

**DESARROLLO DE MICRO Y PEQUEÑOS EMPRESARIOS
CON BASE EN COMPETENCIAS EMPRENDEDORAS Y
RASGOS DE IDIOSINCRASIA: UN ESTUDIO EN LOS
MUNICIPIOS DEL INTERIOR DEL ESTADO DE YUCATÁN**

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

XVIII
CONGRESO
INTERNACIONAL
DE
CONTADURÍA
ADMINISTRACIÓN
E
INFORMÁTICA

Jorge Iván Ávila Ortega

Instituto Tecnológico Superior de Calkiní en el
Estado de Campeche
México
jiavila@itescam.edu.mx

Francisco Gerardo Barroso Tanoira

Universidad Anáhuac
México
francisco.barroso@anahuac.mx

Raúl Alberto Santos Valencia

Instituto Tecnológico Superior de Calkiní en el
Estado de Campeche
México
rsantosvalencia@hotmail.com



Octubre 2, 3 y 4 de 2013 ♦ Ciudad Universitaria ♦ México, D.F.



ANFECA
Asociación Nacional de Facultades y
Escuelas de Contaduría y Administración

DESARROLLO DE MICRO Y PEQUEÑOS EMPRESARIOS CON BASE EN COMPETENCIAS EMPRENDEDORAS Y RASGOS DE IDIOSINCRASIA: UN ESTUDIO EN LOS MUNICIPIOS DEL INTERIOR DEL ESTADO DE YUCATÁN

Resumen

En los municipios del interior del estado de Yucatán, las condiciones naturales, la forma de vida, pero sobre todo la cultura del lugar, pueden constituirse como inhibidores del desarrollo de emprendedores y, por consiguiente, del desarrollo de micro y pequeños empresarios. Es por ello que el conocer la influencia de la idiosincrasia en la forma de transmitir el conocimiento dentro de las empresas y en la forma de pensar y actuar del emprendedor permitirá identificar factores que puedan contribuir a un mejor desarrollo de las MiPymes. En este documento se presentan los avances de un estudio en donde se verifica la relación que existe entre la idiosincrasia y las competencias emprendedoras, lo cual puede servir de base a programas y políticas públicas para el desarrollo de los habitantes de dichas regiones. La metodología se basa en encuestas en una muestra representativa de municipios del estado de Yucatán, agrupados en regiones. Con la información se pretende sugerir alternativas a los sectores público y privado para generar estrategias pertinentes y de alto impacto social que apoyen a los micro y pequeños empresarios de esas regiones según sus competencias emprendedoras e idiosincrasia, de manera que pueda mejorar la calidad de vida de esas regiones.

Palabras Clave: Competencias emprendedoras, idiosincrasia, micro y pequeña empresa.



DESARROLLO DE MICRO Y PEQUEÑOS EMPRESARIOS CON BASE EN COMPETENCIAS EMPRENDEDORAS Y RASGOS DE IDIOSINCRASIA: UN ESTUDIO EN LOS MUNICIPIOS DEL INTERIOR DEL ESTADO DE YUCATÁN

1. Introducción

1.1. Antecedentes del problema

Durante los últimos años, en México se han realizado importantes esfuerzos para apoyar, desarrollar y evaluar a los emprendedores de las MiPymes, con el objetivo de incorporarlos al mundo competitivo en los diferentes sectores de la producción. Hoy en día, con los mercados cada vez más unidos por la globalización, se hace necesario que las empresas cambien conforme a los mercados, por lo que es necesario que se reinventen e innoven en nuevas estrategias, nuevos productos o servicios y nuevos retos. De aquí surge la importancia del desarrollo de emprendedores, es decir, que no basta simplemente con acumular información importante o generar nueva, sino que es necesario transformarla, innovarla y aplicarla de manera eficaz y eficiente de forma que tenga mayor impacto en la organización y que le ayude a alcanzar nuevos horizontes mediante la aplicación de nuevos modelos de trabajo (Davenport y Prusak, 2000). Sin embargo los empleos generados no siempre cumplen con las expectativas que la población requiere en cuanto a más fuentes de empleos mejor pagados. Pero aunado a esto, se suman en el estado de Yucatán los denominados grupos indígenas (mayas) que predominan a lo largo de la geografía estatal y cuyas creencias, orden social y valores, hacen más pesada su incorporación al desarrollo del país.

Las organizaciones necesitan promover nuevas estrategias de acceso al conocimiento e información que logren un cambio de actitud en su personal para entender y aprovechar plenamente los beneficios que otorgan el conocimiento, la tecnología y la innovación como base fundamental para la solución de problemáticas que les afecten como trabajadores en su desarrollo laboral, así como sentar las bases de una participación social sustentada en la toma de decisiones y el diseño de políticas públicas con respecto a temas científicos y tecnológicos que afecten su entorno.

En Yucatán, cerca de la mitad de la población habita en el interior del Estado, es decir, en 105 municipios. Se han implementado diferentes planes y programas de desarrollo para micro y pequeños empresarios, pero sin el éxito esperado. Es posible que dichos planes y programas no sean acordes a las características emprendedoras e idiosincrasia de la población, lo que dificulta la creación y desarrollo de micro y pequeñas empresas, que son las mayores generadoras de empleo en el país y, por consiguiente, en el Estado, lo que impide el mejoramiento de la calidad de vida de su gente.

En las regiones del estado de Yucatán, el desarrollo de las comunidades se ha visto opacada por una diversidad de factores que han contribuido al estancamiento del denominado "desarrollo social", el cual involucra no solo al desarrollo de infraestructura sino de la



cultura (idiosincrasia), lo que se refleja en la forma de pensar y actuar de las personas. Es urgente buscar nuevos mecanismos que aseguren el incremento en la calidad de vida y de la dignidad humana.

