

CARACTERIZACIÓN DEL PERFIL EMPRENDEDOR DE LOS ESTUDIANTES
DE TECNOLOGÍA EMPRESARIAL DE LA SEDE BUCARAMANGA

GINA PAOLA ORTIZ CASTELLANOS
SANDRA MILENA VARGAS DUGARTE

UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER
INSTITUTO DE PROYECCIÓN REGIONAL Y EDUCACIÓN A DISTANCIA
GESTIÓN EMPRESARIAL
BUCARAMANGA
2018

CARACTERIZACIÓN DEL PERFIL EMPRENDEDOR DE LOS ESTUDIANTES DE
TECNOLOGÍA EMPRESARIAL DE LA SEDE BUCARAMANGA

GINA PAOLA ORTIZ CASTELLANOS
SANDRA MILENA VARGAS DUGARTE

Trabajo de grado para optar el título de Profesionales en Gestión Empresarial

DIRECTORA
LUZ HELENA VILLAMIZAR CACERES
Ingeniera de Alimentos

UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER
INSTITUTO DE PROYECCIÓN REGIONAL Y EDUCACIÓN A DISTANCIA
GESTIÓN EMPRESARIAL
BUCARAMANGA

2018

DEDICATORIA

Dedico este trabajo de investigación a mis padres Alban Prada y Elizabeth Castellanos, y a mi esposo Eduard Capacho que siempre me apoyaron incondicionalmente en la parte moral y económica. A mis hermanos y demás familia por la motivación para continuar, cuando parecía que me iba a rendir.

Gina Paola

Dedico este logro al creador de todas las cosas, que me ha dado su fortaleza para no rendirme. A mis hijos amados Andresito y Sarita por su comprensión y amor. A mí madre y hermana por su cariño y apoyo incondicional. A mi compañera Gina Paola porque sin ella no hubiera logrado este triunfo. A mis profesores por la sabiduría que me brindaron en mi formación profesional.

Sandra Milena

AGRADECIMIENTOS

A *DIOS*, por darnos la vida y los recursos necesarios para poder culminar con éxito los estudios realizados.

A los *familiares* y *amigos*, por esa voz de aliento necesaria para la culminación de nuestros estudios y el desarrollo del proyecto.

A la *Universidad Industrial de Santander* y al *IPRED*, por permitirnos desarrollar la experiencia educativa y ser egresadas de esta hermosa profesión.

A la *Ingeniera Luz Helena Villamizar* directora del proyecto, por su valiosa colaboración y orientación.

A los *tutores*, en cada una de las asignaturas por sus conocimientos y aportes en nuestro continuo proceso educativo.

Al *personal directivo* y *administrativo* de la universidad y en especial del *IPRED* por su colaboración y apoyo.

A los *compañeros de estudio*, por su amistad, compañerismo y colaboración en el logro de nuestras metas.

A la *ingeniera Margarita*, que nos colaboró con la información requerida para la realización del presente estudio.

Gina Paola y Sandra Milena

CONTENIDO

| | |
|--|----|
| INTRODUCCIÓN..... | 22 |
| 1. OBJETIVOS | 26 |
| 1.1 OBJETIVO GENERAL..... | 26 |
| 1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS..... | 26 |
| 2. MARCO TEORICO | 27 |
| 2.1 LOS PERFILES | 28 |
| 2.1.1 Emprendedor | 28 |
| 2.1.2 Emprendedor empresario..... | 29 |
| 2.1.3 Intraemprendedor | 30 |
| 2.1.4 Trabajador eficaz | 30 |
| 2.2 LAS COMPETENCIAS | 31 |
| 2.2.1 Creatividad | 32 |
| 2.2.2 Confianza en sí mismo | 32 |
| 2.2.4 Manejo del riesgo | 33 |
| 2.2.5 Liderazgo | 33 |
| 2.2.6 Resiliencia | 33 |
| 2.2.7 Motivación al logro | 34 |
| 2.2.8 Trabajo en equipo..... | 34 |
| 2.2.9 Determinación..... | 34 |
| 2.2.10. Innovación | 35 |
| 3. ANTECEDENTES..... | 36 |
| 4.METODOLOGIA DE LA INVESTIGACIÓN | 38 |
| 5. ANALISIS DE RESULTADOS..... | 40 |
| 5.1 ANALISIS DE PERFIL PSICOSOCIAL DE LOS ESTUDIANTES..... | 41 |
| 5.2 ANALISIS DE COMPETENCIAS | 51 |

| | |
|---|-----|
| 5.3 IDENTIFICACIÓN DE PERFILES | 65 |
| 5.3.1 Perfil emprendedor | 66 |
| 5.3.2 Perfil intraemprendedor | 74 |
| 5.3.3 Perfil Trabajador Eficaz..... | 81 |
| 5.3.4 Perfil Empresario | 88 |
| | |
| 6. DISCUSION DE RESULTADOS | 96 |
| 6.1 El perfil psicosocial de los estudiantes..... | 97 |
| 6.2 Análisis de competencias del ser | 98 |
| 6.3 Reconociendo el Perfil emprendedor | 99 |
| 6.3.1 Perfil emprendedor | 99 |
| 6.3.2 Perfil Intraemprendedor | 100 |
| 6.3.3 Perfil Trabajador eficaz | 101 |
| 6.3.4 Perfil empresario..... | 101 |
| 6.3.5 Perfil no definido | 102 |
| 6.3.6 Perfil emprendedor actual | 102 |
| | |
| 7. CONCLUSIONES | 103 |
| | |
| 8. RECOMENDACIONES..... | 105 |
| | |
| BIBLIOGRAFÍA..... | 107 |
| | |
| ANEXOS | 114 |

