA	CANT. MUESTRAL	%	CANT. MUESTRAL	%	CANT. MUESTRAL	%	CANT. MUESTRAL	%
EMPALME	1363	5%	19	11	58,92%	2	9,22%	6	30,09%	0	1,78%
BALZAR	1095	4%	15	9	60,50%	2	9,54%	4	27,80%	0	2,16%
PALESTINA	385	1%	5	4	65,48%	0	7,33%	1	26,48%	0	0,71%
SANTA LUCIA	438	2%	6	4	55,01%	0	7,36%	2	35,79%	0	1,84%
	3281	12%	46								

				POR SECTORES ECONOMICOS							
				COMERCIO		MANUFACTURA		SERVICIOS		OTROS	
SEGUNDO DIA	CANTIDAD POBLACIONAL	%	MUESTRA	CANT. MUESTRAL	%	CANT. MUESTRAL	%	CANT. MUESTRAL	%	CANT. MUESTRAL	%
PEDRO CARBO	991	4%	14	9	64,34%	1	5,48%	4	30,04%	0	1,18%
COLIMES	274	1%	4	2	51,96%	0	9,67%	2	34,74%	0	3,63%
SALITRE (URBINA JADO)	488	2%	7	4	56,23%	1	8,36%	2	32,56%	0	2,85%
ISIDRO AYORA	160	1%	2	1	55,38%	0	7,53%	1	37,10%	0	0,00%
NOBOL(VICENTE PIEDRAHITA)	373	1%	5	3	57,31%	0	5,04%	2	37,17%	0	0,48%
DAULE	1503	7%	27	15	55,88%	3	6,96%	9	33,80%	0	3,37%
LOMAS DE SARGENTILLO	457	2%	6	3	51,81%	1	11,24%	2	36,00%	0	0,95%
SAMBORONDON	957	4%	13	7	53,38%	1	5,35%	5	38,13%	0	3,14%
	5803	21%	79								

				POR SECTORES ECONOMICOS							
				COMERCIO		MANUFACTURA		SERVICIOS		OTROS	
TERCER DIA	CANTIDAD POBLACIONAL	%	MUESTRA	CANT. MUESTRAL	%	CANT. MUESTRAL	%	CANT. MUESTRAL	%	CANT. MUESTRAL	%
DURAN	6216	23%	87	51	58,21%	9	8,63%	27	31,44%	0	1,72%
SAN JACINTO DE JAHUACHI	892	3%	13	7	56,50%	1	6,24%	5	36,76%	0	0,50%
MILAGRO	4530	17%	64	37	56,07%	7	7,59%	22	33,46%	0	2,88%
	11638	43%	164								

				POR SECTORES ECONOMICOS							
				COMERCIO		MANUFACTURA		SERVICIOS		OTROS	
CUARTO DIA	CANTIDAD POBLACIONAL	%	MUESTRA	CANT. MUESTRAL	%	CANT. MUESTRAL	%	CANT. MUESTRAL	%	CANT. MUESTRAL	%
SIMON BOLIVAR	152	1%	2	1	53,11%	0	5,08%	1	33,90%	0	7,91%
NARANJITO	985	4%	14	8	60,85%	2	7,17%	4	30,51%	0	1,47%
EL TRIUNFO	1311	5%	18	10	56,78%	2	7,33%	6	31,97%	0	3,96%
ALFREDO BAQUERIZO MORENO - JUJAN	341	1%	5	3	56,07%	0	7,59%	2	33,46%	0	2,88%
GENERAL ANTONIO ELIZALDE- BUCAY	383	1%	5	3	54,50%	0	7,61%	2	33,53%	0	4,37%
CORONEL MARCELINO MARIDUE	272	1%	4	2	43,43%	0	9,48%	2	43,73%	0	3,36%
NARANJAL	1348	5%	19	11	54,50%	2	7,61%	6	33,53%	0	4,37%
BALAO	309	1%	4	3	60,35%	0	5,83%	1	32,65%	0	1,17%
	5101	19%	72								

				POR SECTORES ECONOMICOS							
				COMERCIO		MANUFACTURA		SERVICIOS		OTROS	
QUINTO DIA	CANTIDAD POBLACIONAL	%	MUESTRA	NT. MUESTR	%	NT. MUESTR	%	NT. MUESTR	%	NT. MUESTR	%
PLAYAS (GENERAL VILLAMIL)	1344	5%	19	9	49,40%	1	6,63%	8	42,24%	0	1,72%
	1344	5%	19								

TOTAL:	%	MUESTRA
POBLACION	100%	379

Fuente: elaboración propia

El tipo de investigación es exploratoria, y parte de un estudio descriptivo de las actividades micro empresariales, para relacionar con las variables de comportamiento. Con el uso del cuestionario de evaluación de competencias desarrollado por Boyatzis en 1991 como punto de partida, se aplicó un nuevo instrumento de 360 grados denominado, *Emotional Competency Inventory* (Inventario de Competencias Emocionales), ECI 2.0 (*Hay Group McClelland Center for Research and Innovation*, 2005) (Tabla 4). El ECI es una herramienta de 360 grados, diseñada para evaluar las competencias emocionales de los individuos y organizaciones. Se basa en competencias emocionales identificadas por el Dr. Daniel Goleman en el trabajo con la inteligencia emocional (1998) y en las competencias del Diccionario de competencias genéricas de Hay/McBer (1996) y cuestionario de autoevaluación del Dr. Richard Boyatzis (SAQ). Diccionario de competencias genéricas de Hay/McBer; se originó por Lyle y Signe Spencer como se documenta en su libro competencias en el trabajo (1993) y revisados por el psicólogo David McClelland después de una extensa revisión de la literatura. Se basa en más de 20 años de la investigación iniciada por el Dr. McClelland (1973) con su artículo seminal, "Pruebas de competencia en lugar de inteligencia".

