



UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES, EDUCACIÓN COMERCIAL Y
DERECHO

TRABAJO DE TITULACIÓN DE GRADO PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL
TÍTULO DE INGENIERA EN CONTADURÍA PÚBLICA Y AUDITORIA-CPA

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

TEMA: LAS COMPETENCIAS PERSONALES DE LOS
MICROEMPRESARIOS Y SU INCIDENCIA EN EL DESARROLLO
PRODUCTIVO DEL CANTÓN MILAGRO.

Autores:

Sra. Cortez Paredes Evelyn Marian
Sra. Oviedo Chimbo Mery Alexandra

Tutor:

Dr. Fernández Ronquillo Mario Alfredo, Phd

Milagro, Octubre 2019
ECUADOR

DERECHOS DE AUTOR

Ingeniero.

Fabricio Guevara Viejó, PhD.

RECTOR

Universidad Estatal de Milagro

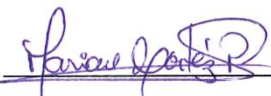
Presente.

Yo, **Cortez Paredes Evelyn Marian** en calidad de autor y titular de los derechos morales y patrimoniales de la alternativa de Titulación – Proyecto de Investigación modalidad presencial, mediante el presente documento, libre y voluntariamente procedo a hacer entrega de la Cesión de Derecho del Autor del Proyecto de Investigación realizado como requisito previo para la obtención de mi Título de Grado, como aporte a la Línea de Investigación ECONOMÍA, ADMINISTRACIÓN PARA EL DESARROLLO Y GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN CONTABLE/ TURISMO SOSTENIBLE de conformidad con el Art. 114 del Código Orgánico de la Economía Social de los Conocimientos, Creatividad e Innovación, concedo a favor de la Universidad Estatal de Milagro una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos. Conservo a mi favor todos los derechos de autor sobre la obra, establecidos en la normativa citada.

Así mismo, autorizo a la Universidad Estatal de Milagro para que realice la digitalización y publicación de este Proyecto de Investigación en el repositorio virtual, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

El autor declara que la obra objeto de la presente autorización es original en su forma de expresión y no infringe el derecho de autor de terceros, asumiendo la responsabilidad por cualquier reclamación que pudiera presentarse por esta causa y liberando a la Universidad de toda responsabilidad.

Milagro, 28 de octubre de 2019



Cortez Paredes Evelyn Marian

Autor 1

C.I: 0926844101

DERECHOS DE AUTOR

Ingeniero.

Fabricio Guevara Viejó, PhD.

RECTOR

Universidad Estatal de Milagro

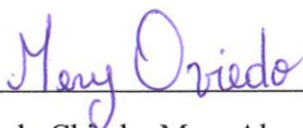
Presente.

Yo, **Oviedo Chimbo Mery Alexandra** en calidad de autor y titular de los derechos morales y patrimoniales de la alternativa de Titulación – Proyecto de Investigación modalidad presencial, mediante el presente documento, libre y voluntariamente procedo a hacer entrega de la Cesión de Derecho del Autor del Proyecto de Investigación realizado como requisito previo para la obtención de mi Título de Grado, como aporte a la Línea de Investigación ECONOMÍA, ADMINISTRACIÓN PARA EL DESARROLLO Y GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN CONTABLE/ TURISMO SOSTENIBLE de conformidad con el Art. 114 del Código Orgánico de la Economía Social de los Conocimientos, Creatividad e Innovación, concedo a favor de la Universidad Estatal de Milagro una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos. Conservo a mi favor todos los derechos de autor sobre la obra, establecidos en la normativa citada.

Así mismo, autorizo a la Universidad Estatal de Milagro para que realice la digitalización y publicación de este Proyecto de Investigación en el repositorio virtual, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

El autor declara que la obra objeto de la presente autorización es original en su forma de expresión y no infringe el derecho de autor de terceros, asumiendo la responsabilidad por cualquier reclamación que pudiera presentarse por esta causa y liberando a la Universidad de toda responsabilidad.

Milagro, 28 de octubre de 2019



Oviedo Chimbo Mery Alexandra

Autor 2

C.I: 0926477480

APROBACIÓN DEL TUTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Yo, Fernández Ronquillo Mario Alfredo en mi calidad de tutor del Proyecto de Investigación, elaborado por las estudiantes Cortez Paredes Evelyn Marian y Oviedo Chimbo Mery Alexandra cuyo tema de trabajo de Titulación es **LAS COMPETENCIAS PERSONALES DE LOS MICROEMPRESARIOS Y SU INCIDENCIA EN EL DESARROLLO PRODUCTIVO**, que aporta a la Línea de Investigación **ECONOMÍA, ADMINISTRACIÓN PARA EL DESARROLLO Y GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN CONTABLE/ TURISMO SOSTENIBLE** previo a la obtención del Grado **INGENIERA EN CONTADURÍA PÚBLICA Y AUDITORIA-CPA**; trabajo de titulación que consiste en una propuesta innovadora que contiene, como mínimo, una investigación exploratoria y diagnóstica, base conceptual, conclusiones y fuentes de consulta, considero que el mismo reúne los requisitos y méritos necesarios para ser sometido a la evaluación por parte del tribunal calificador que se designe, por lo que lo **APRUEBO**, a fin de que el trabajo sea habilitado para continuar con el proceso de titulación de la alternativa de Proyecto de Investigación de la Universidad Estatal de Milagro.

Milagro, 28 de octubre de 2019

Fernández Ronquillo Mario Alfredo
Tutor
C.I: 0905416707

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL CALIFICADOR

El tribunal calificador constituido por:

Dr. Fernández Ronquillo Mario Alfredo, PhD

Dr. Espinoza Toalombo Rosa Aurora, PhD

MBA. Valderrama Barragan Edwin Favio

Luego de realizar la revisión del Proyecto de Investigación, previo a la obtención del título (o grado académico) de INGENIERA EN CONTADURÍA PÚBLICA Y AUDITORIA-CPA presentado por la estudiante Cortez Paredes Evelyn Marian

Con el tema de trabajo de Titulación: **LAS COMPETENCIAS PERSONALES DE LOS MICROEMPRESARIOS Y SU INCIDENCIA EN EL DESARROLLO PRODUCTIVO.**




Otorga al presente Proyecto de Investigación, las siguientes calificaciones:

Estructura	[60]
Defensa oral	[40]
Total	[100]

Emite el siguiente veredicto: (aprobado/reprobado) APROBADO

Fecha: 28 de octubre de 2019

Para constancia de lo actuado firman:

	Nombres y Apellidos	Firma
Presidente	Dr. Fernández Ronquillo Mario Alfredo, PhD	
Secretario (a)	Dr. Espinoza Toalombo Rosa Aurora, PhD	
Integrante	MBA. Valderrama Barragan Edwin Favio	

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL CALIFICADOR

El tribunal calificador constituido por:

Dr. Fernández Ronquillo Mario Alfredo, PhD

Dr. Espinoza Toalombo Rosa Aurora, PhD

MBA. Valderrama Barragan Edwin Favio

Luego de realizar la revisión del Proyecto de Investigación, previo a la obtención del título (o grado académico) de INGENIERA EN CONTADURÍA PÚBLICA Y AUDITORIA-CPA presentado por la estudiante Oviedo Chimbo Mery Alexandra

Con el tema de trabajo de Titulación: **LAS COMPETENCIAS PERSONALES DE LOS MICROEMPRESARIOS Y SU INCIDENCIA EN EL DESARROLLO PRODUCTIVO.**




Otorga al presente Proyecto de Investigación, las siguientes calificaciones:

Estructura	[60]
Defensa oral	[40]
Total	[100]

Emite el siguiente veredicto: (aprobado/reprobado) APROBADO

Fecha: 28 de octubre de 2019

Para constancia de lo actuado firman:

	Nombres y Apellidos	Firma
Presidente	Dr. Fernández Ronquillo Mario Alfredo, PhD	
Secretario (a)	Dr. Espinoza Toalombo Rosa Aurora, PhD	
Integrante	MBA. Valderrama Barragan Edwin Favio	

DEDICATORIA

A Dios, a mi madre querida quien me enseñó que la mejor herencia que me pudo dar es el estudio, las grandes cosas se construyen con perseverancia y esfuerzo, también a mi hija y mi esposo quienes me han acompañado con todo su amor y dedicación.

Cortez Paredes Evelyn Marian

DEDICATORIA

Dedico este proyecto de investigación a Dios por todas las bendiciones y a las personas que merecen lo mejor de mí, este esfuerzo ha sido para ustedes.

A mi esposo y mi hija por su apoyo incondicional, ellos son mi motivación para seguir adelante y no rendirme.

A mis padres, quienes me han estado apoyando en todo momento, y a mis hermanos que siempre han creído en mí.

Oviedo Chimbo Mery Alexandra

AGRADECIMIENTO

A Dios, por ser mi guía y acompañarme en el transcurso de mi vida, por darme esa luz de esperanza todos los días, Cristina mi madrina, Sarita mi tía y mi familia gracias por enseñarme que no hay mejor logro que el que uno mismo se pueda dar, esto es solo el comienzo.

Cortez Paredes Evelyn Marian

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por todos los retos impuesto en mi camino y las bendiciones para poder resolverlos, a mi esposo y mi hija por su comprensión y por estar junto a mí en cada desvelada y caídas presentadas, son quienes siempre me han estado mostrado su infinito amor en el trayecto del camino.

A mis Padres por inculcarme valores y no rendirme jamás, por enseñarme las herramientas necesarias para poder luchar y no estancarme durante el camino. A mis hermanos por su apoyo incondicional, y a mis amigos que con su alegría me brindaron su amistad sincera.

Agradezco a todos los docentes que me ayudaron a formarme como profesional, y a mi Tutor por ser un guía incondicional para poder concretar mi sueño académico.

Oviedo Chimbo Mery Alexandra

ÍNDICE GENERAL

DERECHOS DE AUTOR.....	II
DERECHOS DE AUTOR.....	III
APROBACIÓN DEL TUTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN.....	IV
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL CALIFICADOR	V
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL CALIFICADOR	VI
DEDICATORIA.....	VII
DEDICATORIA.....	VIII
AGRADECIMIENTO	IX
AGRADECIMIENTO	X
ÍNDICE GENERAL.....	XI
ÍNDICE DE FIGURAS	XIII
ÍNDICE DE TABLAS.....	XV
RESUMEN.....	1
ABSTRACT	3
INTRODUCCIÓN.....	5
Objetivo de la investigación	7
Objetivo general.	7
Objetivos específicos.....	8
Justificación.....	8
MARCO TEÓRICO	10
Microempresa.....	10
La microempresa en general.....	10
Clasificación de la empresa.	11
La microempresa en el Ecuador	11
Microempresario.....	12
Competencias	16
Desarrollo productivo.	22
METODOLOGÍA.....	24
Introducción.....	24
Tipo de investigación	24
Investigación Cuantitativa	24

Investigación Cualitativa	24
Diseño de investigación.....	26
Métodos.....	26
Método empírico.....	26
Encuesta.....	27
Lineamiento Metodológico.....	27
Identificación de la población que se va a estudiar	27
Población	28
Muestra	28
Aplicación de la fórmula.....	28
Elaboración y aplicación de Instrumentos.....	29
Hipótesis	29
RESULTADOS OBTENIDOS.....	30
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	66
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	70
ANEXOS	75

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Estructura de las empresas del Ecuador según su tamaño	12
Figura 2 Pregunta 1.- Conciencia de sentimientos	30
Figura 3 Pregunta 2. Reconoce que sus sentimientos afectan en el rendimiento de su trabajo	31
Figura 4 Pregunta 3. Reconoce sus debilidades y fortalezas	32
Figura 5 Pregunta 4. Datos estadísticos	33
Figura 6 Pregunta 5. Se considera capaz de realizar cualquier trabajo	34
Figura 7 Pregunta 6. Duda de sus habilidades	35
Figura 8 Pregunta 7. Se considera impulsivo	36
Figura 9 Pregunta 8. Actúa calmadamente en momento complicados	37
Figura 10 Pregunta 9. Se considera ético	38
Figura 11 Pregunta 10. Reconoce sus errores.....	39
Figura 12 . Pregunta 11. Utiliza informaciones nuevas para adaptarlas a sus ideas.	40
Figura 13 . Pregunta 12. Cambia, objetivos y visiones para adaptarse	41
Figura 14 . Pregunta 13. Crea metas desafiantes y posibles.....	42
Figura 15. Pregunta 14. Enfrenta los obstáculos para conseguir metas	43
Figura 16. Pregunta 15. Teme al actuar en las oportunidades	44
Figura 17. Pregunta 16. Incumple normas y/o reglas cuando considera que es necesario	45
Figura 18. Pregunta 17. Piensa que el futuro es mejor que el pasado	46
Figura 19. Pregunta 18. Reconoce sus fracasos	47
Figura 20 . Pregunta 19 - Trabaja sin discriminación.....	48
Figura 21. Pregunta 20 - Toma en cuenta opiniones desde las perspectivas de otras personas	49
Figura 22. Pregunta 21 -Comprende las reglas de la organización	50
Figura 23. Pregunta 22. Considera que su trabajo es legalmente correcto	51
Figura 24. Pregunta 23. Satisfacción del cliente	52
Figura 25 . Pregunta 24. Necesidades de los usuarios.....	53
Figura 26. Pregunta 25. Comprende las fortalezas de sus clientes.....	54
Figura 27. Pregunta 26. Brinda capacitación de forma continua	55
Figura 28. Pregunta 27. Líder modelo	56
Figura 29. Pregunta 28. Provoca inspiración hacia las personas.....	57
Figura 30. Pregunta 29. Resistente a cambios	58

Figura 31. Pregunta 30. Lidera iniciativa de cambios	59
Figura 32. Pregunta 31. Consigue apoyo de futuros clientes	60
Figura 33. Pregunta 32. Apoyo des posibilidades	61
Figura 34. Pregunta 33. Posición de conflicto.....	62
Figura 35. Pregunta 34. Evitar conflictos	63
Figura 36. Pregunta 35. Le resulta difícil colaborar con otro.....	64
Figura 37. Pregunta 36. Permite la participación de otro.	65

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Clasificación de las empresas según CAN	11
Tabla 2 Número de empresa Según INEC.....	12
Tabla 3 Conformación de competencias según grupos	21
Tabla 4 Pregunta 1. Es consciente de sus sentimientos	30
Tabla 5 Pregunta 2. Reconoce que sus sentimientos afectan en el rendimiento de su trabajo	31
Tabla 6 Pregunta 3. Reconoce sus debilidades y fortalezas	32
Tabla 7 Pregunta 4. Tiene sentido del humor sobre sí mismo.....	33
Tabla 8 Pregunta 5. Se considera capaz de realizar cualquier trabajo.....	34
Tabla 9 Pregunta 6. Duda de sus habilidades	35
Tabla 10 Pregunta 7. Se considera impulsivo.....	36
Tabla 11 Pregunta 8. Actúa calmadamente en momento complicados	37
Tabla 12 Pregunta 9. Se considera ético.....	38
Tabla 13 Pregunta 10. Reconoce sus errores	39
Tabla 14 . Pregunta 11. Utiliza informaciones nuevas para adaptarlas a sus ideas.....	40
Tabla 15. Pregunta 12. Cambia, objetivos y visiones para adaptarse.....	41
Tabla 16. Pregunta 13. Crea metas desafiantes y posibles	42
Tabla 17. Pregunta 14. Enfrenta los obstáculos para conseguir metas.....	43
Tabla 18. Pregunta 15. Teme al actuar en las oportunidades	44
Tabla 19. Pregunta 16. Incumple normas y/o reglas cuando considera que es necesario	45
Tabla 20. Pregunta 17. Piensa que el futuro es mejor que el pasado	46
Tabla 21. Pregunta 18. Reconoce sus fracasos.....	47
Tabla 22. Pregunta 19. Trabaja sin discriminación	48
Tabla 23. Pregunta 20 - Toma en cuenta opiniones desde las perspectivas de otras personas	49
Tabla 24 . Pregunta 21 -Comprende las reglas de la organización.....	50
Tabla 25. Pregunta 22. Considera que su trabajo es legalmente correcto	51
Tabla 26. Pregunta 23. Está pendiente de la satisfacción del cliente	52
Tabla 27. Pregunta 24. Analiza las necesidades de los usuarios.	53
Tabla 28. Pregunta 25. Comprende las fortalezas de sus clientes.	54
Tabla 29 . Pregunta 26. Brinda capacitación de forma continua.....	55

Tabla 30. Pregunta 27. Es un líder modelo.....	56
Tabla 31. Pregunta 28. Provoca inspiración hacia las personas	57
Tabla 32. Pregunta 29. Es resistente a cambios.....	58
Tabla 33. Pregunta 30. Lidera iniciativa de cambios	59
Tabla 34. Pregunta 31. Consigue apoyo de futuros clientes.....	60
Tabla 35 . Pregunta 32. Realiza apoyo tras posibilidades	61
Tabla 36. Pregunta 33. Establece posición de conflicto	62
Tabla 37. Pregunta 34. Trata de evitar conflictos.....	63
Tabla 38. Pregunta 35. Le resulta difícil colaborar con otro	64
Tabla 39. Pregunta 36. Permite la participación de otro.	65
Tabla 40. Modelo de encuesta	76
Tabla 41. Operacionalización de las variables	78

LAS COMPETENCIAS PERSONALES DE LOS MICROEMPRESARIOS Y SU INCIDENCIA EN EL DESARROLLO PRODUCTIVO

RESUMEN

Microempresario es un trabajador independiente dueño de un negocio. Las microempresas son una unidad pequeña, ya sea de comercio, manufacturera, o de servicio, para su creación no necesita de mucha inversión, y el dinero que se invertirá dependerá del tamaño de la microempresa. Las competencias fortalecen el capital humano, tiene su origen aproximadamente tres décadas, es un estudio que recientemente goza de actividad investigadora, no solo en el campo administrativos, comercial, económico, sino también en la gestión de los recursos humanos. El desarrollo productivo es un grupo de actividades que ayuda al crecimiento de una empresa; cumpliendo con las leyes o normas establecidas que amparan al desarrollo en productivo. La identificación de las competencias personales de los microempresarios, es de vital ayuda para el reconocimiento de las habilidades, fortalezas y debilidades que poseen los individuos, porque ellos forman parte del desarrollo productivo; en el país cada año se observa un incremento de microempresa y de la misma manera surgen nuevos microempresarios, tienen metas, objetivos y planes, pero algunos dudan de sus capacidades es decir, de sus competencias personales; el desconocimiento de las competencias por parte de los microempresarios impide el crecimiento de la pequeña o mediana empresa, por esta razón se llevó a cabo esta investigación que da a conocer la importancia las competencias personales y la incidencia que tiene en el desarrollo productivo; el promover estrategias de competencias ayuda a entender el mecanismo de perfeccionamiento de habilidades del capital humano, estableciendo la necesidad implícita de generar, reconocer factores y variables que determinen las tomas de decisiones. Esta investigación tiene como objetivo

analizar las competencias personales de los microempresarios y su incidencia el desarrollo productivo de la microempresa, mediante técnicas de recolección de datos, aplicar encuestas a los microempresarios de la ciudad de Milagro con el fin de proponer estrategias para incrementar beneficios, no solo el desarrollo productivo, sino también rendimiento, crecimiento, fortalecer gestión, ampliar productos, mejorar calidad de vida, etc.

PALABRAS CLAVE: Microempresa, Microempresario, competencias, desarrollo productivo, estrategias.

THE PERSONAL COMPETENCES OF MICROEMPRESARIANS AND THEIR INCIDENCE IN PRODUCTIVE DEVELOPMENT

ABSTRACT

Microentrepreneur is an independent worker who owns a business. Microenterprises are a small unit, whether of commerce, manufacturing, or service, for its creation it does not need much investment, and the money that will be invested depends on the size of the microenterprise. The competences strengthen human capital, has its origin approximately three decades, is a study that recently enjoys research activity, not only in the administrative, commercial, economic, but also in the management of human resources. Productive development is a group of activities that helps the growth of a company; complying with the laws or established norms that protect the development in productive. The identification of the personal competences of microentrepreneurs is of vital help for the recognition of the abilities, strengths and weaknesses that individuals possess, because they are part of productive development; in the country every year there is an increase in microenterprises and in the same way new microentrepreneurs arise, they have goals, objectives and plans, but some doubt their abilities, that is, their personal competences; the ignorance of the competences on the part of the microentrepreneurs prevents the growth of the small or medium business, for this reason this investigation was carried out that reveals the importance of personal competences and the impact that it has on productive development; The promotion of skills strategies helps to understand the mechanism to improve human capital skills, establishing the implicit need to generate, recognize factors and variables that determine decision making. This research aims to analyze the personal skills of microentrepreneurs and their impact on the productive development of microenterprises, through data collection techniques, apply surveys to microentrepreneurs in the city of Milagro in order to propose strategies to increase profits,

not only productive development, but also performance, growth, power management, expand products, improve quality of life, etc.

KEY WORDS : Microenterprise, Microentrepreneur, skills, productive development, strategies.

INTRODUCCIÓN

Este trabajo de investigación está basado en antecedentes que fueron recopilados y analizados entorno al desarrollo de investigaciones que se han producido a nivel teórico y experimental, en el campo de las competencias, inteligencia y emociones. Para entender de mejor manera se busca proponer estrategias para aplicación/uso de competencias individuales que brinden al microempresario las capacidades para ayudar al crecimiento fructífero de una microempresa. Para (Mayer, 2000), los modelos desarrollados en torno a la inteligencia emocional presentan tres perspectivas: Las habilidades o competencias, los comportamientos y la inteligencia.

El estudio de las competencias para fortalecer el capital humano, tiene su origen hace no más de tres décadas por tal, es un estudio que recientemente goza de actividad investigadora, no solo en el campo de la economía sino también en la gestión de los recursos humanos.

La necesidad implícita de elaborar instrumentos de medición que experimentalmente valoricen y permitan definir perfiles emocionales de las personas, ayudan a medir el impacto que pueda generarse al momento de la aplicación de estos modelos, fortaleciendo los objetivos y procesos que llevan a cabo todas las microempresas, teniendo como principal objetivo mejorar su desarrollo productivo, logrando establecer medidas y correctivos que limiten y direccionen la toma de decisiones de las mismas.

El desarrollo productivo a corto plazo brinda a la microempresa rápida rentabilidad, y para mejorar la productividad es importante el control de eficiencia y eficacia, esta tarea no incluye solo parte operativa sino también la administrativa y la de recursos humanos. La importancia de generar acciones que nos permitan efectivizar de manera adecuada los recursos es parte del desarrollo productivo.

La importancia de promover las estrategias para aplicación/uso de competencias ayuda a entender el mecanismo de perfeccionamiento de las habilidades del capital humano, estableciendo la necesidad implícita de generar, reconocer factores y variables que determinen el comportamiento humano al momento de las tomas de decisiones, además del reconocimiento del potencial humano que se pueda obtener. Está claro entonces, que se busca establecer factores y variables que dinamicen los recursos humanos logrando de esta manera estimular los componentes económicos de las microempresas.

Se busca identificar, estudiar, direccionar y potencializar todas las competencias individuales que hacen del microempresario un factor decisivo y capaz de fortalecer el desarrollo productivo de las microempresas, sabiendo que estas, al menos en nuestra sociedad, son un factor importante para el desarrollo económico. Como indican (Ramirez, Mungaray, y Guzmán , 2009), la mayoría de las microempresas son un medio para mermar el desempleo y pobreza del país, es de suma importancia vitalizarla con recursos que afiancen su estabilidad y estructura.

En el Ecuador las microempresas son el mayor sustento de la economía, en la ciudad de Milagro existen diversos tipos de microempresas dirigidas por microempresarios de aptitudes y rasgos de personalidad diferentes con visión de superación y supervivencia; a pesar de la competitividad algunas microempresas permanecen firmes a diferencias de las que cierran y abren constantemente, el desconocimiento de las competencias por parte de los microempresarios Milagreños impide estabilidad económica; por esta razón nace la necesidad de proponer estrategias para incrementar beneficios, no solo el desarrollo productivo, sino también en el rendimiento, crecimiento, fortalecimiento de gestión, ampliación de productos, y mejorar calidad de vida; todo esto es un factor importante para el desarrollo de nuestras economías.