1.2. Establecimiento del problema

En México, los cambios que traerán consigo las nuevas condiciones de la economía nacional, impulsadas por el gobierno Federal en el Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018, apuntan hacia modificaciones en el patrón ocupacional, en el ritmo del empleo y en su calidad. Con todo y que hay iniciativa por parte del gobierno para atraer inversiones que se traduzcan en nuevas empresas generadoras de empleo y desarrollo, éstas no han llegado con la velocidad o cantidad suficiente para solventar el problema de desempleo (INEGI, 2010). Es patente la falta de cultura emprendedora y de oportunidades y de empleo, pues aunque se reconoce el talento de los empresarios por su audacia, empeño, dedicación y fuerza para vencer obstáculos, estos tienen poca participación en la vida económica y cultural de la región. De aquí la importancia de detectar a los emprendedores, quienes suelen ser personas que con sus conocimientos, habilidades, actitudes, destrezas, valores y entusiasmo son capaces de innovar en productos, procesos y/o servicios que pueden colocarlos en el mercado a través de empresas que ellos mismos crean, contribuyendo con ello al desarrollo económico y social de sus localidades y de la región, generando en muchos casos, empleos para ellos y sus familias.

Hasta la presente fecha no se ha encontrado literatura confiable sobre el impacto que han tenido los programas federales y estatales de apoyo a MiPymes en el estado de Yucatán, tomando en cuenta las competencias de sus habitantes y su idiosincrasia. Tampoco se han encontrado estudios preliminares de esta región que pudieran aportar datos o información sobre el impacto que se ha tenido. Por otro lado, se han emprendido diversos programas de apoyo al empleo a través de iniciativas gubernamentales, pero no se ha tomado en cuenta la idiosincrasia de la gente, ni las competencias emprendedoras y motivaciones que dichas personas pudieran tener, lo que ha llevado al fracaso de dichas iniciativas, ocasionando la migración y pérdida de potencial antes mencionado. Tampoco se sabe si existe relación entre las diversas competencias que deben de tener los emprendedores.

1.3. Objetivos

El objetivo general del presente estudio es determinar si existe relación significativa entre los rasgos de idiosincrasia y las competencias emprendedoras de micro y pequeños empresarios del interior de estado de Yucatán.

Para lograr lo anterior, los objetivos específicos son:

- a) Determinar las competencias emprendedoras de micro y pequeños empresarios del interior del estado de Yucatán
- b) Determinar los rasgos de idiosincrasia de dichos emprendedores
- c) Verificar si existe relación entre competencias emprendedoras y rasgos de idiosincrasia



Importancia del estudio

Con esta investigación se reconocerán y analizarán los procesos de los emprendedores que se estén aplicando en MiPymes seleccionadas, que pertenecen o participan en algún programa de gobierno, su funcionalidad y el nivel de emprendimiento que existe entre los integrantes de la empresa, reconociendo la importancia que tiene dentro de las empresas y fomentando su aplicación.

La información que se obtenga ayudará a establecer similitudes y diferencias con las características y funciones que deben poseer los actuales empresarios emprendedores, al mismo tiempo que permitirá contextualizar el significado, sentido actual y la necesidad de la “cultura emprendedora” como proyecto social integrado, así como su vinculación con el crecimiento socioeconómico. Por otra parte, la información que se obtenga ayudará a determinar mejores formas de adquisición y uso del conocimiento, desarrollar competencias, incrementar el capital humano y, por supuesto, a mejores formas de transmisión de dicho conocimiento.

Este trabajo es parte de uno mayor, denominado “Gestión del conocimiento y competencias emprendedoras de micro y pequeños empresarios de poblaciones del interior del estado de Yucatán”, financiado por el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT).

Limitaciones y delimitaciones

Aunque muchas investigaciones han probado su viabilidad en empresas, el número total de municipios en el Estado de Yucatán y el acceso a muchas de las MiPymes hace difícil llegar a ellas, además de que la información sobre las competencias emprendedoras es muy escasa. Y aunque este estudio pretende llegar hasta la relación entre idiosincrasia y competencias emprendedoras, el estudio completo llegará hasta la propuesta de un modelo conceptual que permita entender la relación entre estas variables, de manera que puedan establecerse programas de desarrollo en los municipios que sean acordes a los conceptos manejados en este trabajo. En este avance se presentan los resultados luego de haber analizado 156 casos, y se espera tener el análisis listo (tanto el cuantitativo como el de las respuestas cualitativas), así como el modelo para el desarrollo de los micro y pequeños empresarios, en diciembre de 2013.

Los resultados de este estudio únicamente son válidos para Yucatán, pero la metodología puede ser replicada a toda la república mexicana. La investigación se realizará en todos los municipios del estado de Yucatán (105) a excepción del municipio de Mérida, donde está la capital del estado.

2. Revisión de la literatura

2.1. Enfoques del concepto de competencia.

Competencia es un concepto cuya aplicación en el medio empresarial se ha extendido e intensificado en los últimos diez años debido a la necesidad de mejorar el desarrollo de los talentos personales. McClelland, citado por Robbins y Judge (2009), ha sido uno de los primeros autores que describió y acercó al concepto “*competencias*”, definiéndolas como las características subyacentes en una persona que están causalmente relacionadas con los comportamientos y la acción exitosa en su actividad profesional. Lo que él denominó



“características subyacentes” supone en realidad un concepto muy ambicioso al englobar en él todos los aspectos que la persona posee y pone al servicio del desarrollo de su comportamiento laboral. 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.

2.2. El emprendedor

La selección de una base apropiada para definir y entender al emprendedor es todo un reto. Es un individuo que es capaz de acometer un proyecto rechazado por la mayoría. Sabe interpretar las características reales del entorno a pesar de que no son aparentes y es capaz de luchar ante cualquier inconveniente a su estrategia, además de que no le teme al fracaso, demostrando capacidad para crear un grupo con motivación suficiente que le da el apoyo que necesita. No hay una definición aceptada o modelo de lo que el emprendedor es o hace y son tantos los modelos de líderes emprendedores como los autores que escribieron sobre ellos.

