



GESTIÓN DEL PROYECTO EMPRENDE 2013 PARA LA COORDINACIÓN DE DESARROLLO
EMPRESARIAL DE LA EMPRESA WAYPSY BUCARAMANGA

PS. CLAUDIA MILENA SERRANO
ASESORA DE PASANTÍA

ADRIANA MARCELA BECERRA CORREDOR
PSICÓLOGA
ID:126561

UNIVERSIDAD PONTIFICIA BOLIVARIANA SECCIONAL BUCARAMANGA
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES
FACULTAD DE PSICOLOGÍA
JULIO 2013

A todas las personas que participaron y me apoyaron directa o indirectamente en la realización del proyecto, sin ustedes no habría sido posible.

Muchas Gracias

TABLA DE CONTENIDO

	Pág.
1. Informe final	
Resumen.....	4
Abstract.....	5
2. Introducción	
Justificación.....	6
Waypsy.....	8
Objetivo general.....	9
Objetivos específicos.....	9
3. Referente Conceptual	10
4. Metodología	
Población objeto.....	14
Muestra.....	14
Instrumentos utilizados.....	15
Procedimiento.....	16
5. Resultados	20
6. Logros adicionales	
Avances y Actualizaciones.....	42
Nuevo mapa Emprende 2013.....	45
Actividades satélite.....	46
7. Discusión	47
8. Conclusiones y Recomendaciones	52
9. Referencias	54
10. Tabla de contenido Anexos	57

RESUMEN GENERAL DE PASANTÍA

TITULO: GESTIÓN DEL PROYECTO EMPRENDE 2013 PARA LA COORDINACIÓN DE DESARROLLO EMPRESARIAL DE LA EMPRESA WAYPSY BUCARAMANGA.

AUTORES: ADRIANA MARCELA BECERRA CORREDOR

FACULTAD: FACULTAD DE PSICOLOGÍA

DIRECTORA: PS. CLAUDIA SERRANO

RESUMEN

El emprendimiento como nueva alternativa de desarrollo humano, se consolida a lo largo de la gestión del presente proyecto, buscando esencialmente la identificación de las características individuales y contextuales, que favorecen la incursión efectiva del emprendedor en su nuevo estilo de vida y la exploración de las propiedades y efectos del emprendimiento en las estructuras personales, sociales y económicas de las nuevas generaciones. Por esta razón, Emprende en su versión 2013, tiene como población objetivo, adultos jóvenes entre los 18 y 35 años de edad, de la ciudad de Bucaramanga, con ideas de negocio en cualquiera de las etapas de emprendimiento. La muestra ha sido seleccionada a conveniencia teniendo en cuenta las variables principales de edad y ocupación, con herramientas mixtas (cuali y cuantitativas) de recolección de información, las cuales han permitido, el descubrimiento de una nueva tendencia en torno a la elección de la cultura emprendedora como fuente importante de desarrollo de las profundas y diversas dimensiones humanas y sociales, especialmente en jóvenes emprendedores en su mayoría de género masculino con picos en habilidades sociales como el liderazgo, el trabajo en equipo y la inteligencia emocional, y competencias personales como la flexibilidad, la motivación y la seguridad en sí mismos.

Palabras clave: emprendimiento, jóvenes, desarrollo, habilidades, gestión

GENERAL SUMMARY OF INTERNSHIP

TITLE: EMPRENDE 2013 PROJECT MANAGEMENT FOR BUSINESS DEVELOPMENT
COORDINATION OF WAYPSY COMPANY BUCARAMANGA.

AUTHOR: ADRIANA MARCELA BECERRA CORREDOR

FACULTY: FACULTY OF PSYCHOLOGY

DIRECTOR: PS. CLAUDIA SERRANO

ABSTRACT

Entrepreneurship, as a new alternative for human development, is consolidated over the management of this project, seeking essentially the identification of individual and contextual characteristics, which promote the entrepreneur effective foray, in his new lifestyle and exploring the properties and effects of entrepreneurship in personal, social and economic structures of new generations. For this reason, Emprende 2013 has as its target population, young adults between 18 and 35 years old, from Bucaramanga's city, with business ideas in any of the entrepreneurship stages. The sample has been selected by convenience, considering age and occupation as key variables, using mixed (qualitative and quantitative) data collection tools, which have allowed the discovery of a trend around the choice of entrepreneurial culture, as an important source of development of the deep and diverse human and social dimensions, especially in young entrepreneurs, mostly male, with peaks in social skills such as leadership, teamwork and emotional intelligence and personal skills such as flexibility, motivation and self-confidence.

Key words: entrepreneurship, young, development, skills, management

INTRODUCCIÓN

JUSTIFICACIÓN

El emprendimiento como fenómeno característico de las nuevas generaciones, ha re-dirigido la atención y los esfuerzos científicos sobre el intento de comprender, predecir y explicar la conducta emprendedora humana, en función de determinar la dimensión del impacto que el estilo de vida emprendedor puede generar en la dinámica global de la sociedad actual y futura. Según los estudios realizados por Matiz, Zárate, Parra, Gómez, Restrepo & Negrete (2012) en el Global Entrepreneurship Monitor GEM, Bucaramanga (Colombia) se constituye en la actualidad como una de las grandes plaza de desarrollo empresarial y proyección profesional, con alta capacidad de generación de entornos propicios para la conducta emprendora, la cual se consolida desde esta región como fuente principal de desarrollo altamente innovador y competitivo.

Adicionalmente, el *valor* del conocimiento adquirido a través del presente proyecto, bien sea desde el emprendimiento hacia la Psicología o viceversa, radica principalmente en la posibilidad de *evaluar e identificar* las competencias (habilidades, aptitudes y valores) en los jóvenes emprendedores de la ciudad de Bucaramanga, fortaleciendo así su proceso integral de desarrollo personal y profesional. De esta manera, la aplicación de un nuevo paradigma sobre

la dinámica desarrollo humano, permitirá en el futuro una permeabilización o modificación sustancial y progresiva en las diferentes dimensiones sociales que Domenéch (2007), en su trabajo define como: la cultura, las bases socio-políticas de los países y regiones, los sistemas estratégicos de gestión, la educación, la organización e incluso la distribución de los recursos tangibles (económico) e intangibles (conocimiento), con la meta final de direccionar esfuerzos conjuntos hacia la construcción del futuro responsablemente globalizado.

WAYPSY

Es una firma colombiana de consultoría en el campo de la Psicología, especializada en el desarrollo del Talento Humano desde una visión Biopsicosocial, con énfasis en procesos estratégicos y creativos en el campo organizacional; Apoya a organizaciones del sector privado y público a usar el conocimiento y la innovación como ventaja para competir exitosamente, Integrando un conjunto de profesionales experimentados en el campo de la Psicología, Desarrollo Tecnológico, Innovación, Desarrollo de Nuevos Productos y Procesos de gestión. Su filosofía consiste en trabajar de manera colaborativa con los actores clave dentro de la organización para que los Conceptos, Modelos, Prácticas de Innovación y el Dominio de los Procesos de gestión, se incorporen en la cultura de la organización.

“El indicador de éxito de nuestros servicios es la satisfacción nuestros clientes”

www.waypsy.com

waypsy^o
Gestión estratégica

waypsy^o
Desarrollo empresarial

waypsy^o
Desarrollo de proyectos

waypsy^o
Salud Ocupacional

Grafica 1. Unidades estratégicas Waypsy

OBJETIVO GENERAL

Implementar el Proyecto Emprende 2013 para la unidad de desarrollo empresarial de Waypsy, en función de la gestión y desarrollo humano-organizacional, con enfoque en la valoración e identificación de las características personales y contextuales del emprendedor joven en la ciudad de Bucaramanga.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Identificar los factores o variables contextuales asociadas al estilo de vida del emprendedor.
2. Evaluar las competencias esenciales (personales y sociales), presentes en el emprendedor joven de la ciudad de Bucaramanga.
3. Explorar el valor del conocimiento y aplicación psicológica en la construcción, el desarrollo y la gestión del estilo de vida emprendedor
4. Participar y apoyar procesos en el área de talento humano y el área de marketing en función de la generación de nuevas herramientas de difusión e implementación de los diferentes programas de gestión.

REFERENTE CONCEPTUAL

El desarrollo y la evolución humana en sus múltiples dimensiones, se ha esculpido en la historia a través de un vertiginoso proceso de impacto global, cuya expansión ha permitido también la incorporación de la constante del *cambio* como nuevo eslabón de la cultura y en consecuencia de la *adaptación*, como mecanismo indispensable para la supervivencia en la dinámica del nuevo mundo. Lo anterior según Oreg (2006), ha generado una progresión notable en la construcción del conocimiento en las diferentes disciplinas; En la Psicología por ejemplo, los estudios sobre el pensamiento y la conducta, han sobrepasado los límites diferenciales y han permitido la incursión de los mismos en contextos integrales como la tecnología, el arte y el universo empresarial.

Este último, ha significado para la sociedad contemporánea uno de los sectores de mayor transformación y cambio en la historia, debido al fenómeno de la *globalización*, el cual comprende según Mateus y Brassat (2002) un proceso de internacionalización o mundialización del capital financiero, industrial y comercial, con nuevas relaciones políticas internacionales y a un amplio uso de la tecnología a niveles sin precedentes. La globalización, se caracteriza además por el aumento de la competencia en los mercados internacionales, nacionales, regionales y locales, lo cual ha implicado el fortalecimiento y la continuación de los ajustes en el sistema productivo y económico de los países.