Fortalecer el capital humano de las microempresas, es sin lugar a dudas, uno de los campos que más se han desarrollado en los últimos años en las ciencias económicas y de los recursos humanos. Para poder descubrir las competencias que comprenden las diferentes acciones de los microempresarios se aplicó enfoque de investigación, donde se obtuvo datos para ponderar y conocer las diferentes variables para fortalecer y encausar las competencias generales para el mejoramiento de las actividades económicas de las microempresas.

Según el INEC, 2017; en el Ecuador existe un total de 802.696 microempresas; el mayor grupo de microempresa se encuentran en la provincia del Guayas y en la provincia de Pichincha representando el 42,9% de la población empresarial. En la ciudad de Milagro según la base de datos del SRI, 2019; existe 11.179 microempresarios por lo que la encuesta esta direccionada a 371 microempresarios que tienen como característica principal ser dueños o administrativos del establecimiento.

Se propuso direccionar estrategias para aplicación/uso de competencias individuales según las características resultantes de la encuesta realizada a diferentes microempresarios; esta medición nos permite tener una visión panorámica y enriquecedora de las competencias individuales que poseen los microempresarios de la Ciudad de Milagro, sirviendo como punto de partida de futuros trabajos.

Objetivo de la investigación

Objetivo general.

Analizar las competencias personales de los microempresarios y su incidencia en la microempresa, mediante técnicas de recolección de datos para proponer alternativas

enfocadas a mejorar su desarrollo productivo, en la ciudad de Milagro, Provincia del Guayas.

Objetivos específicos

Identificar las principales competencias personales de los microempresarios que inciden en la actividad productiva.

Clasificar las competencias personales de los microempresarios de acuerdo al modelo adaptado.

Proponer estrategias de uso de las competencias personales y enfocarlas para el desarrollo productivo empresarial.

Justificación

En el Ecuador las microempresas son el mayor sustento de la economía, a pesar de la competitividad algunas permanecen firmes a diferencias de las que cierran y abren constantemente, se entiende que algunas microempresas son creadas por la visión de superación, supervivencias u oportunidad; es relevante entender que las microempresas no se crean sola, detrás de un emprendimiento está un emprendedor caracterizado por diferentes competencias que justifican su aptitud y rol en la sociedad.

Las competencias personales de los microempresarios forman parte del desarrollo productivo y del crecimiento de las microempresas; en el país cada año se observa un incremento de microempresa y de la misma manera surgen nuevos microempresarios, tienen metas, objetivos y planes, pero algunos dudan de sus capacidades es decir, de sus competencias personales; generalmente la mayoría suelen quedar estancadas o simplemente quiebran al no ser administrada de manera eficaz; porque las competencias personales le permite al microempresario administrar u organizar de manera adecuada la

organización y cumplir los objetivos. Las aptitudes y los rasgos de personalidad se reflejan en la empresa, suelen ser rasgos adquiribles y dispuestos al desarrollo productivo por lo que el microempresario pone a disposición toda su creatividad y la capacidad de ejecutar.

El desconocimiento de las competencias por parte de los microempresarios, impide el crecimiento de la empresa, por esta razón se lleva a cabo esta investigación que identifica las competencias personales y la incidencia en el desarrollo productivo de la empresa, lo cual beneficia de forma directa a los dueños/propietarios porque mejora la gestión empresarial; e indirecta porque los clientes/consumidores reciben el bien o servicio final, es decir se espera que sea de calidad.

Para conocer la incidencia de las competencias personales de los microempresarios se utiliza métodos de investigación descriptiva y explicativa con el fin de proponer estrategias de competencias personales para fortalecer el desarrollo productivo de la microempresa.

CAPÍTULO 1

MARCO TEÓRICO

Microempresa

La microempresa en general

Las microempresas son aquellos negocios de comercio, servicio o producción que pueden ser personales o familiares y cuentan aproximadamente con un número de 10 trabajadores, con ingresos inferiores al de una empresa o compañía grande, gran parte de este tipo de negocio destina sus ingresos como fuente de sustento del hogar y lo ocupan para gastos personales. (Jijaba C. y Hidalgo F., 2010).

Para (Rivero, Avila , y Quintana, 2001) la microempresa es una unidad pequeña de diferentes tipos, ya sea de comercio, manufacturera, o de servicio, y para su creación no necesita de mucha inversión, y el dinero que se invertirá dependerá del tamaño de la microempresa.

(Ramirez, Mungaray, y Guzmán , 2009), indica que la mayoría de las microempresas son un medio para mermar el desempleo y pobreza del país, a veces el propietario tiene como rol realizar la mayoría de las funciones y en ocasiones contratar personal de la misma familia. En la estructura empresarial las microempresas se suelen adaptar y ajustarse a los cambiantes y condiciones del mercado; por lo que este tipo de negocio suele quedarse estancado como “micro” y no crece, esto se debe al insuficiente desarrollo de habilidades y capacidad por parte del dueño o del encargado para dirigirla; en muchas ocasiones esto ocurre porque el microempresario no tiene una visión clara hacia dónde quiere llegar o simplemente carecer de habilidades empresariales hacen que la producción

sea escasa en comercialización o calidad de servicio. (Quintal P., Sansores G., y Navarrete M., 2010)

(González A. , 2005) El autoempleo se da a través de las microempresas, aunque el termino micro es sinónimo de mínimo, pequeña en espacios físicos; y su éxito depende de la toma de decisiones del microempresario, así como la capacidad de liderar y tener visión, aunque algunas microempresas son creadas para la supervivencia económica de la familia. Los negocios familiares suelen ser cambiante al no contar con un líder estable y capacitado, o simplemente no ser competente para ejercer el cargo o funciones, porque el crecimiento de la microempresa depende de la toma de decisiones visionaria. (Izquierdo V., Novillo D., y Mocha R., 2017)

Clasificación de la empresa.

Según la Comunidad Andina de Naciones (CAN) las empresas se clasifican de la siguiente manera.

Tabla 1 Clasificación de las empresas según CAN

Tamaño de empresa	Clasificación	
	Volumen de ventas anual	No. de personas
Microempresa	Menor a \$ 100,000	De 1 a 9
Pequeña empresa	De \$100,000 a \$1,000,000	De 10 a 49
Mediana empresa	De \$1,000,001 a \$5,000,000	De 50 a 199
Grande empresa	De \$5,000,000 en adelante	De 200 en adelante

(CAN, 2008), Decisión 702, artículo 3

La microempresa en el Ecuador

En el Ecuador según el Instituto Nacional de Estadística y Censos, (INEC, 2017) y el Directorio de Empresas y Establecimientos y con la Secretaría Nacional de Planificación

y Desarrollo (SENPLADES)- existían un total de 884.236 empresas, de entre las cuales 802.696 eran microempresas (90,78%).

Tabla 2 Número de empresa Según INEC

Tamaño de empresa	No. Empresas	Porcentaje
Microempresa	802.696	90,78%
Pequeña empresa	63.814	7,22%
Mediana empresa A	8.225	0,93%
Mediana empresa B	5.468	0,62%
Grande empresa	4.033	0,46%
Total	884.236	100,00%

Fuente: INEC, Directorio de Empresas y Establecimientos 2017.

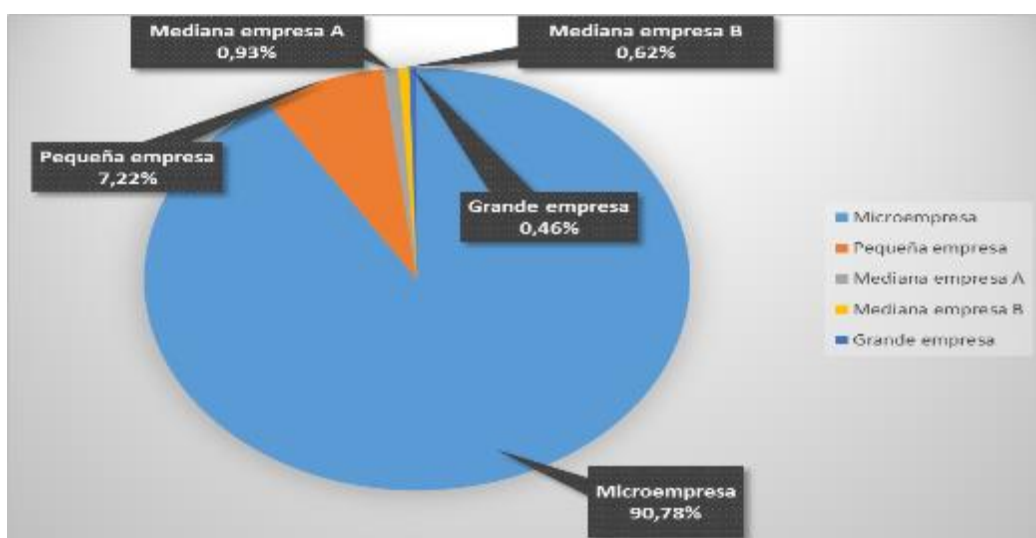


Figura 1 Estructura de las empresas del Ecuador según su tamaño

Fuente: Directorio de Empresas y Establecimientos, DICE, 2017

Son 5 provincias principales que tiene el mayor número de empresas, las cuales son, El Oro 4,96%, Azuay 6,14%, Manabí 8,89%, Guayas 18,77% y Pichincha 23,40%.

Microempresario

Para poder definir el concepto de microempresario debemos entender que es una microempresa, partiendo del concepto ante estudiando, un microempresario es un

trabajador independiente dueño de un negocio cuyos activos totales no superan los 500 SBU y menos de diez empleados dentro de su estructura organizacional.

Los Microempresarios constituyen un aporte principal del desarrollo económico de un país (Hernández, 2009) podemos decir también que los microempresarios pueden ser considerados pequeñas moléculas dentro de una misma célula socio económico de predicción, comercio o prestación de servicio. Los Microempresarios son personas naturales que ejercen en nombre propio una actividad constitutiva de empresa, pudiendo ser también una actividad profesional o una actividad económica (Fernández y Guadaño, 2005).

Conociendo que la mejor manera de promover bienestar está en no restringir el libre desarrollo de las capacidades y las libertades empresariales del individuo, podemos decir que el microempresario es un ser emprendedor que se caracteriza por tener la capacidad de detectar una oportunidad y adquirir conocimientos técnicos para integrar una operación de negocio innovadora (Rodríguez, 2009). Para que se realice el fortalecimiento de los criterios antes mencionados, los gobiernos de países en desarrollo, tal es el caso de Ecuador, deben incluir en el cambio de la matriz productiva el mejoramiento de las condiciones para la creación de microempresas y capacitación para mejorar las habilidades y competencias de los microempresarios.

Las proyecciones de la población en conjunto de microempresarios ecuatorianos indican un total de 646,084 microempresarios en áreas urbanas (considérese como área urbana a pueblos con población mayor a 1000 habitantes). Estos microempresarios operan de 684,850 empresas distintas.

Los microempresarios ejercen un liderazgo individual, por el ejercicio propio de sus actividades. Además, no influyen sobre otras personas, se centran en sus propias

actividades sin importarle mucho al entorno que se desenvuelven. Sin embargo, el microempresario debe saber que de él dependen muchas personas y grupos familiares, muchas veces se subestima el valor de las microempresas, más aún el valor socio económico de un microempresario.

El microempresario se queda estancado en su actividad comercial por la falta de financiación para crecer como empresa, aunque le falte financiación sus acciones dentro de su pequeño negocio o microempresa están enmarcadas dentro de un comportamiento estricto de un empresario; por tal estudiaremos sus competencias personales que le ayudaran a integrarse dentro del mundo empresarial.

Características de un Microempresario

Se considera necesario definir ciertas características que desarrollan los microempresarios para entender de manera directa su influencia en el éxito de cualquier empresa. A continuación, se describirá algunas de estas características.

Emprendimiento y liderazgo. - Ser emprendedor es una de las características principales de los microempresarios, ayudándole a seguir adelante sin importar los problemas que tenga que enfrentar. Generalmente el microempresario es quien mantiene el liderazgo en la organización, dado que direcciona y toma decisiones. Un microempresario busca desarrollar de manera coherente conocimiento técnicos y recursos para el mejoramiento de las planificaciones estratégicas. (Silupú, B. 2012)

Deseo de mejora. Para que un microempresario pueda evolucionar dentro de la microempresa debe poseer deseo de mejora. Esto le proporcionara una mejor organización y control de las cuentas en su empresa.

Optimismo. - Esta característica ayuda al microempresario a generar un fuerte empuje hacia adelante, animando a toda la organización a seguir creciendo de manera sostenida alcanzando de tal manera las metas pretendidas.

Innovación. - Un microempresario debe ser innovador, buscar ampliar su mercado y siempre estar pendiente de todas las oportunidades de crecimiento que se le puede presentar.

Estilo personal. - La individualidad de los microempresarios está dada por el estilo personal que pueda aportarle, como valor distintivo a cada organización.

Riesgo. - El microempresario es audaz y persuasivo al momento de descifrar e intervenir cuando parecen los riesgos dentro de la microempresa

Experiencia. - Todos los éxitos y fracasos deben servir al microempresario para fortalecer y saber cómo enfrentar todas las situaciones que se generan dentro de la microempresa. Debe salir fortalecido y aprender de dichas situaciones.

Desconfianza. - Los microempresarios no confían en terceros, por tal motivo les resulta difícil delegar funciones y asignar responsabilidades.

Humildad. - Es importante que los microempresarios reconozcan el límite de sus capacidades y actitudes y puedan pedir ayuda si la necesitan, para no perder el direccionamiento de la microempresa si es necesario deben solicitar asesorías y capacitaciones.

Falta de realismo. - Muchos microempresarios no reconocen la rentabilidad de su negocio, si no que la limitan y confunden con la liquides que tienen. Dicha falta de realismo produce una inestabilidad al momento de tomas desiciones que favorecen el rumbo de la microempresa Silipú, B. 2012

Competencias

Según el diccionario de la Real Academia Española tiene varios significados el que nos incumbe dentro del área empresarial es el tercero, el cual se refiere a la situación de empresas que rivalizan en un mercado ofreciendo o demandando un mismo producto o servicio. Sin embargo, no es el concepto que vamos a tomar en consideración en este trabajo.

Para poder entender el concepto de competencias debemos referirnos desde la psicología, la cual tiene dos campos que nos ayudaran a entender este concepto. La psicología diferencial la cual se centra en las capacidades o características que son relativamente duraderas y se manifiestan en forma temprana en la vida de una persona, el énfasis está en la habilidad innata, la psicología educacional está enfocada en los resultados de rendimiento y en modelar comportamiento; todos han investigado en este campo se han concentrado en crear estrategias educacionales para alcanzar un desempeño exitoso.

Las investigaciones de liderazgo y los círculos de evaluación son los esfuerzos que se han realizado para establecer y evaluar las características para el desempeño y aceptación en cargos de administración y liderazgo. Pero las visiones de los círculos de evaluación son, varios, por ejemplo, un procedimiento diseñado para satisfacer los intereses y requerimientos de las empresas para seleccionar administradores y líderes.

Para la realización de análisis sobre puesto de trabajo podemos referirnos a un conjunto de procedimientos diseñados para identificar y describir aquellos aspectos de rendimiento, los cuales diferencian de forma significativa a los trabajadores que realiza un buen desempeño, de los que no.

Cuando McClelland en 1993 realiza el concepto de inteligencias múltiples planteo que las pruebas de inteligencias y actitudes para llevar a cabo la medición del rendimiento de la eficiencia de los trabajadores no están, relacionadas con los resultados importantes en la vida. Propuso evaluar las competencias que emergen como conocimiento, habilidades, rasgos, o motivos relacionados directamente con el rendimiento en el trabajo o algún otro ámbito importante en la vida. La inteligencia es un concepto dinámico que involucra múltiples competencias y oportunidades sociales para desarrollarlas.

Las competencias esenciales se refieren a las características estratégicas de una organización más no a los atributos de manera individual. Podemos decir que hablamos de conocimientos. Habilidades, capacidades y otras características únicas que guían la capacidad de una organización para cambiar rápidamente e innovar su toma de decisiones. Las competencias a nivel individual son necesarias para construir las competencias esenciales. Es decir, el desarrollo de las capacidades asimiladas por el trabajador, influyen de manera directa en el desarrollo de las competencias esenciales de la organización.

El concepto de competencias fue propuesto inicialmente por McClelland en 1973 y lo definió como una reacción ante la insatisfacción con las medidas tradicionales utilizadas para predecir el rendimiento en el trabajo, todo esto porque considero que los test de conocimiento, notas escolares y credenciales no predicen el rendimiento en pruebas o el éxito en la vida. (McClelland, 1973).

(Spencer y Spencer, 1993) consideran que las competencias son una característica subyacente de un individuo que esta casualmente relacionada con un rendimiento meritorio o superior en una situación o trabajo, todo esto definido en términos de un criterio (Gonzales, 2006).

(Woodruffe, 1993), plantea que las competencias son una dimensión de conductas abiertas y manifiestas que le permiten a una persona rendir eficientemente. Además, considera que las competencias son conjunto de patrones de conducta, que las personas deben llevar a un cargo para rendir de manera eficiente todas sus funciones.

Lo que nos queda claro es la estrecha relación que mantiene el concepto de competencias y el trabajo, todo esto responde a la situación que enmarca el mundo laboral actual, el cual posee un alto nivel de fluidez y cambio con mayor número de exigencias a las habilidades individuales.

(Para Mulder, 2007) su definición de competencias de forma holística la centra en “la habilidad para satisfacer con éxito exigencias completas en un contexto particular”, todas estas relacionándolas directamente con el desempeño exitoso de los individuos puedan obtener mediante el correcto uso de sus competencias.

Las competencias son comportamientos observables y habituales que conducen al éxito a una función o tarea. Todas las tareas se pueden adquirir mediante el aprendizaje y la práctica (López de toro y Danvila del Valle, 2013).

Las competencias del microempresario permiten desempeñar adecuadamente las funciones y tareas que son precisas llevar a cabo en un contexto y una situación determinada. Para esto las competencias deben posibilitar una práctica reflexiva tanto a nivel individual como grupal y organizacional. La competencia es una lógica y acción integradora en el contexto real o en escenario profesional. Las competencias no solo son el conjunto de conocimiento, habilidades y actitudes requeridas para el puesto de trabajo, sino que además implican necesidades sociales e interpersonales (Torrelles Nadal Et Al., 2011)

Las competencias están vinculadas a una tarea determinada, es decir, requieren de la práctica del trabajo real para ser desarrolladas. No son algo innato, sino que se pueden adquirir por medio de la praxis y la experiencia real en un puesto de trabajo. Por lo tanto, se puede decir que son educables, que se pueden enseñar, aprender y desarrollar. Las aptitudes y los rasgos de personalidad se definen como diferencias entre los individuos (características individuales), mientras que las competencias están estrechamente ligadas a las actividades profesionales y, más concretamente, a las misiones que forman parte de un puesto (Martínez y Carmona, 2009).

Según (McClelland, 1998), las competencias se fundamentan en la descripción de conductas observables o desempeños, citado por (Mulder, Weigel, y Collings, 2011). Las competencias son rasgos adquiribles y susceptibles de desarrollo. Se sintetizan en dos: creatividad y la capacidad de ejecutar. La primera hace referencia al elemento de novedad que caracteriza la actividad emprendedora (hacer cosas nuevas o hacerlas de distinta forma creando valor). La capacidad ejecutora es como se lleva a cabo esa creatividad (Prats y Agulles, 2008).

La formación por competencias permite la activación de conocimientos, la generación de destrezas y habilidades para aplicarlas y movilizarlas en situaciones reales y en diferentes contextos. No se trata de la búsqueda de conocimiento y capacidades aisladas, sino de la integración de recursos afectivos, cognitivos y sociales que contribuyan a generar emprendedores partícipes en el estudio de problemas, ideas y acciones, que los conviertan en verdaderos catalizadores del cambio (Padrón Martín, 2006).

Para poder tener un consenso sobre el concepto de competencias podemos decir que este está asociado con el análisis de las actividades profesionales y el inventario de lo que es necesario hacer para cumplir con las funciones y responsabilidades que un puesto de trabajo amerita. Para (Sandberg, 2000) en un intento por evitar las apelaciones en contra

de los enfoques orientados al trabajador y al trabajo, propone una tercera alternativa una que reúna las dos alternativas, que sea más exhaustiva.

Para poder entender la naturaleza que constituye las competencias podemos dividirlo en dos partes: un vínculo de las misiones para llevar acabo y los comportamientos para hacerlo y, por otro lado, para comportarse de manera satisfactoria debe poseer las habilidades individuales necesarias en el desarrollo de las actividades propuestas del trabajo.

Desde un enfoque interpretativo las competencias son vistas siendo constituida por el significado que el trabajo representa para la persona y su experiencia. Desde este punto de vista podemos decir que el enfoque parte desde las experiencias vividas por los trabajadores en el trabajo y no, desde el trabajador y el trabajo.

(Goleman, 1998) clasifica las 25 competencias en 5 grupos:

- Autoconciencias
- Autorregulación
- Motivación
- Empatía
- Habilidad Social

Tabla 3 Conformación de competencias según grupos

Grupos	Definición	Marcas de identidad	Competencias
Autoconciencia	La capacidad de reconocer y entender sus modos, emociones y conductores, así como su efecto sobre otros	Confianza en sí mismo Autoevaluación realista Auto desaprobación del sentido del humor	<ul style="list-style-type: none"> • Conciencia emocional • Autoevaluación justa • Autoconfianza
Autorregulación	Capacidad de controlar o redirigir impulsos y modos perturbadores. propensión a suspender el juicio a pensar antes de actuar	Honradez e integridad Comodidad con la ambigüedad Apertura al cambio	<ul style="list-style-type: none"> • Autocontrol • Confiabilidad • Diligencia • Adaptabilidad • Innovación
Motivación	Una pasión para trabajar por razones que van más allá del dinero o estado Una propensión a perseguir metas con energía y persistencia	Fuerte impulso para lograr Optimismo, incluso ante el fracaso Compromiso organizacional	<ul style="list-style-type: none"> • Unidad de logro • Compromiso • Iniciativa • Optimismo
Empatía	La capacidad de entender el maquillaje emocional de otras personas Habilidad en el tratamiento de las personas según sus reacciones emocionales	Experiencia en la creación y retención del talento Cruz de sensibilidad cultural Servicio a clientes	<ul style="list-style-type: none"> • Comprensión de otros • Desarrollo de otros • Orientación de servicio • Diversidad de aprovechamiento • Conciencia Política
Habilidad social	Habilidad en el manejo de las relaciones y construcción de redes La habilidad de encontrar un terreno común y entablar una conexión	Efectividad en liderar el cambio Persuasión Experiencia en construcción y liderazgo de equipos	<ul style="list-style-type: none"> • Influencia • Comunicación • Manejo de conflictos • Liderazgo • Catalizador del cambio • Estrechar lazos • Colaboración y cooperación • Capacidades de equipo

Fuente: (Goleman, 1998)

Luego de que Goleman agrupara las competencias de 1998 pasaron dos años para que luego de una revisión empírica junto Boyatzis y Rhee plantearan reducir a 21 competencias luego, una nueva versión de 19 competencias en 4 grupos. Sin embargo, existen varios listados de competencias genéricas que se encuentran en varios estudios todas estas siguiendo el enfoque de racionalista orientado al trabajador, se parte de un planteamiento de 20 competencias para finalmente establecer 10 competencias esenciales para que los trabajadores desarrollen correctamente sus actividades dentro del sector que se le ha encargado.

Desarrollo productivo.

(Govea M., 2014) Define al desarrollo productivo como un grupo de actividades que ayuda al crecimiento fructífero de una empresa, o economía; con leyes o normas establecidas que amparan a todo desarrollo en producción.