LISTA DE TABLAS

| | |
|--|----|
| Tabla 1. Semestre que cursa..... | 41 |
| Tabla 2. Género de los encuestados | 42 |
| Tabla 3. Edad de los encuestados..... | 43 |
| Tabla 4. Estado civil | 44 |
| Tabla 5. Ocupación | 45 |
| Tabla 6. Sector de la empresa donde labora | 46 |
| Tabla 7. Área donde labora | 47 |
| Tabla 8. Nivel jerárquico de su cargo..... | 48 |
| Tabla 9. Salario devengado..... | 49 |
| Tabla 10. ¿Hay alguien en su entorno familiar o círculo de amigos que haya tenido o tenga en la actualidad su propia empresa? | 50 |
| Tabla 11. ¿Cuál es el área de mayor fortaleza o experiencia actualmente? | 51 |
| Tabla 12. Competencias..... | 52 |
| Tabla 13. Nivel de desarrollo o apropiación de la Creatividad | 52 |
| Tabla 14. Nivel de desarrollo o apropiación de la Confianza en sí mismo | 54 |
| Tabla 15. Nivel de desarrollo o apropiación de la Perseverancia..... | 55 |
| Tabla 16. Nivel de desarrollo o apropiación del Manejo del riesgo | 56 |
| Tabla 17. Nivel de desarrollo o apropiación del Liderazgo..... | 57 |
| Tabla 18. Nivel de desarrollo o apropiación de la Resiliencia | 58 |
| Tabla 19. Nivel de desarrollo o apropiación de la Automotivación al logro..... | 59 |
| Tabla 20. Nivel de desarrollo o apropiación del Trabajo en equipo..... | 60 |
| Tabla 21. Nivel de desarrollo o apropiación de la Determinación..... | 61 |
| Tabla 22. Nivel de desarrollo o apropiación de la Innovación | 62 |
| Tabla 23. ¿Qué necesita para desarrollar las anteriores competencias? | 63 |
| Tabla 24. ¿Qué competencia considera que necesita desarrollar?..... | 64 |
| Tabla 25. ¿A partir de lo planteado en la introducción, con qué perfil se identifica? | 65 |
| Tabla 26. Si marco Perfil Emprendedor | 66 |

| | |
|---|----|
| Tabla 27. ¿Qué competencia es la que más le gusta de sus colaboradores? .. | 67 |
| Tabla 28. ¿Qué le gustaría que mejoraran sus colaboradores?..... | 68 |
| Tabla 29. ¿Qué lo (la) motiva a emprender? | 69 |
| Tabla 30. ¿Cuál fue la principal causa para no seguir con el emprendimiento? | 70 |
| Tabla 31. ¿Qué lo (la) motiva a emprender? | 71 |
| Tabla 32. ¿Qué necesita para sacar adelante su idea o su negocio? | 72 |
| Tabla 33. ¿Qué lo (la) motiva a emprender? | 73 |
| Tabla 34. ¿Ha llevado alguna iniciativa de cambio o mejora en un proceso en la empresa donde labora?..... | 74 |
| Tabla 35. ¿Qué tipo de iniciativa ha llevado a cabo?..... | 75 |
| Tabla 36. ¿Qué necesita para seguir apoyando o contribuyendo a la empresa para la que labora?..... | 76 |
| Tabla 37. ¿Ha encontrado oportunidades de crecimiento en su empresa? | 77 |
| Tabla 38. ¿Cuál es el cargo que aspira llegar en los próximos 3 años? | 78 |
| Tabla 39. ¿Intentaría emprender algún negocio? | 79 |
| Tabla 40. ¿Qué competencia es la que más le gusta de su jefe inmediato?..... | 80 |
| Tabla 41. ¿Qué le gustaría que su jefe mejorara?..... | 81 |
| Tabla 42. ¿Cuál es el área de mayor fortaleza o experiencia laboral?..... | 82 |
| Tabla 43. ¿Qué conocimiento o habilidades requieres para ser el mejor en su labor? | 83 |
| Tabla 44. ¿Cuál perfil le gustaría llegar ser? | 84 |
| Tabla 45. ¿Qué competencia le gustaría empoderarse? | 85 |
| Tabla 46. ¿Qué competencia es la que más le gusta de su jefe inmediato?..... | 86 |
| Tabla 47. ¿Qué le gustaría que su jefe mejorara? | 87 |
| Tabla 48. ¿Qué antigüedad tiene su empresa? | 88 |
| Tabla 49. ¿Qué vende? | 89 |
| Tabla 50. ¿Qué necesita desarrollar para ser mejor empresario? | 90 |
| Tabla 51. ¿Cuál es su mayor reto?..... | 91 |
| Tabla 52. ¿Qué competencia es la que más le gusta de sus colaboradores? .. | 92 |
| Tabla 53. ¿Qué le gustaría que sus colaboradores mejoraran? | 93 |

| | |
|--|----|
| Tabla 54. ¿A Cuál perfil emprendedor le gustaría llegar a ser? | 94 |
| Tabla 55. ¿Qué le gustaría hacer de su actual perfil emprendedor?..... | 95 |