Así mismo, el factor profundamente variable de los mercados internacionales, ha generado una tendencia socio-económica adaptativa proveniente no sólo de los indicadores de desarrollo, sino de factores asociados a la crisis financiera y laboral, en relación con el origen e incursión de nuevos e innovadores modelos o alternativas de empleo como medida de soporte y cubrimiento a las necesidades de la sociedad altamente competitiva (Maceratesi, 2011). Y es precisamente el valor de la competitividad, o mejor de la “creatividad e innovación” (Ponti & Ferrer, 2011) lo que explica la inclinación social emergente hacia soluciones de “desarrollo sostenible” (Domenéch, 2007), en relación con la economía y el mercado laboral. Es así como en Colombia, las dificultades relacionadas con la búsqueda, la incorporación y el mantenimiento de un empleo estable, ocasionan en las generaciones más recientes una necesidad autónoma de sostenimiento e independencia, traducido en *ideas de negocio o estructuras empresariales* capaces de competir y generar resultados satisfactorios en el mercado (a pesar de los obstáculos) y con la meta principal de ser agentes de cambio y gestores de sus propios caminos hacia la estabilidad y la autorrealización (Sánchez, 2003).

Por su parte, Saboia y Martin (2006) sugieren que:

“Muchos son los enfoques y las formas de estudiar el fenómeno o la manifestación de la actitud emprendedora, no sólo a través del estudio del surgimiento de nuevas empresas, sino también, por el análisis de la toma de decisiones y realización emprendedora, en un determinado instante o situación. Algunos de los investigadores buscan explicaciones en las características especiales y diferenciadas de los emprendedores, otros las

atribuyen a sus respuestas a las distintas y variadas influencias, cambios y presiones ofrecidas por el entorno o ambiente en el cual están inmersos, y otros en la junción de ambos, los aspectos personales y del entorno. Todos estos esfuerzos y enfoques, individual o conjuntamente, contribuyen en la búsqueda de una mejor convergencia en la explicación, contextualización y concepción del “Entrepreneur”. (P. 3)

El concepto de “Emprendimiento” o su traducción en Inglés “Entrepreneurship” aún se debate bajo el universo de ambigüedades, paradigmas y enfoques asociados a su definición per sé, cuyo origen en francés “Entrepreneur” significa “tomar decisiones o iniciar algo” (Rodríguez, 2009). Las raíces del término se remontan también hacia la época clásica y neoclásica donde teóricos como Cantillon (1931), Knight (1921), Schumpeter (1934) o Kirzner (1992) se destacan por centrar sus estudios en la explicación de la teoría económica del emprendedor y por su actuación pionera en la introducción y uso del término en el contexto social de la época (Rodríguez & Jimenez, 2005). No obstante, una definición más clara y objetiva permite visualizar al emprendedor como una persona que detecta una oportunidad en el mercado o entorno, la analiza, la estudia y se proyecta para crear finalmente una organización. Esta persona puede identificar las oportunidades, cree en sus ideas y es capaz de llevarlas a cabo para encontrar la manera de materializar sus sueños; es también alguien que aprende de sus errores, que no se inmoviliza o abandona cuando se equivoca y que intenta constantemente salir adelante pese a las dificultades que encuentra (Rodríguez & Prieto, 2009).

Lo descrito anteriormente, sumado al abordaje precedente del concepto, ha permitido visualizar el estudio actual de la conducta emprendedora, como un campo de investigación plural y multidisciplinar (dinámico), que estudia tanto las características personales como las actividades empresariales, los efectos económicos y sociales, e incluso los aspectos culturales y sus efectos en la humanidad. Así mismo, la investigación sobre el emprendimiento desde el campo de la Psicología social y de las organizaciones, se ha centrado principalmente en el análisis de las diferencias individuales entre emprendedores y no emprendedores, con el objetivo de elaborar un perfil descriptivo de la personalidad típica del emprendedor. Según este perfil, es posible detectar a aquellas personas con potencial para convertirse en emprendedores de éxito (Sánchez, 2003). El aporte pragmático, experimental y funcional emergente de la psicología y su conexión con el emprendimiento constituyen el gran reto para los profesionales interesados y por supuesto para la sociedad, por esta razón, el presente proyecto se sumerge en la temática, buscando superar los acercamientos puramente económicos o empresariales, para enfocarse en el estudio de las variables psicológicas y sociales que impulsan el desarrollo de la conducta emprendedora, con el fin de describir y analizar efectivamente las características que conforman el perfil emprendedor y la generación de un nuevo modelo innovador que permita incursionar oportunamente en las vías de acceso y construcción de proyectos de vida y carreras empresariales altamente integrales.

METODOLOGÍA

PARTICIPANTES-SUJETOS

Las características de los participantes se relacionan fundamentalmente con la edad y la actividad económica de los mismos, en este caso, comprende la edad entre los 18 y 35 años y una actividad emprendedora en cualquiera de sus etapas (ideación, planeación o ejecución). Adicionalmente, las personas o aspirantes cuyas características no incluyeran la actividad emprendedora o se encontrase inactiva o fuera del rango de edad, no fueron incluidas en el programa.

INSTRUMENTOS-RECURSOS:

Página web

Diseño y uso de la plataforma virtual para el proyecto Emprende (<http://emprende2013.wix.com/emprende>) en sinergia con la plataforma web de la organización **Waypsy** (www.waypsy.com).

Herramientas office y Drive

El proceso de registro virtual a través del formulario de inscripción anteriormente descrito, generó datos relacionados con las características psicosociales de los participantes, esta información fue dirigida automáticamente hacia un documento de recopilación o base de datos utilizando las herramientas virtuales facilitadoras **Google Drive** en sincronización con el documento original en formato Excel que permitió registrar y organizar la información de cada participante, así como el uso de herramientas Office para el seguimiento en línea de tiempo del proyecto.

Pruebas y formatos

La aplicación del protocolo (**Anexo 1**) de valoración que incluye: la *prueba cuantitativa BIP (anexo 2)* y *cualitativas (formulario de inscripción y Canvas) (ver anexo 3 y 4)* al igual que la firma del respectivo *consentimiento informado (anexo 5)*.

Análisis y Procesamiento de la información

Posterior a las sesiones de aplicación, se llevó a cabo el proceso de clasificación y análisis de la información a través de herramientas **excel y drive** que permitieron visualizar objetivamente los resultados del proyecto.

PROCEDIMIENTO

1. *Estrategia de lanzamiento*

La plataforma diseñada para el proyecto *Emprende*, constituyó la estrategia de lanzamiento del proyecto, permitiendo la consecución de varios objetivos, el primero en términos *de cobertura poblacional* ya que al utilizar un medio virtual en los procesos de convocatoria, fue posible ampliar el campo de difusión y la generación de expectativa en un radio de personas mucho mayor. En segundo lugar, el uso del portal web, además de permitir un fácil acceso, permitió la *distribución y entrega oportuna de la información* relacionada con las características, criterios de participación, objetivos, avances, preguntas y demás información fundamental sobre las fases de ejecución en tiempo real del proyecto. Finalmente la página virtual constituyó la *fente de recolección primaria* de información al contener en el menú principal el formulario de inscripción al proyecto, el cual incluye toda la información relacionada con las variables contextuales y sociodemográficas asociadas a la experiencia como emprendedores.

2. *Convocatoria y recolección de información*

El proceso de registro virtual y la aplicación de las pruebas y formatos anteriormente descritos, se llevó a cabo durante el segundo y tercer mes de ejecución

(marzo y abril) cuyos objetivos apuntaron a la recolección de la información asociada a las variables personales y contextuales de los participantes en relación con su experiencia emprendedora.

3. *Análisis de información*

Posterior a la aplicación de las pruebas de evaluación psicológica y los formatos de recolección de información, se llevó a cabo el proceso de análisis de datos, los cuales arrojaron resultados interesantes en relación con las variables del emprendedor, además de la generación de informes individuales, los cuales fueron analizados y entregados de manera individual durante las dos últimas sesiones de abril.

4. *Entrega de resultados*

Finalmente, la construcción y entrega del informe individual acompañado de una sesión de retroalimentación y posible plan de acción para el emprendedor, constituyó la fase final de ejecución del programa.

La grafica 2 permite visualizar la estructura del proyecto desde la perspectiva del Emprendedor, la cual fue diseñada para cumplir los objetivos planteados y alineados con el direccionamiento de la empresa Waypsy, a continuación se describen cada una de sus fases:



Grafica 2. Fases del Proyecto Emprende desde la perspectiva del emprendedor.

Inscripción: A través de las herramientas virtuales, se lleva a cabo el proceso de inscripción del aspirante al programa y la primera fase de recolección de información a partir del formato de registro virtual.

Emprende: una vez inscrito, el aspirante ingresa en una base de datos, en la cual, según su información personal y cumpliendo con los requisitos establecidos, se procede a hacer contacto con el aspirante a través de newsletters o mails de interés diseñados con el objetivo de “enganchar” e ilustrar al emprendedor sobre la metodología y el direccionamiento del proyecto.

Evaluación: posteriormente el aspirante es contactado telefónicamente para informarlo acerca de las condiciones y beneficios del programa y confirmar su asistencia a la sesión de valoración correspondiente.

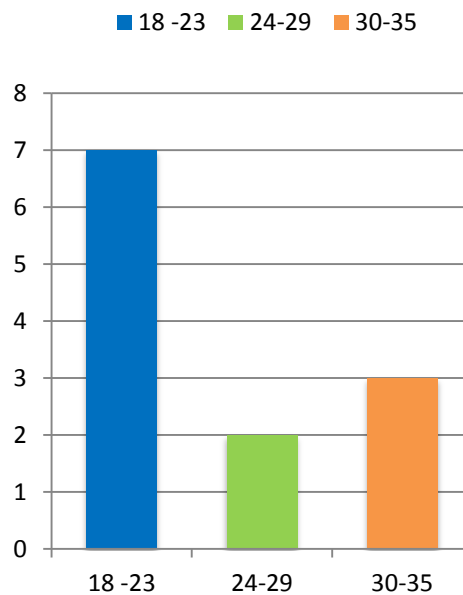
Resultados: una vez obtenida la información, se procede al análisis de la misma, la cual permite la generación de un informe individual, que contiene la descripción del estado y clasificación de las variables más influyentes y las oportunidades de mejora en el perfil del emprendedor.

Feedback: Finalmente se procede a la entrega individual y revisión del informe de resultados acompañado de una sesión de retroalimentación y posibles planes de acción para el desarrollo del emprendedor.