Hay/McBer y otros investigadores han establecido que cada competencia en el Diccionario distingue rendimiento fiable en una variedad de organizaciones. El cuestionario de autoevaluación fue inicialmente desarrollado por el Dr. Boyatzis en 1991 para su uso con MBA y ejecutivos estudiantes para evaluar competencias en el modelo genérico de gestión utilizado en la *Weatherhead School of Management, Case Western Reserve University*. Dr. Boyatzis y Dr. Goleman desarrollaron un conjunto de elementos diseñados para capturar el espectro completo de las competencias emocionales. El cuestionario se utilizó para el levantamiento de información a los microempresarios de la Provincia del Guayas, de acuerdo a la muestra calculada. Está dividido en cuatro grupos de competencias y cada una de éstas se subdivide en sub competencias, de acuerdo al siguiente detalle:

Autoconciencia, Es un constructo que representa la capacidad de reconocer los estados internos, preferencias, recursos e intuiciones, así como su efecto sobre otros, cuyas marcas de identidad son: Confianza en sí mismo, autoevaluación realista, auto desaprobación del sentido del humor.

Subescala: Conciencia Emocional: Es el reconocimiento de emociones y sus efectos

Subescala: Autoevaluación Precisa: Se refiere a conocer las fortalezas y los límites

Subescala: Confianza en sí mismo: Es un fuerte sentido de la autoestima y capacidades

Auto regulación, Es un constructo que representa la capacidad de controlar o redirigir impulsos y modos perturbadores La propensión a suspender el juicio a pensar antes de actuar y sus marcas de identidad son: Honradez e integridad, Comodidad con la ambigüedad, Apertura al cambio.

Subescala: Autocontrol Emocional: Consiste en mantener las emociones perturbadoras y los impulsos en jaque

Subescala: Transparencia: Se refiere a mantener la integridad, actuar congruentemente con los valores

Subescala: Adaptabilidad: Es la flexibilidad en el manejo de cambio

Subescala: Logro: Es la capacidad de esforzarse por mejorar o satisfacer un estándar de excelencia

Subescala: Iniciativa: Es la disposición a actuar en las oportunidades

Subescala: Optimismo: Consiste en la persistencia en la consecución de los objetivos a pesar de los obstáculos y reveses

Conciencia social, Es un constructo que se refiere a cómo las personas manejan las relaciones y el conocimiento de otros sentimientos, necesidades y preocupaciones.
Subescala: Empatía: Es la detección de otros sentimientos y perspectivas y tomando un interés activo en sus preocupaciones.
Subescala: Conciencia Organizacional: Consiste en leer las corrientes emocionales del grupo y las relaciones de poder
Subescala: Orientación de Servicio: Se refiere a la forma de anticipar, reconocer y satisfacer las necesidades de los clientes

Gestión de la Relación, Es un constructo que se refiere a a la habilidad o destreza en inducir respuestas deseables en los demás, y sus marcas de identidad son: Efectividad en liderar el cambio, persuasión, experiencia en construcción y liderazgo de equipos.

Subescala: Desarrollo de Otros: Es la detección de otras necesidades de desarrollo y reforzar sus capacidades.
Subescala: Liderazgo Inspiracional: Consiste en la inspiración y guía de personas y grupos.
Subescala: Catalizador del Cambio: Se refiere al inicio o gestión del cambio
Subescala: Influencia: Consiste en los armados con tácticas efectivas de persuasión.
Subescala: Gestión de Conflictos: Es la negociación y resolución de desacuerdos.
Subescala: Trabajo en equipo y colaboración: Se refiere a trabajar con otros hacia metas comunes. Crear sinergia de grupo en la consecución de objetivos colectivos.

Tabla 4 The Emotional Competence Inventory (ECI)

Grupos	Definición	Marcas de identidad	Competencias
Auto conciencia	Constructo que representa la capacidad de reconocer los estados internos, preferencias, recursos e intuiciones, así como su efecto sobre otros.	Confianza en sí mismo Autoevaluación realista Auto desaprobación del sentido del humor	Conciencia emocional Autoevaluación justa Confianza en sí mismo
Auto regulación	La capacidad de controlar o redirigir impulsos y modos perturbadores La propensión a suspender el juicio a pensar antes de actuar	Honradez e integridad Comodidad con la ambigüedad Apertura al cambio	Autocontrol Transparencia Adaptabilidad Logro Iniciativa Optimismo
Conciencia Social	Constructo que se refiere a como las personas manejan las relaciones y el conocimiento de otros sentimientos, necesidades y preocupaciones	Leer las corrientes emocionales del grupo y las relaciones de poder Anticipar, reconocer y satisfacer las necesidades	Empatía Conciencia Organizacional Orientación de Servicio
Gestión de la Relación	Se refiere a la habilidad o destreza en inducir respuestas deseables en los demás, y sus marcas de identidad son: efectividad en liderar el cambio, persuasión, experiencia en construcción y liderazgo de equipos	Detección de otras necesidades de desarrollo Inspiración y guía de personas y grupos Inicio o gestión del cambio Armados con tácticas efectivas de persuasión Negociación y resolución de desacuerdos Trabajar con otros hacia metas comunes	Desarrollo de otros Liderazgo inspiracional Catalizador del cambio Influencia Gestión de conflictos Trabajo en equipo y colaboración