El resultado a corto plazo es considerado como productividad, lo cual para lograrlo se necesita que el microempresario posea capacidad de administración, organización laboral y de producción, educación en ciencias, tecnología y gestión empresarial.

Para la productividad se aplica 3 criterios: efectividad, eficacia y eficiencia. La efectividad conduce lograr resultados propuestos de acuerdo a los objetivos planeados, en cambio la eficacia se suele relacionar con la calidad, cantidad y la satisfacción del cliente, dando como resultado un impacto positivo o negativo para la microempresa; por lo que la eficiencia es otra clave para el éxito de la productividad, esta se da cuenta de los recursos y su cumplimiento, es decir la cantidad de recursos manejados y la cantidad proyectados. (Pozos y Acosta M., 2016)

(Pozos, at. ed, 2016) Tomado de Nevado (2006, p. 21) nos indica que “la importancia de la productividad de una empresa va ligada con su rentabilidad”, esto se da a la gestión total de la empresa, no solo en la fabricación del bien, si no también la manera que ofrece su servicio, y como está administrada el aérea organizacional, tratando de enfocarse en cumplir su visión y objetivos propuestos.

Cuando se logra la mayor productividad o está en proyecto, el desarrollo productivo aprovecha las oportunidades exógenas y demuestra que esta no es dependiente del desarrollo endógeno, porque a través del impulso de estrategias se pueden adoptar las oportunidades presentes para el desarrollo. (Alburquerque F, 2003)

EL INEC 2017 en su (INEC, Boletín panorama laboral y empresarial del Ecuador 2017, 2017) informa que el movimiento de los flujos de las empresas y su subsistencia en el tiempo depende el desempeño de la economía ecuatoriana. “La creación de nuevas empresas y la supervivencia empresarial, entendida como el tiempo que transcurre entre el nacimiento de la empresa o el inicio de actividades de la misma y su cierre, son factores que inciden en aspectos importantes como el crecimiento económico, competitividad, innovación y generación de empleo.” (INEC 2017)

La demografía y dinámica empresarial incide en el desarrollo productivo del país, (INEC 2017) es decir depende de las empresas desde el momento de su creación, supervivencia, estancamiento o muerte de la misma, a partir del año 2015 hasta la actualidad se ha incrementado el número microempresarios, pero de la misma forma se han cerrado muchas microempresas y otras están estancadas, ya sea por falta de motivación, capital o porque el microempresario carece de capacidades y/o habilidades de visiones futuras o simplemente es el temor de escalar a la cima y morir en el intento.

CAPÍTULO 2

METODOLOGÍA

Introducción

La presente investigación tiene como objetivo elaborar una propuesta de estrategias relacionadas a las competencias personales; con el fin de incrementar beneficios, no solo en el desarrollo productivo, económico; sino también en el rendimiento, crecimiento, fortalecimiento de gestión, ampliación de productos, y mejora de calidad de vida del microempresario. Se inicia de la identificación, promoción e incentivación de las capacidades para mejorar el rendimiento laboral.

Tipo de investigación

Investigación Cuantitativa

Es el conjunto de ordenar y sintetizar las inquietudes, con el objetivo de cuantificar datos, las preguntas de este tipo de investigación se elaboran de forma organizada para establecer un punto de partida. Se debe tener en consideración obtener conocimientos sólidos del tema de estudio y hacer de forma explícita la teoría, con el propósito y obtener una visión global del proceso de la investigación cuantitativa. (Poli y Hungler, 1994)

La investigación cuantitativa es un proceso sistemático y ordenando; cuando se plantea una investigación con estas características se debe planear en proyectar el trabajo de acuerdo a una estructura lógica de decisiones y con una propuesta de estrategias que oriente la atención de respuestas adecuadas al problema o situación que se proponen.

Investigación Cualitativa

El método cualitativo produce datos descriptivos para el análisis y determinación de las competencias individuales de los microempresarios, clasificándolos por grupos (Tabla 3) sobre los que subyacen las actividades productivas del ámbito micro empresarial, se

buscará diseñar un modelo teórico que describa el comportamiento de los microempresarios para identificar las competencias que afectan al desarrollo productivo

En la investigación cualitativa se aplican diferentes técnicas, según el tipo de estudio que se realice. A continuación, se describen las que son utilizadas con mayor frecuencia:

1. Investigación en la acción, aspira contribuir, por un lado, a las inquietudes y prácticas de las personas en una situación problemática inmediata y, por otro, a los objetivos de las ciencias sociales; todo ello, mediante una colaboración conjunta dentro de una estructura ética mutuamente aceptable. Ha sido aceptada como método válido de investigación en campos aplicados como desarrollo organizacional y educación (Kemmis y McTaggart, 1988).

2. Estudio de caso, estrategia de investigación situada en el contexto de la vida real donde las fronteras entre el objeto de estudio y el entorno no son evidentes. Ayuda a comprender fenómenos complejos mediante la captura de características significativas y globales a partir de eventos reales con el propósito de explorar, describir o explicar un fenómeno (Yin, 2003).

3. Etnografía, proviene de la antropología social y cultural donde un etnógrafo es requerido para dedicar una cantidad significativa de tiempo en el campo. Los etnógrafos se sumergen en las vidas de las personas que ellos estudian y buscan situar el fenómeno estudiado en su contexto social y cultural.

4. Teoría fundamentada, método de investigación que busca desarrollar una teoría que emerge de datos sistemáticamente recopilados y analizados. Es una metodología inductiva de descubrimiento que permite al investigador desarrollar relaciones teóricas de las características generales de un tópico mientras simultáneamente fundamenta las relaciones en observaciones empíricas o datos.

5. De prospectiva o pronóstico, que estudian el futuro, en lo que se refiere a la evolución de los factores del entorno tecno-socio-económico y sus interacciones. Es un método de estructuración de un proceso de comunicación grupal que es efectivo a la hora de permitir a un grupo de individuos, como un todo, tratar un problema complejo. (Linstone y Turoff, 2002).

Diseño de investigación.

El diseño metodológico de una investigación es la fijación de estrategias que se seguirán para dar respuestas al problema y probar hipótesis, administrando las dificultades que se hallan en el proceso de investigación. Con el fin de resolver el problema en estudio el investigador debe definir los métodos para observar o medir las variables de investigación con tanta precisión como sea posible.

Utilizando como tipo de investigación cuantitativa se procede a determinar el diseño descriptivo, según Hernández, y Baptista (2006) indica que “cualquier fenómeno u objeto que esté sometido bajo análisis puede ser explicado a través de estudios descriptivos, porque este diseño explica las características o propiedades que posee un individuo, objeto o fenómeno.” (pág. 80).

Métodos.

La elección del método de la investigación influye en los resultados de la investigación, algunos métodos de investigación implican diferentes habilidades, supuestos y prácticas de investigación.

Método empírico.

Como parte del diseño metodológico es necesario determinar el método de recolección de datos, esta investigación utiliza el método empírico que surge desde la técnica de observación para formular hipótesis y llegar a una conclusión a través del instrumento aplicado (cuestionario).

Para la elaboración de la encuesta se recopiló las principales competencias, producto de la revisión bibliográfica según los modelos aplicados y aceptados científicamente, además de establecer las principales variables que permita agruparlos en las diferentes microempresas. Se elaboró un cuadro detallado de las competencias determinadas en la revisión de la producción, se las reunió por grupo y ámbitos de acción, fortaleciendo de tal forma la búsqueda de mejorar la productividad

Encuesta.

Es el instrumento que se utiliza para la recolección de datos, consiste en un cuestionario de 35 preguntas utilizando escala de Likert, con 5 ítems de respuestas dirigidas a los microempresarios de la ciudad de Milagro, se usa el método cuantitativo para poder calcular medias y rangos, las respuestas son cuantificadas y ponderadas para corroborar hipótesis y variables

Lineamiento Metodológico

- Investigación cuantitativa
- La encuesta se basará mediante el método empírico
- El análisis de los gráficos y encuestas será de forma sintética.
- Para las conclusiones se utilizará el método inductivo – deductivo

Identificación de la población que se va a estudiar

El universo o población es el conjunto de objeto, sujeto o unidades que comparten las características que se estudian y a la que se pueden generalizar los hallazgos encontrados en la muestra para hacer sometidos a la operación. La población para un proyecto de investigación revela la necesidad de especificar el grupo o muestra al cual son aplicable los resultados del estudio. Cuando la muestra refleja en sus unidades lo que ocurre en el universo se llama muestra representativa. Se debe tener en consideración antes de elegir las personas, empresas, etc., sobre las características deberían tener.

Población

En ciudad de Milagro existe un total de 11.179 microempresarios según la base de datos del (SRI, 2019).

Muestra

La población corresponde a 11.179 microempresarios de la ciudad de Milagro, aplicando la fórmula correspondiente a investigación cuantitativa la muestra es de 371 microempresarios, los cuales tienen como característica principal ser dueños o administradores de establecimientos que se encuentran localizados en la ciudad de Milagro, provincia del Guayas - Ecuador.

Aplicación de la fórmula.

N	=	Tamaño de población:	11179
p	=	Probabilidad a favor que ocurra:	50%
q	=	Probabilidad a favor de que no ocurra:	50%
Z	=	Nivel de estandarizado de confianza:	95% = 1,96
e	=	Error de estimación:	5%

$$n = \frac{N(p)(q)}{\frac{(N-1)(e)^2}{(Z)^2} + (p)(q)}$$

$$n = \frac{11179(0,5)(0,5)}{\frac{(11179-1)(0,05)^2}{(1,96)^2} + (0,5)(0,5)} = 371$$

Elaboración y aplicación de Instrumentos

Una vez que se haya establecido las preguntas que se unificaran en el cuestionario, el cual contiene la información recopilada sobre las competencias individuales que inciden en un microempresario para el desarrollo productivo, se procederá a través la teoría de la comunicación, con mecanismos que reduzcan los sesgos en las respuestas, preguntas claras, precisas e independientes.

Hipótesis

El uso o aplicación de las competencias personales inciden en el desarrollo productivo de los microempresarios

CAPÍTULO 3

RESULTADOS OBTENIDOS

A continuación, se presenta los resultados obtenidos de la encuesta realizada a los microempresarios de la ciudad de Milagro.

Tabla 4 Pregunta 1. Es consciente de sus sentimientos

Pregunta 1	Alternativas	Cant.	%
Es consciente de sus sentimientos	Nunca	0	0%
	Rara vez	9	2,4%
	A veces	13	3,5%
	A menudo	28	7,5%
	Siempre	321	86,5%
Total		371	100%

Fuente: Elaboración propia

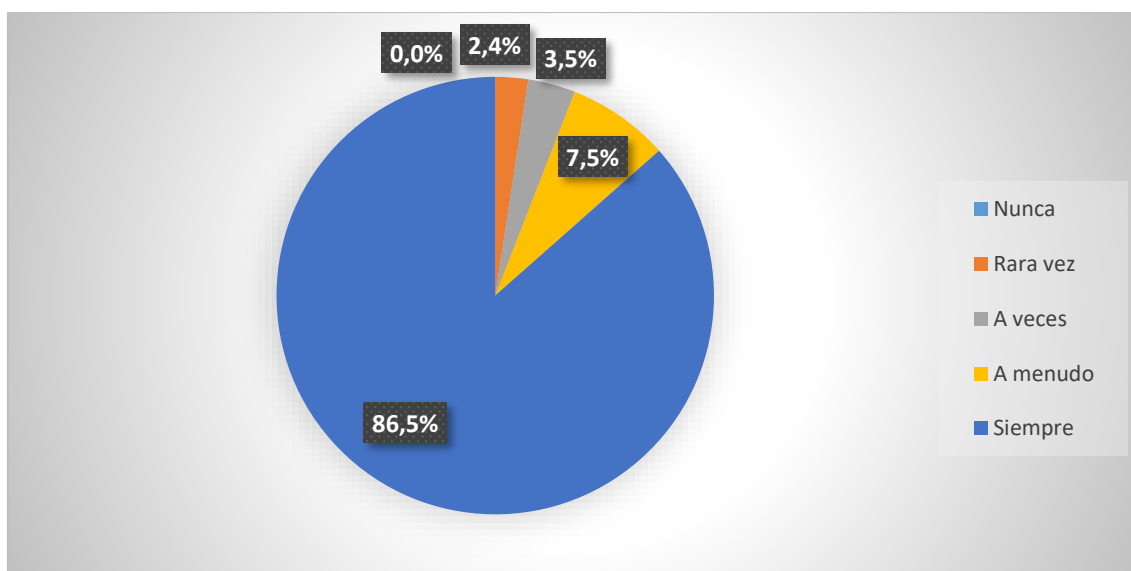


Figura 2 Pregunta 1.- Conciencia de sentimientos

Fuente: Elaboración propia

La gráfica contiene información ponderada de los resultados que se obtuvo de la pregunta 1 de la encuesta realizada a los microempresarios, sobre el desarrollo de la competencia del grupo “Autoconciencia”, del tipo de competencia Conciencia Emocional. Dándonos como resultado que la mayoría de nuestros encuestados es consciente de su sentimiento al momento del manejo y toma de decisiones dentro de la organización.

Tabla 5 Pregunta 2. Reconoce que sus sentimientos afectan en el rendimiento de su trabajo

Pregunta 2	Alternativas	Cant.	%
Reconoce que sus sentimientos afectan en el rendimiento de su trabajo	Nunca	1	0,3%
	Rara vez	3	0,8%
	A veces	41	11,1%
	A menudo	91	24,5%
	Siempre	235	63,3%
Total		371	100%

Fuente: Elaboración propia

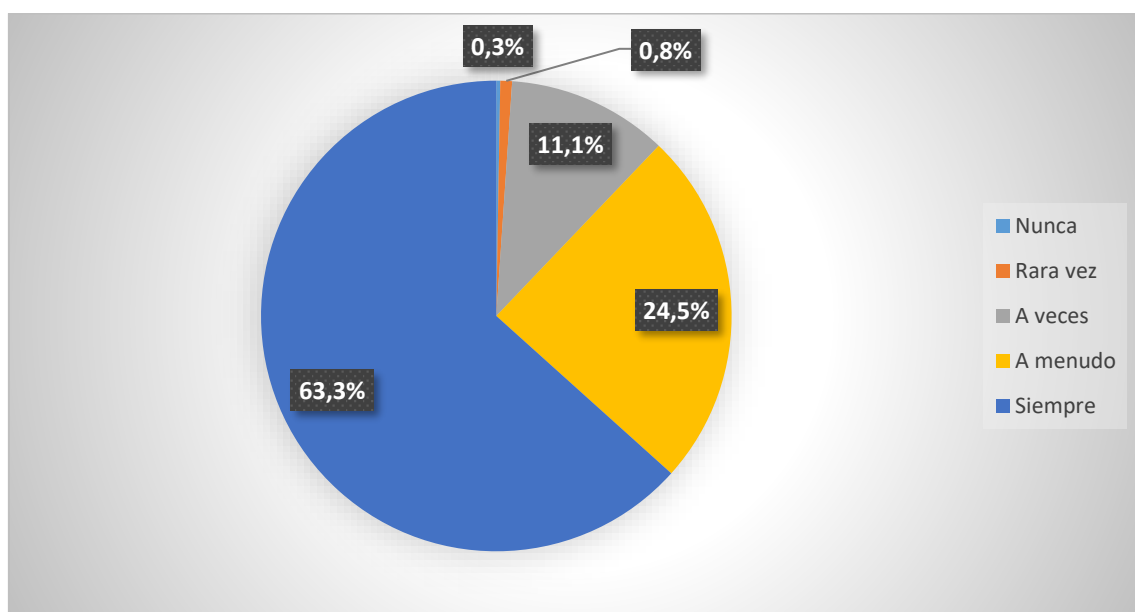


Figura 3 Pregunta 2. Reconoce que sus sentimientos afectan en el rendimiento de su trabajo

Fuente: Elaboración propia

La gráfica contiene información ponderada de los resultados que se obtuvo de la pregunta 2 de la encuesta realizada a los microempresarios, sobre el desarrollo de la competencia del grupo “Autoconciencia”, del tipo de competencia Autoevaluación. Los microempresarios encuestados en su gran mayoría reconocen que los sentimientos si afectan a su rendimiento laboral, debido a que la productividad se ve interrumpida por el estado de los sentimientos.

Tabla 6 Pregunta 3. Reconoce sus debilidades y fortalezas

Pregunta 3	Alternativas	Cant.	%
Reconoce que sus sentimientos afectan en el rendimiento de su trabajo	Nunca	1	0,3%
	Rara vez	18	4,9%
	A veces	31	8,4%
	A menudo	95	25,6%
	Siempre	226	60,9%
Total		371	100%

Fuente: Elaboración propia

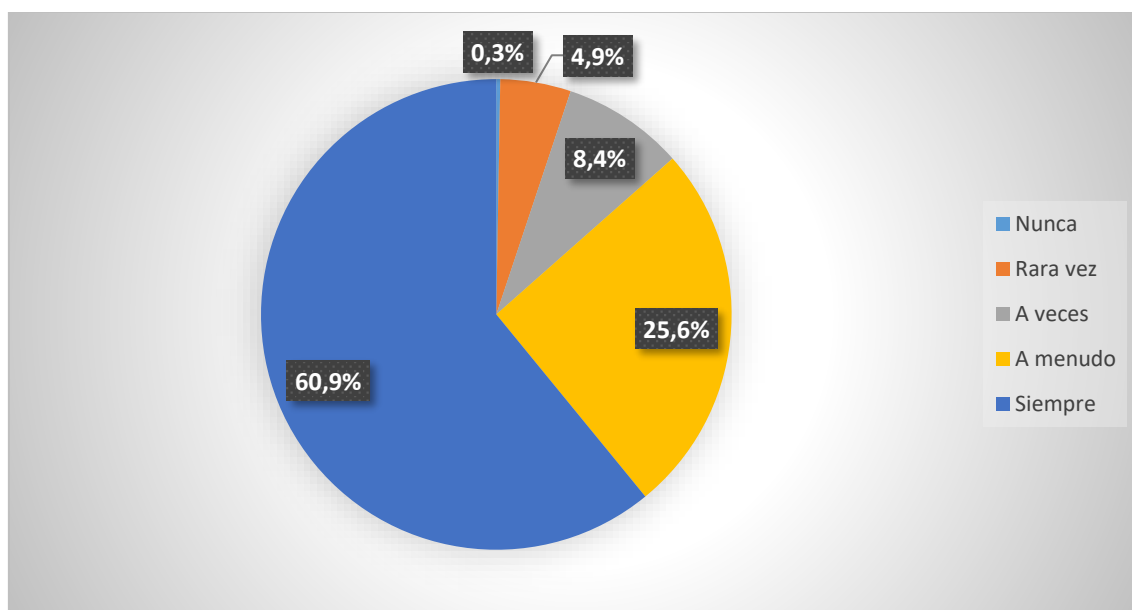


Figura 4 Pregunta 3. Reconoce sus debilidades y fortalezas

Fuente: Elaboración propia

La gráfica contiene información ponderada de los resultados que se obtuvo de la pregunta 3 de la encuesta realizada a los microempresarios, sobre el desarrollo de la competencia del grupo “Autoconciencia”, del tipo de competencia Autoevaluación. Los microempresarios encuestados en su gran mayoría reconocen sus debilidades y fortalezas casi siempre o muy a menudo, es decir que saben identificar sus ventajas y desventajas al momento de la dirección microempresarial.

Tabla 7 Pregunta 4. Tiene sentido del humor sobre sí mismo

Pregunta 4	Alternativas	Cant.	%
Tiene sentido del humor sobre sí mismo.	Nunca	12	3,2%
	Rara vez	18	4,9%
	A veces	51	13,7%
	A menudo	103	27,8%
	Siempre	187	50,4%
Total		371	100%

Fuente: Elaboración propia

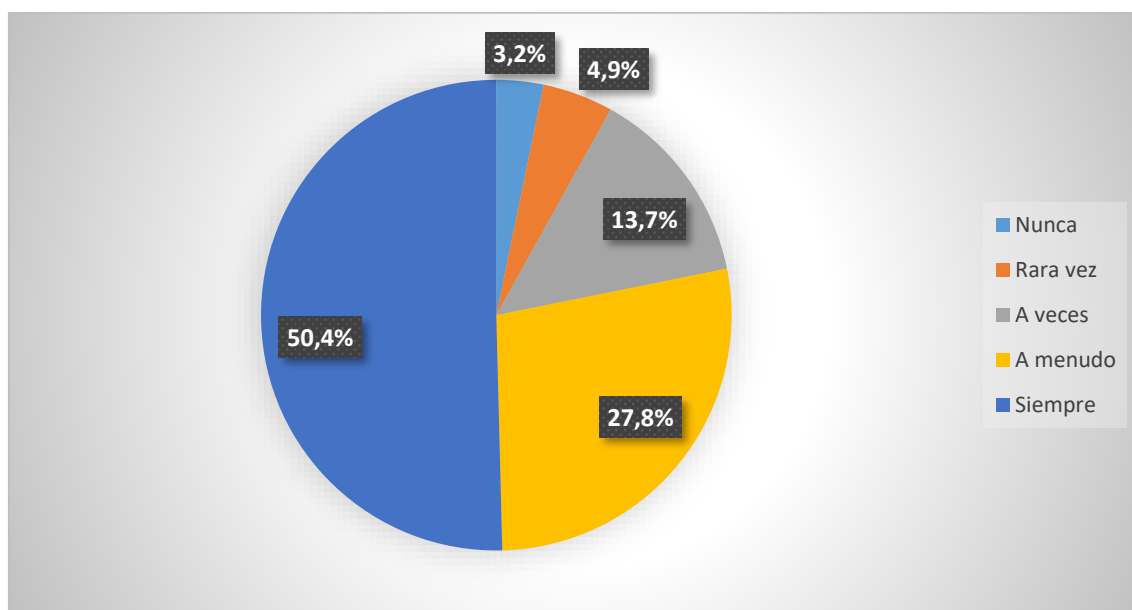


Figura 5 Pregunta 4. Datos estadísticos

Fuente: Elaboración propia

La gráfica contiene información ponderada de los resultados que se obtuvo de la pregunta 4 de la encuesta realizada a los microempresarios, sobre el desarrollo de la competencia del grupo “Autoconciencia”, del tipo de competencia Autoevaluación. Según las respuestas dadas por los microempresarios solo la mitad afirma tener siempre sentido del humor sobre sí mismo

Tabla 8 Pregunta 5. Se considera capaz de realizar cualquier trabajo

Pregunta 5	Alternativas	Cant.	%
Se considera capaz de realizar cualquier trabajo	Nunca	10	3,2%
	Rara vez	25	4,9%
	A veces	46	13,7%
	A menudo	99	27,8%
	Siempre	187	50,4%
Total		371	100%

Fuente: Elaboración propia

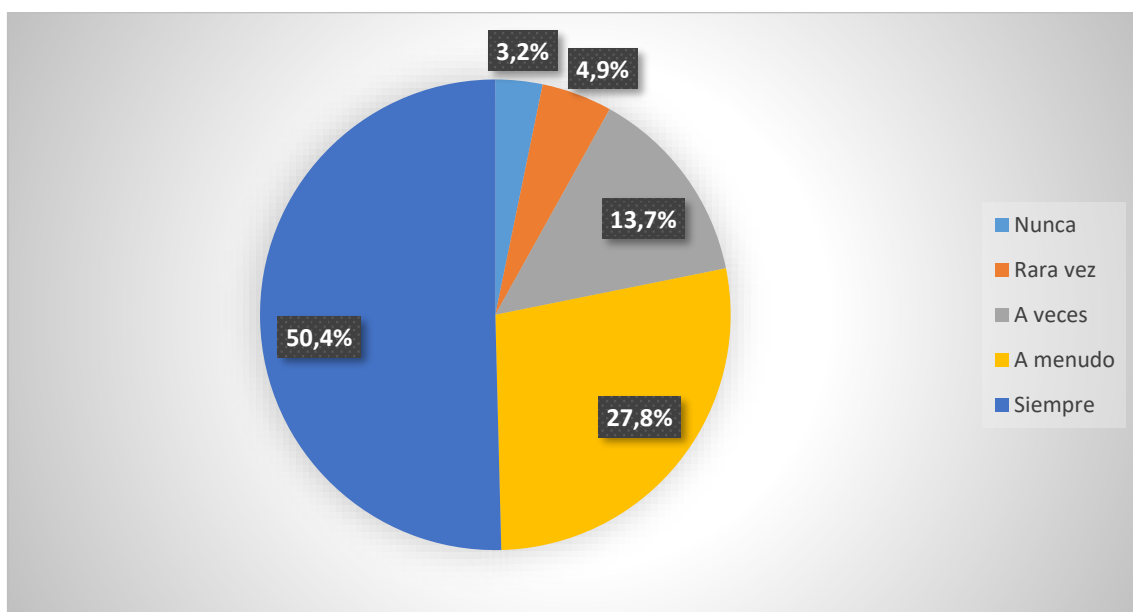


Figura 6 Pregunta 5. Se considera capaz de realizar cualquier trabajo

Fuente: Elaboración propia

La gráfica contiene información ponderada de los resultados que se obtuvo de la pregunta 5 de la encuesta realizada a los microempresarios, sobre el desarrollo de la competencia del grupo “Autoconciencia”, del tipo de competencia “Competencia en sí mismo”. Los resultados arrojan que más de la mitad de los microempresarios poseen confianza en sí mismo y se consideran capaces de realizar cualquier trabajo.