RESULTADOS

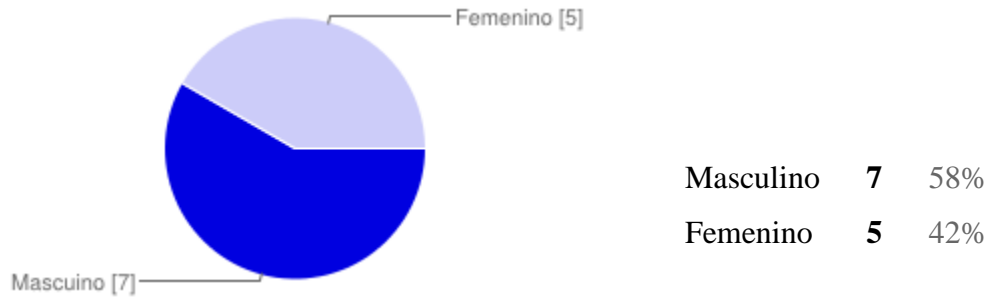
FORMULARIO DE INSCRIPCIÓN

A continuación se muestran los resultados obtenidos de la primera herramienta de recolección de información correspondiente a datos y variables sociodemográficas y experienciales asociadas a la actividad emprendedora:



Grafica 3. Edad promedio de los emprendedores inscritos

En la gráfica anterior (grafica 3), la edad como variable esencial en la identificación de características del emprendedor, obtuvo como resultado, una predominancia en el intervalo de edad entre los 18 y 23 años, seguido del intervalo entre los 30 y 35, para finalmente mostrar una frecuencia mucho menor en el intervalo entre 24 y 29 años, con respecto a los anteriores.



Grafica 4. Número de participantes inscritos categorizados por género

La participación del género masculino en la actividad emprendedora o su interés en la temática, se evidencia (grafica 4) un 16 % más activo, en relación con el género femenino, sin embargo, aunque en menor medida, el género femenino disminuye la diferencia y evidencia el incremento en su participación e incursión en las nuevas actividades económicas.

Básica Primaria	1	7%
Básica secundaria	1	7%
Programa Pregrado	6	43%
Educación Superior o Posgrado	6	43%

Tabla 1. Nivel Educativo promedio

de los emprendedores inscritos.
 (la diferencia en el porcentaje se debe a que algunos emprendedores seleccionaron dos o mas categorías)

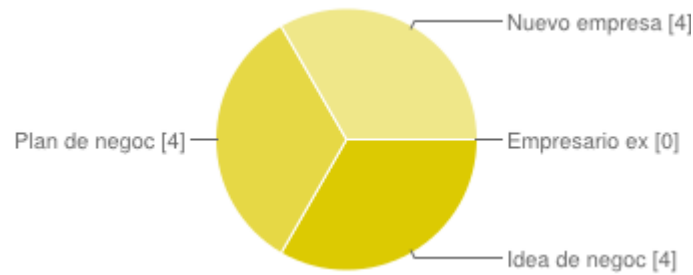
En relación con el nivel educativo (Tabla 1), es evidente la participación dominante de la población con niveles educativos de pregrado y posgrado, lo cual indicaría una fuerte

incidencia de esta variable en la elección y participación de actividades alternativas al empleo, como el emprendimiento.

1	0	0%
2	0	0%
3	3	25%
4	9	75%
5	0	0%
6	0	0%

Tabla 2. Nivel socioeconómico de los emprendedores inscritos en la actualidad.

Los resultados correspondientes al nivel socioeconómico (Tabla 2), evidencian una dominancia significativa de un estado económico moderado entre los estratos 3 y 4 como característica común de la mayoría de los participantes, lo cual indica que la economía es un factor muy influyente en la construcción de un proyecto de vida emprendedor.

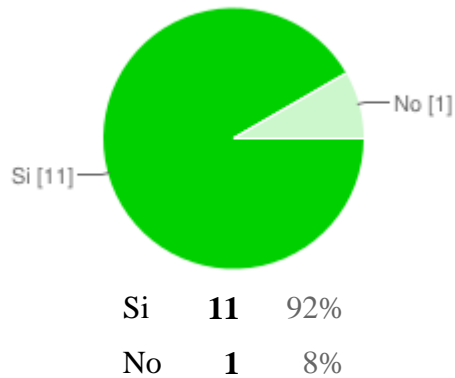


Gráfica 5. Numero de emprendedores inscritos por etapa de emprendimiento

Idea de negocio	4	33%
Plan de negocio y recursos	4	33%
Nuevo empresario	4	33%
Empresario experimentado	0	0%

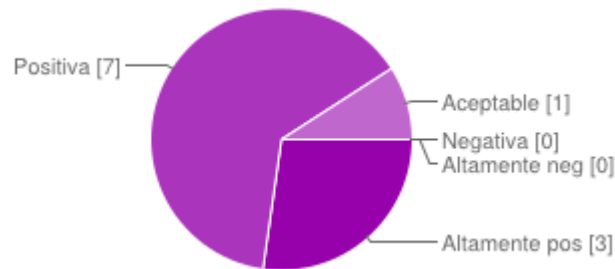
Tabla 3. Porcentaje de emprendedores inscritos por etapa de emprendimiento.

En relación con las etapas de emprendimiento (gráfica 5 y Tabla 3), es posible inferir que existe en la muestra, un equilibrio relacionado con la definición de la etapa en la que los emprendedores se desempeñan en la actualidad, es decir se presentaron el mismo número de emprendedores en cada una de las etapas de emprendimiento. Adicionalmente, es posible percibir una secuencia progresiva en relación con su evolución en el tiempo (etapas escalables). No obstante, por razones muy probablemente asociadas a la edad, no se presenta ningún participante en condición de emprendedor con amplia experiencia en el área de emprendimiento.



Grafica 6. Resultados asociados al Ítem: “*Previo a su experiencia como emprendedor(a) ¿cumplió usted roles como empleado(a)?*”.

Correspondiente a los resultados arrojados en la primera pregunta del formulario de inscripción: “*Previo a su experiencia como emprendedor(a) ¿cumplió usted roles como empleado(a)?*”, es posible determinar (grafica 6) que el 92% de los emprendedores participantes, experimentaron previamente al emprendimiento, una actividad laboral en condición de empleados, lo cual sugiere una importante influencia de esta variable sobre la toma de decisión para convertirse finalmente en emprendedores.



Grafica 7. Resultados de los emprendedores en torno al ítem:
 “¿Cómo calificaría usted la experiencia en este tipo de roles?”

Altamente positiva	3	27%
Positiva	7	64%
Aceptable	1	9%
Negativa	0	0%
Altamente negativa	0	0%

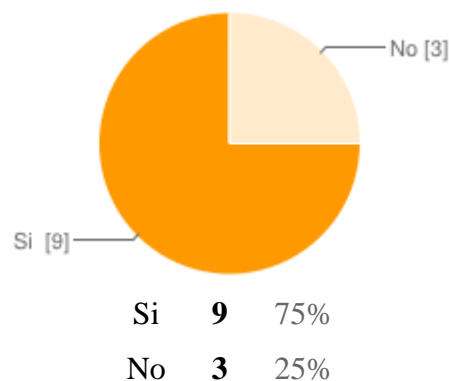
Tabla 4. Porcentaje de respuesta en torno al ítem:
 “¿Cómo calificaría usted la experiencia en este tipo de roles?”

Los resultados asociados a la segunda pregunta del formulario: “¿Cómo calificaría usted la experiencia en este tipo de roles?”, permiten inferir (grafica 6 y tabla 4) una percepción positiva para la mayoría de los emprendedores inscritos en relación con su experiencia laboral previa. Así mismo un grupo menor de emprendedores afirma haber experimentado una etapa laboral altamente positiva o gratificante, lo anterior sugiere la influencia significativa de la percepción positiva de la etapa de empleado, en la construcción de un nuevo y mejorado estilo de vida emprendedor.

Operativo	9	43%
Comercial	3	14%
Ejecutivo	5	24%
Gerencial	3	14%
Otro	1	5%

Tabla 5. ¿Qué tipo de cargos llegó a ocupar?

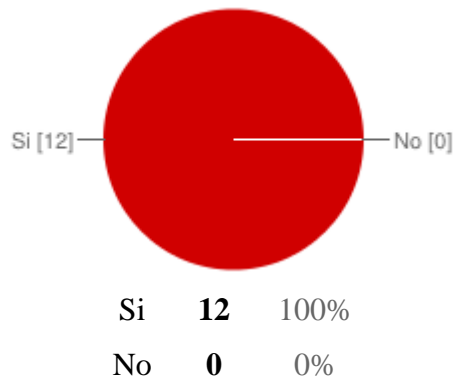
Respecto a los cargos asumidos previamente a la experiencia emprendedora, se evidencia (Tabla 5) en un 43% la mayor frecuencia de empleo previo asociado a cargos operativos, seguido en la escala descendente, por la frecuencia en un 24% de cargos ejecutivos y un equilibrio final del 14% (baja frecuencia) en relación con los cargos gerenciales y comerciales. Este resultado en especial sugiere una mayor apertura hacia el emprendimiento desde la experiencia operativa o ejecutiva debido a la percepción de oportunidad desde este campo para el futuro emprendedor.



Grafica 8. Resultados de los emprendedores en relación con el ítem:
¿Proviene usted de una familia o de un círculo social de emprendedores?

En lo que respecta a los antecedentes familiares asociados al emprendimiento, es importante resaltar que a partir de los resultados obtenidos en este ítem (gráfica 8), podría atribuirse una relevancia significativa de esta variable en la toma de decisión y el estilo de vida del emprendedor, no obstante, dicha variable no debe constituirse como condición o requisito al momento de tomar la decisión de iniciar y ejecutar una idea de negocio.

Por su parte, los resultados asociados al ítem: *“Describe brevemente las razones principales que lo(a) motivaron a Empezar una idea de negocio”*, en el formulario de inscripción, es posible determinar dos tipos de categorías motivacionales, extraídas de los datos cualitativos descritos por cada uno de los emprendedores, En primer lugar los factores asociados con una motivación intrínseca, en su mayoría están asociados a: Independencia, Autonomía, Pasión, liderazgo y Autorrealización. En segundo lugar, los factores asociados a una motivación extrínseca se relacionan principalmente con: equilibrio económico, identificación de oportunidades y necesidades en el mercado, reconocimiento social y generación de empleo.