Fuente: ECI – Technical Manual: Hay Group McClelland Center for Research and Innovation (2005)

En la Tabla 5 se detallan las preguntas aplicadas en el instrumento utilizado para levantamiento de información a los microempresarios de la Provincia del Guayas.

Tabla 5 Cuestionario aplicado en el levantamiento de información a los microempresarios

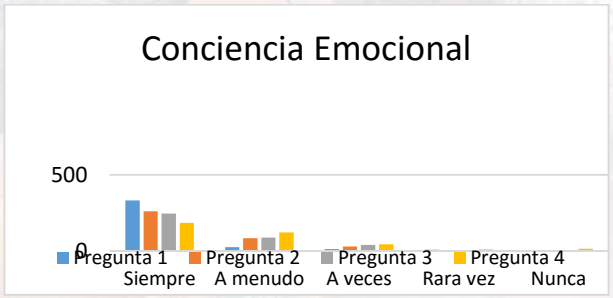
Grupo	Competencia	AFIRMACIONES	
		No.	Descripción
Autoconciencia	Conciencia emocional	1	Es consciente de sus propios sentimientos
		2	Reconoce las situaciones que le despiertan sus emociones fuertes
		3	Es consciente de cómo sus sentimientos afectan a su rendimiento y forma de actuar
		4	Reacciona sobre las razones profundas que afectan sus sentimientos
	Autoevaluación	5	Reconoce sus propias fortalezas y debilidades
		6	Se pone a la defensiva cuando recibe retroalimentación
		7	Tiene sentido del humor sobre sí mismo
		8	Busca retroalimentación, así sea difícil para escuchar
	Confianza en si mismo	9	Se considera capaz de realizar cualquier trabajo
		10	Pone en duda sus habilidades
		11	Se desenvuelve de modo seguro y decidido
		12	Se nota su presencia (p.e.): destaca en un grupo
Auto regulación	Autocontrol emocional	13	Actúa impulsivamente
		14	Es impaciente o muestra frustración
		15	Permanece calmado en situaciones estresantes
		16	Mantiene la calma y una actitud positiva, incluso en los momentos más complicados
	Transparencia	17	Cumple sus promesas
		18	Aplica comportamientos éticos
		19	Reconoce sus errores
		20	Actúa con sus propios valores incluso cuando hay un costo personal
	Adaptabilidad	21	Adapta sus ideas basadas en información nueva
		22	Aplica procedimientos estándares flexibles
		23	Maneja bien las situaciones inesperadas
		24	Cambia estrategias, metas o proyectos para adaptarse a la situación
	Logro	25	Busca alternativas para mejorar el rendimiento
		26	Establece metas medibles y desafiantes
		27	Vence obstáculos para conseguir una meta
		28	Asume riesgos calculados para alcanzar una meta
	Iniciativa	29	Duda en actuar frente a las oportunidades
		30	Busca información de manera inusual
		31	Rompe reglas y normas cuando considera necesario
		32	Inicia acciones para crear posibilidades
	Optimismo	33	Prioriza las expectativas positivas
		34	Cree que el futuro es mejor que el pasado
		35	Mantiene una actitud positiva frente a los reveses
		36	Aprende de los fracasos
Conciencia social	Empatía	37	Escucha atentamente
		38	Está atento a los estados de ánimo o señales no verbales de las personas en su entorno
		39	Se relaciona con personas de diversos orígenes
		40	Puede ver las cosas desde la perspectiva de otra persona
	Conciencia organizacional	41	Entiende la estructura informal de la organización
		42	Entiende las reglas implícitas de la organización
		43	Es políticamente correcto en el trabajo
		44	Entiende razones históricas para temas organizativos
	Orientación de servicio	45	Hace sentir auto disponible a los consumidores o clientes
		46	Monitorea la satisfacción del consumidor o cliente
		47	Toma responsabilidad personal para las necesidades que el cliente requiere
		48	Enlaza las necesidades del cliente con los servicios o productos
Gestión de la	Desarrollo de	49	Reconoce las fortalezas específicas de los demás