Tabla 9 Pregunta 6. Duda de sus habilidades

Pregunta 6	Alternativas	Cant.	%
Duda de sus habilidades	Nunca	158	42,6%
	Rara vez	35	9,4%
	A veces	55	14,8%
	A menudo	61	16,4%
	Siempre	62	16,7%
Total		371	100%

Fuente: Elaboración propia

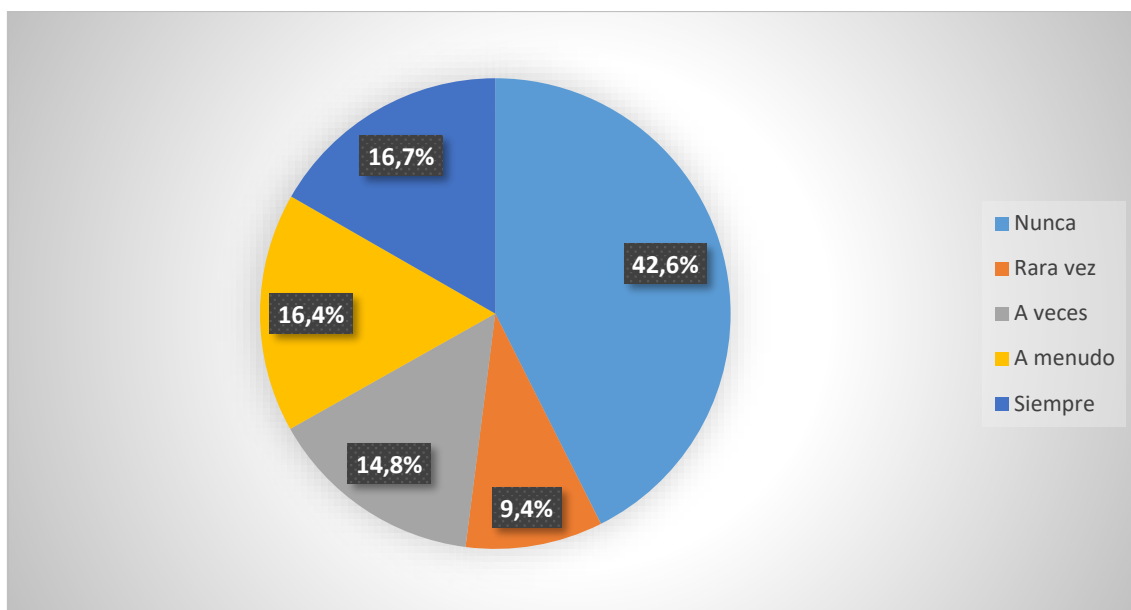


Figura 7 Pregunta 6. Duda de sus habilidades

Fuente: Elaboración propia

La gráfica contiene información ponderada de los resultados que se obtuvo de la pregunta 6 de la encuesta realizada a los microempresarios, sobre el desarrollo de la competencia del grupo “Autoconciencia”, del tipo de competencia Confianza en sí mismo. La mitad de los encuestados reconocen que nunca duda de sus habilidades, sin embargo, un sector nada despreciable afirma que siempre o muy a menudo duda de sus habilidades.

Tabla 10 Pregunta 7. Se considera impulsivo

Pregunta 7	Alternativas	Cant.	%
Se considera impulsivo	Nunca	85	22,9%
	Rara vez	70	18,9%
	A veces	86	23,2%
	A menudo	60	16,2%
	Siempre	70	18,9%
Total		371	100%

Fuente: Elaboración propia

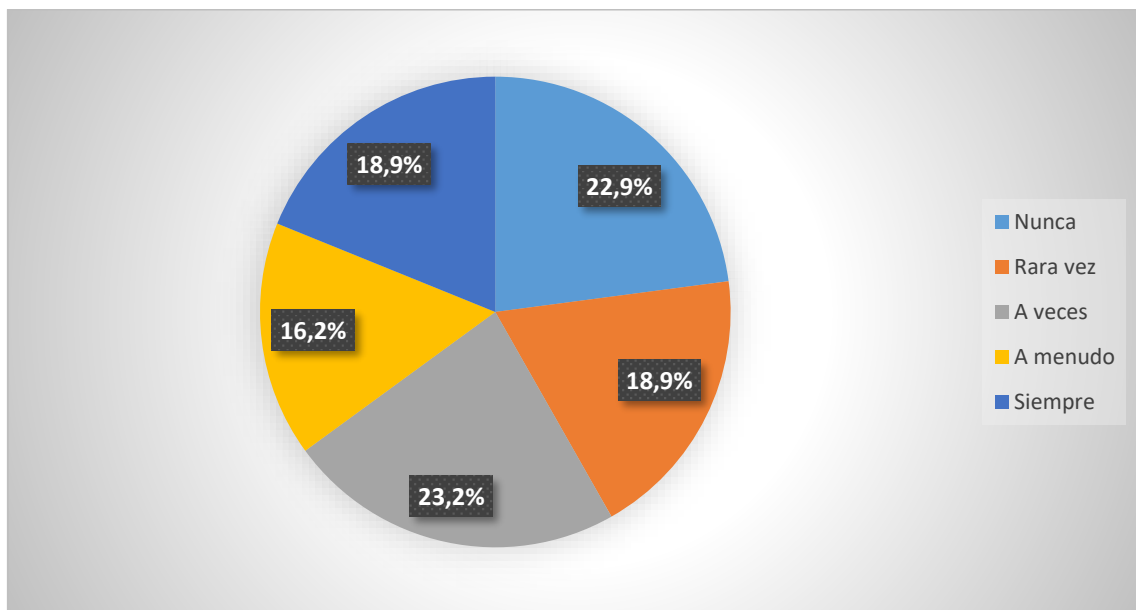


Figura 8 Pregunta 7. Se considera impulsivo

Fuente: Elaboración propia

La gráfica contiene información ponderada de los resultados que se obtuvo de la pregunta 7 de la encuesta realizada a los microempresarios, sobre el desarrollo de la competencia del grupo “Autorregulación”, del tipo de competencia “Autocontrol Emocional”. Los resultados generados por la encuesta nos ayudan a reconocer que existe una división equitativa entre todas las variables, cuando se pregunta sobre si existe un carácter impulso al momento de la toma de decisiones.

Tabla 11 Pregunta 8. Actúa calmadamente en momento complicados

Pregunta 8	Alternativas	Cant.	%
Actúa calmadamente en momento complicados	Nunca	1	0,3%
	Rara vez	10	2,7%
	A veces	91	24,5%
	A menudo	101	27,2%
	Siempre	168	45,3%
Total		371	100%

Fuente: Elaboración propia

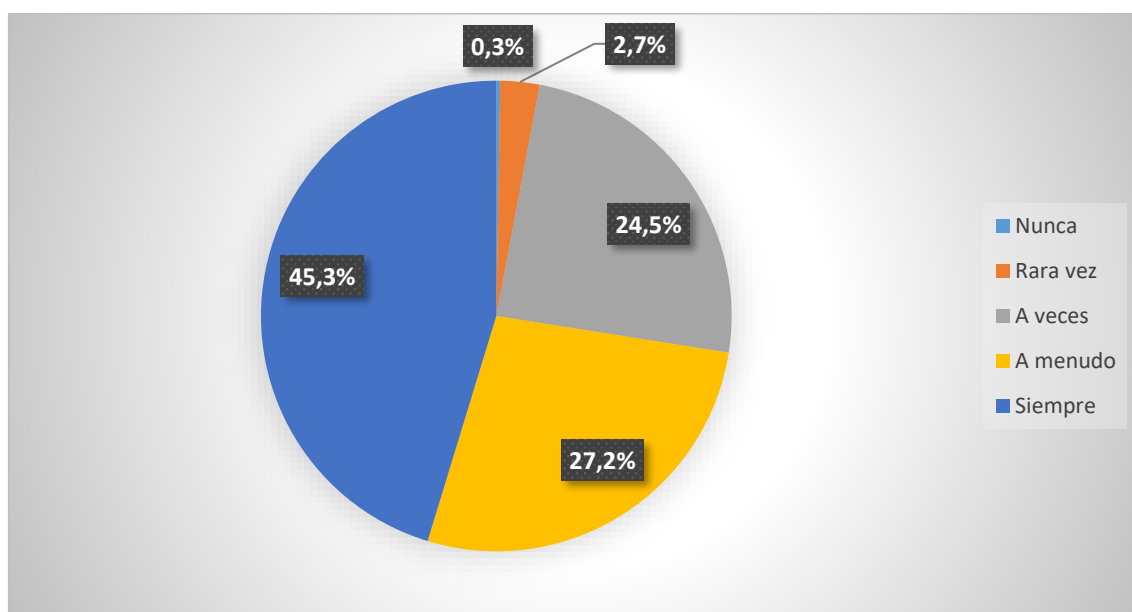


Figura 9 Pregunta 8. Actúa calmadamente en momento complicados

Fuente: Elaboración propia

La gráfica contiene información ponderada de los resultados que se obtuvo de la pregunta 8 de la encuesta realizada a los microempresarios, sobre el desarrollo de la competencia del grupo “Autorregulación”, del tipo de competencia “Autocontrol Emocional”. Aproximadamente la mitad de los encuestados manifiestan que poseen una actitud calmada en momentos complicados. Se considera que a veces y a menudo algunos encuestados también actúan de forma cautelosa.

Tabla 12 Pregunta 9. Se considera ético

Pregunta 9	Alternativas	Cant.	%
Se considera ético	Nunca	4	1,1%
	Rara vez	17	4,6%
	A veces	50	13,5%
	A menudo	89	24,0%
	Siempre	211	56,9%
Total		371	100%

Fuente: Elaboración propia

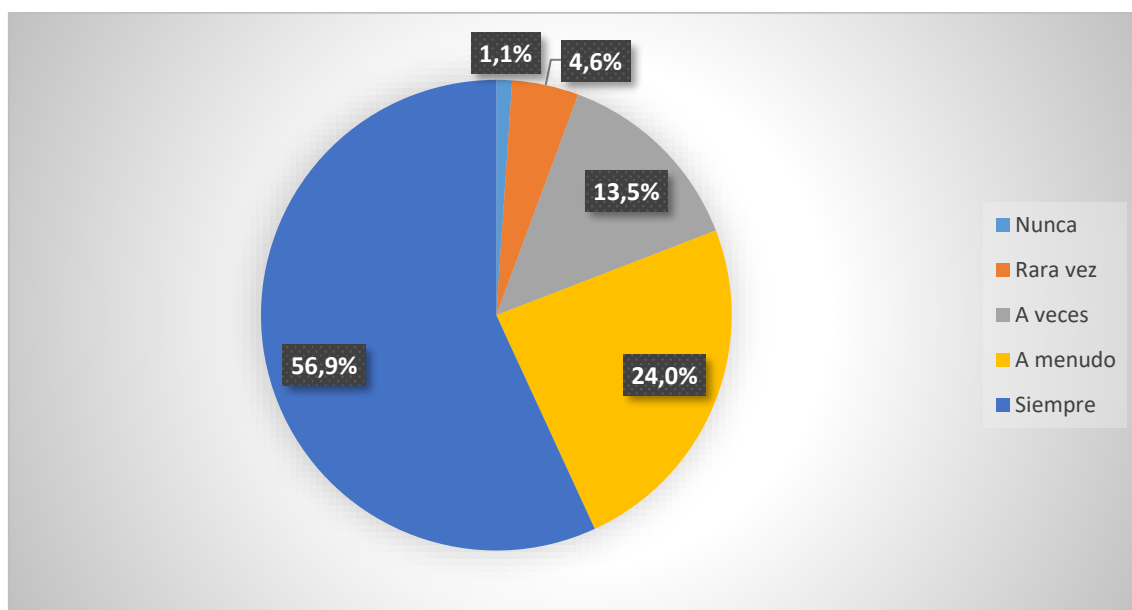


Figura 10 Pregunta 9. Se considera ético

Fuente: Elaboración propia

La gráfica contiene información ponderada de los resultados que se obtuvo de la pregunta 9 de la encuesta realizada a los microempresarios, sobre el desarrollo de la competencia del grupo “Autorregulación”, del tipo de competencia Transparencia. Podemos decir que más de la mitad de los encuestados responde sobre su transparencia considerándose éticos al momento de la toma de decisiones.

Tabla 13 Pregunta 10. Reconoce sus errores

Pregunta 10	Alternativas	Cant.	%
Reconoce sus errores	Nunca	2	0,5%
	Rara vez	18	4,9%
	A veces	50	13,5%
	A menudo	96	25,9%
	Siempre	205	55,3%
Total		371	100%

Fuente: Elaboración propia

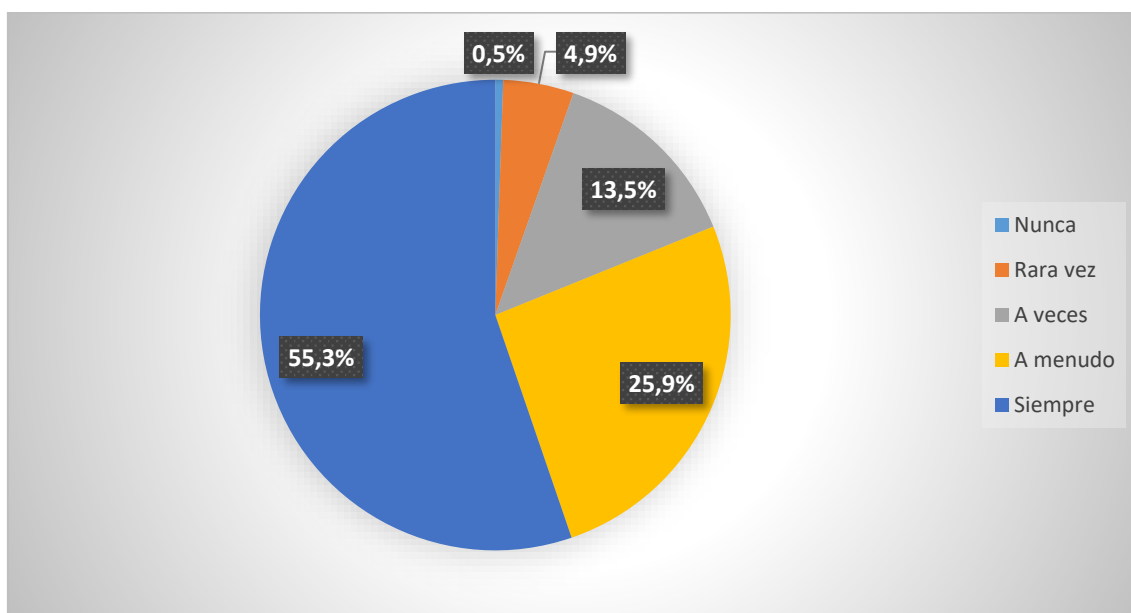


Figura 11 Pregunta 10. Reconoce sus errores

Fuente: Elaboración propia

La gráfica contiene información ponderada de los resultados que se obtuvo de la pregunta 10 de la encuesta realizada a los microempresarios, sobre el desarrollo de la competencia del grupo “Autorregulación”, del tipo de competencia Transparencia. Según los resultados más de la mitad de los microempresarios encuestados afirman reconocer siempre o muy a menudo sus errores.

Tabla 14 . Pregunta 11. Utiliza informaciones nuevas para adaptarlas a sus ideas.

Pregunta 11	Alternativas	Cant.	%
Utiliza informaciones nuevas para adaptarlas a sus ideas.	Nunca	2	0,5%
	Rara vez	13	3,5%
	A veces	52	14,0%
	A menudo	115	31,0%
	Siempre	189	50,9%
Total		371	100%

Fuente: Elaboración propia

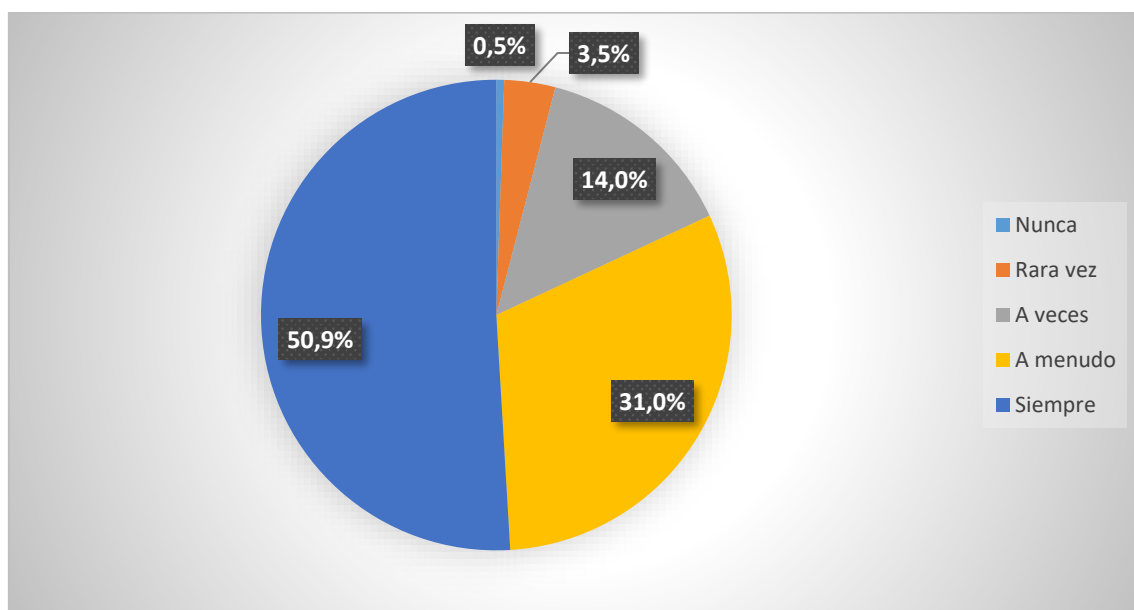


Figura 12 . Pregunta 11. Utiliza informaciones nuevas para adaptarlas a sus ideas.

Fuente: Elaboración propia

La gráfica contiene información ponderada de los resultados que se obtuvo de la pregunta 11 de la encuesta realizada a los microempresarios, sobre el desarrollo de la competencia del grupo “Autorregulación”, del tipo de competencia Adaptabilidad. Casi la totalidad de los encuestados consideran utilizar información nueva para adaptarla a sus ideas, buscando que estas ayuden a mejorar sus visiones

Tabla 15. Pregunta 12. Cambia, objetivos y visiones para adaptarse

Pregunta 12	Alternativas	Cant.	%
Cambia, objetivos y visiones para adaptarse	Nunca	1	0,3%
	Rara vez	15	4,0%
	A veces	59	15,9%
	A menudo	135	36,4%
	Siempre	161	43,4%
Total		371	100%

Fuente: Elaboración propia

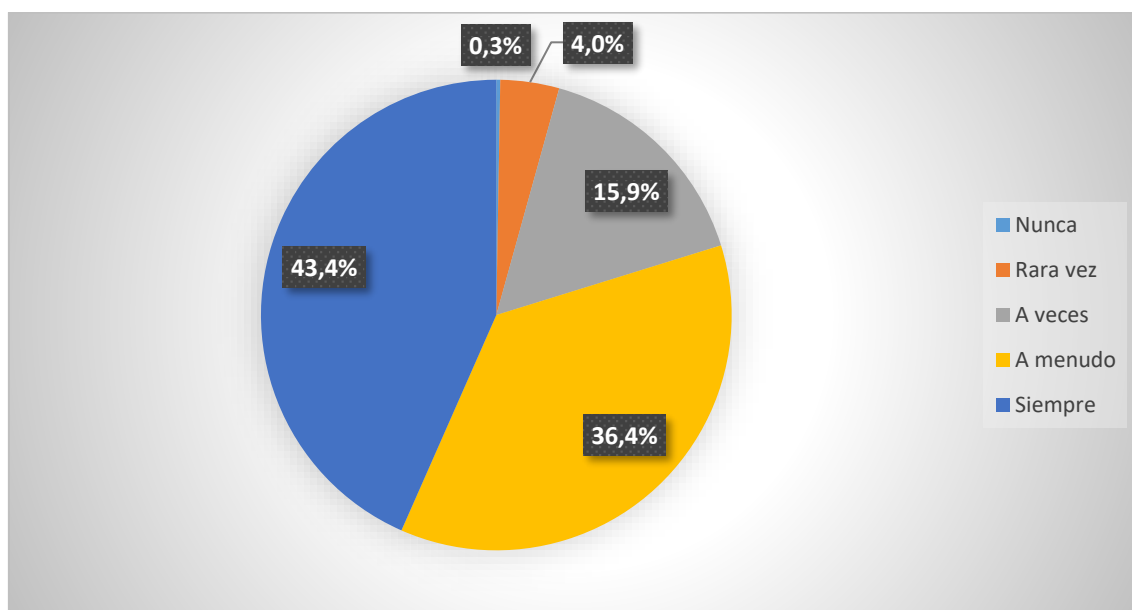


Figura 13 . Pregunta 12. Cambia, objetivos y visiones para adaptarse

Fuente: Elaboración propia

La gráfica contiene información ponderada de los resultados que se obtuvo de la pregunta 12 de la encuesta realizada a los microempresarios, sobre el desarrollo de la competencia del grupo “Autorregulación”, del tipo de competencia Adaptabilidad. Los microempresarios encuestados afirman que siempre o muy a menudo cambian objetivos y visiones para adaptarse, es decir, buscan nuevas alternativas a los procesos ya establecidos, con el ajan de su mejoramiento

Tabla 16. Pregunta 13. Crea metas desafiantes y posibles

Pregunta 13	Alternativas	Cant.	%
Crea metas desafiantes y posible	Nunca	10	2,7%
	Rara vez	9	2,4%
	A veces	68	18,3%
	A menudo	114	30,7%
	Siempre	170	45,8%
Total		371	100%

Fuente: Elaboración propia

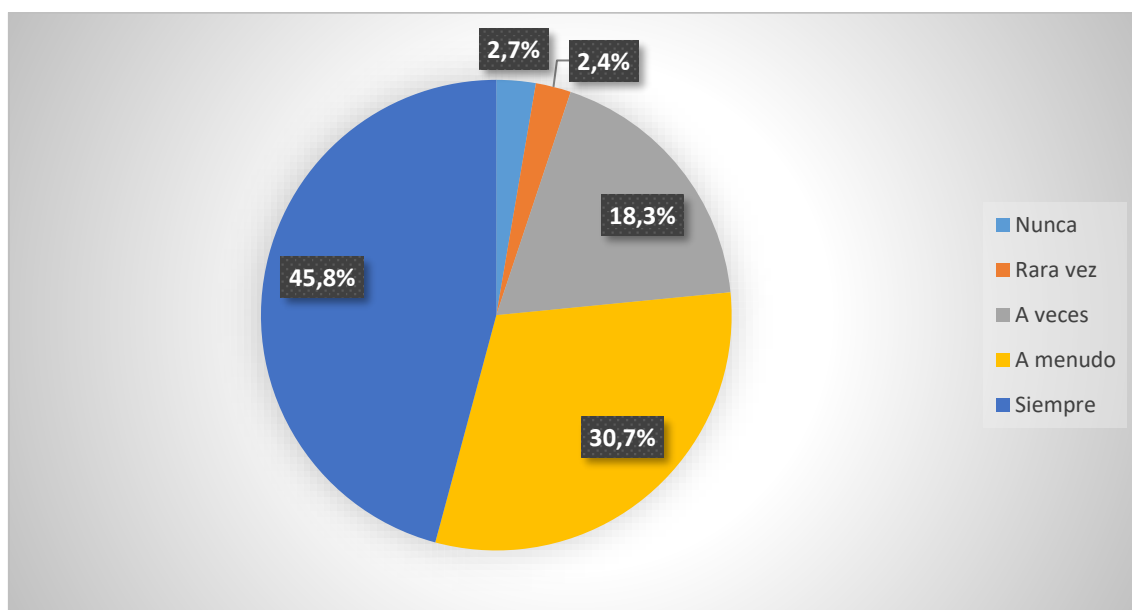


Figura 14 . Pregunta 13. Crea metas desafiantes y posibles

Fuente: Elaboración propia

La gráfica contiene información ponderada de los resultados que se obtuvo de la pregunta 13 de la encuesta realizada a los microempresarios, sobre el desarrollo de la competencia del grupo “Motivación”, del tipo de competencia “Logro”. Casi la mitad de los encuestados admiten que siempre crean metas desafiantes y posibles con el ajan e mejorar los logros microempresariales.