2.3. Competencias necesarias en los emprendedores

McClelland (1973) inició un proyecto de investigación en el que entrevistaba y estudiaba, a través de un cuestionario, a emprendedores de todo el mundo que habían puesto en marcha con éxito sus ideas de negocio. Dicho autor pudo determinar que, independientemente de la actividad a la que se dedicasen, del lugar del mundo en el que se encontrasen, su nivel socio-económico, religión, cultura, sexo o raza, en todos ellos se repetían en mayor o menor medida una serie de pautas de comportamiento. Expone que hay una serie de características personales clave que separan a las personas triunfadoras de las que no lo son, según sus hallazgos: 1.- Independencia, 2.- Energía, 3.- Soñadores, 4.- Decisión, 5.- Reconocer lo importante, 6.- Hacedores, 7.- Determinación, 8.- Dedicación, 9.- Tecnología, 10.- Educación, 11.- Detallistas, 12.- Entusiasmo, 13.- Empatía, 14.- Emoción, 15.- Ética, 16.- Búsqueda de Equilibrio, 17.- Destino, 18.- Dinero, 19.- Distribución y 20.- Experimentación. Sin embargo, en el presente estudio se tomaron las competencias emprendedoras de Palacios (1999), por vincular los estudios de McClelland y otros autores relacionados con el tema, de una manera pertinente y clara. Dichas competencias son:

1. **Espíritu emprendedor.** Se refiere a características tales como “olfato del negocio”, tener una idea entre “ceja y ceja”, llevar a cabo una idea contra “viento y marea”.
2. **Necesidad de existir.** implica sentir una gran necesidad de tener un negocio, así como la disposición a sacrificar las ganancias iniciales por el largo plazo.
3. **Experiencia técnica previa.** Conocimiento acerca del negocio, de los procesos, del producto, son para Palacios parte importante del éxito de la empresa. Señala que algunos investigadores estiman que para alcanzar el éxito empresarial la persona debe conectarse con el negocio por un período no menor de 5 años.
4. **Tolerancia al riesgo.** Es la capacidad para afrontar riesgos calculados. Es decir, la capacidad de tomar riesgos con base en un estudio o plan previamente establecido.



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

2.4. Idiosincrasia

La idiosincrasia proviene del griego “temperamento particular”, es decir, algo proveniente del lugar en el cual se nació, costumbres, formas y rasgos. Es una palabra que denota rasgos, temperamento, carácter, pensamiento (Rodríguez, 1993). Pueden ser distintivos y propios de un individuo o de una colectividad nacional, regional o étnica. Las [relaciones](#) que se establecen entre los grupos humanos, según su idiosincrasia, son capaces de influir en el comportamiento individual de las personas aun cuando no se está convencido de la certeza de las ideas que se asimilan en masa. Este comportamiento ha generado desunión, enfrentamientos entre sí y conflictos políticos y sociales que han repercutido en su desarrollo, permitiendo la distribución inequitativa del poder y propiciando pobreza espiritual y material.

Para Riding (1988), los mexicanos tienen un sinfín de características que forman toda una cultura, la cual es resultado del mestizaje, contexto y creencias, como si se tratara de españoles denigrando a indios, e indios odiando a españoles. Por su carácter, los mexicanos son discretos, orgullosos, soñadores, cálidos, ocurrentes e creativos, imaginativos, pero en ocasiones son violentos y crueles. Para ellos es importante la imagen, tienden a no formar equipo, pero son alegres y fiesteros, además de que tienen apego a la tierra y a sus valores sociales y religiosos. Piensan en el presente, son desorganizados y viven en un mundo donde predominan el orgullo, el idealismo y el egoísmo social, venciendo la pasión a la razón.

La aparente sumisión a los patrones, el apego a los símbolos y al poder se ven reflejados en la gran distancia del poder, la evasión a la incertidumbre, la masculinidad y el colectivismo



reflejado en la familia, según las dimensiones de Hofstede (1993). Las relaciones tienden a ser más tomadas en cuenta que los logros; los títulos y símbolos son importantes y son personas emocionales, como establecen Trompenaars y Hampden-Turner (1998). En fin, la idiosincrasia del mexicano, manifestada en sus valores culturales, son el orgullo, la competitividad, el idealismo, el egoísmo social y los símbolos de estatus conferido, como los apellidos, títulos, viajes, nivel de estudio, sexo y relaciones familiares.

2.5. Planes y programas de desarrollo social con la finalidad de iniciar o fortalecer a las MiPyMEs

En el estado de Yucatán existen diferentes instituciones que ofrecen apoyos para iniciar o fortalecer negocios, muchos de ellos basados en microcréditos que se otorgan a los solicitantes para fomentar el autoempleo, aunque existen otros en los que otorgan material, herramientas, maquinaria o equipo para que puedan ser competitivos en el mercado. Entre los que se ofertan para apoyo en el estado se encuentran los siguientes: Programa jóvenes emprendedores; Caravana del emprendedor; Modelo “Jóvenes emprendedores”; Apoyos en efectivo para abrir o ampliar un negocio; Apoyos en efectivo para abrir o ampliar un negocio para mujeres; Programa del servicio nacional de empleo de Yucatán; Apoyo a MIyPES; Capital Semilla; Palabra de mujer; Fomento artesanal; Credipescador y Programa de alianza para el campo, entre otros.

3. Metodología

3.1. Tipo y diseño del estudio:

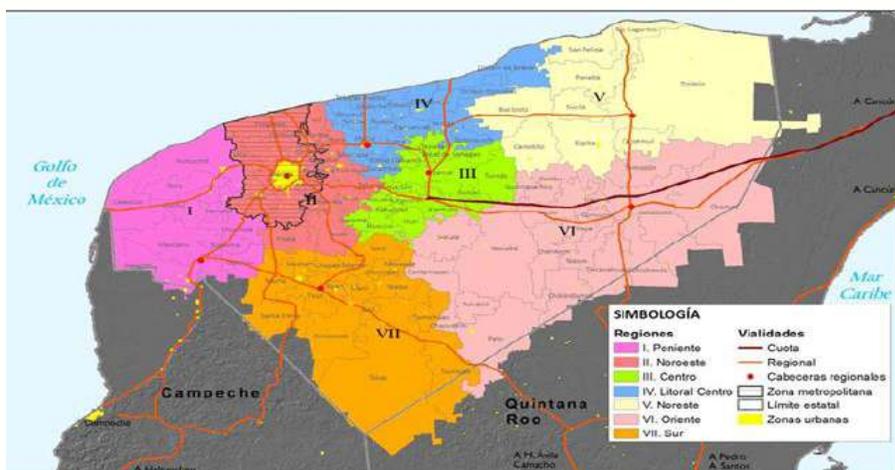
Para determinar las competencias emprendedoras, los rasgos de idiosincrasia y la relación entre ambas, el estudio comenzó como exploratorio, evolucionando a descriptivo y correlacional, con enfoque cuantitativo y diseño no experimental transversal, pues se efectúa en un tiempo y espacio único (Hernández, Fernández y Baptista, 2010). El método fue el estudio de campo, utilizando la encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento.