Relación	otros	50	Da instrucciones o demostraciones para el desarrollo de una persona
		51	Ofrece retroalimentación (feedback) constructiva a los demás para ayudarles a mejorar la forma de hacer las cosas
		52	Ofrece capacitación y entrenamiento continuo
	Liderazgo inspiracional	53	Lidera con el ejemplo
		54	Hace que las actividades o trabajos resulten excitantes
		55	Inspira a las personas
		56	Articula una visión convincente
	Catalizador del cambio	57	Establece necesidades de cambio
		58	Es resistente a cambiar o a realizar cambios
		59	Personalmente lidera iniciativas de cambio
		60	Recomienda cambios a pesar de haber oposición
	Influencia	61	Atrae a la audiencia cuando realiza una presentación
		62	Convence por agrado al propio interés de las personas
		63	Consigue el apoyo de gente clave
		64	Desarrolla apoyo tras perspectivas
	Gestión de conflictos	65	Ventila desacuerdos o conflictos
		66	Públicamente establece la posición de cada uno para todos aquellos que están involucrados en un conflicto
		67	Evita conflictos
		68	En un conflicto, encuentra una posición en el que todo el mundo puede apoyar
	Trabajo en equipo y colaboración	69	No coopera con otros
		70	Solicita el aporte de otros
		71	En un grupo, fomenta la participación de los otros
		72	Establece y mantiene estrechas relaciones en el trabajo

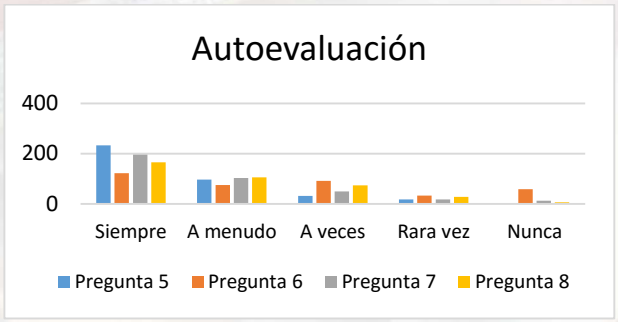
Resultados

En el análisis de la información se procedió a tabular los datos agrupando las respuestas de acuerdo al Grupo de competencias y las sub competencias al que pertenece cada una de las preguntas. Luego se realizó la respectiva interacción entre los grupos para determinar el nivel de relación que tienen las preguntas al interior de cada sub competencia y establecer la relación con el grupo macro de competencias. Se aplicó el ordenamiento estadístico descriptivo, calculando el coeficiente del chi cuadrado, estableciendo la aceptación o rechazo de las hipótesis nulas (hipótesis de igualdad), para cada una de las afirmaciones. Las hipótesis nulas establecen independencia entre las sub competencias y las hipótesis afirmativas establecen dependencia entre las sub competencias.

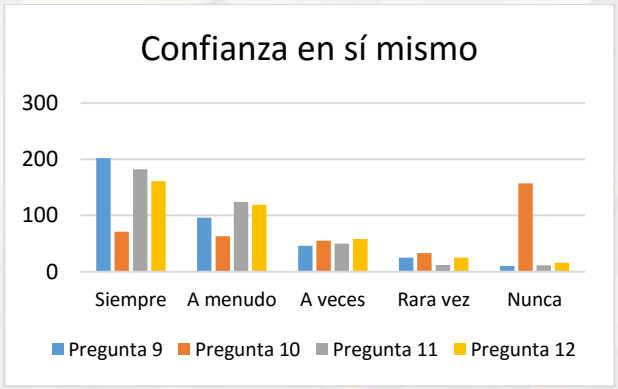
Autoconciencia



Conciencia Emocional	
Indicadores estadísticos	
Nivel de confianza	95%
alfa	5
Grados de libertad	12
valor crítico	21,03
Chi cuadrado	170,40



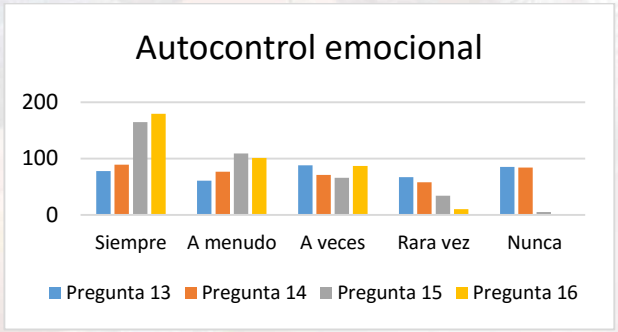
Autoevaluación	
Indicadores estadísticos	
Nivel de confianza	95%
alfa	5
Grados de libertad	12
valor crítico	21,03
Chi cuadrado	191,40



Confianza en sí mismo	
Indicadores estadísticos	
Nivel de confianza	95%
alfa	5
Grados de libertad	12
valor crítico	21,03
Chi cuadrado	423,43

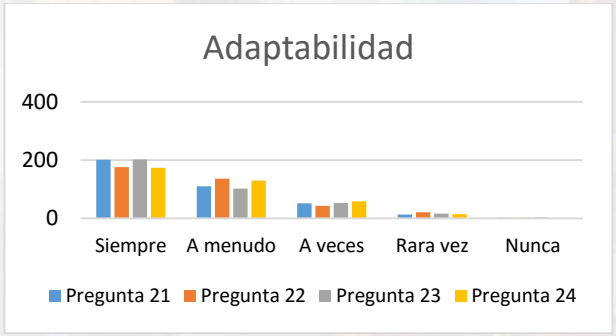
Las tres sub competencias (Conciencia emocional, autoevaluación y confianza en sí mismo) inciden en forma directa al manejo de la competencia Autoconciencia, considerando que la respuesta de la mayoría de los microempresarios es "siempre", seguida por "a menudo". Así mismo, de acuerdo a la prueba del chi cuadrado el manejo de la competencia "conciencia emocional" es distinta entre cada uno de los microempresarios.