Grafica 9. Resultados asociados al ítem: “¿Considera usted que el Emprendimiento, le ha favorecido de alguna manera, en el desarrollo de competencias personales y profesionales?”

Sin duda, la percepción de los participantes acerca del beneficio de la actividad emprendedora en el desarrollo de sus competencias personales y profesionales, es positiva y unánime, lo cual permite sugerir que el emprendimiento podría considerarse como una importante plataforma de desarrollo humano en relación con el contexto personal, empresarial y social.

1	0	0%
2	0	0%
3	1	8%
4	6	50%
5	5	42%

Tabla 6. Porcentaje de respuesta de los emprendedores en relación con el ítem: ¿En qué nivel cree usted, le ha favorecido?

Respecto al ítem: “¿En qué nivel cree usted que le ha favorecido?” se presenta una escala del 1 al 5 (Tabla 6), en la cual los participantes calificaron en su mayoría (50%) con un nivel de 4, el beneficio de la actividad emprendedora en relación con sus competencias, mientras que un grupo menor (42%), calificó este beneficio en una escala de 5. Estos resultados sugieren una percepción altamente positiva del emprendimiento en función del impulso y desarrollo de las competencias esenciales.

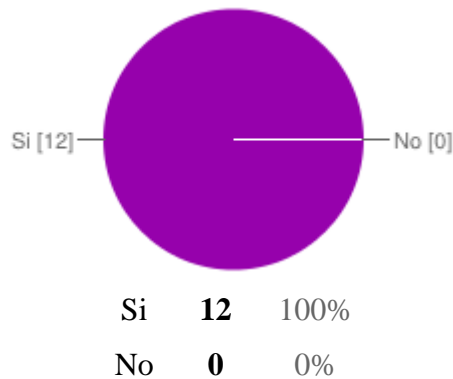
0%	0	0%
10%	0	0%
20%	1	8%
30%	1	8%
40%	1	8%
50%	3	25%
60%	2	17%
70%	2	17%
80%	2	17%
90%	0	0%
100%	0	0%

Tabla 7. Porcentaje de respuesta asociado al ítem: “¿Cuál considera, es el nivel de desarrollo de sus competencias como Emprendedor(a)?”

Teniendo en cuenta el ítem: “¿Cuál considera, es el nivel de desarrollo de sus competencias como Emprendedor(a)?” y la escala de clasificación porcentual (0% a 100%) previamente expuesta (Tabla 7), es posible identificar la percepción del nivel de desarrollo actual de las competencias propias de los emprendedores, es decir, la primera tendencia del 49 % de los emprendedores, califica el estado de desarrollo de sus competencias en una escala

mínima entre el 20% y no más del 50%. Por su parte el 51% de los participantes restantes calificaron el estado de desarrollo de sus competencias en un nivel mínimo de 60% y máximo del 80 %, lo anterior, permite evidenciar y resaltar la necesidad de valoración y reconocimiento de las propias competencias y capacidades en el área de emprendimiento.

En el ítem: “*¿Conoce o ha participado alguna vez en un programa enfocado al desarrollo de competencias empresariales? ¿Cuál?*”, el 75% de los participantes emprendedores, hacen referencia a que nunca han conocido o participado en algún programa relacionado con el desarrollo de competencias, mientras que solo 25% ha participado y desarrollado sus competencias en diferentes programas tanto del sector privado como del sector público.



Grafica 10. Resultados asociados al ítem: ¿Estaría usted interesado(a) en fortalecer y desarrollar sus competencias como Emprendedor(a)?

El interés sobre la posibilidad de *fortalecer y desarrollar* las propias competencias desde el campo de emprendimiento, se evidencia (grafica 10) de manera unánime en la opinión de los emprendedores desde el ítem: “¿Estaría usted interesado(a) en fortalecer y desarrollar sus competencias como Emprendedor(a) / Empresario(a)?”, ubicando estos factores en el top de la escala de necesidades identificadas a lo largo de este proyecto, su importancia radica en la posibilidad de profundizar en los procesos de valoración y entrenamiento de competencias personales y empresariales.

RUEBA PSICOMÉTRICA BIP

A continuación los resultados (agrupados por ejes o dimensiones específicas) de los emprendedores participantes activos y asistentes en las convocatorias realizadas los días 11 de abril y 16 de abril del año 2013, a partir de la aplicación del test psicométrico *Inventario de Personalidad y Competencias de Bochum BIP* (ver anexo 2) el cual está formado por 210 ítems, los cuales evalúan elementos clave de motivación, competencias sociales, aspectos de constitución psicológica y conductas orientadas a la tarea:

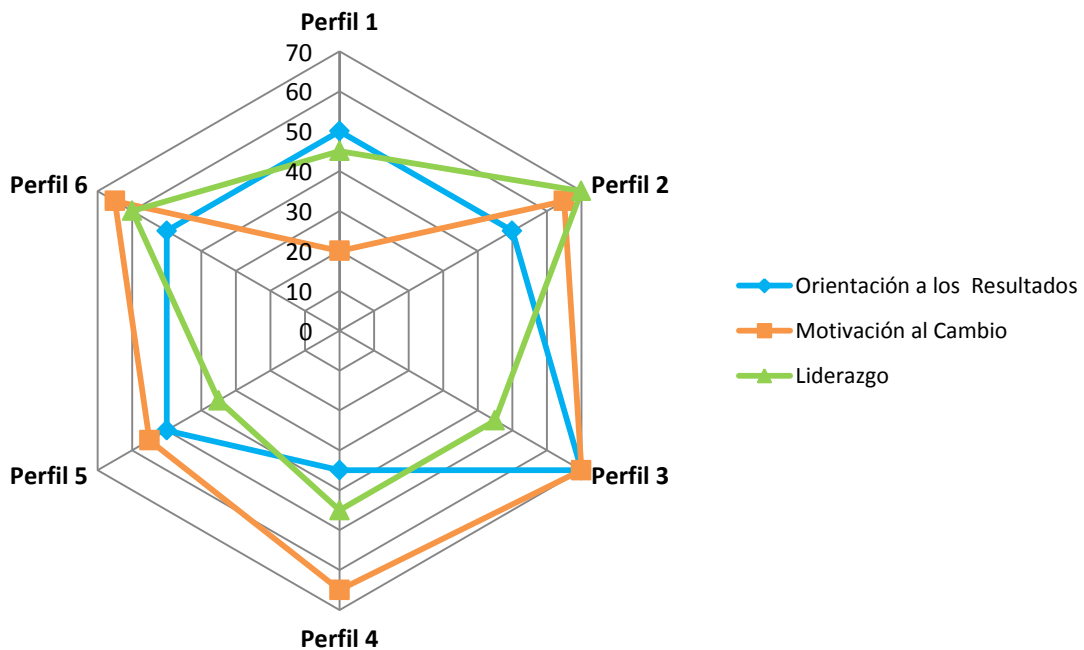


Gráfico 11. Distribución comparativa de los resultados por eje motivacional de cada uno de los perfiles evaluados (Intervalos por Percentiles 1-30, 30-50 y 50-90)

Esta primera grafica nos permite realizar un análisis global de desempeño de los perfiles evaluados en relación con la escala o *eje de motivación*. En la variable “*orientación a los resultados*”, es posible observar una tendencia en los perfiles 1, 2, 5 y 6 equilibrada en el percentil 50 o cercano, es decir, presentan un buen desarrollo de esta variable, muy cercano a la media poblacional, con altas posibilidades de desarrollo en corto plazo. No obstante, los perfiles 3 y 4, presentan diferencias significativas en comparación con los demás puntajes y permiten la inferencia de una habilidad de orientación a resultados mucho mas disminuida en relación con el general de la población.

En la variable “*motivación al cambio*” existe también un equilibrio en los perfiles 2, 3, 4, 5, y 6, en lo que a puntuación por intervalo de percentil 50 a 90 respecta, es decir comparten una puntuación significativamente por encima de la media poblacional. Por su parte, el primer perfil evaluado, demuestra niveles muy bajos de esta competencia en comparación con los resultados promedio, lo que indicaría un bajo impulso hacia el cambio y reestructuración del entorno, incluso orientado mas hacia el mantenimiento y la continuidad de su realidad tal como existe.

En la variable “*liderazgo*” se destacan los perfiles 2 y 6 por sus habilidades asociadas a la influencia y dirección de grupos y proyectos, puntuando un intervalo por encima del resultado promedio. Así mismo los perfiles 1, 3, 4 y 5, evidencian un nivel de liderazgo

mucho mas disminuido y menos orientado hacia la dirección o influencia, pero si direccionado hacia la toma de decisiones y la participación en situaciones de interés general.