Tabla 17. Pregunta 14. Enfrenta los obstáculos para conseguir metas

Pregunta 14	Alternativas	Cant.	%
Enfrenta los obstáculos para conseguir metas	Nunca	13	3,5%
	Rara vez	21	5,7%
	A veces	54	14,6%
	A menudo	111	29,9%
	Siempre	172	46,4%
Total		371	100%

Fuente: Elaboración propia

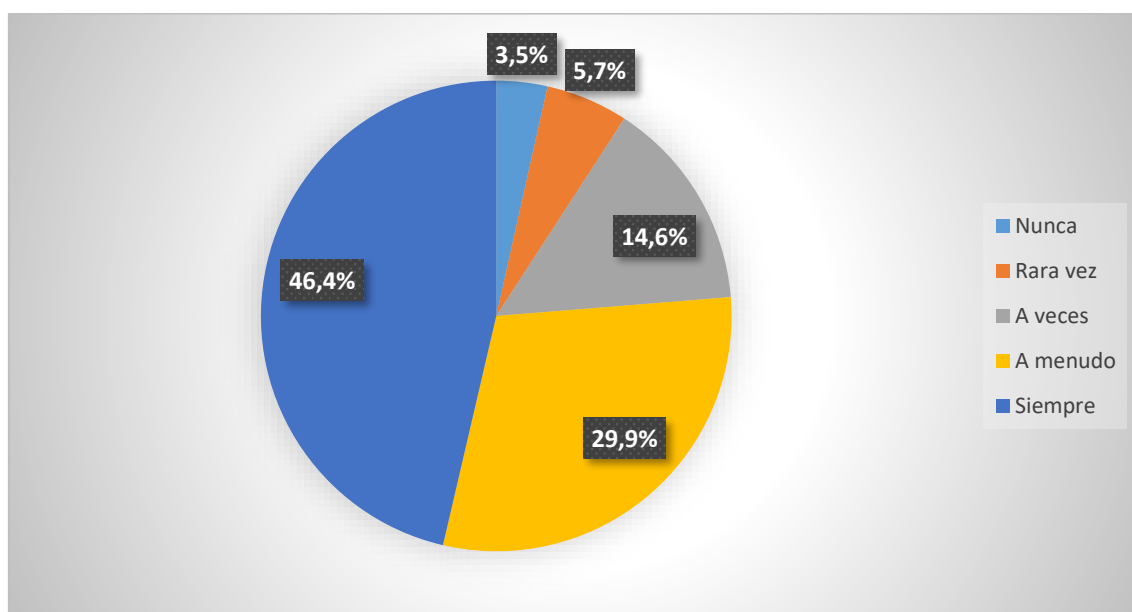


Figura 15. Pregunta 14. Enfrenta los obstáculos para conseguir metas

Fuente: Elaboración propia

La gráfica contiene información ponderada de los resultados que se obtuvo de la pregunta 14 de la encuesta realizada a los microempresarios, sobre el desarrollo de la competencia del grupo “Motivación”, del tipo de competencia “Logro”... La mayoría de los microempresarios que siempre o muy a menudo enfrentan los obstáculos para conseguir las metas.

Tabla 18. Pregunta 15. Teme al actuar en las oportunidades

Pregunta 15	Alternativas	Cant.	%
Teme al actuar en las oportunidades	Nunca	69	18,6%
	Rara vez	48	12,9%
	A veces	69	18,6%
	A menudo	111	29,9%
	Siempre	74	19,9%
Total		371	100%

Fuente: Elaboración propia

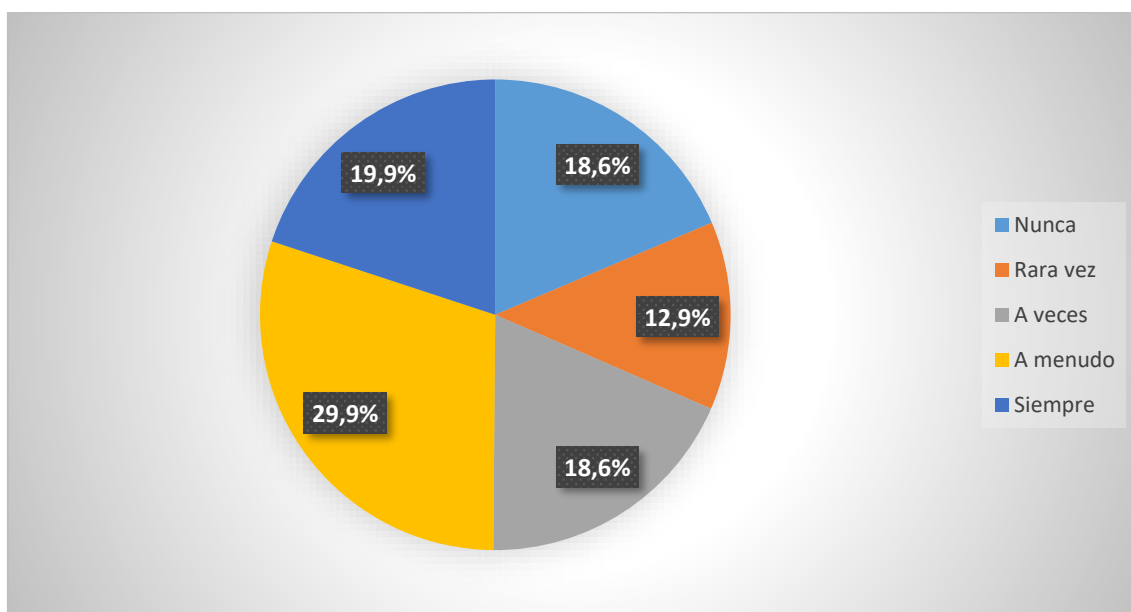


Figura 16. Pregunta 15. Teme al actuar en las oportunidades

Fuente: Elaboración propia

La gráfica contiene información ponderada de los resultados que se obtuvo de la pregunta 15 de la encuesta realizada a los microempresarios, sobre el desarrollo de la competencia del grupo “Motivación”, del tipo de competencia “Iniciativa”. Para los microempresarios según los datos arrojados siempre existe el temor al momento de actuar en las oportunidades dado que muy a menudo resulta conflictuado dicho proceder.

Tabla 19. Pregunta 16. Incumple normas y/o reglas cuando considera que es necesario

Pregunta 16	Alternativas	Cant.	%
Incumple normas y/o reglas cuando considera que es necesario	Nunca	25	6,7%
	Rara vez	23	6,2%
	A veces	83	22,4%
	A menudo	122	32,9%
	Siempre	118	31,8%
Total		371	100%

Fuente: Elaboración propia

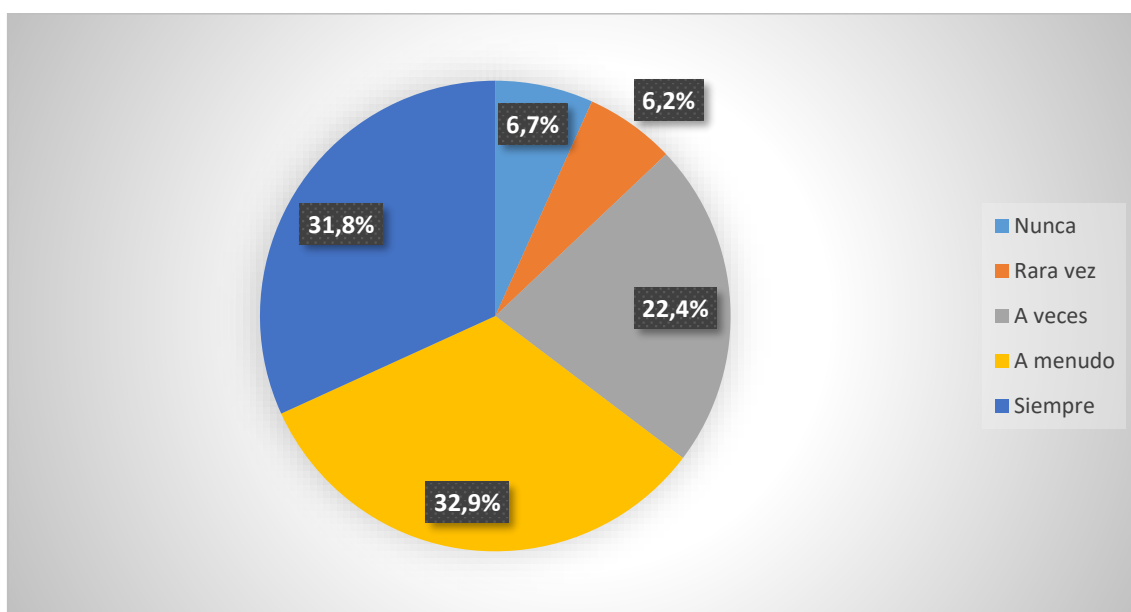


Figura 17. Pregunta 16. Incumple normas y/o reglas cuando considera que es necesario
Fuente: Elaboración propia

La gráfica contiene información ponderada de los resultados que se obtuvo de la pregunta 16 de la encuesta realizada a los microempresarios, sobre el desarrollo de la competencia del grupo “Motivación”, del tipo de competencia “Iniciativa”. Más de la mitad de los encuestados afirman que siempre, muy a menudo o incluso a veces incumplen normas y/o reglas cuando consideran que es necesario.

Tabla 20. Pregunta 17. Piensa que el futuro es mejor que el pasado

Pregunta 17	Alternativas	Cant.	%
Piensa que el futuro es mejor que el pasado	Nunca	15	4,0%
	Rara vez	31	8,4%
	A veces	64	17,3%
	A menudo	104	28,0%
	Siempre	157	42,3%
Total		371	100%

Fuente: Elaboración propia

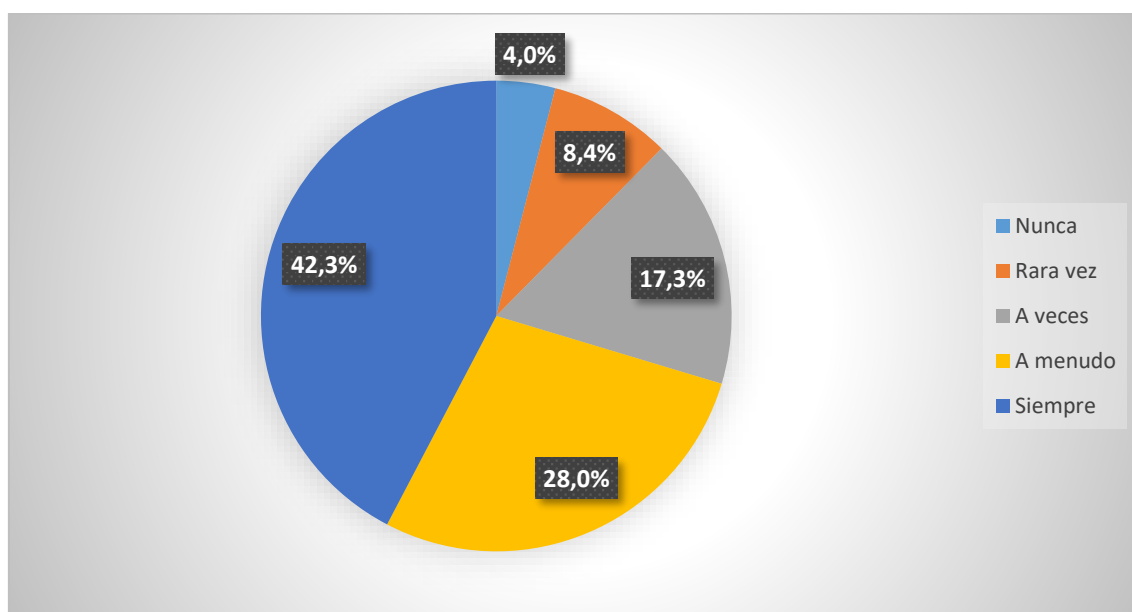


Figura 18. Pregunta 17. Piensa que el futuro es mejor que el pasado

Fuente: Elaboración propia

La gráfica contiene información ponderada de los resultados que se obtuvo de la pregunta 17 de la encuesta realizada a los microempresarios, sobre el desarrollo de la competencia del grupo “Motivación”, del tipo de competencia “Optimismo”. Casi la mitad de los microempresarios poseen una actitud optimismo y piensan que el futuro es mejor que el pasado.

Tabla 21. Pregunta 18. Reconoce sus fracasos

Pregunta 18	Alternativas	Cant.	%
Reconoce sus fracasos	Nunca	13	3,5%
	Rara vez	20	5,4%
	A veces	41	11,1%
	A menudo	88	23,7%
	Siempre	209	56,3%
Total		371	100%

Fuente: Elaboración propia

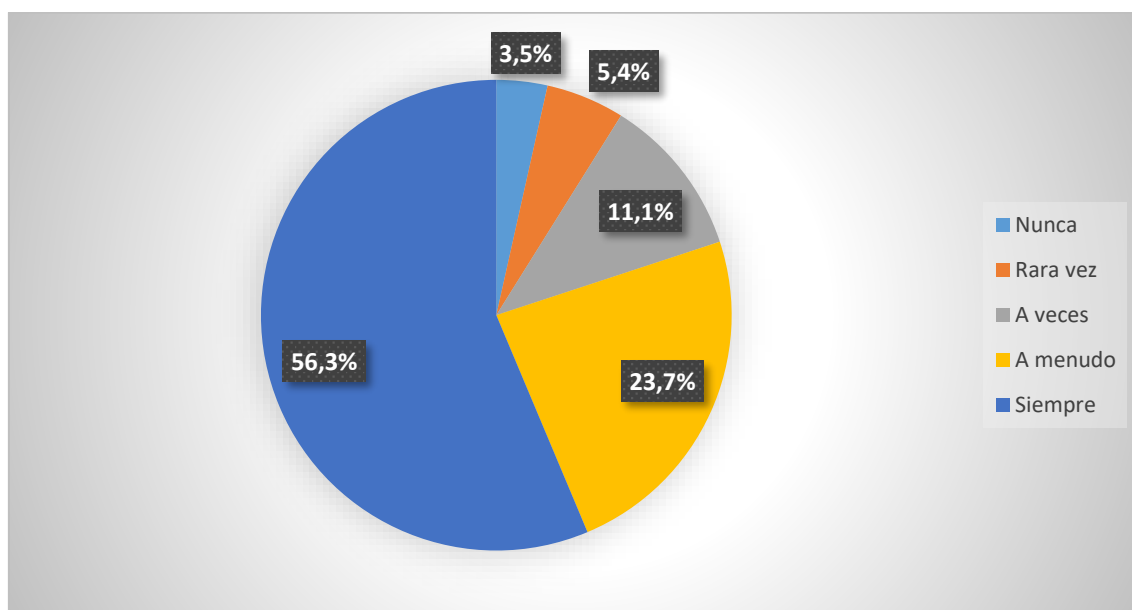


Figura 19. Pregunta 18. Reconoce sus fracasos

Fuente: Elaboración propia

La gráfica contiene información ponderada de los resultados que se obtuvo de la pregunta 18 de la encuesta realizada a los microempresarios, sobre el desarrollo de la competencia del grupo “Motivación”, del tipo de competencia “Optimismo”. Los datos presentados nos muestran que la gran mayoría de los encuestados reconocen sus fracasos.

Tabla 22. Pregunta 19. Trabaja sin discriminación

Pregunta 19	Alternativas	Cant.	%
Trabaja sin discriminación	Nunca	5	1,3%
	Rara vez	21	5,7%
	A veces	75	20,2%
	A menudo	117	31,5%
	Siempre	153	41,2%
Total		371	100%

Fuente: Elaboración propia

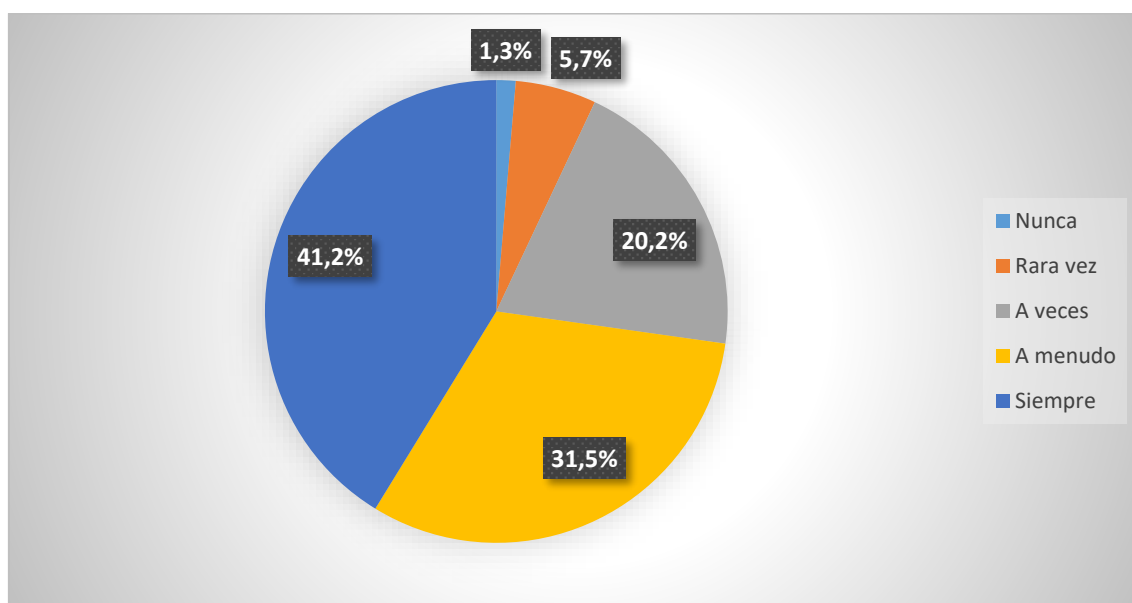


Figura 20 . Pregunta 19 - Trabaja sin discriminación

Fuente: Elaboración propia

La gráfica nos muestra información ponderada de los resultados obtenidos en la pregunta 19 de la encuesta realizada a los microempresarios de la localidad, sobre el desarrollo de competencia del grupo “Empatía”, del tipo de competencia “Conciencia Social”, lo cual según la encuesta la mayor parte de los microempresarios de la ciudad logran trabajar sin discriminar es decir pueden laborar sin importar el género, sexo o capacidades especiales de la persona, porque tienen la creencia que el éxito de una organización es evitar un trato diferente y negativa ya sea de forma directa e indirecta a los usuarios, consumidores y cliente; e incluso entre compañeros de trabajo; ya que de un buen clima laboral se puede obtener un bien o servicio de calidad.

Tabla 23. Pregunta 20 - Toma en cuenta opiniones desde las perspectivas de otras personas

Pregunta 20	Alternativas	Cant.	%
Toma en cuenta opiniones desde las perspectivas de otras personas	Nunca	9	2,4%
	Rara vez	21	5,7%
	A veces	72	19,4%
	A menudo	139	37,5%
	Siempre	130	35,0%
Total		371	100%

Fuente: Elaboración propia

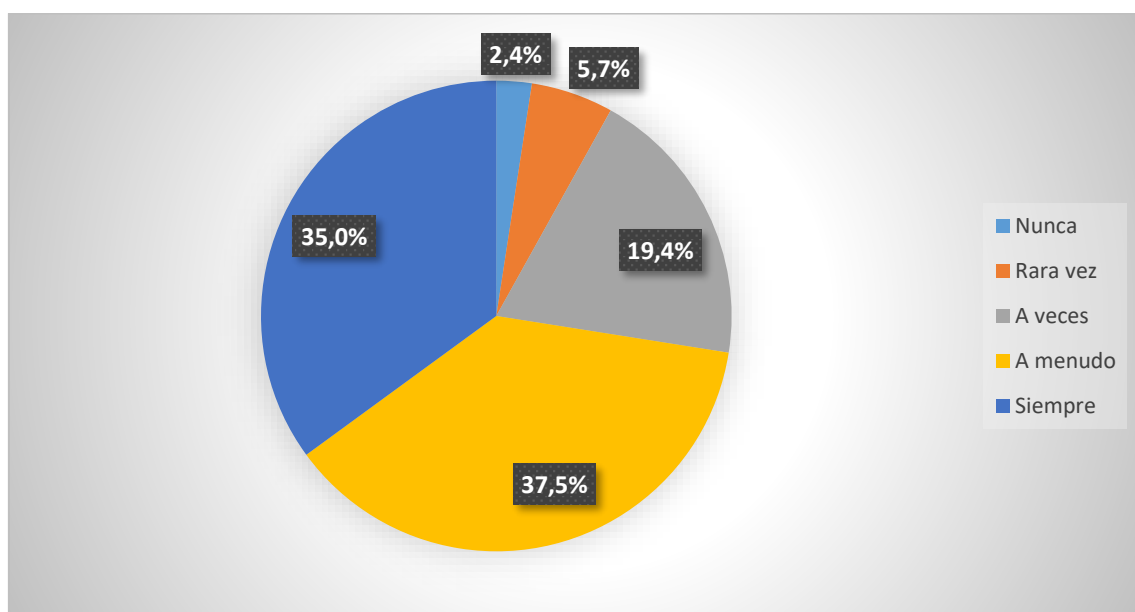


Figura 21. Pregunta 20 - Toma en cuenta opiniones desde las perspectivas de otras personas

Fuente: Elaboración propia

La gráfica nos muestra información ponderada de los resultados obtenidos en la pregunta 20 de la encuesta realizada a los microempresarios de la localidad, sobre el desarrollo de competencia del grupo “Empatía”, del tipo de competencia “Conciencia Social”, donde la mayoría de los microempresario si toman en cuenta las opiniones desde las perspectiva de otras personas, ya sean cercanas o miembro de la empresa, a pesar que si hay una cifra considerada que respondieron que a veces piden opiniones de otras personas, ya sea por desconfianza u otros motivos.