Autorregulación

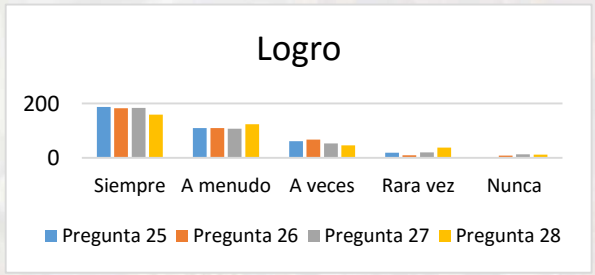


Autocontrol emocional	
Indicadores estadísticos	
Nivel de confianza	95%
alfa	5
Grados de libertad	12
valor crítico	21,03
Chi cuadrado	283,38

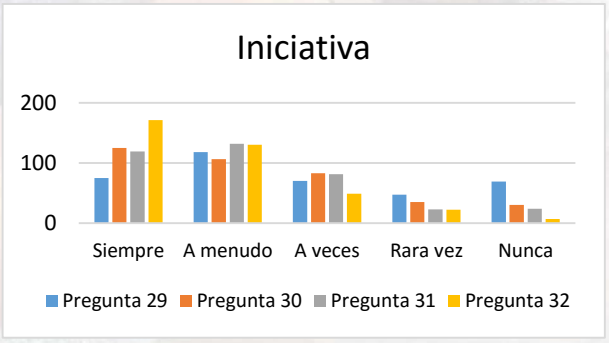
Transparencia	
Indicadores estadísticos	
Nivel de confianza	0,95
alfa	5
Grados de libertad	12
valor crítico	21,02607
Chi cuadrado	6,3179798



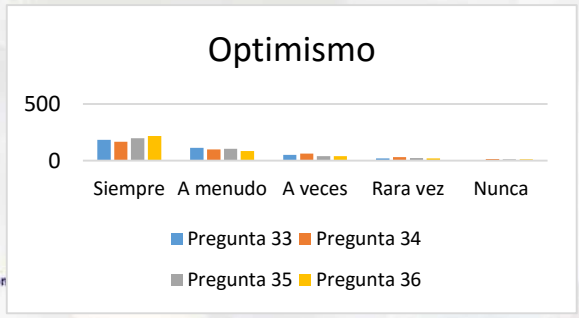
Adaptabilidad	
Indicadores estadísticos	
Nivel de confianza	95%
alfa	5
Grados de libertad	12
valor crítico	21,03
Chi cuadrado	16,15



Logro	
Indicadores estadísticos	
Nivel de confianza	95%
alfa	5
Grados de libertad	12
valor crítico	21,03
Chi cuadrado	37,84



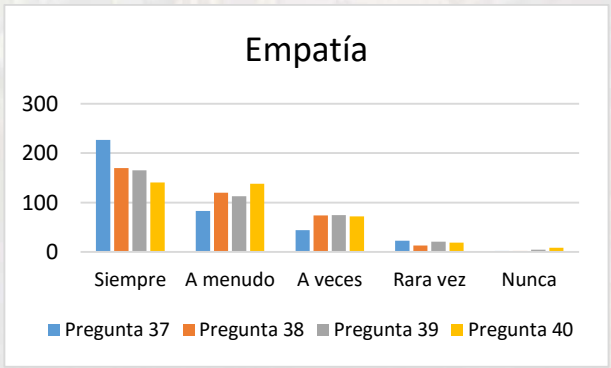
Iniciativa	
Indicadores estadísticos	
Nivel de confianza	95%
alfa	5
Grados de libertad	12
valor crítico	21,03
Chi cuadrado	128,13



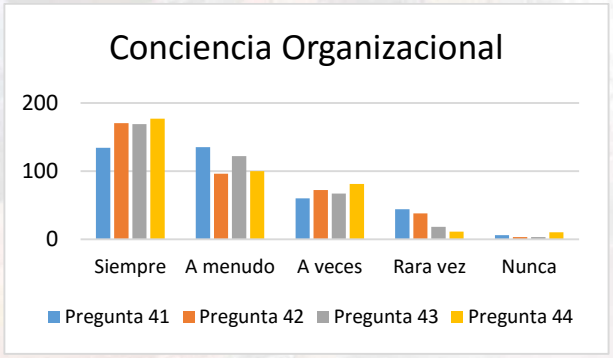
Optimismo	
Indicadores estadísticos	
Nivel de confianza	95%
alfa	5
Grados de libertad	12
valor crítico	21,03
Chi cuadrado	60,49

Las sub competencias (Autocontrol emocional, logro, iniciativa y optimismo) inciden en forma directa al manejo de la competencia Autorregulación, y son manejadas en forma diferente por los microempresarios, en cambio las sub competencias (Transparencia y adaptabilidad), no indicen directamente en la competencia autorregulación y son manejadas de manera similar por los microempresarios, es decir, que tienen el mismo comportamiento en la aplicación de estos dos factores.