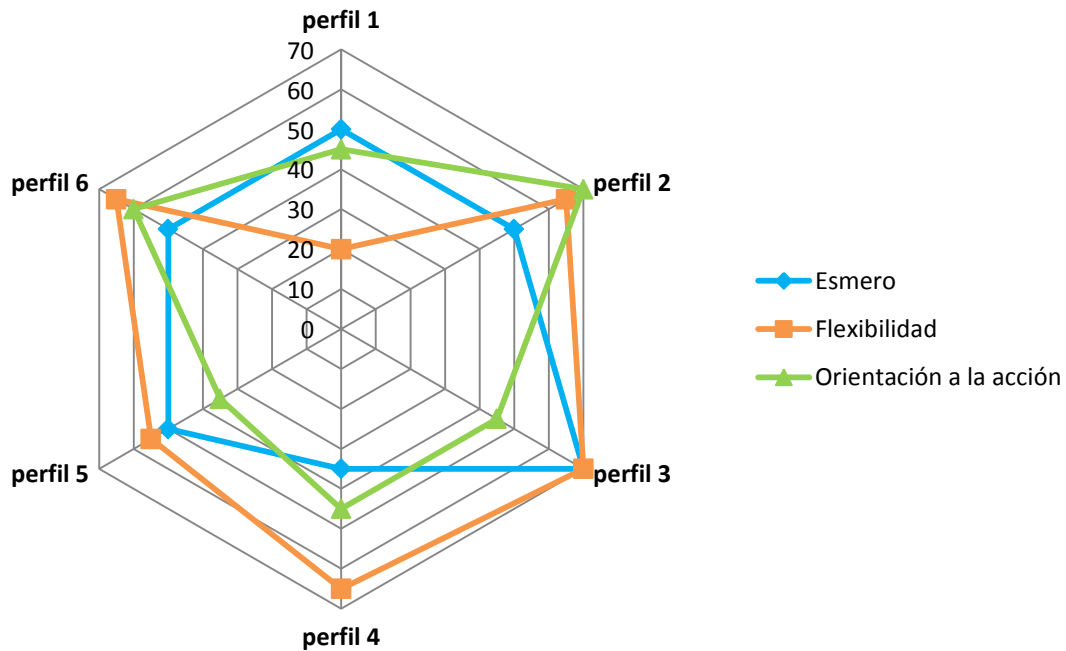


Gráfico 12. Distribución comparativa de los resultados por eje de comportamiento laboral de cada uno de los perfiles evaluados (Intervalos por percentiles 1-30, 30-50 y 50-90).

En relación con la escala o *eje de comportamiento laboral*, la variable “*Esmero*” permite identificar una tendencia en relación con los perfiles 1, 2, 5 y 6 equilibrada en el percentil 50 o cercano, es decir, presentan un buen desarrollo de esta variable, muy cercano a la media poblacional, con altas posibilidades de desarrollo en corto plazo. No obstante, los perfiles 3 y 4, se diferencian en su puntuación una escala por debajo y una escala por encima

del promedio respectivamente, lo cual sugiere en los participantes un esfuerzo adecuado a la consecución de sus metas teniendo en cuenta que en la mayoría de ellos su capacidad de esmero es muy influyente y positiva.

En la variable “*Flexibilidad*” se observa un equilibrio en los perfiles 2, 3, 4, 5, y 6, en lo que a puntuación por intervalo de percentil de 50 a 90 respecta, es decir comparten una puntuación significativamente por encima de la media poblacional. Lo que indica una desarrollada capacidad de adaptación a cambios e incertidumbres. Por su parte, el primer perfil evaluado, demuestra niveles muy bajos de esta competencia en comparación con los resultados promedio, lo que indicaría una amplia dificultad de definición de sus prioridades, adaptación a los entornos y ambigüedades.

En la variable “*orientación a la acción*” se destacan los perfiles 2 y 6 por sus habilidades asociadas a la gestión y ejecución de planes y actividades sin importar su complejidad. Por su parte, los perfiles 1, 3, 4 y 5, evidencian un nivel de gestión o acción, un poco más disminuido, con un nivel promedio, pero no extremo de actividad.

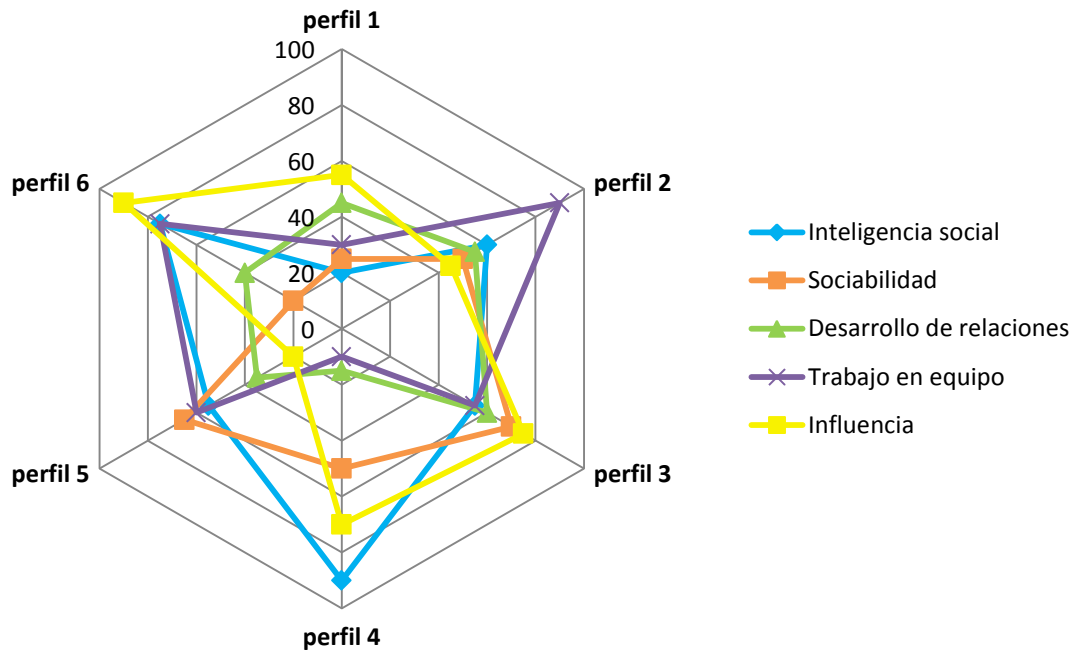


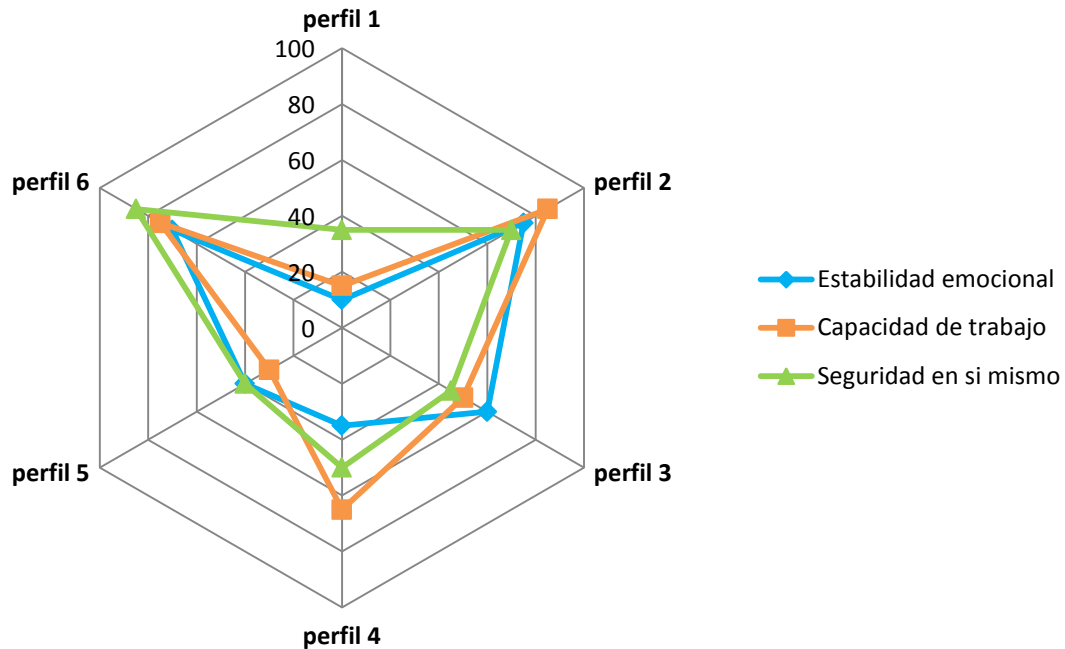
Gráfico 13. Distribución comparativa de los resultados por eje de habilidades sociales de cada uno de los perfiles evaluados (Intervalos por percentiles 1-30, 30-50 y 50-90).

El *eje de habilidades sociales* sin duda se evidencia como uno de los más diversificados en relación comparativa con los resultados por perfiles evaluados, en primer lugar, la variable “*inteligencia social*” permite inferir para los perfiles 2, 3, 5 y 6, una capacidad promedio de identificación y control empático sobre la mayoría de situaciones sociales en curso. Pero, los perfiles 1 y 4, presentan diferencias significativas en comparación con los demás puntajes y permiten la inferencia de una inteligencia social minimizada y potencializada por fuera de los rangos de puntuación promedio respectivamente.

En la variable “*sociabilidad*” se presenta un equilibrio percetual para los perfiles 2, 3, 4 y 5, que sugiere en general actitudes amables, de poco conflicto y adecuada recepción de comentarios y críticas justificadas, sin embargo los perfiles 1 y 6, se muestran socialmente disminuidos en comparación con la puntuación promedio, es decir, se muestran poco considerados y empáticos con las personas a su alrededor, pueden incluso convertirse, bajo situaciones de tensión, en el centro de la discusión por su limitada flexibilidad y asertividad social.

Respecto a la variable “*desarrollo de relaciones*” se destacan los perfiles 2 y 3 por sus competencias asociadas al desempeño e interacción social, aunque en ocasiones pueden percibirse como personas tímidas o inseguras. Sin embargo, para los perfiles 1, 4, 5 y 6 es posible identificar una tendencia de disminución o bajo desarrollo de habilidades para vincularse y trabajar con diferentes grupos o redes de personas, lo que los hace en ocasiones parecer ante los demás como individuos retraídos.

La variable “*Trabajo en equipo*” en los perfiles 2, 3, 5 y 6, se presenta en promedio como una competencia medianamente desarrollada, permitiéndoles mantener una posición intermedia entre la autonomía y la cooperación, sin embargo algunas tareas que impliquen compartir o ceder el trabajo les puede generar grandes dilemas a la hora de tomar una decisión. Por su parte los perfiles 1 y 4 no presentan un buen desarrollo de esta competencia, razón por la cual pueden mostrarse autosuficientes o independientes a la hora de trabajar.