LISTA DE FIGURAS

| | |
|---|----|
| Figura 1. Semestre que cursa..... | 41 |
| Figura 2. Genero de los encuestados | 42 |
| Figura 3. Edad de los encuestados | 43 |
| Figura 4. Estado civil | 44 |
| Figura 5. Ocupación | 45 |
| Figura 6. Sector de la empresa donde labora | 46 |
| Figura 7. Área donde labora | 47 |
| Figura 8. Nivel jerárquico de su cargo | 48 |
| Figura 9. Salario Devengado | 49 |
| Figura 10. ¿Hay alguien en su entorno familiar o círculo de amigos que haya tenido o tenga en la actualidad su propia empresa? | 50 |
| Figura 11. ¿Cuál es el área de mayor fortaleza o experiencia actualmente? | 51 |
| Figura 12. Nivel de desarrollo o apropiación de la creatividad | 53 |
| Figura 13. Nivel de desarrollo o apropiación de la confianza en sí mismo | 54 |
| Figura 14. Nivel de desarrollo o apropiación de la perseverancia | 55 |
| Figura 15. Nivel de desarrollo o apropiación del manejo del riesgo | 56 |
| Figura 16. Nivel de desarrollo o apropiación del Liderazgo..... | 57 |
| Figura 17. Nivel de desarrollo o apropiación de la Resiliencia | 58 |
| Figura 18. Nivel de desarrollo o apropiación de la Automotivación al logro | 59 |
| Figura 19. Nivel de desarrollo o apropiación del trabajo en equipo | 60 |
| Figura 20. Nivel de desarrollo o apropiación de la Determinación | 61 |
| Figura 21. Nivel de desarrollo o apropiación de la innovación | 62 |
| Figura 22. ¿Que necesita para desarrollar las anteriores competencias?..... | 63 |
| Figura 23. ¿Qué competencia considera que necesita desarrollar? | 64 |
| Figura 24. ¿A partir de lo planteado en la introducción, con qué perfil se identifica? | 65 |
| Figura 25. Si marco Perfil Emprendedor..... | 66 |
| Figura 26. ¿Qué competencia es la que más le gusta de sus colaboradores? . | 67 |

| | |
|---|----|
| Figura 27. ¿Qué le gustaría que mejoraran sus colaboradores? | 68 |
| Figura 28. ¿Qué lo (la) motiva a emprender? | 69 |
| Figura 29. ¿Cuál fue la principal causa para no seguir con el emprendimiento? | 70 |
| Figura 30. ¿Qué lo (la) motiva a emprender? | 71 |
| Figura 31. ¿Qué necesita para sacar adelante su idea o su negocio?..... | 72 |
| Figura 32. ¿Qué lo (la) motiva a emprender? | 73 |
| Figura 33. ¿Ha llevado alguna iniciativa de cambio o mejora en un proceso en la empresa donde labora?..... | 74 |
| Figura 34. ¿Qué tipo de iniciativa ha llevado a cabo?..... | 75 |
| Figura 35. ¿Qué necesita para seguir apoyando o contribuyendo a la empresa para la que labora?..... | 76 |
| Figura 36. ¿Ha encontrado oportunidades de crecimiento en su empresa? | 77 |
| Figura 37. ¿Cuál es el cargo que aspira llegar en los próximos 3 años? | 78 |
| Figura 38. ¿Intentaría emprender algún negocio? | 79 |
| Figura 39. ¿Qué competencia es la que más le gusta de su jefe inmediato? ... | 80 |
| Figura 40. ¿Qué le gustaría que su jefe mejorara? | 81 |
| Figura 41. ¿Cuál es el área de mayor fortaleza o experiencia laboral?..... | 82 |
| Figura 42. ¿Qué conocimiento o habilidades requieres para ser el mejor en su labor? | 83 |
| Figura 43. ¿Cuál perfil le gustaría llegar ser? | 84 |
| Figura 44. ¿Qué competencia le gustaría empoderarse? | 85 |
| Figura 45. ¿Qué competencia es la que más le gusta de su jefe inmediato? ... | 86 |
| Figura 46. ¿Qué le gustaría que su jefe mejorara?..... | 87 |
| Figura 47. ¿Qué antigüedad tiene su empresa? | 88 |
| Figura 48. ¿Qué vende?..... | 89 |
| Figura 49. ¿Qué necesita desarrollar para ser mejor empresario? | 90 |
| Figura 50. ¿Cuál es su mayor reto? | 91 |
| Figura 51. ¿Qué competencia es la que más le gusta de sus colaboradores? . | 92 |
| Figura 52. ¿Qué le gustaría que sus colaboradores mejoraran? | 93 |

| | |
|--|----|
| Figura 53. ¿A Cuál perfil emprendedor le gustaría llegar a ser? | 94 |
| Figura 54. ¿Qué le gustaría hacer de su actual perfil emprendedor? | 95 |

LISTA DE ANEXOS

| | |
|-------------------------|-----|
| Anexo A. Encuesta | 114 |
|-------------------------|-----|

GLOSARIO

Actitud: Según Kimball Young: “se puede definir una actitud como la tendencia o predisposición aprendida, más o menos generalizada y de tono afectivo, a responder de un modo bastante persistente y característico, por lo común positiva o negativamente (a favor o en contra), con referencia a una situación, idea, valor, objeto o clase de objetos materiales, o a una persona o grupo de personas”.¹

Antecedente: Se utiliza para hablar en circunstancia o acción y sirve como referencia para comprender un hecho posterior y se refiere a aquello que antecede, algo que ya pasó.²

Característica: Cualidad determinante de ciertas personas que logran diferenciarlas de las demás, es decir son aquellos adjetivos que califican a algo o a alguien. Son rasgos que puede permitir que se pueda distinguir de los semejantes.³

Competencia: Capacidad para el desarrollo de algo. Son los conocimientos, habilidades y destrezas que desarrolla una persona para comprender, transformar y practicar en el mundo en el que se desenvuelve.⁴

Emprender: Emprender es tener iniciativa, proponerse un objetivo y trabajar consecuentemente utilizando una serie de habilidades, así como los recursos disponibles hasta cumplirlo. Para emprender con éxito cualquier proyecto resultan necesarias algunas competencias y características en la persona que impulsa las

¹ WIKIPEDIA. Actitud. [En línea]. 2017. (Recuperado en 20 de noviembre de 2017) Disponible en <https://es.wikipedia.org/wiki/Actitud>.