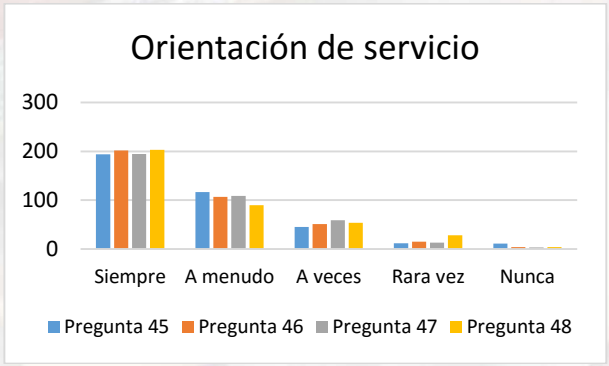
Conciencia social



Empatía	
Indicadores estadísticos	
Nivel de confianza	95%
alfa	5
Grados de libertad	12
valor crítico	21,03
Chi cuadrado	56,84



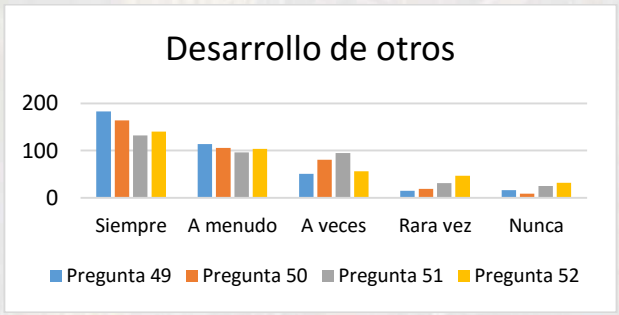
Conciencia Organizacional	
Indicadores estadísticos	
Nivel de confianza	95%
alfa	5
Grados de libertad	12
valor crítico	21,03
Chi cuadrado	52,11



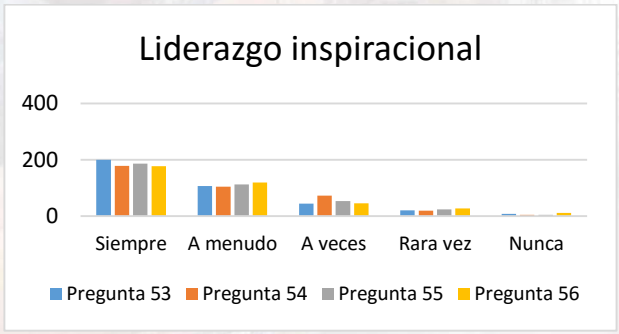
Orientación de servicio	
Indicadores estadísticos	
Nivel de confianza	95%
alfa	5
Grados de libertad	12
valor crítico	21,03
Chi cuadrado	23,17

Las dos sub competencias (Empatía y conciencia organizacional) inciden en forma directa al manejo de la competencia Conciencia Social, pero de manera menos significativa que las sub competencias de Autoconciencia, es decir que su incidencia es más débil, pero así mismo el manejo de las mismas la realizan los empresarios de manera diferente, con criterios individuales. En cambio, la sub competencia orientación de servicio, presenta un equilibrio en la proporcionalidad, que no incide directa ni inversamente en la competencia conciencia social, y el manejo de esta sub competencia se la realiza de manera similar, es decir aplican los mismos criterios para su aplicación en la vida cotidiana

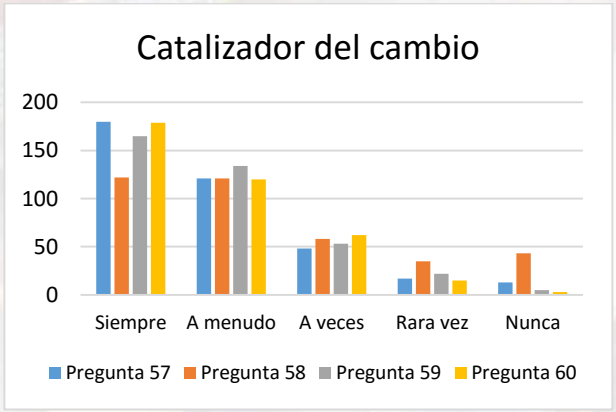
Gestión de la relación



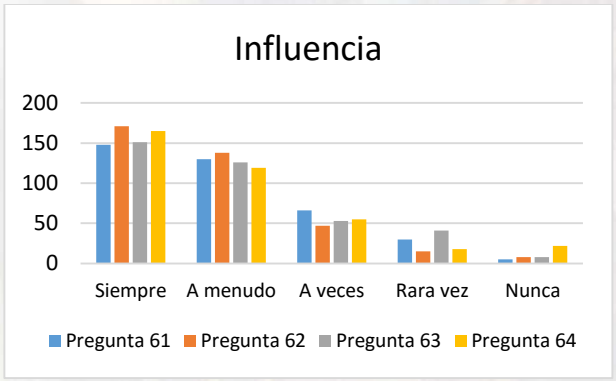
Desarrollo de otros	
Indicadores estadísticos	
Nivel de confianza	95%
alfa	5
Grados de libertad	12
valor crítico	21,03
Chi cuadrado	67,43