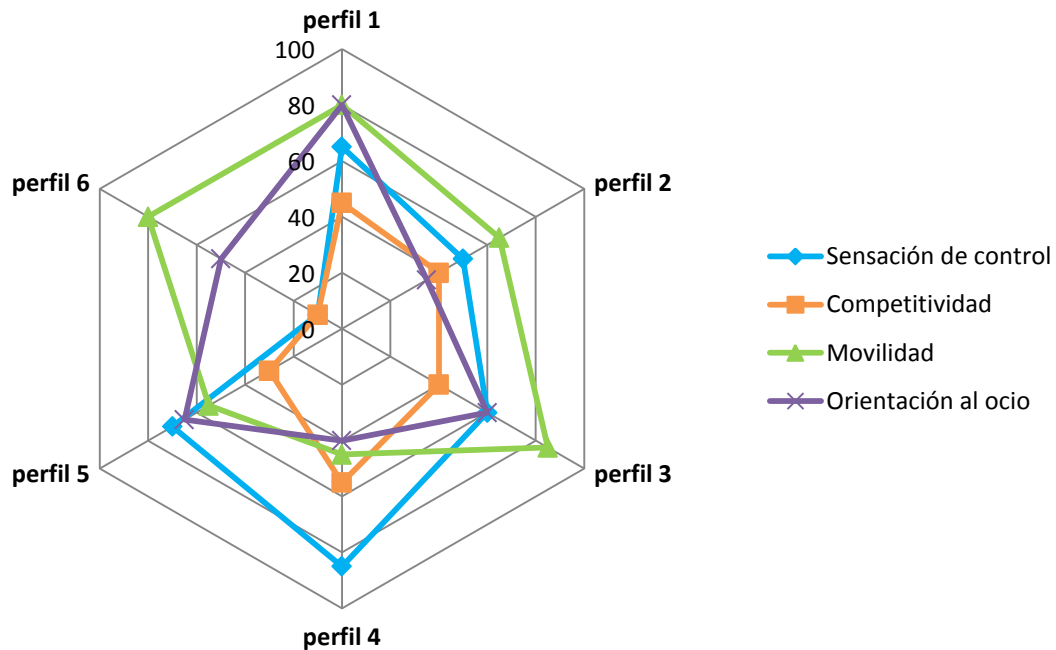
Gráfica 14. Distribución comparativa de los resultados por eje de estructura psíquica de cada uno de los perfiles evaluados (Intervalos por percentiles 1-30, 30-50 y 50-90)

En la variable “*Estabilidad emocional*” los perfiles 2, 3 y 6 evidencian puntuaciones que sugieren un desarrollo avanzado de esta competencia en relación con los resultados promedio, lo cual permite describirlos como personas altamente resistentes al fracaso, son usualmente optimistas, positivos y proactivos frente a las dificultades. Adicionalmente, los perfiles 4 y 5 se muestran con un desarrollo moderado de esta competencia lo que los describe como personas con un nivel normal de afrontamiento y aceptación de las situaciones difíciles, sin embargo, el fracaso puede hacer que pierdan la motivación en el futuro. Finalmente el perfil más bajo de la escala en este caso el 1, se presenta en el grupo como la persona más

intolerante frente a los fracasos y dificultades, su percepción es normalmente negativa lo que puede ocasionar dificultades en su desempeño laboral o social.

En la variable “*Capacidad de trabajo*” los perfiles 2, 4 y 6 se destacan por su elevado desarrollo de esta competencia, la cual les permite identificarse como personas muy capaces de asumir grandes responsabilidades, por un periodo largo de tiempo. Por su parte los perfiles 3 y 5, se ubican dentro de la escala promedio de esta habilidad, lo cual los define como personas altamente responsables aunque pueden presentar dificultades si llegan a convertirse por algún motivo en el centro de atención de un público o grupo social mediano.

En la variable “*Seguridad en si mismo*” los perfiles 2 y 6 se destacan particularmente al conseguir puntuaciones superiores a las obtenidas por el promedio de personas en esta variable en particular, por esta razón suelen percibirse como personas con alta capacidad de logro y éxito, influencia social, confianza, liderazgo, independencia, con el adicional de la capacidad para proyectarse como individuos conscientes tanto de sus fortalezas como de sus dificultades. (una de las actividades más difíciles del proceso de autoconocimiento). Los perfiles 1, 3, 4 y 5, se clasifican en la escala promedio de la puntuación y así mismo se consideran como personas seguras de sí mismas siempre y cuando sus actividades no les impliquen la exposición a grupos numerosos de personas desde un rol central, de lo contrario pueden llegar a sentirse incómodos o inseguros.



Gráfica 15. Distribución comparativa de los resultados por eje de escalas adicionales de cada uno de los perfiles evaluados (Intervalos por percentiles 1-30, 30-50 y 50-90)

Esta última escala de unidades especiales, se define a partir de 4 variables esenciales. La primera variable “*sensación de control*” se relaciona directamente con la autopercepción de los participantes sobre el poder de los mismos para controlar o sentir que controlan las diferentes situaciones o decisiones. Los perfiles 1, 3, 4 y 5 se destacan en esta capacidad, al puntuar de manera superior a los resultados de la media poblacional. Por su parte, los perfiles 2 y 6, no se muestran claramente frente a la sensación o ubicación del control en sus vidas.

En la variable “*competitividad*” ninguno de los perfiles ha obtenido una puntuación significativamente mayor, de hecho estos perfiles se ubican en la escala promedio de personas

cuya percepción de si mismos no se asocia a personalidades potencialmente competitivas. Sin embargo, los perfiles 1 y 4 se perciben relativamente mas competitivos que sus homólogos en contexto.

Respecto a la variable “*movilidad*” los perfiles 1, 2, 3 y 6, se perciben a si mismos como personas altamente activas, que suelen buscar y aprovechas las oportunidades del entorno una vez que las identifican. No obstante, los perfiles 4 y 5, se muestran significativamente menos activos o volátiles a la hora de trabajar por conseguir sus objetivos.

Por ultimo, la variable “*orientación al ocio*” de esta ultima grafica resalta los perfiles 1 y 5 como personas altamente orientadas al disfrute y aprovechamiento del tiempo libre con actividades de construcción, aprendizaje interactivo e interes en multiples temáticas. Por su parte los perfiles 2, 3, 4 y 6, presentan una puntuación promedio en esta escala, lo cual sugiere un mediano aprovechamiento y administración del tiempo en actividades que generan oportunidades de aprendizaje y desarrollo simultaneas a la diversión.

AVANCES Y ACTUALIZACIONES

Una serie de eventos de suma importancia ocurrieron a lo largo del desarrollo del presente proyecto, los cuales provocaron múltiples cambios y retornos en el modelo original de ejecución. Vale la pena conocer a continuación, las razones que impulsaron la metodología y los alcances del proyecto a un nuevo nivel:

1. A partir de los resultados preliminares de los perfiles evaluados, fue posible identificar en los emprendedores, una ausencia significativa de **consciencia** sobre el reconocimiento de las propias habilidades y competencias, las variables contextuales y la influencia social, en relación con la probabilidad de éxito o fracaso del emprendedor. Por esta razón fue necesario repensar el modelo y hacer ajustes en la estrategia de ejecución con el fin de generar conciencia en la población; El resultado de esto fue el diseño e inclusión en la metodología de la herramienta SAT (self awareness tool / herramienta de auto-reconocimiento) (**anexo 6**) como formato adicional y complementario para las aplicaciones actuales y futuras del proyecto.
2. Durante la etapa de convocatoria, se gestionó de manera muy oportuna un acuerdo de alianza entre el proyecto Emprende de la empresa Waypsy y el centro de entrenamiento para emprendedores en Bucaramanga CEEM, dicha alianza permitió la ampliación del nivel de desarrollo e impacto del proyecto, permitiendo de esta manera

la inclusión de una fase adicional en la metodología, la cual comprende un programa completo de entrenamiento especializado en emprendimiento. Lo anterior, generó de por sí cambios en la propuesta inicial y nuevas modificaciones adaptadas para hacer que los aspirantes lograran conocer y acceder a este beneficio.

3. A partir de la experiencia en la fase de recolección de información durante las entrevistas, fue posible determinar la necesidad de incluir una herramienta que permitiera identificar la fuente u origen de la idea de negocio, más allá de los intereses económicos o funcionales, acercándose hacia las razones o experiencias personales que impulsaron la generación de la propuesta de emprendimiento y su objetivo real en función del aporte al desarrollo; La herramienta “Beyond Canvas” (más allá del modelo canvas), creada en el curso del proyecto, es resultado de esta observación **(anexo 7)**.