3.2. Participantes en el estudio

De un total de 10836 micro y pequeñas empresas registradas en el Sistema de Información Empresarial Mexicano (SIEM), se calculó una muestra de 374 empresas considerando un 95% de confiabilidad y un 5% de error máximo permitido. Ese número se distribuyó proporcionalmente en las siete regiones en que el Comité de Planeación para el Desarrollo del Estado [COPLADE] (2008) divide al estado de Yucatán, resultando la distribución que aparece en la figura 1.

Participaron micro y pequeños empresarios pertenecientes a las regiones, seleccionados por intención debido al difícil acceso a varios de ellos como para hacerlo al azar. En cada empresa se entrevistó al dueño o responsable, siendo el 82.08% de la respectiva región. El 72.9% de los entrevistados son hombres y las empresas son de actividad primaria (38%), manufactureras (22%), comerciales (24%) y de servicios (16%). Por cuestiones de dificultad de acceso, se trabajó con empresarios de las cabeceras de los municipios de las regiones respectivas.





REGION 1. PONIENTE	36
REGION 2. NOROESTE	124
REGION 3. CENTRO	25
REGION 4. LITORAL CENTRO	20
REGION 5. NORESTE	46
REGION 6. ORIENTE	55
REGION 7. SUR	68
TOTAL	374

Figura 1. Regionalización según el COPLADE (2008) y número de empresas participantes en cada una. Datos de la investigación.

3.3. Instrumentos

3.3.1. Cuestionario de competencias emprendedoras

Para el presente trabajo se administró el cuestionario de competencias emprendedoras de Palacios (1999), modificado y validado por Santos (2011), el cual se encuentra en el apéndice A1, por considerar que este tipo de instrumento reúne las características idóneas para la medición de variables que se desean estudiar sobre la cultura emprendedora, además de la facilidad de acceso a la gente de la región. En su elaboración se consideraron tres secciones: en la primera se obtiene información general de los entrevistados, a fin de determinar las características de la población objeto de estudio. En la segunda se incluyen 55 reactivos con escala de Likert que identifican, desde la perspectiva de los participantes, las competencias con que cuentan para iniciar o desarrollar empresas. En la tercera sección se incluyeron preguntas abiertas para determinar opiniones de los participantes, de tipo

cualitativo, para complementar y mejorar la comprensión de los resultados cuantitativos. Aquí se pretende identificar las razones que han impedido a los participantes iniciar o desarrollar empresas.

Para la verificación de la confiabilidad se administró el instrumento a una muestra de 40 personas, o sea, ligeramente mayor que el 10% de la muestra total, escogidos por intención según el acceso a las regiones, pero de manera proporcional a éstas. El cálculo del alfa de Cronbach resultó de 0.914, por lo que el cuestionario se consideró confiable y las encuestas contestadas se tomaron como parte del estudio.

3.3.2. Cuestionario de idiosincrasia

Se diseñó y administró un cuestionario elaborado especialmente para este estudio (apéndice A2). En su construcción se consideraron tres secciones: en la primera se registra información general de los entrevistados, a fin de determinar las características de la población objeto de estudio. En la segunda se incluyen once reactivos con escala de Likert que permitirán inducir, desde las perspectivas de los participantes, la idiosincrasia de los participantes, además de preguntas que se refieren al respeto hacia las personas, lo cual es una forma indirecta para determinar los valores dominantes en los participantes. Esta sección se construyó según los supuestos culturales de Riding (1988) y en las dimensiones culturales de Hofstede (1993) y Trompenaars y Hampden-Turner (1998). En la tercera sección se incluye una pregunta abierta para complementar y mejorar la comprensión de los resultados cuantitativos, en la que se pretende identificar las razones que han impedido a los participantes iniciar o desarrollar empresas.

La validez de contenido se obtuvo por el juicio de tres expertos (Hernández et al., 2010) y para la confiabilidad se administró este instrumento a las mismas personas que participaron en el piloto del cuestionario sobre competencias emprendedoras en la misma sesión, obteniendo un alfa de Cronbach de 0.72, el cual se consideró confiable.

3.4. Procedimiento

Se contó con el apoyo de un equipo de encuestadores previamente capacitados para ello en cuanto a la forma de administrar el instrumento y despejar dudas, además de los investigadores autores de este trabajo. Para el acceso a las empresas se elaboraron cartas de invitación a colaborar, realizando el contacto vía telefónica, por correo o ya estando en la región respectiva. Los cuestionarios de competencias emprendedoras fueron completados en promedio en 20 minutos y los de idiosincrasia en diez.

3.5. Plan de análisis de la información

Una vez recopilada la información se procede al análisis de datos mediante las utilerías de Excel y el programa estadístico SPSS. La escala utilizada es: de 1 a 1.5 es “totalmente en desacuerdo”; de 1.51 a 2.5 es “en desacuerdo”; de 2.51 a 3.5 es “indiferente”; de 3.51 a 4.5 es “de acuerdo”; y de 4.51 a 5.0 es “totalmente de acuerdo”. Por otra parte, los comentarios cualitativos al final del cuestionario se agruparán por frecuencia de mención y se organizarán en categorías definidas (Álvarez-Gayou, 2003). Los resultados se presentaran en forma estadística y descriptiva.



4. Resultados

4.1. Competencias emprendedoras e idiosincrasia

Luego de analizar 156 casos, los resultados para competencias emprendedoras (figura 2) muestran que las más frecuentemente consideradas en las decisiones de los empresarios son “familia y valores” (4.5, totalmente de acuerdo), seguida por el “deseo de tener un negocio” (4.2, de acuerdo), “credibilidad” (4.2, de acuerdo) y “espíritu emprendedor” (4.1, de acuerdo). Las calificaciones más bajas son “experiencia técnica previa” (3.4, indiferente), 3.6 (de acuerdo) y tolerancia al riesgo (3.9, de acuerdo).