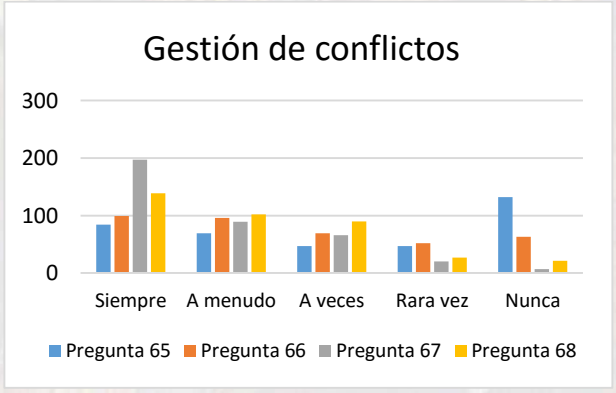
Liderazgo inspiracional	
Indicadores estadísticos	
Nivel de confianza	95%
alfa	5
Grados de libertad	12
valor crítico	21,03
Chi cuadrado	19,95



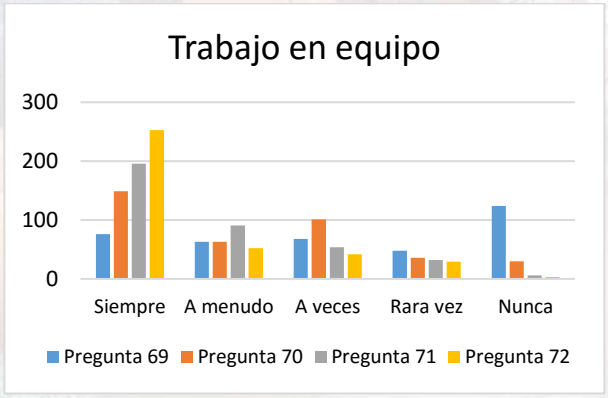
Catalizador del cambio	
Indicadores estadísticos	
Nivel de confianza	95%
alfa	5
Grados de libertad	12
valor crítico	21,03
Chi cuadrado	92,00



Influencia	
Indicadores estadísticos	
Nivel de confianza	95%
alfa	5
Grados de libertad	12
valor crítico	21,03
Chi cuadrado	39,83



Gestión de conflictos	
Indicadores estadísticos	
Nivel de confianza	95%
alfa	5
Grados de libertad	12
valor crítico	21,03
Chi cuadrado	268,61



Trabajo en equipo	
Indicadores estadísticos	
Nivel de confianza	95%
alfa	5
Grados de libertad	12
valor crítico	21,03
Chi cuadrado	384,97

El comportamiento de las cinco sub competencias (Desarrollo de otros, catalizador del cambio, influencia, gestión de conflictos y trabajo en equipo), son similares, tienen incidencia directamente proporcional en la competencia Gestión de la Relación, con un manejo diferente por parte de los microempresarios, mientras que la sub competencia Liderazgo inspiracional, no es incidente en la competencia gestión de la relación, y su manejo es realizado en forma similar, con criterios iguales por parte de los microempresarios.

Conclusiones

Los microempresarios ocupan un elevado porcentaje en la actividad productiva del país, generando altos índices ocupacionales y fortaleciendo el crecimiento del producto interno bruto, a pesar de las múltiples limitaciones que tienen para su desempeño, en especial el escaso capital de trabajo, baja formación académica y profesional, difícil acceso a créditos, etc.

La Autoconciencia es la competencia de mayor incidencia en el desempeño actitudinal de los microempresarios, porque de acuerdo a las preguntas, se mide el nivel de confianza que se tienen ellos mismos, y es relevante la respuesta de la mayoría que afirma nunca poner en duda sus habilidades, esto confirma el hecho de que los negocios micro empresariales son emprendidos mayoritariamente por las habilidades y competencias que poseen, más que por conocimientos técnicos o profesionales; se muestra una elevada confiabilidad en ellos mismos.

En lo que respecta a la Autorregulación, es notable el hecho de que los microempresarios cuando tratan sobre asuntos que reflejan transparencia,

demuestran un comportamiento similar porque en esta sub competencia se refleja mucho los principios y valores, y todos opinan positivamente sobre el reconocimiento de errores y cumplimiento de normas y leyes; de manera similar se manejan con la adaptabilidad, porque esta sub competencia tiene mucho que ver también con valores y metas, que son factores internos manejados por los microempresarios. Las demás sub competencias de la autorregulación se relacionan más con factores externos y las opiniones en estos casos son diferentes, según criterio individualizado.

La Conciencia Social es influenciada también por factores propios de la persona en el manejo operativo de la institución y por esta razón los microempresarios se manejan de manera diferente de acuerdo a su criterio personal, en lo que respecta a empatía y conciencia organizacional, en cambio en orientación al servicio que se refiere al seguimiento a los clientes, las opiniones son similares, porque son muy pocos los microempresarios que hacen seguimiento al usuario, y en este factor concuerdan.

El liderazgo que ejercen los microempresarios es sobre ellos mismos, no tienen influencia sobre otras personas, se centran en sus propias actividades sin interesarles mucho el entorno en el que se desenvuelven, el hecho de que son sus propios jefes no les permite ejecutar acciones que reflejen externamente su imagen.