Tabla 24 . Pregunta 21 -Comprende las reglas de la organización

Pregunta 21	Alternativas	Cant.	%
Comprende las reglas de la organización	Nunca	3	0,8%
	Rara vez	38	10,2%
	A veces	72	19,4%
	A menudo	96	25,9%
	Siempre	162	43,7%
Total		371	100%

Fuente: Elaboración propia

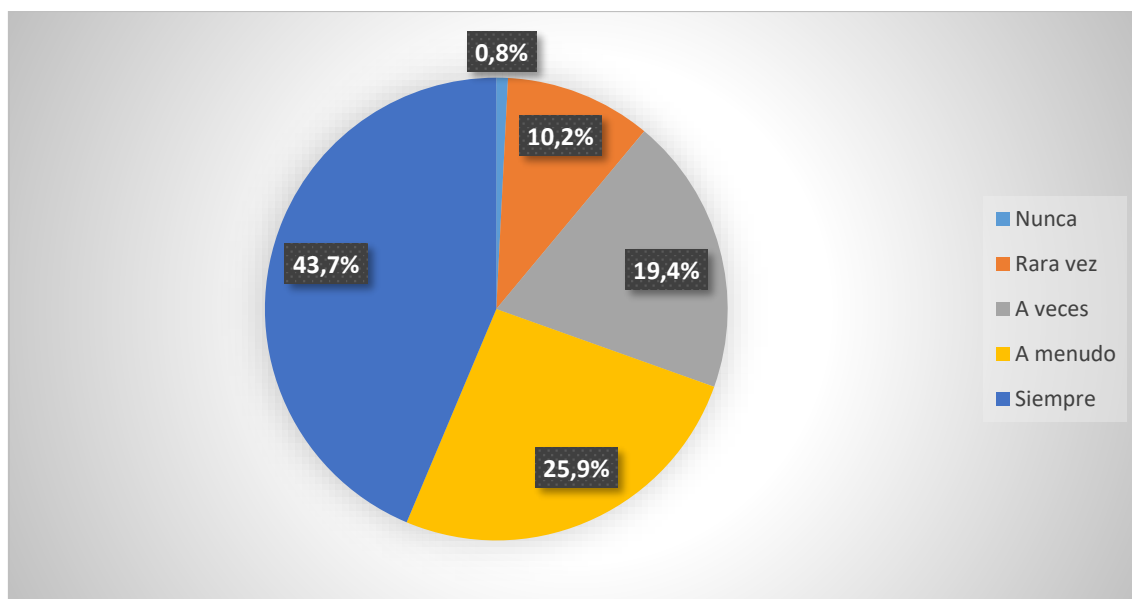


Figura 22. Pregunta 21 -Comprende las reglas de la organización

Fuente: Elaboración propia

La gráfica nos muestra información ponderada de los resultados obtenidos en la pregunta 21 de la encuesta realizada a los microempresarios de la localidad, sobre el desarrollo de competencia del grupo “Empatía”, del tipo de competencia “Conciencia organizacional”, donde la mayor parte de los encuestado indican comprender las reglas de su empresa, consideran que si se sigue los lineamiento de acuerdo a las normas, políticas y reglas de la organización se podrá cumplir con la visión esperada, aunque una minoría no comprenden las reglas ya sea porque no tienen o simplemente no las aplican.

Tabla 25. Pregunta 22. Considera que su trabajo es legalmente correcto

Pregunta 22	Alternativas	Cant.	%
Comprende las reglas de la organización	Nunca	3	0,8%
	Rara vez	18	4,9%
	A veces	68	18,3%
	A menudo	123	33,2%
	Siempre	159	42,9%
Total		371	100%

Fuente: Elaboración propia

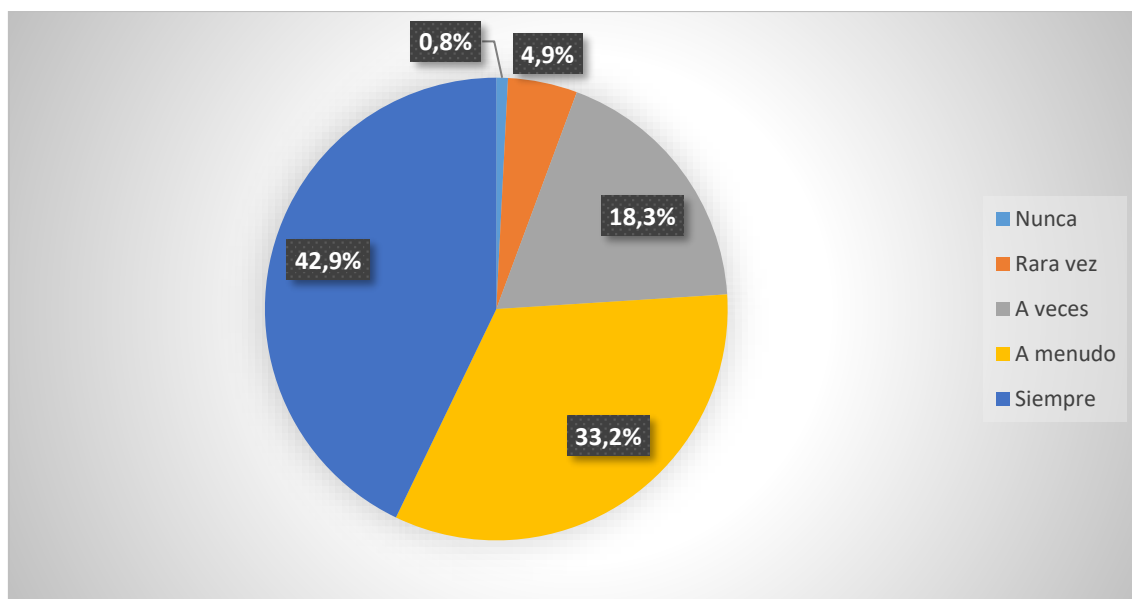


Figura 23. Pregunta 22. Considera que su trabajo es legalmente correcto

Fuente: Elaboración propia

La gráfica nos muestra información ponderada de los resultados obtenidos en la pregunta 22 de la encuesta realizada a los microempresarios de la localidad, sobre el desarrollo de competencias del grupo “Empatía”, del tipo de competencia “Conciencia organizacional” donde la mayoría los encuestado consideran que su trabajo es legal y una pequeña porción indica q no lo es, ya sea por diferentes razones.

Tabla 26. Pregunta 23. Está pendiente de la satisfacción del cliente

Pregunta 23	Alternativas	Cant.	%
Está pendiente de la satisfacción del cliente	Nunca	4	1,1%
	Rara vez	15	4,0%
	A veces	51	13,7%
	A menudo	109	29,4%
	Siempre	192	51,8%
Total		371	100%

Fuente: Elaboración propia

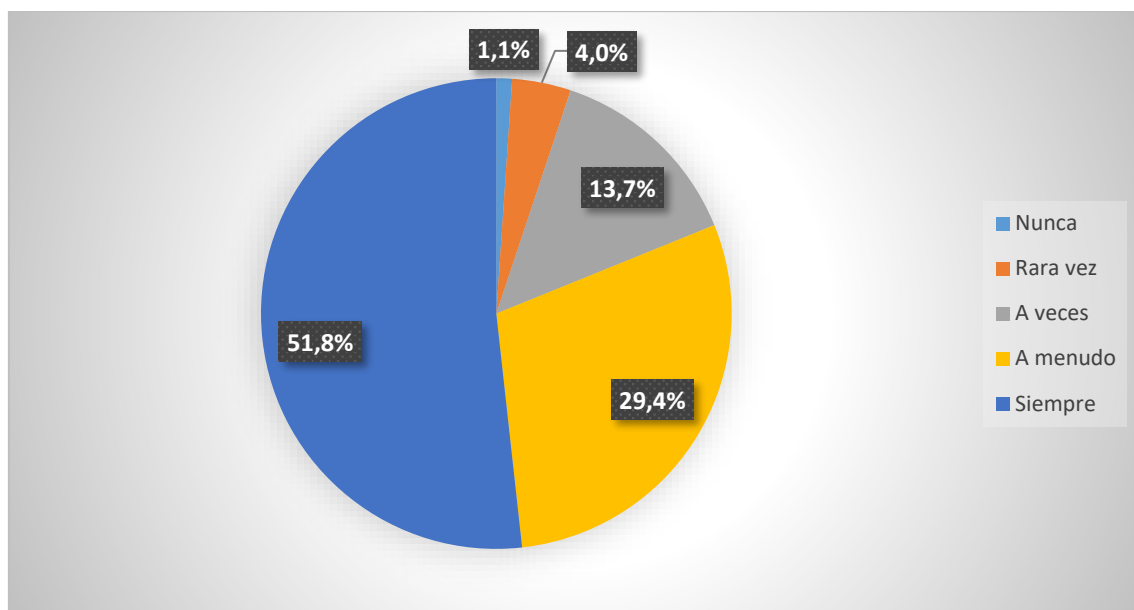


Figura 24. Pregunta 23. Satisfacción del cliente

Fuente: Elaboración propia

La gráfica nos muestra información ponderada de los resultados obtenidos en la pregunta 23 de la encuesta realizada a los microempresarios de la localidad, sobre el desarrollo de competencias del grupo “Empatía”, del tipo de competencia “Orientación del servicio”, donde los encuestado en mayor porcentaje siempre está pendiente de la satisfacción del cliente seguido de la alternativa a menudo y en minoría se encuentra las demás alternativas como nunca, rara vez. Esta competencia de es de gran importancia

Tabla 27. Pregunta 24. Analiza las necesidades de los usuarios.

Pregunta 24	Alternativas	Cant.	%
Analiza las necesidades de los usuarios.	Nunca	4	1,1%
	Rara vez	28	7,5%
	A veces	54	14,6%
	A menudo	91	24,5%
	Siempre	194	52,3%
Total		371	100%

Fuente: Elaboración propia

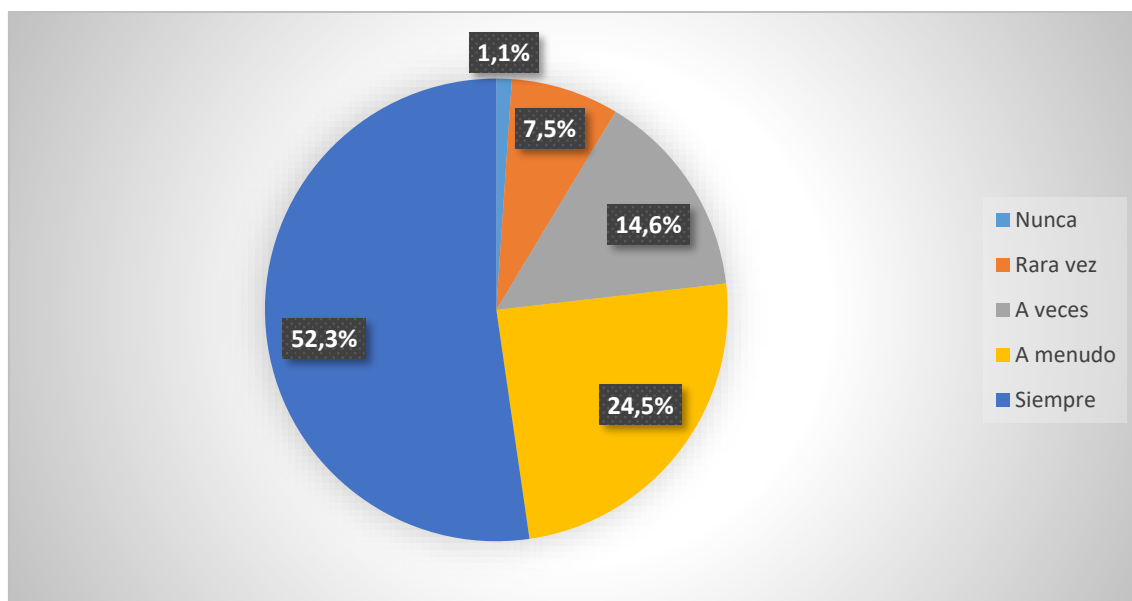


Figura 25 . Pregunta 24. Necesidades de los usuarios.

Fuente: Elaboración propia

La gráfica nos muestra información ponderada de los resultados obtenidos en la pregunta 24 de la encuesta realizada a los microempresarios de la localidad, sobre el desarrollo de competencias del grupo “Empatía”, del tipo de competencia “Orientación del servicio”, donde la mayoría de los microempresarios realizan análisis de las necesidades de los usuarios o clientes, con el fin de obtener información y aplicarlo en los bienes y servicio que salen al mercado, en cambio un porcentaje menor lo realizan rara vez; el conocer las necesidades de los clientes es de gran importancia para el desarrollo productivo de la microempresa porque a través de esta gestión se logra que la microempresa se competitiva y no se estanque en el mercado.

Tabla 28. Pregunta 25. Comprende las fortalezas de sus clientes.

Pregunta 25	Alternativas	Cant.	%
Analiza las necesidades de los usuarios.	Nunca	16	4,3%
	Rara vez	15	4,0%
	A veces	51	13,7%
	A menudo	115	31,0%
	Siempre	174	46,9%
Total		371	100%

Fuente: Elaboración propia

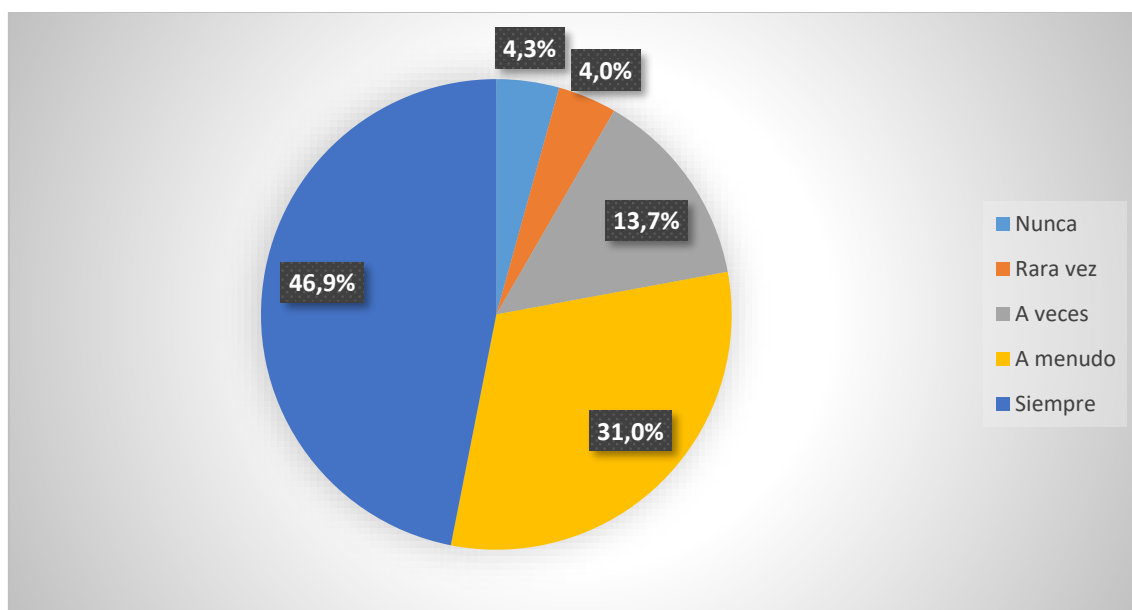


Figura 26. Pregunta 25. Comprende las fortalezas de sus clientes

Fuente: Elaboración propia

La gráfica nos muestra información ponderada de los resultados obtenidos en la pregunta 25 de la encuesta realizada a los microempresarios de la localidad, sobre el desarrollo de competencias del grupo “Habilidad Social”, del tipo de competencia “Desarrollo de otros”, los microempresarios en gran parte conocen su Fortaleza en esa área “Servicio del cliente”, es decir ¿Comprende las fortalezas de sus clientes?, es decir la manera en los satisface, ya sea por bienes y servicios de calidad, o porque se ha realizado el análisis de mercado y conocen lo que está de temporada, a pesar de la importancia que se da esta competencia, todavía hay microempresarios que no la aplican algunos por desconocimientos, y otros por diversos factores.

Tabla 29 . Pregunta 26. Brinda capacitación de forma continua

Pregunta 26	Alternativas	Cant.	%
Brinda capacitación de forma continua.	Nunca	32	8,6%
	Rara vez	47	12,7%
	A veces	59	15,9%
	A menudo	104	28,0%
	Siempre	129	34,8%
Total		371	100%

Fuente: Elaboración propia

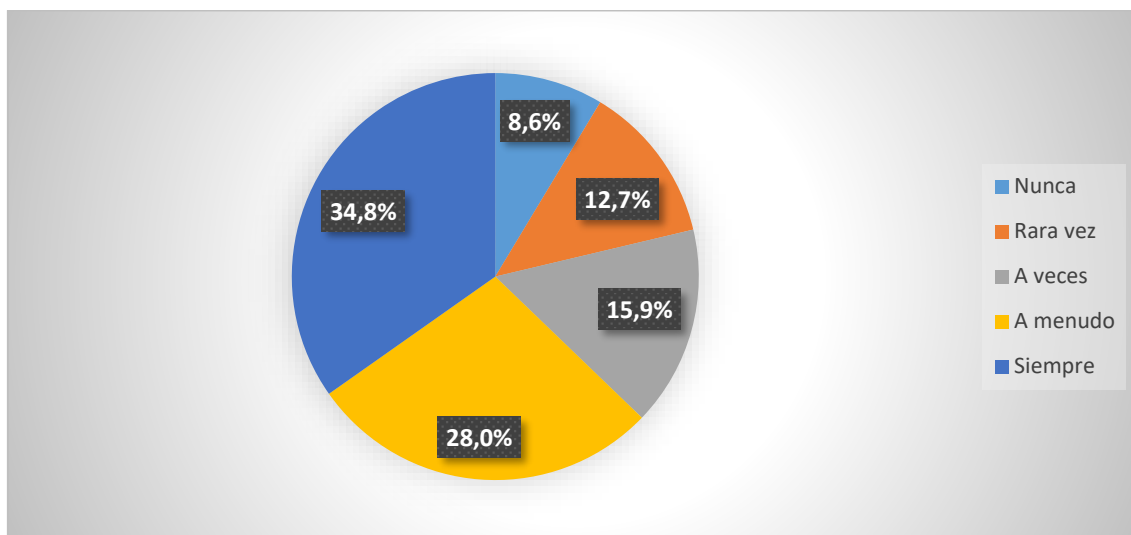


Figura 27. Pregunta 26. Brinda capacitación de forma continua

Fuente: Elaboración propia

La gráfica nos muestra información ponderada de los resultados obtenidos en la pregunta 26 de la encuesta realizada a los microempresarios de la localidad, sobre el desarrollo de competencias del grupo “Habilidad Social”, del tipo de competencia “Desarrollo de otros”, los microempresarios están conscientes de forma a menudo y siempre que hay brindar capacitación a sus trabajadores, de tal manera que puedan aprender a tratar el cliente, porque la habilidad social se tiene que pulir, pero en porcentajes considerables indican que a veces o rara vez brinda capacitación continua debido a diversos factores socio económicos entre otros. La competencia de desarrollo de otros es indispensable en una microempresa porque depende de los trabajadores que esta se sostenga y no decline, si en la microempresa hay profesionales capacitados esta tendrá una visión clara de sus objetivos.

Tabla 30. Pregunta 27. Es un líder modelo

Pregunta 27	Alternativas	Cant.	%
Es un líder modelo	Nunca	8	2,2%
	Rara vez	20	5,4%
	A veces	45	12,1%
	A menudo	107	28,8%
	Siempre	191	51,5%
Total		371	100%

Fuente: Elaboración propia

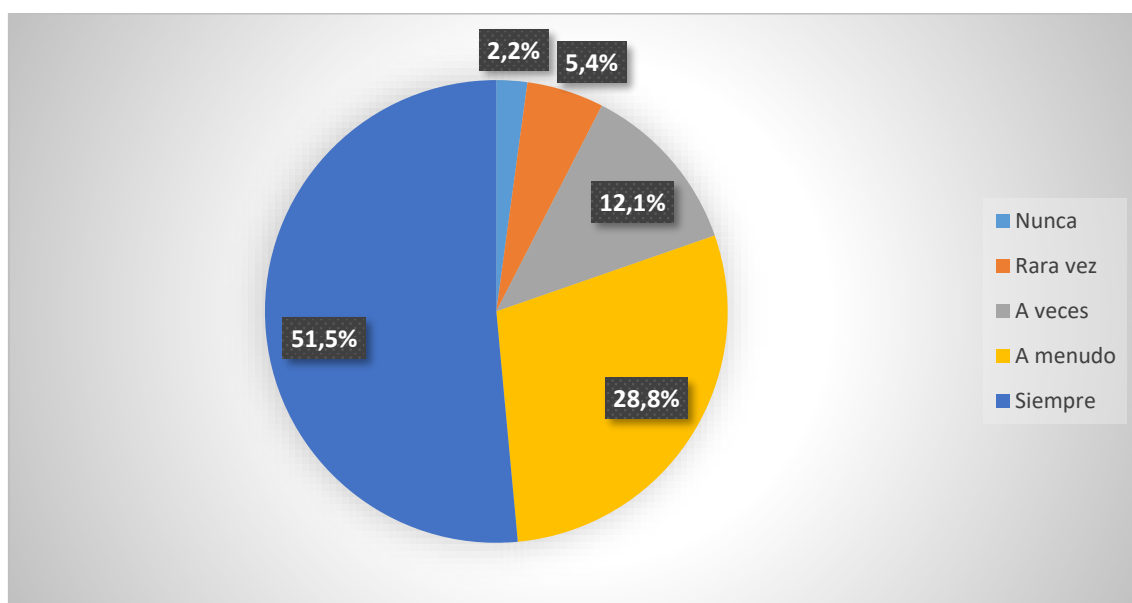


Figura 28. Pregunta 27. Líder modelo

Fuente: Elaboración propia

La gráfica nos muestra información ponderada de los resultados obtenidos en la pregunta 27 de la encuesta realizada a los microempresarios de la localidad, sobre el desarrollo de competencias del grupo “Habilidad Social”, del tipo de competencia “Liderazgo inspiracional”, el ser líder es saber cómo guiar e influenciar a tu equipo, la mayor parte de los microempresarios se consideran que siempre son líderes modelos y una minoría reconoce que solo en ocasiones logran serlo. Esta competencia de liderazgo inspiracional es comprometerse ante un desafío, es ser extraordinario ante el mercado cambiante aportando siempre mejoras en el desarrollo productivo.

Tabla 31. Pregunta 28. Provoca inspiración hacia las personas

Pregunta 28	Alternativas	Cant.	%
Provoca inspiración hacia las personas	Nunca	4	1,1%
	Rara vez	24	6,5%
	A veces	54	14,6%
	A menudo	112	30,2%
	Siempre	177	47,7%
Total		371	100%

Fuente: Elaboración propia

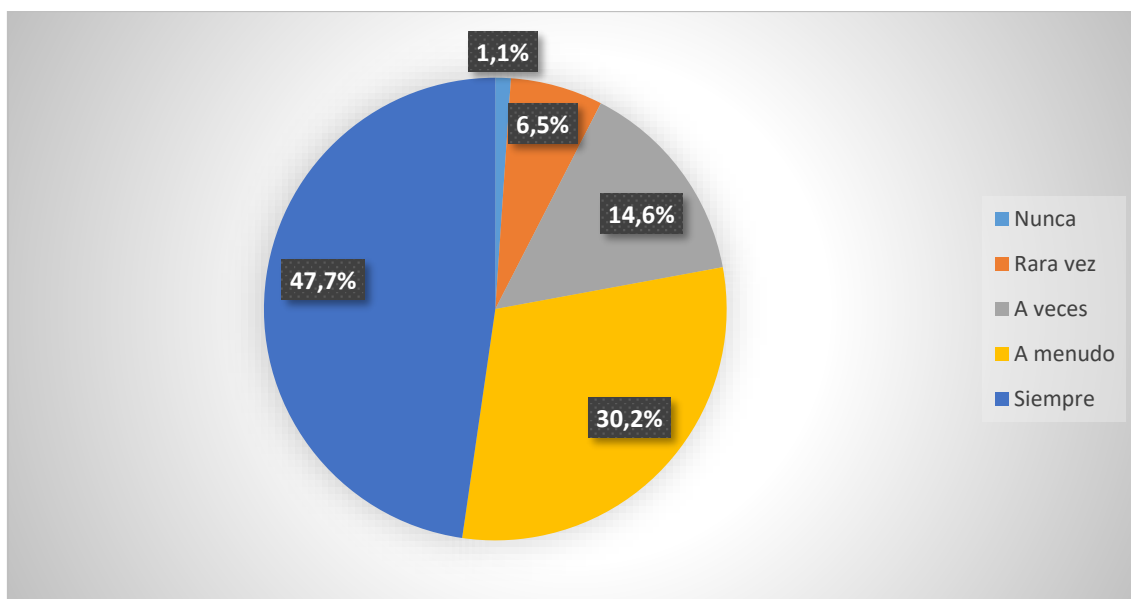


Figura 29. Pregunta 28. Provoca inspiración hacia las personas

Fuente: Elaboración propia

La gráfica contiene información ponderada de los resultados obtenidos de la pregunta 28 de la encuesta realizada a los microempresarios de la localidad, sobre el desarrollo de competencias del grupo “Habilidad Social”, del tipo de competencia “Liderazgo inspiracional”, la mitad de los encuestados indican que siempre provocan inspiración hacia las personas, y una cifra significativa a menudo suelen provocar inspiración.