² PEREZ PORTO, Julián y GARDEY, Ana. Definición de antecedente. [En línea]. 2013. (Recuperado en 30 Abril de 2018) Disponible en <https://definicion.de/antecedente/>

³ CONCEPTODEFINICIÓN.DE. Característica. [En línea]. 2015. (Recuperado en 20 de noviembre de 2017) Disponible en <http://conceptodefinicion.de/caracteristica/>.

⁴ MPRENDE.CO. 6 Componentes de una competencia. [En línea]. 2014. (Recuperado en 20 de noviembre de 2017) Disponible en <http://mprende.co/opini%C3%B3n-y-foros/6-componentes-de-una-competencia>.

acciones tales como: visión, persistencia, tomar riesgos calculados, identificar oportunidades, redes de apoyo, cumplimiento, calidad, confianza en sí mismo, entre otras.⁵

Factibilidad: Disponibilidad de los recursos necesarios para llevar a cabo objetivos planteados, generalmente la factibilidad se determina sobre un proyecto.⁶

Habilidad: Es la aptitud innata, talento, destreza o capacidad que ostenta una persona para llevar a cabo y por supuesto con éxito, determinada actividad, trabajo u oficio.⁷

Habilidades blandas: o soft skills son competencias conductuales. También conocido como habilidades interpersonales, tienen que ver con la puesta en práctica integrada de aptitudes, rasgos de personalidad, conocimientos y valores adquiridos.⁸

Habilidades duras: o hard skills son las destrezas técnicas requeridas o adquiridas para desempeñar determinadas tareas o funciones y que se alcanzan y desarrollan por medio de la formación, capacitación, entrenamiento y, en ocasiones, en el mismo ejercicio de las funciones y que obviamente son necesarias.⁹

⁵ UNY. ¿Qué es emprender? [En línea]. (Recuperado en 20 de noviembre de 2017) Disponible en <http://www.uny.edu.ve/cms/Institucionales/Emprendimiento/Descargas/definiciones%20basicas%20de%20emprendedores.pdf>. 3

⁶ EDUCALINGO. Factibilidad. [En línea]. (Recuperado en 30 de Abril de 2018.) Disponible en <https://educalingo.com/es/dic-es/factibilidad>

⁷ EOI. Habilidades y destrezas en una persona. [En línea]. 2013. (Recuperado en 20 de noviembre de 2017) Disponible en <http://www.eoi.es/blogs/madeon/2013/05/21/habilidades-y-destreza-en-una-persona/>.

⁸ UNIVERSIA.NET. Habilidades blandas. [En línea]. 2017. (Recuperado en 20 de noviembre de 2017) Disponible en <http://noticias.universia.cl/empleo/noticia/2014/02/03/1078831/habilidades-blandas-que-son-que-es-importante-desarrollarlas.html>.

⁹ APTITUS.COM. Habilidades duras, ¿Sabes identificarlas? [En línea]. 2015. (Recuperado en 20 de noviembre de 2017) Disponible en <https://aptitus.com/blog/postulantes/tips-aptitus/en-el-trabajo/habilidades-duras-sabes-identificarlas/>.

Investigación: Proceso metódico, sistematizado, objetivo y ordenado, que tiene como fin responder ciertas preguntas, teorías, suposiciones y/o hipótesis que se presentan sobre un tema en particular; además permite la adquisición de conocimientos e información sobre un tema que se desconoce.¹⁰

Optimizar: Verbo que explica la acción de hacer algo de la mejor manera, buscar mejores resultados y más eficacia. Se dice que se ha optimizado algo cuando se han efectuado modificaciones en la fórmula usual de proceder y se han obtenido resultados por encima de lo esperado.¹¹

Psicosocial: Se refiere a la conducta humana y su inserción en la sociedad y a la acción individual analizada desde el aspecto social. Estudia en forma específica la actitud individual en la comunidad.¹²

Rol: Es la función o papel que cumple alguien o algo.¹³

Temática: Hace referencia al tema que aparece en una exposición, presentación, charla u situación particular. El término puede ser empleado como sustantivo o calificativo. Se relaciona con un tema específico sobre lo que algo o alguien se basan exclusivamente.¹⁴

¹⁰ CONCEPTO DEFINICIÓN.DE. Definición de Investigación. [En línea]. 2014. (Recuperado en 30 de Abril de 2018) Disponible en <http://conceptodefinicion.de/investigacion/>

¹¹ SIGNIFICADOS.COM. Significado de Optimizar. [En línea]. 2014. (Recuperado en 30 de Abril de 2018) Disponible en <https://www.significados.com/optimizar/>

¹² QUESIGNIFICADO.COM. Psicosocial. [En línea]. (Recuperado en 30 de Abril de 2018) Disponible en <http://quesignificado.com/psicosocial/>

¹³ PEREZ PORTO, Julián y MERINO, María. Definición de Rol. [En línea]. 2010. (Recuperado en 30 de Abril de 2018) Disponible en <https://definicion.de/rol/>

¹⁴ DEFINICION ABC. Definición de Temática. [En línea]. (Recuperado en 30 de Abril de 2018) Disponible en <https://www.definicionabc.com/general/tematica.php>

RESUMEN EN ESPAÑOL

TITULO: CARACTERIZACIÓN DEL PERFIL EMPRENDEDOR DE LOS ESTUDIANTES DE TECNOLOGÍA EMPRESARIAL DE LA SEDE BUCARAMANGA *

AUTORES: GINA PAOLA ORTIZ CASTELLANOS Y SANDRA MILENA VARGAS DUGARTE**

PALABRAS CLAVE: Perfil, emprendedor, intraemprendedor, competencias, habilidades.