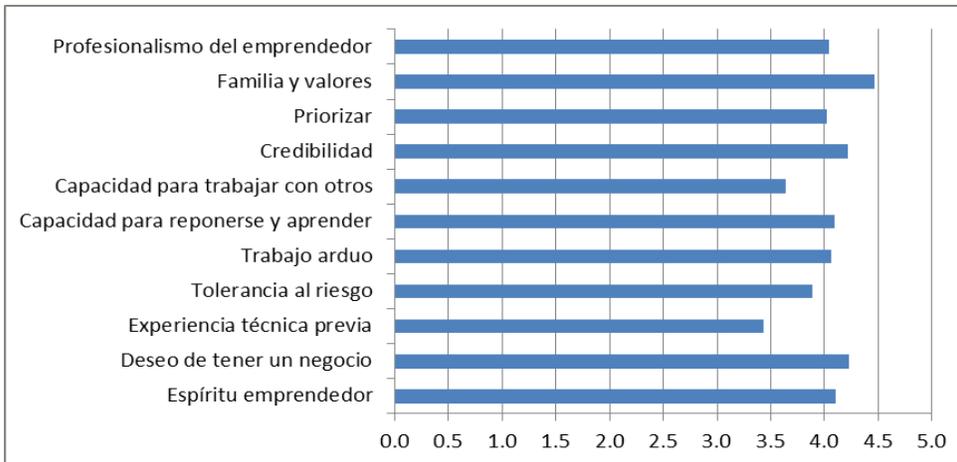


Figura 2. Resultados de competencias emprendedoras. Fuente: datos de la investigación.

En cuanto a idiosincrasia, los resultados están en la figura 3, en la que puede verse que las más más consideradas por los participantes son el orgullo por el traje, los apellidos y e origen, pero las más bajas son la influencia de los apellidos y si el origen influye en las decisiones que toma la gente.

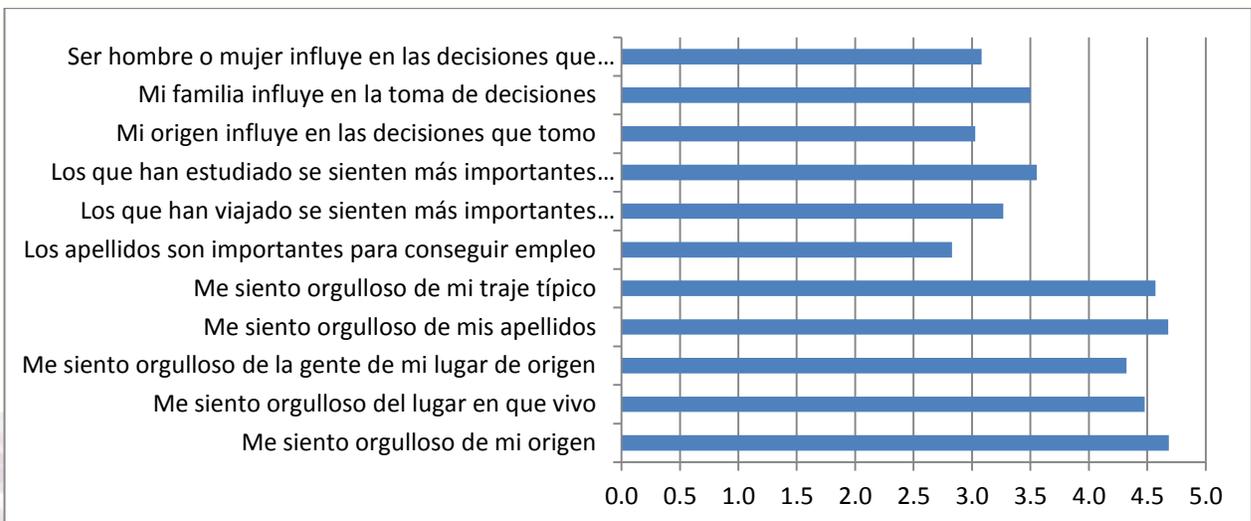


Figura 3. Resultados de idiosincrasia. Fuente: datos de la investigación.

4.2. Correlaciones

Los datos de campo indican que no hay correlación significativa entre los resultados del instrumento de competencias emprendedoras (sección 3.3.1.) y el de idiosincrasia (3.3.2.). Por otra parte, diversas secciones del cuestionario de competencias correlacionan significativamente entre sí, como puede verse en el apéndice A3, tomando las correlaciones mayores a 0.6 significativas. Puede observarse que “priorizar” correlaciona positiva y significativamente con seis competencias más; “familia y valores” con cinco; “tolerancia” con cuatro, al igual que “capacidad para reponerse y aprender” y “credibilidad”; “profesionalismo del emprendedor” correlaciona con tres, y finalmente “trabajo arduo” y “capacidad para trabajar con otros” con dos cada una. Las correlaciones más fuertes fueron entre “capacidad para reponerse y aprender” y “trabajo arduo” (0.755); “tolerancia” y “trabajo arduo” (0.754); “tolerancia” y “capacidad para reponerse y aprender” (0.740), así como “familia y valores” y “credibilidad” (0.733). Cabe mencionar que todas las correlaciones referidas fueron significativas a $p < 0.01$.

5. Discusión, conclusiones y recomendaciones

5.1. Discusión

Como puede verse, más que la idiosincrasia, lo que se relaciona con el emprendimiento son precisamente las competencias emprendedoras, principalmente las relacionadas con el manejo de las relaciones familiares, el deseo de tener el negocio, el deseo de servir éticamente al mercado y el olfato de negocio para detectar alguna necesidad. Sin embargo, los participantes sienten que les falta experiencia técnica previa y que deben ser más tolerantes al riesgo, para que se animen a emprender. El orgullo que la gente siente por sus raíces y los símbolos de su tierra permite que se identifiquen entre sí, pero no hay evidencia significativa de que eso influya en su ánimo por emprender. Lo que sí es interesante es que los participantes manifestaron que, más que los aspectos externos a ellos como son los apellidos o que su origen influya en sus decisiones, ellos están orgullosos de aquello que les representa un valor cultural relacionado con su origen.

También influye en los resultados el que dicho instrumento incluyera ítemes que se relacionan con la forma en que diversos autores como Riding (1988), Hoftede (1993) y Trompenaars y Hampden-Turner (1998) entienden la cultura que da lugar a la idiosincrasia, en lugar de detectar los valores directamente desde los habitantes de esas regiones. Los valores culturales, en este caso los referidos a los negocios, fueron inferidos a partir de los resultados del instrumento de competencias emprendedoras.