Tabla 32. Pregunta 29. Es resistente a cambios

Pregunta 29	Alternativas	Cant.	%
Es resistente a cambios	Nunca	44	11,9%
	Rara vez	35	9,4%
	A veces	58	15,6%
	A menudo	115	31,0%
	Siempre	119	32,1%
Total		371	100%

Fuente: Elaboración propia

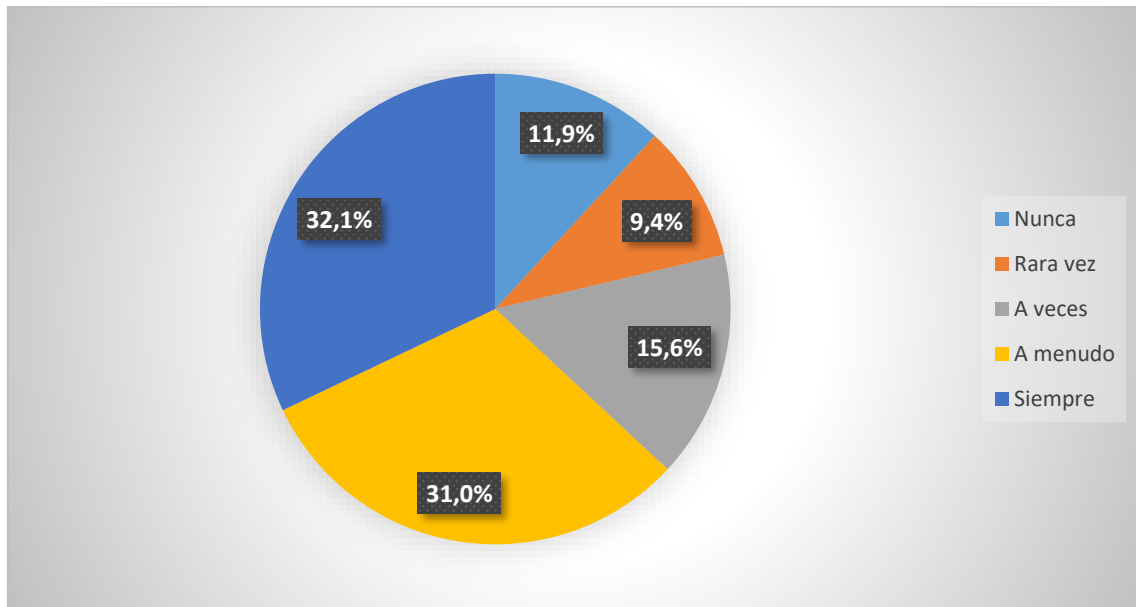


Figura 30. Pregunta 29. Resistente a cambios

Fuente: Elaboración propia

La gráfica contiene información ponderada de los resultados obtenidos de la pregunta 29 de la encuesta realizada a los microempresarios de la localidad, sobre el desarrollo de competencias del grupo “Habilidad Social”, del tipo de competencia “Catalizador del cambio”, en un porcentaje casi igualitario siempre y a menudo que es resistente a cambios y en cambio en grupo pequeño que a veces.

Tabla 33. Pregunta 30. Lidera iniciativa de cambios

Pregunta 30	Alternativas	Cant.	%
Lidera iniciativa de cambios	Nunca	5	1,3%
	Rara vez	22	5,9%
	A veces	53	14,3%
	A menudo	137	36,9%
	Siempre	154	41,5%
Total		371	100%

Fuente: Elaboración propia

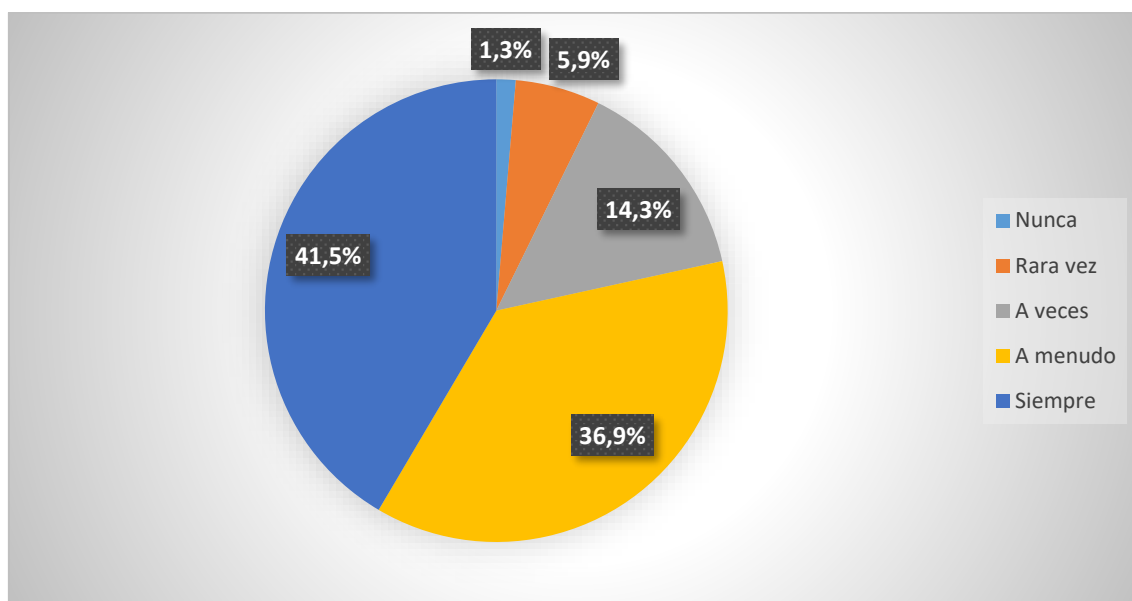


Figura 31. Pregunta 30. Lidera iniciativa de cambios

Fuente: Elaboración propia

La gráfica contiene información ponderada de los resultados obtenidos de la pregunta 30 de la encuesta realizada a los microempresarios de la localidad, sobre el desarrollo de competencias del grupo “Habilidad Social”, del tipo de competencia “Catalizador del cambio”, los encuestados en gran parte siempre lideran iniciativa de cambios, y en otro grupo que a menudo lo hacen, es decir en grupos pequeños están los que a veces y rara vez lo hacen. Es decir, esta pregunta está reflejada que el catalizador de cambios., es de gran importancia, porque a través de este se puede lograr un buen desarrollo productivo.

Tabla 34. Pregunta 31. Consigue apoyo de futuros clientes.

Pregunta 31	Alternativas	Cant.	%
Consigue apoyo de futuros clientes	Nunca	8	2,2%
	Rara vez	41	11,1%
	A veces	53	14,3%
	A menudo	128	34,5%
	Siempre	141	38,0%
Total		371	100%

Fuente: Elaboración propia

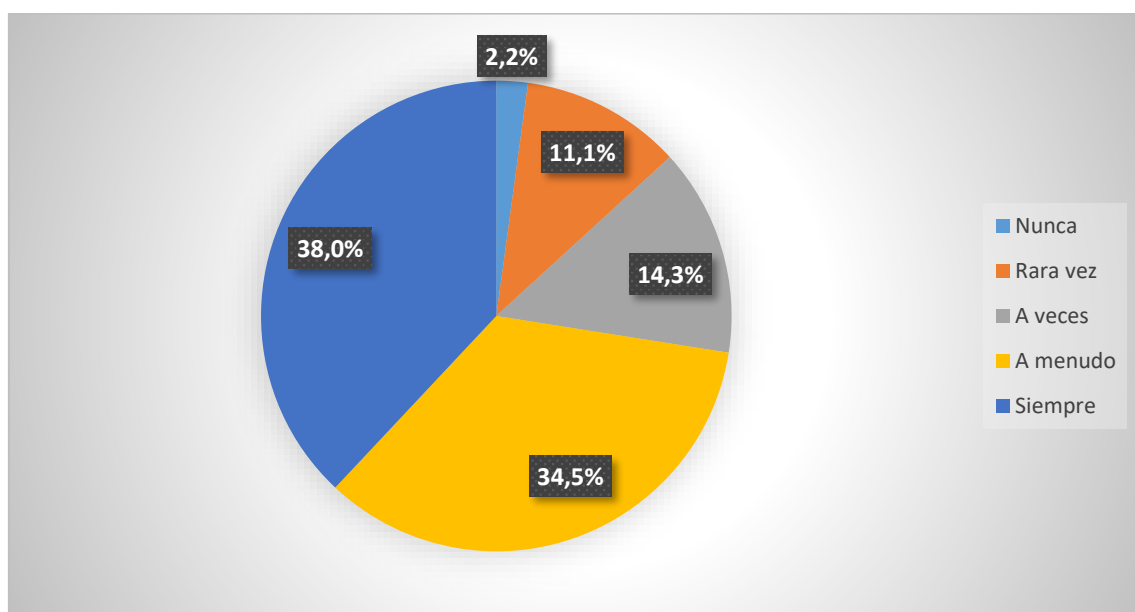


Figura 32. Pregunta 31. Consigue apoyo de futuros clientes

Fuente: Elaboración propia

La gráfica contiene información ponderada de los resultados obtenidos de la pregunta 31 de la encuesta realizada a los microempresarios de la localidad, sobre el desarrollo de competencias del grupo “Habilidad Social”, del tipo de competencia “Influencia”, se un influencia es muy difícil, es algo que solo un tercio de la población encuestada siempre consiguen apoyo de futuros clientes, y otro tercio a menudo lo hacen, a pesar de ver que son pocos los que no consiguen ese apoyo, ya sea por relación social o la situación económica. Etc.

Tabla 35 . Pregunta 32. Realiza apoyo tras posibilidades

Pregunta 32	Alternativas	Cant.	%
Realiza apoyo tras posibilidades	Nunca	22	5,9%
	Rara vez	18	4,9%
	A veces	55	14,8%
	A menudo	122	32,9%
	Siempre	154	41,5%
Total		371	100%

Fuente: Elaboración propia

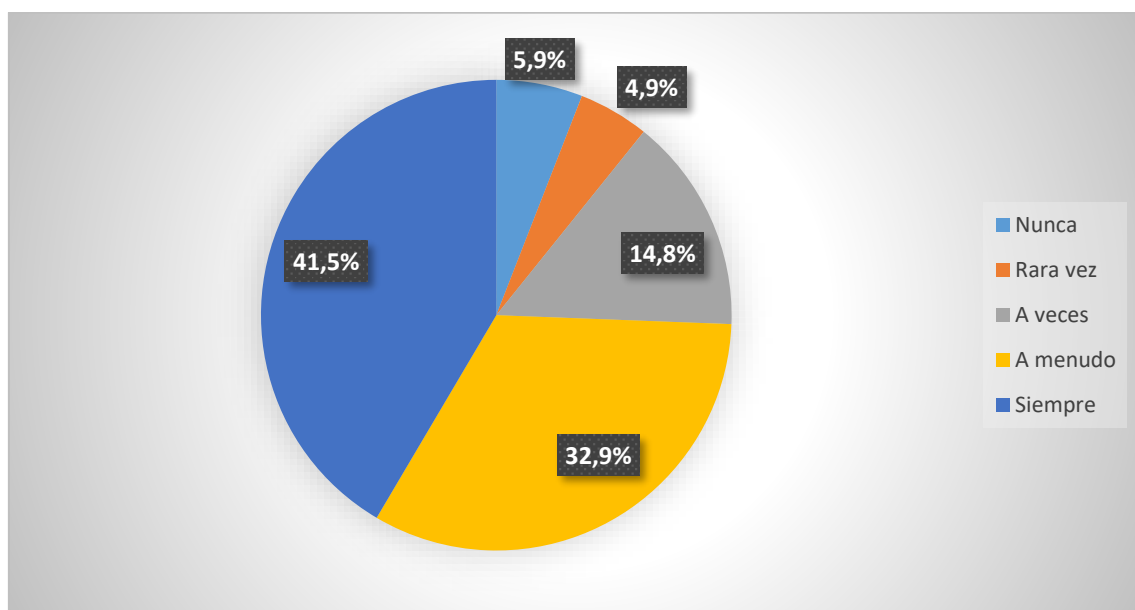


Figura 33. Pregunta 32. Apoyo des posibilidades

Fuente: Elaboración propia

La gráfica contiene información ponderada de los resultados obtenidos de la pregunta 32 de la encuesta realizada a los microempresarios de la localidad, sobre el desarrollo de competencias del grupo “Habilidad Social”, del tipo de competencia “Influencia”, la mayoría de los microempresarios encuestado realiza apoyo tras posibilidades, es decir apoya cualquier posibilidad que genere desarrollo productivo de forma legal.

Tabla 36. Pregunta 33. Establece posición de conflicto

Pregunta 33	Alternativas	Cant.	%
Establece posición de conflicto	Nunca	66	17,8%
	Rara vez	54	14,6%
	A veces	69	18,6%
	A menudo	89	24,0%
	Siempre	93	25,1%
Total		371	100%

Fuente: Elaboración propia

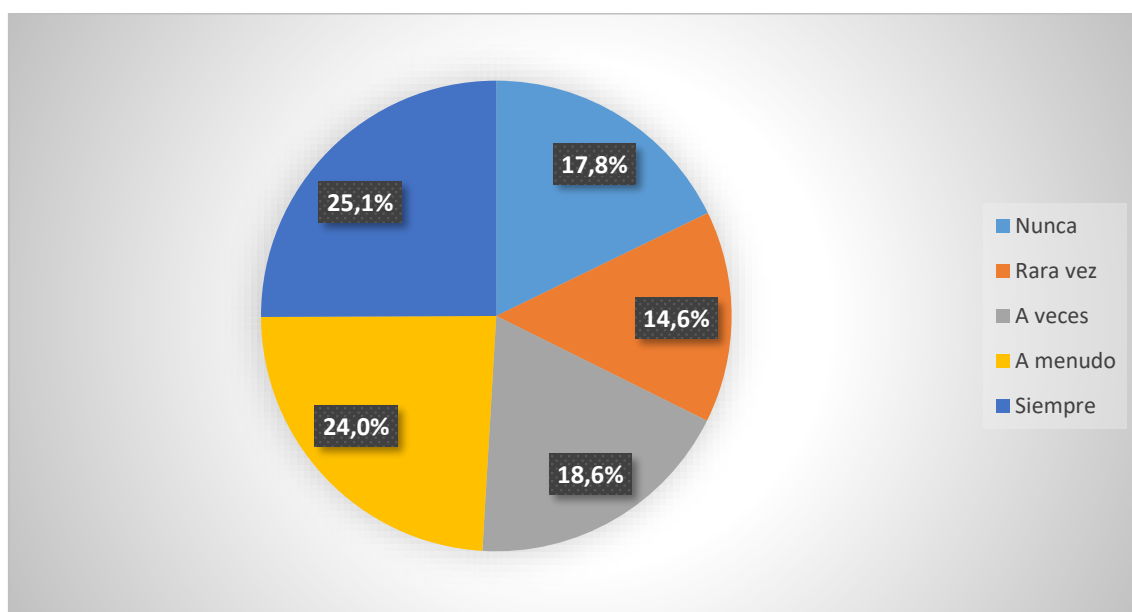


Figura 34. Pregunta 33. Posición de conflicto

Fuente: Elaboración propia

La gráfica contiene información ponderada de los resultados obtenidos de la pregunta 33 de la encuesta realizada a los microempresarios de la localidad, sobre el desarrollo de competencias del grupo “Habilidad Social”, del tipo de competencia “Gestión de Conflictos”, la posición de conflicto es darle prioridad a este, que grado o nivel de conflicto es, no es ponerse del lado de alguien, es darle una posición a lo sucedido para futura soluciones, lo cual 371 encuestado 93 siempre establecen una posición de conflictos, de igual forma otro grupo de las misma cantidad que a menudo lo realizan; en cambio solo un grupo pequeño no establece una posición de conflictos.

Tabla 37. Pregunta 34. Trata de evitar conflictos

Pregunta 34	Alternativas	Cant.	%
Trata de evitar conflictos	Nunca	7	1,9%
	Rara vez	20	5,4%
	A veces	67	18,1%
	A menudo	90	24,3%
	Siempre	187	50,4%
Total		371	100%

Fuente: Elaboración propia

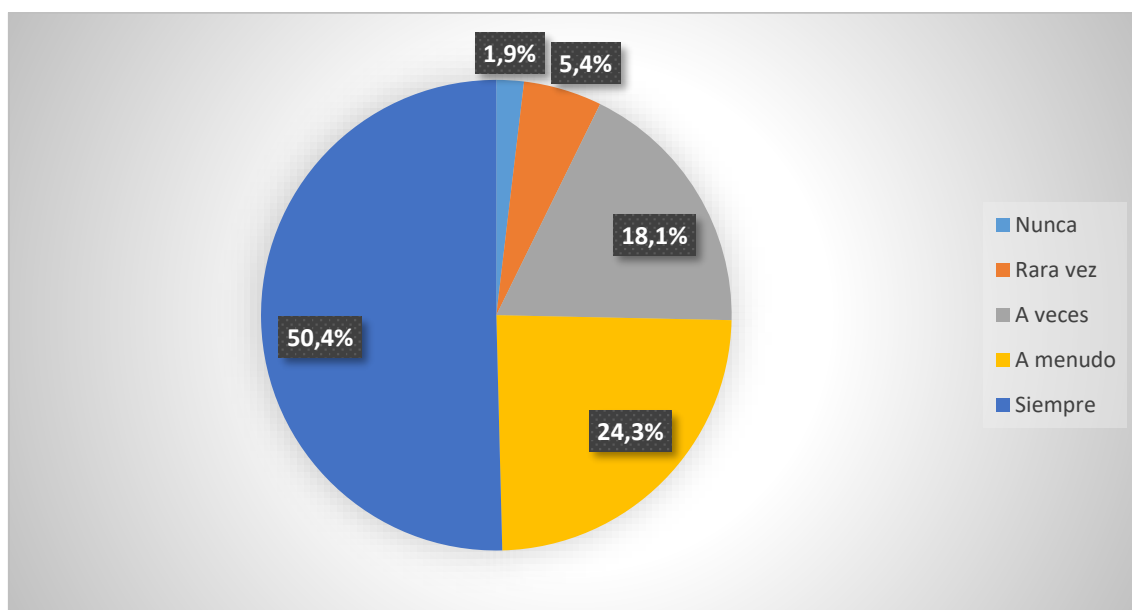


Figura 35. Pregunta 34. Evitar conflictos

Fuente: Elaboración propia

La gráfica contiene información ponderada de los resultados obtenidos de la pregunta 34 de la encuesta realizada a los microempresarios de la localidad, sobre el desarrollo de competencias del grupo “Habilidad Social”, del tipo de competencia “Gestión de Conflictos”, la mayoría de los encuestado Siempre tratan de evitar los conflictos y un tercio A menudo, a diferencia de un grupo pequeño lo hacen rara vez, a veces o nunca.

Tabla 38. Pregunta 35. Le resulta difícil colaborar con otro

Pregunta 35	Alternativas	Cant.	%
Le resulta difícil colaborar con otro	Nunca	127	34,2%
	Rara vez	48	12,9%
	A veces	68	18,3%
	A menudo	56	15,1%
	Siempre	72	19,4%
Total		371	100%

Fuente: Elaboración propia

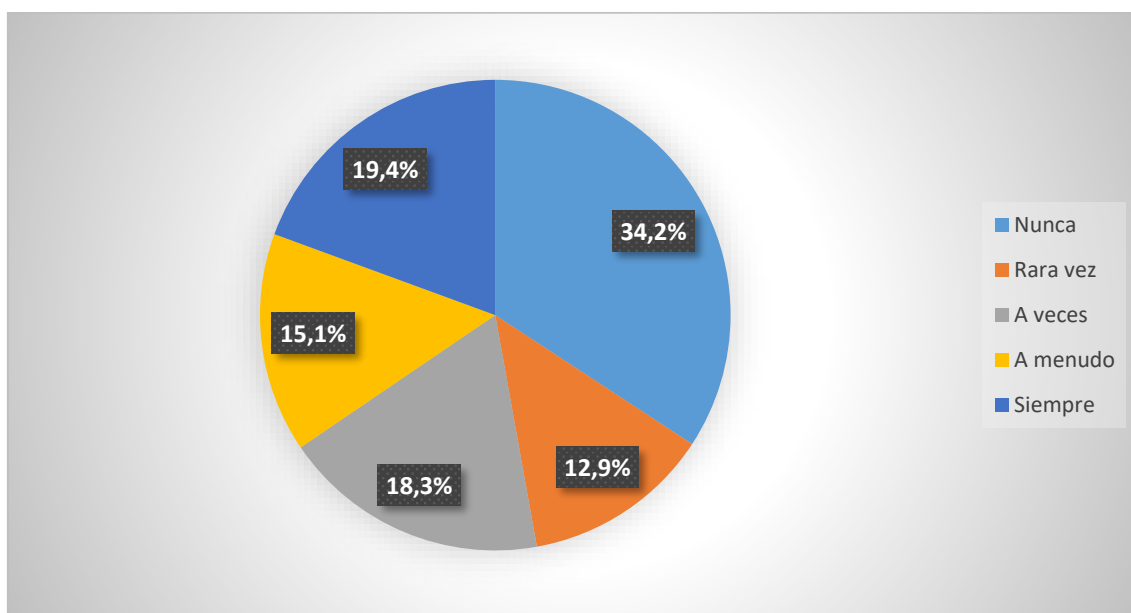


Figura 36. Pregunta 35. Le resulta difícil colaborar con otro

Fuente: Elaboración propia

La gráfica contiene información ponderada de los resultados obtenidos de la pregunta 35 de la encuesta realizada a los microempresarios de la localidad, sobre el desarrollo de competencias del grupo “Habilidad Social”, del tipo de competencia “Trabajo y colaboración en equipo”, donde 127 encuestado de 371 indican que Nunca le ha resultado difícil colaborar con otros, seguido de un grupo considerable que nos indican que siempre le resulta difícil colaborar con otros, este tipo de competencia expresa el compañerismo que resulta demostrar el microempresario, el trabajo en equipo suele llevar a éxito a la microempresa, es una forma de unir todas las habilidades de los trabajadores y convertirlo en fortaleza para enfrentar el mercado laboral.

Tabla 39. Pregunta 36. Permite la participación de otro.