DESCRIPCIÓN:

Se elaboró un marco teórico sobre los perfiles de trabajador eficaz, intraemprendedor, emprendedor y empresario y se construyó la metodología adecuada para realizar la caracterización del perfil emprendedor de los estudiantes de Tecnología Empresarial de primero a sexto semestre de la sede de Bucaramanga.

Se diseñó el cuestionario para la recopilación de la información que se requería para la caracterización de los estudiantes de acuerdo a las habilidades y competencias con las que cuentan actualmente los estudiantes. Se identificó por medio de una metodología de investigación cuantitativa de tipo descriptivo con información de fuente primaria a partir de la aplicación de encuestas.

Las encuestas se realizaron presencialmente en cada uno de los salones de los estudiantes y con el apoyo de la coordinación académica de Gestión Empresarial y Tecnología Empresarial, se enviaron virtualmente a los correos de los estudiantes de 1 a 6 semestres de Tecnología Empresarial que no asisten presencialmente. El total de la población del programa académico de Tecnología Empresarial es de 310 estudiantes y la muestra fue de 198 estudiantes.

Los resultados obtenidos indican que los estudiantes de Tecnología Empresarial de primero a sexto semestre de la sede de Bucaramanga, se consideran con un perfil emprendedor, entre los que se destacaron son el perfil de trabajador eficaz y emprendedor y otros en menor medida como empresario e intraemprendedor.

Los estudiantes de Tecnología Empresarial que participaron del estudio se definieron como trabajador eficaz (32%), intraemprendedor (14%), emprendedor (40%) y empresario (12%). Hay un pequeño margen de estudiantes que no saben (3%) que perfil emprendedor es el que los caracteriza pero que expresan que quieren llegar a ser intraemprendedor (20%), emprendedor (40%) y empresario (40%) y muy seguramente el programa de formación contribuirá para que cada estudiante se defina dentro de un perfil y lo potencialice.

* Trabajo de Grado

** Instituto de Proyección Regional y Educación a Distancia. Gestión Empresarial. Luz Helena Villamizar. Ingeniera de Alimentos

RESUMEN EN INGLÉS

TITLE: CHARACTERIZATION OF THE ENTREPRENEURIAL PROFILE OF THE BUSINESS TECHNOLOGY STUDENTS OF THE BUCARAMANGA HEADQUARTERS *

AUTHORS: GINA PAOLA ORTIZ CASTELLANOS AND SANDRA MILENA VARGAS DUGARTE **

KEYWORDS: Profile, entrepreneur, intrapreneur, skills, abilities.

DESCRIPTION:

A theoretical framework was developed about the profiles of effective worker, intrapreneur, entrepreneur and enterprising entrepreneur and the appropriate methodology was constructed to make the characterization of the entrepreneurial profile of the students of Business Technology from first to sixth semester of the Bucaramanga headquarters.

The questionnaire was designed to gather the information required to characterize the students according to the skills and competences currently available of the students. It was identified through a qualitative research methodology of descriptive type with primary source information from the surveys application.

The surveys were conducted in person in each one of the student's classrooms, and with the support of the academic coordination of Business Management and Business Technology, were sent virtually to the emails of the students from 1st to 6th semesters of Business Technology who do not attend in person. The total population of the Business Technology academic program is 310 students and the sample was 198 students.

The obtained results indicate that the students of Business Technology from first to sixth semester of the Bucaramanga headquarters, if they are characterized with an entrepreneurial profile among those who stood out with the profile of effective and entrepreneurial worker and others to a lesser extent as entrepreneur and intrapreneur.

The students of Business Technology who participated in the study were defined as an effective worker (32%), an intrapreneur (14%), an entrepreneur (40%) and an entrepreneur (12%). There is a small margin of students who do not know (3%) that the entrepreneurial profile is the one that characterizes them but that they express that they want to become intrapreneur (20%), entrepreneur (40%) and entrepreneur (40%) and very likely the Training program will help each student to define himself within a profile and potentialize it.

* Degree work

** Institute for Regional Projection and Distance Education. Business management. Luz Helena Villamizar. Food engineer

INTRODUCCIÓN

Se evidencia la importancia de conocer el perfil emprendedor de los estudiantes que ingresan al programa para indagar sobre sus expectativas y motivaciones, considerando que algunos de los estudiantes no están interesados en llevar a cabo un emprendimiento, pero si en alcanzar un desarrollo profesional en las empresas donde laboran, en mejorar procesos dentro de las organizaciones o adquirir conocimientos para aplicar en empresa propia; de manera que serán materia de investigación.

Se considera más provechoso por parte de los estudiantes tener unos lineamientos que los orienten a su principal objetivo de estudio, por esta razón la universidad y el programa de Tecnología Empresarial replantee y amplíe su foco de educación en los perfiles trabajador eficaz, intraemprendedor¹⁵, emprendedor y emprendedor empresario.

Por lo tanto, es fundamental que el programa de Tecnología Empresarial reconozca las competencias de sus estudiantes al momento de ingresar a la universidad e identificar cuál es su perfil, sus habilidades y competencias, para que la universidad desempeñe un papel de apoyo al desarrollo y empoderamiento de características complementarias para el progreso profesional, personal y al proceso de formación de los estudiantes.