Los rasgos de idiosincrasia que predominan en ellos y que les mueven a emprender no son los que los autores suponen, como el apellido, el origen y las tradiciones, sino los que se reflejan en sus competencias emprendedoras y que son inherentes a todo ser humano. Llama la atención el que las competencias como la capacidad para reponerse y aprender (tenacidad) aumente con el trabajo arduo, al igual que la tolerancia al fracaso y la tolerancia con la tenacidad. Los valores familiares, empleados de manera positiva, aumentan significativamente la calidad de los productos y servicios ofrecidos, de manera que las cosas se hagan bien y no manchen el prestigio familiar. Y aunque la familia no



necesariamente influya en la toma de decisiones, el emprendedor sí la toma en cuenta al momento de decidir alguna estrategia o acción. El deseo de superación, reflejado en el profesionalismo del emprendedor, se asocia con la credibilidad, el orden y las relaciones familiares. El trabajo en equipo se vincula estadísticamente con el trabajo arduo y la jerarquización de actividades, por lo que no puede decirse que sean desorganizados como indica Riding (1988).

De lo anterior, puede concluirse que para emprender se requieren programas centrados en las competencias emprendedoras más que en los meros rasgos culturales como los entienden los externos a las comunidades. En lugar de enseñar o fomentar que los habitantes de los municipios hagan artesanías o que vayan al campo, lo cual es bueno en sí, hay que diseñar e implementar programas que promuevan el uso de la tecnología aplicada a las actividades primarias, las manufacturas, el comercio y los servicios y que permitan la innovación. De hecho, la gente de los municipios ha demostrado su capacidad y voluntad para aprender a realizar trabajos más allá de los tradicionales de su tierra, lo cual es evidente en los migrantes que van a Estados Unidos y se enrolan en trabajos de alta tecnología. Y ya que quieren superarse y aprender (profesionalismo del emprendedor), hay que enseñarles a emplear sus competencias para aprender, de manera que sean gestores de su propio aprendizaje en lugar de que la gente de las ciudades les diga qué hacer, con proyectos basados en una idiosincrasia que no les pertenece. Son personas que quieren y que pueden, pero hay que ayudarlos a emprender porque solo así es como México será el país económicamente fuerte que sus habitantes esperan.

5.2. Conclusiones

No se halló relación significativa entre los rasgos de idiosincrasia y las competencias emprendedoras, pero éstas sí se relacionan con el emprendimiento. Existe espíritu emprendedor y deseo de tener un negocio, pero siempre y cuando se tomen en cuenta los lazos familiares y la credibilidad principalmente. Sin embargo, es necesario fortalecer la experiencia técnica y la capacidad para trabajar con otros. El orgullo por la tierra es importante, pero no suficiente si no se fomenta el trabajo orientado a competencias.

5.3. Recomendaciones

Un siguiente paso será replicar este estudio en una red de investigación nacional que permita generar información pertinente para fomentar el emprendimiento y ayudar al Gobierno, cámaras empresariales, instituciones de educación superior y otros interesados, a elaborar programas de alto impacto que mejoren la calidad de vida de la gente con base en sus competencias emprendedoras.

Referencias

- Álvarez Gayou, J. L. (2003). *Como Hacer Investigación Cualitativa. Fundamentos Y Metodología*. México: Plaza Edición.
- COPLADE (2008). Comité de Planeación para el Desarrollo del Estado. Mérida, Yucatán: autor.
- Davenport, T.H. y Prusak, L. (1998). *Working knowledge. How organizations manage what they know*. E.U.A.: Harvard Business School Press.



- Davis, Benjamín. 1999. “Las políticas de ajuste de los ejidatarios frente a la reforma neoliberal en México” en REVISTA DE LA CEPAL. México.
- Hernández, R.; Fernández, L. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación* (5ª. Ed). México: McGraw Hill.
- Hofstede, G. (1993, Marzo). Cultures and Organizations: Software of the Mind. *Administrative Science Quarterly*. Johnson Graduate School of Management, Cornell University. 38 (1), 132–134.
- INEGI (2010). Censo de población y vivienda. México: autor.
- Lévy-Leboyer, C. (2003). *Gestión de las competencias: cómo analizarlas, cómo evaluarlas, cómo desarrollarlas*. Barcelona: Gestión 2000.
- McClelland, D.C. (1973). Testing for competence rather than intelligence. *American Psychologist*, 28 (1), 1-14.
- Palacios, L. (1999). *Sabiduría popular en la empresa venezolana*. Caracas, Venezuela: Universidad Católica Andrés Bello.
- Riding, A. (1988). *Vecinos distantes*. México: Ed. Joaquín Mortiz.
- Robbins, S. y Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional* (13ª. ed.). México: Pearson.
- Rodríguez, A. (1993). *Psicología de la hipocresía*. Buenos Aires: Ed. Almagesto.
- Santos, R. A. 2011. *Competencias emprendedoras de jóvenes y oportunidades para su desarrollo laboral en su región. El caso de la zona maya denominada Camino Real de Campeche*. Tesis doctoral no publicada. Universidad Anáhuac Mayab. Mérida, Yucatán, México.
- Trompenaars. F. y Hampden-Turnes, Ch. (1998). *Riding the waves of culture. Understanding cultural diversity in business*. E.U.A.: McGraw Hill Companies Incorporated.