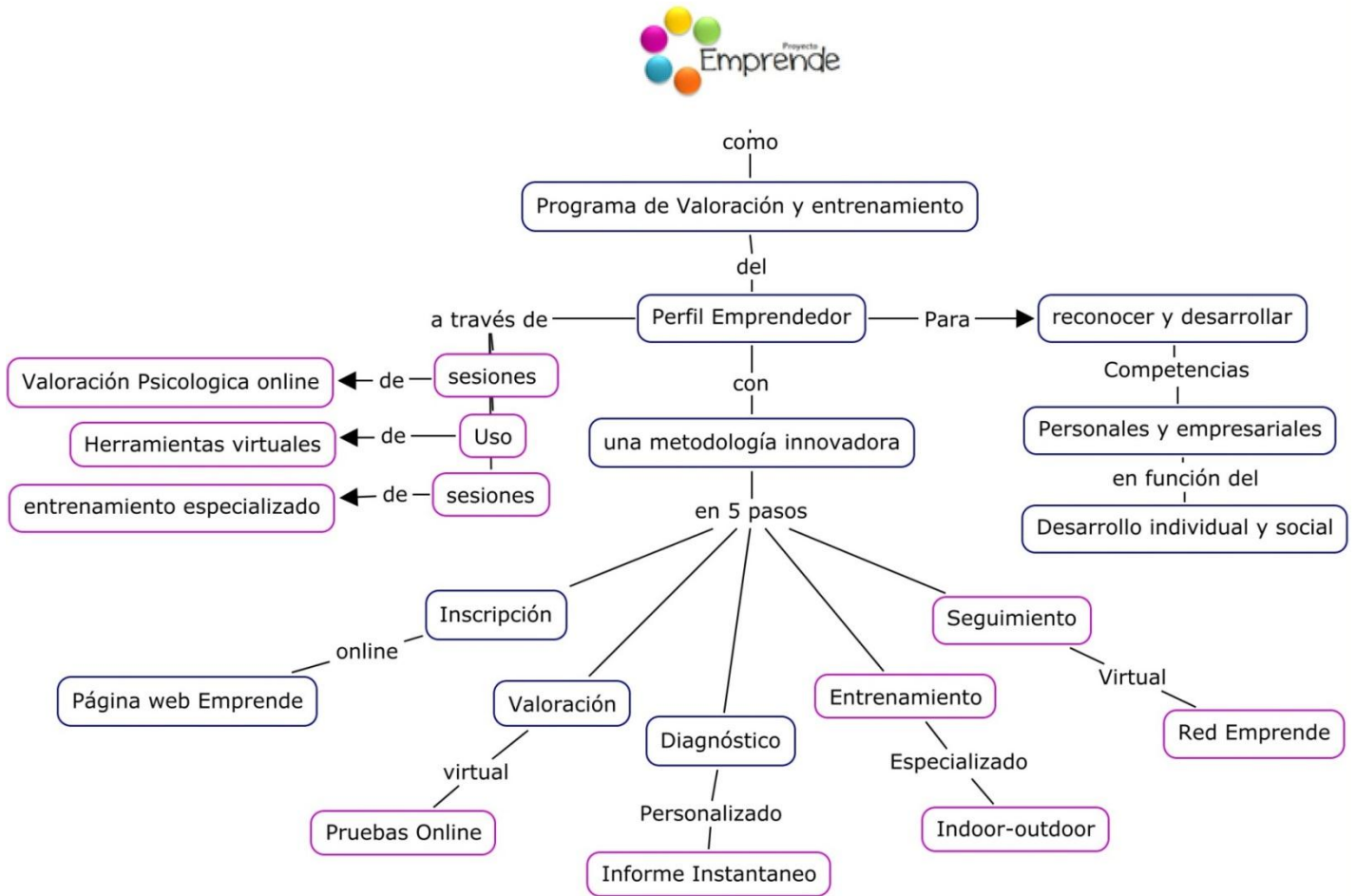
4. De manera simultánea al proceso de análisis de la información, se concretó una nueva alianza estratégica internacional entre el proyecto Emprende de Waypsy y PDA Internacional, (la cual venía en negociaciones desde el mes de marzo) con el objetivo de incrementar la calidad de nuestro programa de valoración para emprendedores; Su propuesta básicamente consistió en la inclusión a nuestra metodología de una nueva prueba psicológica llamada PDA (Personal Development Analysis) especializada en la identificación de perfiles y competencias humanas en relación con su contexto (incluso en el emprendimiento). PDA, creada en la ciudad de Buenos Aires,

Argentina, “es un test psicométrico que, a través de una metodología simple, precisa y científicamente avalada, permite describir y analizar el Perfil Conductual de las personas y evaluar sus compatibilidades detalladas aplicables a los distintos procesos de Desarrollo Humano” (PDA Internacional, 2013).

5. Durante el mes de Julio se gestionó la alianza estratégica con la organización Red Tree Colombia, la cual se especializa en sesiones de motivación, impacto y entrenamiento de competencias humanas en función del desarrollo social. El objetivo es construir nuevas e innovadoras técnicas de entrenamiento enfocados en el potencial del emprendedor y el desarrollo de sus competencias en espacios de experiencia real.



Los 5 puntos expuestos anteriormente, provocaron un completo cambio de dirección en el proyecto, en relación con su oportunidad de crecimiento e impacto social. Uno de los grandes cambios, se relaciona directamente con la población objeto, ya que al incrementar la propuesta de innovación, calidad y precisión (gracias a las nuevas herramientas), no fue posible mantener la estructura de financiación original, por esta razón, el incremento en el valor económico, también significó la incursión y el descubrimiento de un mercado o sector potencial en las instituciones educativas básicas y superiores, y algunas empresas medianas del sector público y privado. Actualmente, el proyecto atraviesa una fase de re-diseño y relanzamiento con mayores expectativas de éxito y mejores oportunidades de impacto.

A continuación, el nuevo mapa de *proyección a corto plazo* del proyecto Emprende en su versión 2013, especificando objetivos, herramientas, y metodología a aplicar:



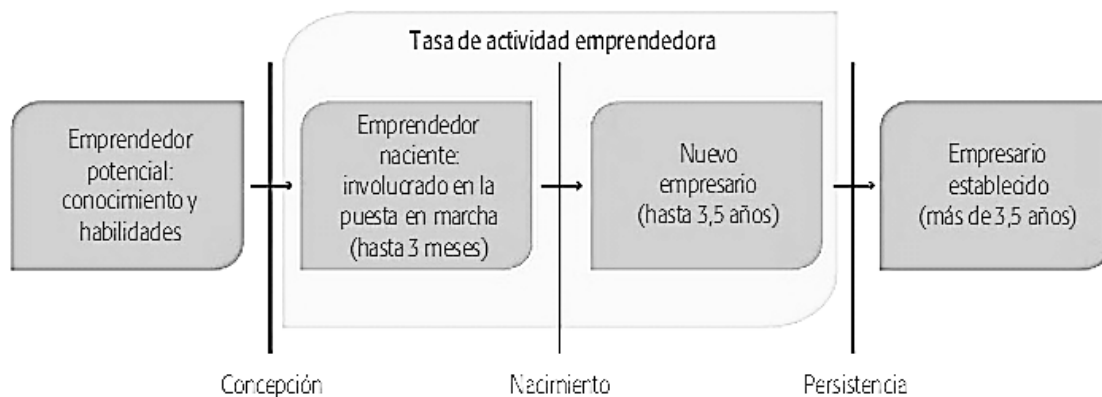
Gráfica 16. El mapa de procesos Emprende 2013, permite visualizar cada una de las áreas esenciales para la ejecución del proyecto (azul) y sus actualizaciones (fuccia) en el corto plazo.

ACTIVIDADES SATÉLITE

UNIDAD	OBJETIVO	EVIDENCIA
 Gestión Organizacional	1. Apoyar los procesos de selección, orientación, gestión y desarrollo humano a través del soporte asistencial y participativo en las jornadas de reclutamiento, capacitación y desarrollo para empresas o clientes específicos del sector.	<ul style="list-style-type: none"> - Informes de selección, orientación, capacitación, resultados y diagnóstico, generados y entregados para cada cliente y sesión en particular (anexo 8)
	2. Participar en el equipo de soporte para la gestión de la información y documentos esenciales para los procesos de empalme e inducción.	<ul style="list-style-type: none"> - Creación del Balance Score Card (indicadores de desempeño) de la organización. - Documentación del 50% de la información sobre los procesos de gestión organizacional.
	3. Asistir y dar soporte en los procesos de servicio y atención al cliente en relación con la calidad del servicio.	<ul style="list-style-type: none"> - Bases de datos para la confirmación y el seguimiento de los clientes según el servicio adquirido con Waypsy.
	4. Generar y aplicar estrategias creativas de innovación y mercadeo para la comercialización de los productos Emprende y Waypsy gestión humana.	<ul style="list-style-type: none"> - Newsletters enviados por estrategia mail marketing a clientes y emprendedores de las bases de datos de emprendedores y clientes Waypsy (anexo 9).
 Salud Ocupacional	1. Diseño y entrega de formatos de portafolio virtual para la unidad de salud ocupacional.	<ul style="list-style-type: none"> - Formatos de portafolio virtual de los productos de salud ocupacional (anexo 10)

DISCUSIÓN

La edad, representa sin duda uno de los factores mas importantes relacionados con la decisión de iniciar una actividad emprendedora, sin embargo su mayor incidencia se presenta en los adultos jóvenes entre los 18 y 30 años, sus razones pueden asociarse al cumplimiento de características particulares como: la disponibilidad de tiempo, dinero y libertad relativa de responsabilidades personales, incrementando así la expectativa o probabilidad de éxito en su camino como emprendedores.



Grafica 17. Proceso de creación de empresa y TEA

Al respecto, muchos estudios como los realizados por Matiz, Zárate, Parra, Gómez, Restrepo & Negrete (2012) en el GEM en Colombia y el mundo, concuerdan con esta suposición, es decir, partiendo de la estructura básica para la creación de empresas (grafica

17), los estudios del GEM identifican a los emprendedores potenciales como aquellos con los conocimientos, habilidades y deseos básicos para crear una empresa sin haber aun iniciado, estas características son mas propias y frecuentes en los adultos jóvenes como se a continuación muestra (Tabla 8), donde la Tasa de Activación Empresarial (TEA) es mas frecuente en el rango de edad entre los 25 y 34 años en la ciudad de Bucaramanga y en Colombia.

Rango de edades	TEA					Empresarios Establecidos				
	18-24	25-34	35-44	45-54	55-64	18-24	25-34	35-44	45-54	55-64
Bucaramanga	24,2	33,3	24,2	15,2	3	8,3	8,3	25	33,3	25
Colombia	20.6	32.6	22.9	16.5	7.4	2.9	14.8	38.7	28.4	15.2

Tabla 8. Empresarios establecidos según su rango de edades (%) en Bucaramanga y Colombia, por la investigación del GEM (2012), en relación con la TEA y la formalización empresarial respectivamente.

Así mismo, los resultados permiten observar una marcada incidencia de la educación en el emprendimiento, en las personas o emprendedores, cuya preparación corresponde a los niveles medio-superior (pregrado o posgrado). Los resultados identificados por el GEM para esta variable, son muy similares, ya que confirma la frecuencia de activación emprendedora más alta (18%) en las personas con nivel educativo de pregrado incompleto y un (27%) en pregrado completo en la ciudad de Bucaramanga para el año 2012.