El principal objetivo de llevar a cabo el trabajo de investigación es el de explorar las habilidades y competencias que poseen los estudiantes del programa de Tecnología Empresarial de la sede de Bucaramanga, para definir su perfil emprendedor y de esta manera crear redes de apoyo que permitan apoyar otros estudiantes en su aprendizaje, al igual que sugerir nuevos mecanismos e instrumentos que la universidad podría incluir en el desarrollo de los programas de formación.

¹⁵ COMMUNITY OF INSURANCE. ¿Conoces la historia del término intraemprendedor? 2016. [En línea]. (Recuperado en 01 de septiembre de 2017) Disponible en <http://communityofinsurance.es/blog/2016/01/10/conoces-la-historia-del-termino-intraemprendedor/>

El trabajo de investigación se desarrollará en el campus de la Universidad Industrial de Santander, sede Bucaramanga, con los estudiantes inscritos al programa de Tecnología Empresarial del Instituto de proyección regional y educación a distancia.

La temática a desarrollar es un trabajo de investigación sobre los perfiles que caracterizan a los estudiantes de Tecnología Empresarial entre ser un trabajador eficaz, intraemprendedor, emprendedor o emprendedor empresario, con el propósito de fortalecer las capacidades actuales y hacer que los estudiantes se apropien de otros aspectos que le ayuden a desarrollar el perfil de su preferencia.

Teniendo en cuenta el trabajo de investigación que se realizará, es trascendental conocer en primera instancia, ¿Cuál es el perfil emprendedor que posee actualmente los estudiantes de Tecnología Empresarial de la sede Bucaramanga? Con esta información se podrá contribuir con unos lineamientos que le ayuden a su consolidación del perfil que quieren llegar a ser por medio del programa académico, ¿Cuáles son las verdaderas motivaciones y expectativas que tienen los estudiantes de Tecnología Empresarial al seleccionar este programa de formación?, será que ¿Desean fortalecer o afianzar un perfil emprendedor específico? o no tiene claro ¿Qué tipo de perfil emprendedor lo caracteriza entre las opciones de trabajador eficaz, intraemprendedor, emprendedor, y emprendedor empresario?

También se puede indagar en: ¿Cuál es la dispersión de características del comportamiento del trabajador eficaz, intraemprendedor, emprendedor o emprendedor empresario en la población estudiantil de tecnología empresarial?, ¿Por qué el estudiante no lleva a cabo las acciones requeridas para su empoderamiento y desarrollo del perfil que lo caracteriza? y ¿Por qué seguir insistiendo en crear empresa, cuando el estudiante es un intraemprendedor innato o un empresario?

Se está frente a una dinámica del mercado donde el cambio es lo único constante. “En Colombia crear empresa es una tarea compleja, pero más aún sostener los emprendimientos y convertirlos en vehículos de crecimiento, generación de valor y creación de nuevos empleos. No es fácil encontrar en el país muchos casos de éxito que crezcan y se consoliden, más aún cuando nacieron en plena crisis económica”.¹⁶

Por lo tanto, el rol que pueden desempeñar los estudiantes en su ámbito laboral es muy diverso, por lo que se debiera no solo incentivar el emprendimiento sino también apoyar a trabajadores eficaces, intraempresario y emprendedores empresarios que pueden liderar iniciativas innovadoras, asumir retos, a visualizar nuevos proyectos y que con la ayuda de la universidad, afloren sus nuevos talentos y la creatividad que hay en nuestro interior, para de esta manera contribuir a mejorar la situación actual del país.

Para el programa de Tecnología Empresarial de la UIS, se hace necesario en primera instancia del desarrollo de un tipo de diagnóstico inicial que le permita valorar los perfiles empresariales de los estudiantes, con el fin de trazar estrategias adecuadas para orientar y optimizar en función de las competencias. Siendo así, el programa tendría la argumentación para construir un punto de partida y dar diferentes propuestas que encaminen al logro de los objetivos.

Conocer las destrezas y el perfil con que cuentan los estudiantes, permitirá que la universidad diferencie las experiencias de enseñanza-aprendizaje para fortalecer los rasgos que los definen y aportar a los lineamientos educativos para que los estudiantes se desenvuelvan en un mundo empresarial de constantes cambios.

Con este trabajo de investigación, se espera desarrollar el tema de interés de manera clara y justificada para dar respuesta a las preguntas en las que se desea

¹⁶ DINERO. Bodytech, de emprendimiento, a peso pesado de los negocios. [En línea]. 2016. (Recuperado en 29 de agosto de 2017) Disponible en <http://www.dinero.com/edicion-impresa/negocios/articulo/bodytech-y-su-historia-de-exito-empresarial-en-colombia/221471>

indagar y obtener finalmente una solución a la problemática planteada; valorando la factibilidad de las conclusiones obtenidas durante el estudio de investigación y la importancia de los aportes al conocimiento de aspectos de la realidad.

1. OBJETIVOS

1.1 OBJETIVO GENERAL

Establecer los perfiles de trabajador eficaz, intraemprendedor, emprendedor y emprendedor empresario, de acuerdo con las habilidades y competencias de los estudiantes de Tecnología Empresarial de la UIS sede Bucaramanga.

1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Elaborar un marco teórico sobre los perfiles de trabajador eficaz, intraemprendedor, emprendedor y emprendedor empresario.
- Construir la metodología para realizar la caracterización del perfil emprendedor de los estudiantes de Tecnología Empresarial de la sede Bucaramanga.
- Diseñar el cuestionario para recopilar la información que permita definir el perfil emprendedor de los estudiantes de Tecnología Empresarial de la sede Bucaramanga.
- Caracterizar el perfil emprendedor de los estudiantes de Tecnología Empresarial, estableciendo sus competencias y habilidades empresariales a partir de diez competencias del ser.