Apéndice A1 Cuestionario de competencias emprendedoras

COMPETENCIAS EMPRENDEDORAS CUESTIONARIO								
OBJETIVO: Recopilar información acerca de las competencias emprendedoras								
INSTRUCCIONES: Marque con una "x" en los espacios correspondientes a su respuesta. Esta información es confidencial y se utilizará única y exclusivamente para efectos de estudio. ¡Muchas gracias!								
1.-DATOS DEL PARTICIPANTE:								
Apellido Paterno		Apellido Materno		Nombre	Edad	Sexo		
						Masc ()	Fem ()	
Dirección			Colonia		Código Postal	Teléfono		
Localidad		Municipio		Estado		Lugar de nacimiento		
SI		NO						
Personas que dependen de usted				Estado Civil				
"Conyuge e Hijos"		Sus padres	Otros	Soltero	Casado	Otro (U. libre.)		
() ()		()	()	()	()	()		
2.1. Nivel Máximo de Estudios:								
<i>Primaria</i>	<i>Secundaria</i>		<i>Comercial/ Técnica</i>	<i>Preparatoria o Vocacional</i>	<i>Profesional</i>	<i>Postgrado</i>	<i>Especialidad o Certificado. Laboral</i>	
<i>Constancia de Estudios.</i> SI () NO ()								
SECCIÓN 2.								
1.- Lee cuidadosamente las preguntas a responder								
2.- Marca con una "X" la opción que consideres más apropiada, de acuerdo a la siguiente escala:								
OPCIONES	ABREVIATURA							
Totalmente de acuerdo	TA							
De acuerdo	A							
Indefinido	I							
Desacuerdo	D							
Totalmente en desacuerdo	TD							
4.- No dejes preguntas sin contestar.								
COMPETENCIAS				OPCIONES				
1.- Espíritu emprendedor. <i>Se refiere a características tales como "olfato del negocio", tener una idea entre "ceja y ceja", llevar a cabo una idea contra "viento y marea".</i>				TA	A	I	D	TD
1.1	Actúas por ti mismo antes de que las circunstancias te obliguen							
1.2	Constantemente buscas nuevos productos o servicios que te ayuden a solucionar tus necesidades o mejorar tu trabajo							
1.3	Aprovechas oportunidades innovadoras para hacer negocios y obtener recursos							
1.4	Te esfuerzas por fabricar un producto u ofrecer un servicio que consideras que cumple o rebasa las expectativas del cliente							
1.5	Cuando comienzas una tarea o un proyecto nuevo, recaudas toda la información posible antes de llevarlo a cabo.							
2. Deseo de tener un negocio. <i>Implica sentir una gran necesidad de llevar al cabo el negocio. Disposición a sacrificar las ganancias iniciales por el largo plazo.</i>				TA	A	I	D	TD
2.1	Cuando decides realizar una actividad o negocio, lo haces a pesar de los obstáculos.							
2.2	Es importante para ti invertir a corto plazo para tener ventajas en el largo plazo.							
2.3	Cuando estas haciendo un trabajo para otras personas, te esfuerzas en forma especial por lograr que queden satisfechas con dicho trabajo.							



3. Experiencia técnica previa. <i>Conocimiento acerca del negocio, de los procesos y del producto. Para alcanzar el éxito empresarial es probable que la persona haya estado conectada con el negocio por un periodo no menor a 5 años.</i>		TA	A	I	D	TD
3.1	Cuentas con los conocimientos para abrir un negocio.					
3.2	Cuentas con los conocimientos para operar un negocio					
3.3	Cuentas con experiencia para elaborar los productos o brindar los servicios que ofreces o que quieres ofrecer					
3.4	Estás consciente de las necesidades que originen abrir un negocio					
3.5	Conoces el entorno empresarial					
3.6	Conoces tus fortalezas					
4.- Tolerancia al riesgo. <i>Es la capacidad para afrontar riesgos calculados, es decir, la capacidad para tomar riesgos con base en un estudio o plan previamente establecido .</i>		TA	A	I	D	TD
4.1	Calculas los riesgos cuando inicias alguna actividad					
4.2	Evalúas todas las alternativas posibles antes de iniciar una actividad					
4.3	Actúas para reducir los riesgos					
4.4	Evalúas los resultados cuando asumes riesgos					
4.5	Te atraen las situaciones que conlleven un reto o un riesgo moderado o superior					
5.- Trabajo arduo. <i>Disposición a dedicar esfuerzo y muchas horas de trabajo, muchas veces sin recompensas inmediatas. También se conoce como responsabilidad.</i>		TA	A	I	D	TD
5.1	Te esmeras por realizar las actividades que necesitan hacerse.					
5.2	Terminas tu trabajo a tiempo					
5.3	Te enojas cuando las cosas no se hacen debidamente cuando las hacen otras personas.					
5.4	Haces lo que se necesita sin que otros tengan que pedirte que lo hagas					
5.5	Tu rendimiento en el trabajo es mejor que el de otras personas con las que trabajas.					
5.6	Te importa más la satisfacción del trabajo bien hecho que el dinero que recibirás por ello.					
6. Capacidad para reponerse y aprender. <i>Implica tenacidad y perseverancia. No sentirse derrotado ante el fracaso. Sacar provecho de los errores .</i>		TA	A	I	D	TD
6.1	Cuando te enfrentas a un problema difícil, inviertes tiempo en encontrar una solución lo más convenientemente o adecuadamente <i>adecuadamente</i> posible					
6.2	Ante un reto u obstáculo haces todo lo necesario o cambias de estrategia para superarlo					
6.3	Asumes toda la responsabilidad en el logro de tus metas y objetivos					
6.4	Intentas diferentes maneras de superar obstáculos que se interpongan al logro de tus metas					
7. Capacidad para trabajar con otros. <i>Se refiere a la capacidad de saber entenderse entre los socios y colaboradores, de escoger a los más adecuados y de saber trabajar en equipo dentro de un ambiente cooperativo.</i>		TA	A	I	D	TD
7.1	Haces uso de estrategias para influenciar y persuadir a otros					
7.2	Te apoyas en personas clave para conseguir tus objetivos					
7.3	Desarrollas o mantienes una red de contactos de negocios					
7.4	Logras, mediante persuasión, que otros apoyen tus recomendaciones.					
7.5	Insistes varias veces para conseguir que otras personas hagan lo que quieres que hagan					