Pregunta 36	Alternativas	Cant.	%
Permite la participación de otro.	Nunca	6	1,6%
	Rara vez	32	8,6%
	A veces	54	14,6%
	A menudo	92	24,8%
	Siempre	187	50,4%
Total		371	100%

Fuente: Elaboración propia

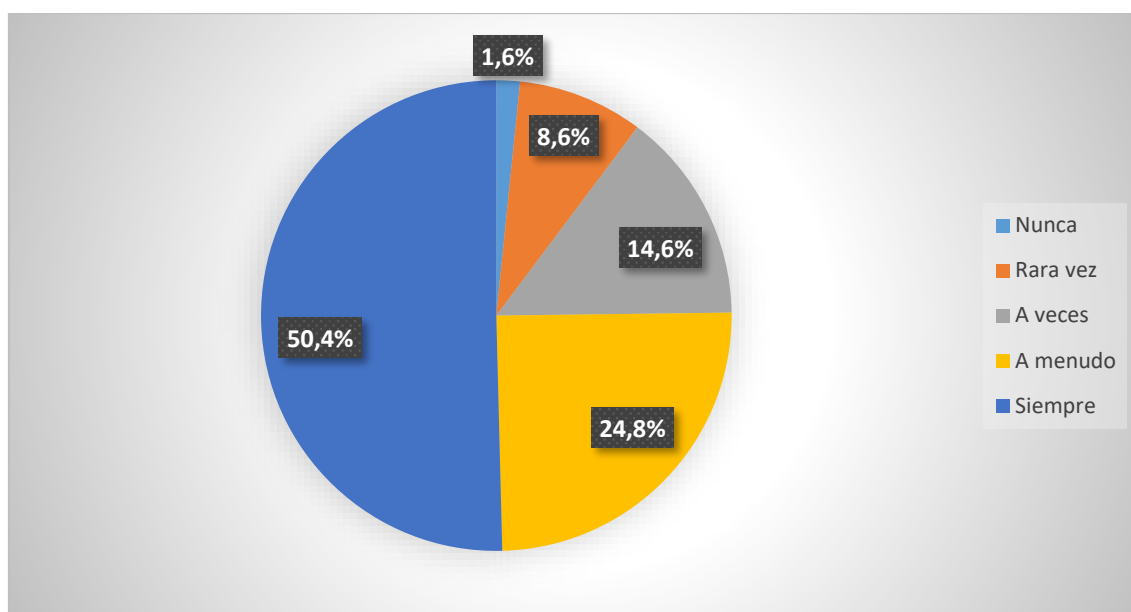


Figura 37. Pregunta 36. Permite la participación de otro.

Fuente: Elaboración propia

La gráfica contiene información ponderada de los resultados obtenidos de la pregunta 36 de la encuesta realizada a los microempresarios de la localidad, sobre el desarrollo de competencias del grupo “Habilidad Social”, del tipo de competencia “Trabajo y colaboración en equipo”, la mayor parte de los encuestados siempre permiten la participación de otro en su grupo de trabajo, de igual forma un grupo significativo a menudo lo realizan, a pesar de eso existe un grupo que no permiten que otros participen en los momento de tomar decisiones, este grupo de competencia es de gran importancia que todos los miembros de la empresa sea participe de forma directa en indirecta en alguna decisión que se desee tomar para la organización.

CAPÍTULO 4

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

Después de haber realizado las ponderaciones de los datos obtenidos en la encuesta, podemos concluir que se pudo analizar de manera cuantitativa usando los métodos inductivo y deductivo las competencias personales de los microempresarios, dándonos alternativas para fortalecer el desarrollo productivo en la ciudad de Milagro.

Los microempresarios son analizados de acuerdo al conocimiento y aplicación de sus competencias, vinculándolas directamente con la incidencia que tienen en la gestión de sus negocios. Las preguntas formuladas en la encuesta ayudan al empresario a reconocerse y clasificar sus competencias individuales.

Con la ayuda del marco teórico se pudo establecer una de forma referencial la necesidad de buscar estrategias para la aplicación y/o usos de las competencias individuales que poseen los microempresarios, con el único afán de optimizar los recursos y sobretodo fortalecer las relaciones interpersonales entre los actores de la actividad microempresarial: vendedores, proveedores y consumidores.

Partiendo de los objetivos de este trabajo investigativo y después de realizar una revisión exhaustiva de la literatura propuesta, podemos concluir como resultados lo siguiente:

1. Existe un desconocimiento por parte de los microempresarios sobre las capacidades personales y su incidencia en el desarrollo productivo empresarial.

El reconocimiento de las competencias personales relevadas en la encuesta nos ayuda a tener una visión actual sobre la influencia de las competencias en los procesos del desarrollo productivo de las microempresas de la ciudad de Milagro.

La agrupación de las competencias encausadas dentro de la autoconciencia, denotan gran apertura y reconocimiento por parte de los microempresarios, proporcionándonos información sobre su capacidad de confianza y autoevaluación.

La adaptabilidad para enfrentar nuevos desafíos que obliguen el cambio de objetivos y visiones, es una flaqueza reconocida por parte de los microempresarios, son pocos los que utilizan nueva información para la adaptación de sus ideas.

Para los microempresarios cuyas actividades comerciales están emplazadas en Milagro, es de vital importancia la empatía que se genere no solo con el cliente sino con los individuos de su propia organización.

Las relaciones interpersonales entre los diferentes canales que se puedan presentar en la actividad comercial, son de vital importancia para el desarrollo productivo empresarial.

La identificación de las competencias personales de los microempresarios, es de vital ayuda para el reconocimiento de las habilidades, fortalezas y debilidades que poseen los individuos. Estas competencias influyen de manera directa al momento de la toma de decisiones, es decir, forman parte del mejoramiento de la gestión y rendimiento de los microempresarios.

Podemos destacar que una correcta clasificación de las competencias personales de los microempresarios, ayuda a la aplicación futura de un modelo de competencias personales que faciliten y dirijan el progreso de la organización. Las competencias individuales fortalecen de forma significativa los procesos internos de una microempresa.

El aporte de este trabajo investigativo radica en realizar una correcta agrupación de las competencias, que permitan el reconocimiento por parte de los microempresarios sobre sus fortalezas y habilidades. Existe mucha bibliografía sobre las competencias empresariales e inteligencia emocional, es muy poco el desarrollo sobre las microempresas, consideradas como generador de empleo y motor del desarrollo económico de los países, especialmente en Ecuador que cumplen un rol importante en la economía.

Recomendaciones

Las competencias tienen ventajas y son desconocidas por los microempresarios, originando deficiente administración y organización, por lo que es recomendable proponer estrategias de competencias para aplicarlo de manera inmediata con el fin de orientar sobre la forma de ejecutar las actividades empresariales según el tipo y forma de la microempresa.

Las estrategias de competencias se podría realizar construyendo grupos de microempresarios prioritarios del cantón para explicar métodos de ejecución de actividades y que vaya de acorde con los objetivos y metas que persiguen, y en un tiempo determinado evaluar los resultados tanto la gestión empresarial y su rendimiento financiero, y después de aplicar el modelo de competencia y con la ayuda indicadores se podría comparar el antes y después.

La motivación influye en las competencias de los empresarios, se recomienda realizar acercamiento con ellos, con el fin de motivar a la aplicación de competencias, y a través de herramientas administrativas realicen un FODA empresarial y un FODA personal con el objetivo que conozcan las fortalezas, objetivos, debilidades y amenazas.

La interacción con los microempresarios sería a través de profesionales y estudiantes de carreras administrativas y financieras bajo la supervisión de un profesional, para que puedan tener una correcta inducción acerca del tema, y así con la ayuda de la competencias podría desarrollar y mejorar estrategias de desarrollo productivo.

Se recomienda que las acciones se programen preferentemente a través de la Academia, con el fin de dar a conocer a los microempresarios estrategias para incrementar beneficios, no solo el desarrollo productivo, sino también rendimiento, crecimiento, fortalecer gestión, ampliar productos, mejorar calidad de vida.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alburquerque F. (2003). Desarrollo económico local y descentralización en América Latina. Revista de la CEPAL, 157-170.
- CAN. (2008). COMUNIDAD ANDINA. Obtenido de intranet.comunidadandina.org/Documentos/decisiones/DEC702.doc
- Fernández, C. G. G., y Guadaño, J. F. (2005). “El empresario individual: situación actual y propuestas de actuación futuras”. CIRIEC-España, revista de economía pública, social y cooperativa, (52), 201-217. ISSN 0213-8093.
- Goleman, D. (1998). Working with Emotional Intelligence. Bantam Books. New York. ISBN 0553378589.
- González Alvarado, T. E. (2005). Problemas en la definición de microempresa. Revista Venezolana de Gerencia, 10(31), 408 - 423. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29003104>
- González Maura, V. (2006). La formación de competencias profesionales en la universidad: reflexiones y experiencias desde una perspectiva educativa. Revista Internacional de Investigación e Innovación Educativa, 8, 175-187.
- GOVEA MARIDUEÑA, A. (2014). EL DESARROLLO TERRITORIAL PRODUCTIVO LOCAL EN EL ECUADOR. 90 - 96. Obtenido de Universidad Católica de Santiago de Guayaquil: http://editorial.ucsg.edu.ec/ojs-alternativas/index.php/alternativas-ucsg/article/view/20/pdf_1
- Hernández, S. B. (2009). “El papel de las microempresas en el desarrollo económico regional: las redes de cooperación empresarial en España”. REVESCO: Revista de estudios cooperativos, (99), 31-59. ISSN 1135-6618.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2006). Metodología de la Investigación. México: Me. Graw Hill Interamericana.

- INEC. (2017). Boletín panorama laboral y empresarial del Ecuador 2017. Obtenido de INEC: <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Bibliotecas/Libros/Panorama%20Laboral%202017.pdf>
- INEC. (2017). Directorio de Empresas y Establecimientos 2017. Obtenido de Instituto Nacional de Estadística y Censos: https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Estadisticas_Economicas/DirectorioEmpresas/Directorio_Empresas_2017/Documentos_DIEE_2017/Documentos_DIEE_2017/Principales_Resultados_DIEE_2017.pdf
- Izquierdo Vera, R., Novillo Díaz, L. A., & Mocha Román, J. V. (2017). EL LIDERAZGO EN LAS MICROEMPRESAS FAMILIARES, DESAFÍOS Y METAS. *Revista Universidad y Sociedad*, 9(3), 89 - 94. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202017000300013
- Jijaba Carrasco, F., & Hidalgo Flor, R. (2010). Diseño de un modelo de gestión para microempresas comercializadoras. Obtenido de [uasb.edu.ec: repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/2256/1/T0946-MBA-Jibaja-Diseño.pdf](http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/2256/1/T0946-MBA-Jibaja-Diseño.pdf)
- Kemmis, S., y McTaggart, R. (1998). *The nature of action research. The action research planner*. Deakin University (Australia).
- Linstone, H., y Turoff, M. (2002). *The Delphi Method: Techniques and Applications*. Harold A. Linstone and Murray Turoff, Editors. USA. ISBN 0-201-04294-0.
- Lopez de Toro, C., & Danvila del Valle, I. (2013). *La adquisición y el desarrollo de competencias que faciliten el emprendimiento en estudios previos a los universitarios*.
- Marquéz, O. (2002). *El proceso de la investigación en los procesos sociales*. Venezuela : Universidad Ezequiel Zamora .

- Martínez, F., & Carmona, G. (2009). Aproximación al concepto de “competencias emprendedoras”: Valor social e implicaciones educativas. *Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación-REICE*, Vol. 7, N. 3, pp. 82-98.
- Mayer, J. D., Caruso, D. R., & Salovey, P. (2000). Selecting a measure of emotional intelligence: The case for ability scales. In R. Bar-On & J. D. A. Parker (Eds.), *The handbook of emotional intelligence: Theory, development, assessment, and application at home, school, and in the workplace* (pp. 320-342). San Francisco, CA, US: Jossey-Bass
- McClelland, D.C. (1973), “Testing for competence rather than intelligence”, *American Psychologist*, 28 (1), pp. 1-40.
- Mulder, M., Lans, T., Verstegen, J., Biemans, H., y Meijer, Y. (2007). “Competence development of entrepreneurs in innovative horticulture”. *Journal of Workplace Learning*, 19, 32–44
- Mulder, Martin, W., Tanja, & Collings, K. (2011). El concepto de competencia en el desarrollo de la educación y formación profesional en algunos Estados miembros de la UE: un análisis crítico. *Journal of Vocational Education & Training*, Vol. 59(N. 1), pp. 67-88.
- Padrón Martín, M. (2006). Asignatura desarrollo de competencias personales y su contribución a las competencias emprendedoras en la Unimet. *Revista Cuadernos Unimetanos*, Vol. 9(N. 8), pp. 16-20.
- Pozos, F. L., & María Pilar Acosta Márquez, P. D. (2016). Importancia y análisis del desarrollo empresarial. (I. d. Pública, Ed.) *Revista científica Pensamiento y Gestión* (40). doi:<http://dx.doi.org/10.14482/pege.40.8810>

- Prats, M., & Agulles, R. (2008). Algo más que intuición para los negocios. Competencias que todo emprendedor debería desarrollar (pp. pp. 1-17): IESE Business School.
- Quintal Palomo, A., Sansores Guerrero, E. A., & Navarrete Marneou, J. E. (2010). “El sistema nacional de garantías PYME y su contribución al crecimiento económico en México 2003-2008”,. Revista de Economía, XXVII(74), 67 - 87. Obtenido de Revista de Economía,.
- Ramirez Urquidy, M., Mungaray, A., & Guzmán Gatelum, N. Z. (2009). Restricciones de liquidez en microempresas y la importancia del financiamiento informal en Baja California. Scielo, XXI(44). Obtenido de scielo.org.mx: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1870-39252009000100003&script=sci_abstract
- Ramírez-Urquidy, M., Mungaray, A., y Guzmán Gastelum, N. Z. (2009). “Restricciones de liquidez en microempresas y la importancia del financiamiento informal en Baja California”. Región y sociedad, 21(44), 71-90. ISSN 0188-7408.
- Rivero, F., Avila , M. T., & Quintana, L. G. (2001). La promoción integral de la microempresa; Guía de mercadeo para las organizaciones promotoras. Editorial Popular.
- Rodriguez, D., Patel, R., Bright, A., Gregory, D., y Gowing, M. K. (2002). Developing competency models to promote integrated human resource practices. Human Resource Management, 41(3), 309-324.
- Sampieri, R. H. (1991). METODOLOGIA DE LA INVSTIGACIÓN . México : McGraw_Hill.
- Sandberg, J. (2000). “Understanding human competence at work: an interpretative approach”. Academy of management journal, 43(1), 9-25. ISSN 0001-4273.

- Silupú, B. (2012). Características de un microempresario. Piura, Peru. Obtenido de Universidad de Piura.
- Spencer, Lyle y Spencer, Signe M. (1993). Competence at work: Models for Superior Performance. John Wiley y Sons, New York (etc.). ISBN 047154809X.
- Torrelles Nadal, C., Coiduras Rodríguez, J., Isus, S., Carrera, X., París Mañas, G., & Cela, J. (2011). Competencia de trabajo en equipo: definición y categorización. Revista de currículum y formación del profesorado, Vol. 15, N. 3, PP. 329-344.
- Woodruffe, C. (1990). Assessment centers: Identifying and developing competence. London: Institute of Personnel Management.
- Yin, R. K. (2003). Case study research: Design and methods 5ta. Ed. SAGE Publications. London.

Anexos

Encuesta

Indicaciones: **MARQUE CON UNA EQUIS (X) LA ALTERNATIVA**

Tabla 40. Modelo de encuesta

Grupo	Tipo de competencia	N ^o	Preguntas	ALTERNATIVAS				
				Nunca	Rara vez	A veces	A menudo	Siempre
Autoconciencia	Conciencia emocional	1	Es consciente de sus sentimientos.					
		2	Reconoce que sus sentimientos afectan en el rendimiento de su trabajo					
	Autoevaluación	3	Reconoce sus debilidades y fortalezas.					
		4	Tiene sentido del humor sobre sí mismo.					
	Confianza en sí mismo	5	Se considera capaz de realizar cualquier trabajo					
		6	Duda de sus habilidades					
Auto regulación	Autocontrol emocional	7	Se considera impulsivo					
		8	Actúa calmadamente en momento complicados					
	Transparencia	9	Se considera ético					
		10	Reconoce sus errores					
	Adaptabilidad	11	Utiliza informaciones nuevas para adaptarlas a sus ideas.					
		12	Cambia, objetivos y visiones para adaptarse					
Motivación	Logro	13	Crea metas desafiantes y posible					
		14	Enfrenta los obstáculos para conseguir metas					
	Iniciativa	15	Teme al actuar en las oportunidades					
		16	Incumple normas y/o reglas cuando considera que es necesario					
	Optimismo	17	Piensa que el futuro es mejor que el pasado					
		18	Reconoce sus fracasos					
Empatía	Conciencia social	19	Trabaja sin discriminación					
		20	Toma en cuenta opiniones desde las perspectivas de otras personas					
	Conciencia organizacional	21	Comprende las reglas de las organizaciones					
		22	Considera que su trabajo es legalmente correcto					

	Orientación de servicio	23	Está pendiente de la satisfacción del cliente.					
		24	Analiza las necesidades de los usuarios.					
Gestión de la relación o Habilidad Social	Desarrollo de otros	25	Comprende las fortalezas de sus clientes					
		26	Brinda capacitación de forma continua					
	Liderazgo inspiracional	27	Es un líder modelo					
		28	Provoca inspiración hacia las personas					
	Catalizador del cambio	29	Es resistente a cambios					
		30	Lidera iniciativa de cambios					
	Influencia	31	Consigue apoyo de futuros clientes					
		32	Realiza apoyo tras posibilidades					
	Gestión de conflictos	33	Establece posición de conflictos					
		34	Trata de evitar conflictos					
	Trabajo y colaboración en equipo	35	Le resulta difícil colaborar con otros					
		36	Permite la participación de otro.					

Tabla 41. Operacionalización de las variables

Variables	Conceptualización	Categoría	Indicadores	Ítem o preguntas	Técnica e instrumento
Competencias personales	Las competencias esenciales se refieren a las características estratégicas de una organización más no a los atributos de manera individual. Podemos decir que hablamos de conocimientos. Habilidades, capacidades y otras características únicas que guían la capacidad de una organización para cambiar rápidamente e innovar su toma de decisiones	Habilidad	Conocimiento de competencias	¿Conozco las competencias personales? ¿Identifico cada una de las competencias personales?	Técnica: Observación Encuesta Instrumento: Cuestionarios. - Conocer las competencias que tiene el microempresario en sus microempresa. (Escala de Likert con puntuación de , siempre, a menudo, a veces, rara vez y nunca)
Desarrollo productivo	Es un grupo de actividades que ayuda al crecimiento fructífero de una empresa, o economía; con leyes o normas establecidas que amparan a todo desarrollo en producción.	Producción	Rendimiento de los microempresarios	¿Conozco el desarrollo productivo? ¿Evalúa el desarrollo productivo de la empresa?	

Fuente: Elaboración propia



REGISTRO DE ACOMPAÑAMIENTOS

Inicio: 28-11-2018 Fin 31-10-2019

FACULTAD CIENCIAS SOCIALES, EDUCACIÓN COMERCIAL Y DERECHO

CARRERA: INGENIERÍA EN CONTADURÍA PÚBLICA Y AUDITORÍA CPA

Línea de investigación: ECONOMÍA, ADMINISTRACIÓN PARA EL DESARROLLO Y GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN CONTABLE/ TURISMO SOSTENIBLE

TEMA: LAS COMPETENCIAS PERSONALES DE LOS MICROEMPRESARIOS Y SU INCIDENCIA EN EL DESARROLLO PRODUCTIVO

ACOMPAÑANTE: FERNANDEZ RONQUILLO MARIO ALFREDO

DATOS DEL ESTUDIANTE			
Nº	APELLIDOS Y NOMBRES	CÉDULA	CARRERA
1	CORTEZ PAREDES EVELYN MARIAN	0926844101	INGENIERÍA EN CONTADURÍA PÚBLICA Y AUDITORÍA CPA
2	OVIEDO CHIMBO MERY ALEXANDRA	0926477480	INGENIERÍA EN CONTADURÍA PÚBLICA Y AUDITORÍA CPA

Nº	FECHA	HORA		Nº HORAS	DETALLE
1	01-07-2019	Inicio: 10:15 a.m.	Fin: 12:15 p.m.	2	PLANTEAMIENTO DEL TEMA Y DETERMINACION DE LAS VARIABLES DEPENDIENTE E INDEPENDIENTE PARA DEFINIR EL PROBLEMA DE INVESTIGACION
2	04-07-2019	Inicio: 11:00 a.m.	Fin: 13:00 p.m.	2	REVISION FORMATO DEL PROYECTO Y ESTRUCTURACION DEL MARCO TEORICO. DETERMINACION DE VARIABLES
3	08-07-2019	Inicio: 10:00 a.m.	Fin: 12:00 p.m.	2	VERTEBRACION DEL MARCO TEORICO, BUSQUEDA DE REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS, ORGANIZACION DEL LEVANTAMIENTO DE INFORMACION EN EL CAMPO
4	18-07-2019	Inicio: 10:00 a.m.	Fin: 12:00 p.m.	2	REVISION DE LOS CAPITULOS 1 Y 2 (INTRODUCCION Y MARCO TEORICO), AVANCE EN EL DESARROLLO DEL MARCO METODOLOGICO Y LEVANTAMIENTO DE INFORMACION
5	26-07-2019	Inicio: 11:00 a.m.	Fin: 13:00 p.m.	2	REVISION DEL MARCO TEÓRICO, BASE DE DATOS INFORMACIÓN DE CAMPO Y TABULACIÓN DE LA INFORMACIÓN
6	29-07-2019	Inicio: 10:00 a.m.	Fin: 12:00 p.m.	2	REVISION DE LA INTRODUCCION EN EL BORRADOR DEL INFORME FINAL DE ACUERDO AL FORMATO DE ENTREGA: PROBLEMATIZACION, INTRODUCCION, OBJETIVOS Y NORMAS APA EN MARCO TEORICO
7	01-08-2019	Inicio: 10:15 a.m.	Fin: 12:15 p.m.	2	REVISION DEL MARCO METODOLOGICO Y ANALISIS DE LOS DATOS LEVANTADOS EN EL CAMPO DE ESTUDIO, SEGUN LA TABULACION REALIZADA
8	05-08-2019	Inicio: 10:00 a.m.	Fin: 12:00 p.m.	2	REVISION Y CORRECCION DE INTRODUCCION, OBJETIVOS Y JUSTIFICACION DEL PROYECTO
9	07-08-2019	Inicio: 11:15 a.m.	Fin: 13:15 p.m.	2	REVISION DE LOS RESULTADOS, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES, COHERENCIA CON LOS OBJETIVOS
10	08-08-2019	Inicio: 14:30 p.m.	Fin: 16:30 p.m.	2	LECTURA COMPLETA DEL PROYECTO TERMINADO, PARA VERIFICAR LOS TODOS LOS COMPONENTES TERMINADOS, NORMAS APA Y REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

FERNANDEZ RONQUILLO MARIO ALFREDO
PROFESOR(A)

Dirección: Cda. Universitaria Km. 1 1/2 vía km. 26
Commutador: (04) 2715081 - 2715079 Ext. 3107
Telefax: (04) 2715167
Milagro • Guayas • Ecuador

VISIÓN

Ser una universidad de docencia e investigación.

ORTEGA HARO XAVIER FERNANDO
DIRECTOR(A)

La UNEMI forma profesionales competentes con actitud propositiva y valores éticos, desarrolla investigación relevante y oferta servicios que demanda el sector externo, contribuyendo al desarrollo de la sociedad.



CORTEZ PAREDES EVELYN MARIAN
ESTUDIANTE

OVIEDO CHIMBO MERY ALEXANDRA
ESTUDIANTE

Dirección: Cdla. Universitaria Km. 1 1/2 vía km. 26
Conmutador: (04) 2715081 - 2715079 Ext. 3107
Telefax: (04) 2715187
Milagro • Guayas • Ecuador

VISIÓN

Ser una universidad de docencia e investigación.

MISIÓN

La UNEMI forma profesionales competentes con actitud proactiva y valores éticos, desarrolla investigación relevante y oferta servicios que demanda el sector externo, contribuyendo al desarrollo de la sociedad.

Tutorías



Tesis Final EyM

INFORME DE ORIGINALIDAD

3%

INDICE DE SIMILITUD

3%

FUENTES DE INTERNET

0%

PUBLICACIONES

%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

www.slideshare.net

Fuente de Internet

2%

2

www.buenastareas.com

Fuente de Internet

1%

3

metodoss.com

Fuente de Internet

<1%

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias

< 15 words

Excluir bibliografía

Activo