El análisis de las competencias de los microempresarios y su interrelación permite abrir caminos y líneas de investigación que permitan construir modelos que se adapten al entorno y que coadyuven al fortalecimiento y mejor desarrollo de las actividades productivas del sector micro empresarial en búsqueda de una mejor calidad de vida.

Bibliografía

Anastasi, A., & Urbina, S. (1998). Tests psicológicos. Pearson Educación.

Barrera, D. H., Acosta, M. D. C. A., Armenteros, Y. V., Morales, J. A. M., & del Rio Ramírez, B. (2016). Competencias directivas en el sector industrial: medición del desempeño en empresas de Coahuila, México/Management Competencies in the industrial sector: performance measurement your business Coahuila, México. Revista Internacional Administración & Finanzas, 9(3), 1.

Barrera, M. (2001). Situación y Desempeño de las PYMES de Ecuador en el Mercado Internacional. Proceedings del Seminario-Taller: Mecanismos de Promoción de Exportaciones para las Pequeñas y Medianas Empresas en los Países de la ALADI, 1-4.

Boyatzis, R.E. (1982). The competent manager: A model for effective perfomance. New York. John Wiley and Sons. ISBN 0-471-09031-X

Dubois, D. D. (1993). Competency-Based Performance Improvement: A Strategy for Organizational Change. HRD Press, Inc., 22 Amherst Road, Amherst, MA 01002.

Fleishman, E., Wetrogan, L., Hulman, C., & Marshall-Mies, J. (1995). Development of prototype occupational information network content model.Utah Department of Employment Security, Utah.

Fogg, C. D. (1999). Implementing your strategic plan: How to turn "intent" into effective action for sustainable change New York: American Management Association.

Gangani, N., McLean, G. N., & Braden, R. A. (2006). A Competency-Based Human Resource Development Strategy. Performance Improvement Quarterly,19(1), 127-139.

Gardner, H. (2011). Frames of mind. The theory of multiple intelligences. New York. Basic Books. ISBN 0465025102, 9780465025107.

Green, P. (1999). Building robust competencies: Linking human resource systems to organizational strategies. Jossey-Bass Inc Pub.

Hay Group McClelland Center for Research and Innovation, (2005): Emotional Competence Inventory (ECI), Technical Manual. USA.

Lucia, A. D., & Lepsinger, R. (1999). Art & Science of Competency Models. San Francisco, CA: Jossey-Bass.

Man, T. W. Y., Lau, T., & Chan, K. F. (2002). The competitiveness of small and medium enterprises. A conceptualization with focus on entrepreneurial competencies. Journal of Business Venturing, 17, 123–142

McClelland, D.C. (1973), "Testing for competence rather than intelligence", American Psychologist, Vol. 28 No. 1, pp. 1-40.

Mendoza, E. A. S., & Alva, E. E. G. (2014, July). Diagnóstico de la productividad en microempresas en el sector comercio en Toluca, Estado de México, 2013/diagnosis of productivity in small enterprises in the sector commerce in Toluca, State of Mexico, 2013. In Global Conference on Business & Finance Proceedings(Vol. 9, No. 2, p. 918). Institute for Business & Finance Research.

Mirabile, R. J. (1997). Everything you wanted to know about competency modeling. Training & Development, 51(8), 73-78.

Mulder, M., Lans, T., Verstegen, J., Biemans, H., & Meijer, Y. (2007). Competence development of entrepreneurs in innovative horticulture. Journal of Workplace Learning, 19, 32–44.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2009). Comportamiento organizacional (No. 658.01/R63oE/13a. ed.). México: Pearson educación.

Sandberg, J. (2000). Understanding human competence at work: an interpretative approach. Academy of management journal, 43(1), 9-25. ISSN 0001-4273.

Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo (SENPLADES). (2012). Edición Especial – Registro Oficial No. 290. Arts. 1 y 2. Quito. Ecuador.

Shippmann, J. S., Ash, R. A., Batjtsta, M., Carr, L., Eyde, L. D., Hesketh, B., ... & Sanchez, J. I. (2000). The practice of competency modeling. Personnel psychology, 53(3), 703-740.

Spencer, L. M., McClelland, D. C., & Spencer, S. M. (1994). Competency assessment methods: History and state of the art. Hay/McBer Research Press.

Tanoira, F. G. B., & Valencia, R. A. S. (2014). Gestión del conocimiento, competencias emprendedoras y desempeño organizacional de micro y pequeños empresarios de poblaciones del interior del estado de Yucatán. Avances de investigación.

Volery, T., Mueller, S., & von Siemens, B. (2015). Entrepreneur ambidexterity: A study of entrepreneur behaviours and competencies in growth-oriented small and medium-sized enterprises. International Small Business Journal, 33(2), 109-129.

Wagener, S., Gorgievski, M., & Rijsdijk, S. (2010). Businessman or host? Individual differences between entrepreneurs and small business owners in the hospitality industry. The Service Industries Journal, 30(9), 1513-1527

Winterton, J., Delamare-Le Deist, F., & Stringfellow, E. (2006). Typology of knowledge, skills and competences: clarification of the concept and prototype. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.