8. Credibilidad. <i>Tiene que ver con ofrecer productos de calidad, respetar a los clientes y demostrar aprecio por los trabajadores. En definitiva, es hacer las cosas bien con los clientes y trabajadores, tener integridad y actuar de acuerdo a principios y valores.</i>		TA	A	I	D	TD
8.1	Te esfuerzas extraordinariamente para realizar tu trabajo					
8.2	Colaboras con tus compañeros para hacer las tareas					
8.3	Te pones en el lugar de tus compañeros, si es necesario, para terminar un trabajo					
8.4	Valoras la buena voluntad de los compañeros en el trabajo, por encima de las ganancias a corto plazo					
8.5	Cumples las promesas que haces					
9. Priorizar. <i>Tener la habilidad suficiente para establecer prioridades y cumplirlas.</i>		TA	A	I	D	TD
9.1	Fijas metas y objetivos que tienen significado personal y que implican un reto para ti					
9.2	Tienes una visión clara y específica de lo que quieres a largo plazo					
9.3	Te fijas objetivos a corto plazo					
9.4	Mides los objetivos de manera frecuente					
9.5	Planificas un proyecto grande dividiéndolo en tareas de menor envergadura.					
10. Familia y negocio. <i>Siendo muchas de las nuevas empresas de carácter familiar, buena parte del éxito empresarial se logra mediante el adecuado manejo de las relaciones familiares, la importancia de introducir una gerencia profesional y la capacidad de preparar la empresa para la sucesión. También se conoce como "cultura familiar"</i>		TA	A	I	D	TD
10.1	Escuchas atentamente cuando alguien habla contigo					
10.2	Consideras que tu familia y el negocio son importantes para ti.					
10.3	Si en el futuro tuvieras un negocio, pensarías en traspasarlo a tus hijos cuando te retires					
10.4	Consideras que tener un negocio es un patrimonio familiar					
10.5	Te importa la imagen que proyectas en la comunidad					
11. Cualidades del emprendedor. <i>Implica tener la capacidad para desarrollar las habilidades y capacidades internas, así como las prácticas y estrategias necesarias para asegurar la supervivencia y el crecimiento de la empresa. Se conoce también como "profesionalismo del emprendedor"</i>		TA	A	I	D	TD
11.1	Buscas autonomía del control evitando las reglas y normas de otras personas.					
11.2	Confías en ti mismo para terminar una tarea difícil o enfrentarte a un reto.					
11.3	Planificas las tareas grandes en sub-tareas con plazos de finalización definidos					
11.4	Haces un seguimiento de tus planes para revisar tus resultados y valorar las nuevas condiciones del entorno.					
11.5	Mantienes registros de tus actividades y te apoyas en ellos para la toma de decisiones.					
11.6	Confías en que puedes tener éxito en cualquier actividad que te propones ejecutar.					

Ahora, responde las siguientes preguntas marcando "X" según corresponda. Justifica tus respuestas en los espacios en blanco.

1.- ¿Te sientes competente para trabajar en una empresa? Si No
 ¿Por qué?: _____

2.- ¿Te sientes competente para abrir un negocio? Si No
 ¿Por qué?: _____

3.- ¿En qué trabajo te sientes competente? (Puedes marcar más de una)
 ___ Empresa productora de bienes ___ Empresa Productora de Servicios ___ Comercio
 ___ Bancos o productos financieros ___ Escuelas o instituciones de investigación ___ Gobierno

4.- ¿Qué te falta para ser competente para abrir un negocio? _____

5.- ¿Los jóvenes de tu localidad emprenden sus propios negocios? ___ Sí ___ No. Si No
 En caso negativo, ¿por qué? _____

¿Deseas realizar algún comentario adicional?

¡Gracias por tu colaboración!



Apéndice A2

Cuestionario de idiosincrasia

CUESTIONARIO							
LA CULTURA DEL LUGAR							
OBJETIVO: Recopilar información acerca de la idiosincrasia de las personas							
INSTRUCCIONES: Marque con una "X" en los espacios correspondientes a su respuesta. Esta información es confidencial y se utilizará única y exclusivamente para efectos de estudio. ¡Muchas gracias!							
1.-DATOS DEL PARTICIPANTE:							
Apellido Paterno	Apellido Materno	Nombre	Edad	Sexo			
				Masc ()	Fem ()		
Dirección		Colonia	Código Postal	Teléfono			
Localidad	Municipio	Estado		Lugar de nacimiento			
Personas que dependen de usted			Estado Civil				
"Conyuge e Hijos"	Sus padres	Otros	Soltero	Casado	Otro (U. libre.)		
()	()	()	()	()	()		
<i>Primaria</i>	<i>Secundaria</i>	<i>Comercial/Técnica</i>	<i>Preparatoria o Vocacional</i>	<i>Profesional</i>	<i>Postgrado</i>	<i>Especialidad</i>	<i>Otros estudios o Certificado. Laboral</i>
Constancia de Estudios. SI () NO ()							
SECCIÓN 2.							
1.- Lee cuidadosamente las preguntas a responder							
2.- Marca con una "X" la opción que considere más apropiada, de acuerdo a la siguiente escala:							
3.- No dejes preguntas sin contestar.							
Muchas gracias por su participación.							
En mi comunidad o pueblo:	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Más o menos	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo		
Me siento orgulloso de mi origen							
Me siento orgulloso del lugar en que vivo							
Me siento orgulloso de la gente de mi lugar de origen							
Me siento orgulloso de mis apellidos							
Me siento orgulloso de mi traje típico							
Los apellidos son importantes para conseguir empleo							
Los que han viajado se sienten más importantes que los demás							
Los que han estudiado se sienten más importantes que los demás							
Mi origen influye en las decisiones que tomo							
Mi familia influye en la toma de decisiones							
Ser hombre o mujer influye en las decisiones que tomo							
Ahora responda la siguiente pregunta, considerando a la numero 1 como la mas importante y la numero 5 como la menos importante							
¿Qué cualidades hacen respetables a las personas de la comunidad?							
1							
2							
3							
4							
5							
Desea usted comentar algo al respecto							
¡Muchas gracias!							



Apéndice A3**Correlaciones**

(Organizadas según el número de competencias en que una correlaciona con otras)

Priorizar	Tolerancia	0.679
	Profesionalismo del emprendedor	0.679
	Capacidad para reponerse y aprender	0.655
	Trabajo arduo	0.622
	Familia y valores	0.619
	Capacidad para trabajar con otros	0.612
Familia y valores	Credibilidad	0.733
	Profesionalismo del emprendedor	0.675
	Priorizar	0.619
	Capacidad para prepararse y aprender	0.608
	Trabajo arduo	0.604
Tolerancia	Trabajo arduo	0.754
	Capacidad para reponerse y aprender	0.740
	Priorizar	0.679
	Credibilidad	0.633
Capacidad para reponerse y aprender	Trabajo arduo	0.755
	Tolerancia	0.740
	Priorizar	0.655
	Familia y valores	0.608
Credibilidad	Familia y valores	0.733
	Profesionalismo del emprendedor	0.694
	Tolerancia	0.633
	Trabajo arduo	0.609
Profesionalismo del emprendedor	Credibilidad	0.694
	Priorizar	0.679
	Familia y valores	0.675
Trabajo arduo	Tolerancia	0.754
	Familia y valores	0.694
Capacidad para trabajar con otros	Trabajo arduo	0.615
	Priorizar	0.612

Todas las correlaciones son significativas a $p < 0.01$.