2. MARCO TEORICO

En los últimos años el emprender es un tema de gran interés. La caracterización de perfiles en diferentes ámbitos pareciera un tema de moda, se puede asociar el concepto con competencias, ya que estas se relacionan con aquellas variables que explican el desempeño de la persona en determinado contexto laboral. Según decía David McClelland¹⁷ “desempeñar bien el trabajo depende más de las características propias de la persona—sus competencias—que de sus conocimientos, currículum, experiencia y habilidades”, este concepto fue adoptado por los departamentos de recursos humanos como forma de añadir valor a la empresa desde 1975.

McClelland a su vez en 1962 da origen a la “Teoría de la necesidad”¹⁸, donde refiere que los factores que motivan al ser humano son grupales y culturales y cita 3 factores que controlan el comportamiento y que la necesidad es la que lleva a las personas a encaminarse por determinado perfil.

- Realización o Logro: Es el esfuerzo por sobresalir, la lucha por el éxito.
- Necesidad de Afiliación: Búsqueda de buenas relaciones interpersonales.
- Necesidad de poder: son las personas que les gusta estar a cargo como responsables.

David McClelland asegura que todos tienen las 3 necesidades mencionadas, estas se desarrollan de acuerdo al entorno, cultura y hábitos de cada ser humano.

¹⁷ David McClelland, Psicólogo estadounidense, se destacó por su labor en la teoría de la necesidad – Nace 20 de Mayo de 19174 y fallece 27 de Marzo de 1998, obtuvo premios en USA y Canadá.

¹⁸ EMPRESARIO, Teoría de David McClelland. [En línea]. (Recuperado en 26 de Octubre de 2017) Disponible en <https://empresario.wikispaces.com/Teor%C3%ADa+de+David+McClelland>.

2.1 LOS PERFILES

El perfil que tiene una persona trabajadora con respecto a emprender es a través de su experiencia laboral previa, el rol familiar y la percepción del riesgo. Cabe aclarar que emprender es un acto del pensamiento planificado y concebido para ser accionado hacia objetivos claros de intencionalidad, es un acto de la acción funcional y creativa de la genialidad humana¹⁹, depende de muchos factores, además de características especiales que los hacen únicos, sin embargo después de haber estudiado lo que plantea el ICESI se plantearon los siguientes perfiles:

2.1.1 Emprendedor: Según las autoras Diana Páez S. y Johana C. García R. en el artículo científico “Acercamiento a las características del universitario emprendedor en la unidad de emprendimiento empresarial de la Universidad Nacional de Colombia”²⁰, plantean que las investigaciones sobre la personalidad emprendedora, apuntan principalmente a descubrir los rasgos y características de personalidad que permitan predecir comportamientos emprendedores²¹, estas características apuntan a 3 situaciones principales:

- La existencia de característica de índoles psicológicas, sociales, hereditarias, ambientales, educacionales, o experimentales que diferencien al emprendedor con éxito de otros grupos humanos.
- De ser así, si es posible que esas características existan previamente al comportamiento emprendedor.
- Determinar la posibilidad de evaluarlas y anticiparlas al proceso de la creación de empresa.

¹⁹ COMUNIDAD EMPRENDEDEDORES. ¿Qué es emprender? Significado y concepto. [En línea]. (Recuperado en 26 de Noviembre de 2017) Disponible en <https://emprende.jimdo.com/inicio/que-es-emprender/>

²⁰ DIANA P. PÁEZ S. / JOHANNA C. GARCÍA R., Acercamiento a las características del universitario emprendedor en la unidad de emprendimiento empresarial de la universidad nacional de Colombia. [En línea]. 2011. (Recuperado en 21 de Octubre de 2017) Disponible en <http://www.scielo.org.co/pdf/ean/n71/n71a05.pdf> = 69

²¹ Según Hornaday Uriarte y Martín (2007, p.1).

Además se puede establecer que el emprendimiento está asociado a nuevas y mejores maneras de resolver necesidades en el contexto empresarial y al desarrollo de nuevos productos y servicios.

2.1.2 Emprendedor empresario: Es un gestor. Según refiere Francisco Javier Santos Cumplido²², el papel que se atribuye al empresario en el desarrollo económico desde enfoques distintos al estrictamente económico es muy relevante, y aquí es donde entran los aportes de Max Weber²³ y Werner Sombart²⁴, ellos consideran que el empresario es el auténtico impulsor del capitalismo moderno.

Weber se centra fundamentalmente en el factor religioso para explicar el comportamiento de los empresarios y por otra parte Sombart, amplía el enfoque al no hablar únicamente del factor religioso en su influencia sobre el comportamiento de los empresarios, sino a su vez de otros factores adicionales, como sus cualidades y los tipos de empresarios que puede haber²⁵.

A su vez Alberto Bucardo Castro, María Luisa Saavedra García y María Elena Camarena Adame refieren en un artículo para ELSEVIER²⁶, que emprendedor y empresario no son lo mismo aunque muchos utilizan el termino como sinónimo, ya que este último invierte en la empresa capital propio o ajeno y la dirige con la finalidad de obtener un rendimiento, la encamina de acuerdo con los factores internos y externos que le son inherentes, intentando alcanzar el éxito a través de

²² SANTOS CUMPLIDO, Francisco Javier Revista de Humanidades No.10, 1999, P. 209-224.