En lo que respecta al nivel socioeconómico en el emprendimiento, puede explicarse a través de la teoría sobre la jerarquía de necesidades de Maslow originalmente publicada para el año de 1943 e interpretada por Pascual, van Klink & Rozo (2011) en su trabajo, como una

pirámide, en donde la base contiene las necesidades esenciales, y hacia la cúspide las necesidades relacionadas con la autorrealización y autoestima. Esta pirámide, permite identificar las razones por las cuales la actividad emprendedora tiene mayor incidencia en personas cuyos niveles de necesidad fisiológica, seguridad y afecto, se encuentran parcial o completamente cubiertas. Es decir, la probabilidad mas alta de éxito en el inicio de la actividad emprendedora, esta fuertemente relacionada con el nivel de satisfacción de las necesidades mas primarias ubicadas en la base de la pirámide. Lo anterior se sustenta en los resultados obtenidos por el presente proyecto cuyas puntuaciones sugieren una frecuencia mucho mayor de actividad emprendedora en los estratos sociales 3 y 4 en la ciudad de Bucaramanga, mientras que en los resultados del GEM para el año 2011 sugieren una mayor frecuencia en los estratos 2 a 3 (TEA = 35%) y 3 a 4 (TEA = 19%).

Es claro que no hace falta haber experimentado de manera negativa una actividad laboral previa, ya que los resultados para esta variable, permiten afirmar la presencia de la actividad emprendedora incluso para aquellas personas con antecedentes altamente positivos en cargos operativos o ejecutivos. No obstante, si existen diferencias significativas en torno a la presencia de antecedentes familiares o personales asociadas al emprendimiento, lo cual se relaciona con la probabilidad de que la persona con antecedentes, inicie o gestione su propio emprendimiento a mediano o largo plazo.

Por su parte, las razones que impulsan o motivan el emprendimiento se atribuyen específicamente a indicadores intrínsecos o extrínsecos como: independencia, autonomía, necesidad, reconocimiento o estabilidad. Sin embargo estos resultados comparados con los

resultados obtenidos por la investigación del GEM en su estudio realizado para la ciudad de Bucaramanga en el año 2012 muestran diferentes caras o facetas de la motivación sobre el emprendimiento, ya que incluye nuevas variables como la “necesidad” o la “visualización de la oportunidad” como indicadores activos e impulsores del emprendimiento en sus primeras etapas.

La percepción sobre la importancia y el nivel del desarrollo de las competencias propias (a nivel personal y profesional), es una de las variables con los resultados más influyentes e interesantes, ya que permiten inferir en los emprendedores una ambigüedad en torno al reconocimiento de sus propias habilidades o ausencia parcial de consciencia sobre las fortalezas y oportunidades de mejora en su desempeño como emprendedores. Así mismo, el interés en torno al desarrollo o entrenamiento de dichas competencias, obtiene una puntuación global positiva, permitiendo así inferir una oportunidad de desarrollo del proyecto, enfocado en esta necesidad en particular.

Finalmente, es posible concluir que las dimensiones en las cuales es posible evaluar a un emprendedor son múltiples y diversas, más allá de las que una sola prueba psicométrica pueda determinar. No obstante, los estudios sobre la temática, han demostrado la existencia de una serie de características y condiciones comunes en las personas cuya actividad económica y personal se relaciona con el desarrollo de una idea emprendedora, para esto, en su estudio sobre el estilo de vida y perfil emprendedor, Moriano, Trejo & Palací (2001) nos muestran un resumen de las características más importantes que los emprendedores evaluados comparten,

muchas de ellas presentes en mayor o menor medida en los resultados de cada uno de los emprendedores evaluados en el presente proyecto.

<i>Adaptabilidad</i>	Flexibilidad para adoptar los cambios.
<i>Autonomía</i>	Búsqueda de independencia y libertad de acción.
<i>Capacidad de asumir riesgos</i>	Estar dispuesto a aceptar los riesgos y asumir las responsabilidades que esto supone
<i>Confianza en sí mismo</i>	Seguridad en la valoración sobre nosotros mismos y nuestras capacidades.
<i>Fijación continua de objetivos</i>	Capacidad de establecer metas claras que son desafiantes pero alcanzables.
<i>Innovación</i>	Sentirse cómodo y abierto ante las nuevas ideas, enfoques e información.
<i>Locus de control interno</i>	Percibe que el éxito depende de él, más que de circunstancias externas.
<i>Perseverancia</i>	Capacidad de sacrificio, empeño y determinación.
<i>Poder de persuasión</i>	Capacidad de influir en los demás para obtener los intereses propios.
<i>Proactividad</i>	Actuar anticipándose a los problemas futuros, necesidades o cambios.
<i>Tolerancia a la incertidumbre</i>	Soportar tensiones y vivir con cierta inseguridad.

Tabla 9. Características del Perfil Emprendedor (Moriano, Trejo & Palací, 2001).

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Emprende en su versión 2013, aún no consigue su máximo alcance, sin embargo los resultados preliminares obtenidos de este primer “piloto”, permiten identificar importantes conclusiones:

En primer lugar, el desarrollo de un proyecto como este en la ciudad de Bucaramanga, ha permitido identificar el valor y la importancia de la Psicología en el emprendimiento con el fin de estudiar, valorar, y actuar sobre el mismo y sus efectos en el estilo y calidad de vida del emprendedor. A su vez, el proyecto permitió la generación de propuestas innovadoras de trabajo sobre las necesidades identificadas en el gremio, dichas propuestas, actualmente se han convertido en proyectos sólidos de alto potencial y alcance, los cuales constituirán una nueva línea de trabajo desde la Psicología.

Adicionalmente, emprende 2013, ha conseguido el posicionamiento y visibilidad de la Psicología en el mercado empresarial, a partir de la demostración de algunas de sus inmensas propiedades y aportes hacia el emprendimiento. La ejecución de una metodología adaptada a las necesidades de los emprendedores, incrementó el nivel de consciencia en torno al reconocimiento y posterior entrenamiento de las propias habilidades en función de la disminución del riesgo de fracaso o deserción para los emprendedores en cualquiera de sus etapas.

Finalmente, la posibilidad de impulsar proyectos similares y plataformas de desarrollo como estas, se consiguen a través de empresas cuyo direccionamiento se encuentra alineado y comprometido con las expectativas y necesidades de su mercado objetivo, por esta razón, el proyecto apunta a la generación de la cultura de desarrollo endógeno y valor social, a partir del desarrollo e impulso de ideas emprendedoras, que más adelante se constituirán como las grandes y mejores empresas del futuro.

Para mejores resultados en futuras aplicaciones, es fundamental estructurar una adecuada y efectiva estrategia de impacto por segmentos (no masiva) utilizando redes de instituciones y empresas interesadas en la gestión del emprendimiento, ya que su estructura de desarrollo y mejoramiento continuo facilitará la articulación de la valoración y el entrenamiento de competencias en el contexto humano multidimensional.

REFERENCIAS

Camara de Comercio de Bogotá. (2009). *Paso a paso del proceso empresarial y legal*.

Recuperado de:

<http://www.empresario.com.co/recursos/be/portalninos/contenido/doc3conocelospasosparacrearempresa.pdf>

Domenéch, J. (2007). *Huella ecológica y desarrollo sostenible*. España: Aenor

Maceratesi, G. (2011). *El papel del emprendimiento y la economía social en el desarrollo local*. (Tesis de Maestría). Recuperada de la base de Datos de la Universidad Internacional de Andalucía. ISBN: 978-84-694-5041-3.

Mateus, J. & Brassat, D. (2002). La globalización: sus efectos y bondades. *Economía y desarrollo*, 1(1), 65-77.

Matiz, F., Zárate, R., Parra, L., Gómez, L., Restrepo, J. & Negrete, I. (2012). *Global Entrepreneurship Monitor: Reporte GEM Bucaramanga*. Barranquilla Colombia: Universidad de Norte.

Moriano, J., Trejo, E. & Palací, F. (2001). El perfil psicosocial del emprendedor: un estudio desde la perspectiva de los valores. *Revista de psicología social*, 16 (2), 229-242.

Oreg, S. (2006). Personality, context, and resistance to organizational change. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 15. doi: 10.1080/13594320500451247

Pascual, O., Van Klink, A. & Rozo, J. (2011). *Create Impact! Handbook for Sustainable Entrepreneurship*. Recuperado de: http://enviu.org/wp-content/uploads/2012/04/Create-Impact_SE-Handbook.pdf

Ponti, F. & Ferrer, J.M. (2011). *Si funciona, cámbielo: como innovar sin morir en el intento*. Bogotá: Norma S.A.

Rodríguez, A. (2009). Nuevas perspectivas para entender el emprendimiento empresarial. *Pensamiento y gestión*, 26, 94-119.

Rodríguez, C. & Jiménez, M. (2005). Emprenderismo, acción gubernamental y academia: Revisión de la literatura. *Innovar*, 15(26), 73-89.

Rodriguez, C. & Prieto, F. (2009). La sensibilidad al emprendimiento en los estudiantes universitarios: Estudio comparativo Colombia-Francia. *Innovar*, 15(1), 73-89.

Saboia, F. & Martin, N. (2006). Los rasgos psicológicos del emprendedor y la continuidad del proyecto empresarial: un estudio empírico de los emprendedores brasileños. *Read*, 12(2), 1-17.

Sánchez, M. (2003). *Perfil psicológico del autoempleado*. (Disertación Doctoral).

Recuperado de la base de datos de la Universidad Complutense de Madrid. ISBN: 84-669-2386-1.

TABLA DE CONTENIDO ANEXOS (Ver carpeta de anexos adjunta)

Proyecto Piloto

Anexo 1: Protocolo de valoración

Anexo 2: Informe BIP

Anexo 3: Formato Canvas

Anexo 4. Formulario de inscripción: <http://tiny.cc/xax30w>

Anexo 5: Formato de consentimiento informado

Herramientas actualizadas

Anexo 6: Formato Test SAT

Anexo 7: Formato Beyond Canvas

Anexo adicional: Nuevo Protocolo

Actividades satélite

Anexo 8: Informes actividades satélite

Anexo 9: Newsletter de ejemplo

Anexo 10: Salud ocupacional portafolios