²³ MAXIMILIAN KARL EMIL WEBER, fue un filósofo, economista, jurista, historiador, politólogo y sociólogo alemán, considerado uno de los fundadores del estudio moderno de la sociología y la administración pública, con un marcado sentido anti positivista. Nace el 21 de abril de 1864 en Alemania y Fallece el 14 de junio de 1920.

²⁴WERNER SOMBART, fue un economista y sociólogo alemán, considerado el líder de la "joven escuela histórica" y es uno de los investigadores y pensadores de ciencias sociales más connotados del primer cuarto del siglo XX europeo. Nace el 19 de enero de 1863 en Alemania y fallece el 18 de mayo de 1941.

²⁵SANTOS CUMPLIDO. Francisco Javier, El empresario y el espíritu del capitalismo en la obra de M. weber y W.sombart: un enfoque histórico- sociológico. Disponible en Revista de Humanidades, N° 10, 1999, P. 209-224.

²⁶ BUCARDO CASTRO, Alberto; SAAVEDRA GARCÍA, María Luisa y CAMARENA ADAME, María Helena. Hacia una comprensión de los conceptos de emprendedores y empresarios. ELSIEVER. 2015. (Recuperado en 28 de octubre de 2017) Disponible en www.elsevier.es/sumanegocios

ella. Es importante aclarar que existen 3 tipos de empresarios como lo refieren en economias.com²⁷ el solista, el socio clave y inventor/investigador.

2.1.3 Intraemprendedor: Richard Branson²⁸ “un intraemprendedor es el encargado de la innovación, de encontrar formas diferentes de resolver áreas de oportunidad, de llevar los proyectos nuevos y complejos dentro de una organización”²⁹. Se trata de una figura que está adoptando gran relevancia en el ámbito empresarial, donde cada vez está más valorada la creatividad, innovación y capacidad resolutive a la hora de realizar proyectos. El trabajador Intraemprendedor cuenta con las mismas cualidades que tiene un trabajador emprendedor, pero la diferencia radica en que el desarrollo de sus planes van de la mano de la empresa para la que laboran, esto los convierte en trabajadores no autónomos e independientes; el actual mundo cambiante empuja a las organizaciones a adquirir esta nueva filosofía de trabajo, y a invertir en proyectos internos para mantenerse en pie.³⁰

2.1.4 Trabajador eficaz: Es el empleado que consigue los resultados esperados de forma satisfactoria independientemente de los recursos utilizados, es aquel que se le asigna una responsabilidad y la cumple siguiendo el lineamiento establecido, podría llegar a ser un intraemprendedor en potencia, está satisfecho en su zona de confort, lo que quiere decir que se sienten cómodos, no necesitan cambiar o mejorar.³¹

²⁷ECONOMIA. Tipos de empresarios. [En línea]. (Recuperado en 01 de Mayo de 2018) Disponible en <http://economias.com/tag/empresarios>

²⁸ BRANSON, Richard es un magnate de negocios inglés; conocido por su marca Virgin, con más de 360 empresas que forman Virgin Group. Nace el 18 de julio de 1950 (edad 67), Londres, Reino Unido Patrimonio neto: 5,1 miles de millones USD (2017) Forbes.

²⁹ Según Emprende Pyme.net en palabras de Richard Branson.

³⁰ EMPRENDE PYME. NET. ¿Qué es un intraemprendedor? [En línea]. (Recuperado en 01 de septiembre de 2017) Disponible en <https://www.emprendepyme.net/que-es-un-intraemprendedor.html>

³¹ FLORES MIRAVALLS, Anna; SANCHEZ VALERO, Johan; SANCO GIL, Juana María. Salir de la zona de confort. Dilemas y desafíos. [En línea]. (Recuperado en 01 de Mayo de 2018) Disponible en https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/660088/2014_23_15.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Según el periódico semanal de Houston La Voz, las características de los empleados eficaces es que tienen una inteligencia y pensamiento creativo, la comunicación es un proceso bidireccional, poseen habilidades interpersonales marcadas y ética que cubre características como la honestidad, la fiabilidad y la integridad³²

Cada uno de estos perfiles se diferencian por desarrollo de las competencias del saber, en las organizaciones se escucha una frase “Las personas son nuestro activo más importante” y es verdad, pues cada persona orientada hacia cualquiera de los perfiles son las que hacen crecer o decrecer una organización.

2.2 LAS COMPETENCIAS

Las competencias de los tres saberes se clasifican en: saber de conocimientos, saber hacer de habilidades y saber ser de actitud. Según el Dr. Arturo Pinto Guevara y la Soc. Paola Faúndez Espinoza, estos criterios de formación dan un enfoque didáctico evaluativo para evidenciar competencias.³³

Además en la actualidad se ha visto una incidencia en el saber ser, es decir en la actitud, que es una parte fundamental del ser humano más que el conocimiento y las habilidades, pues de este primero se desprenden los otros.

Basados en la importancia del saber ser, y apoyados en la profesional en psicología, Olga Yabur Abreo, de la empresa Estoy Bien, se seleccionó las diez competencias más relevantes del ser en cuanto a actitud para la caracterización del perfil emprendedor, estas son:

³² LAWRENCE, George J.D.; traducido por PIÑA, Betty. Características de los Empleados Eficientes. [En línea]. (Recuperado en 20 de Noviembre de 2017) Disponible en <https://pyme.lavoztx.com/caractersticas-de-los-empleados-eficientes-10060.html>

³³ DR. ARTURO PINTO GUEVARA / SOC. PAOLA FAÚNDEZ ESPINOZA. Criterios de Formación: enfoque didáctico evaluativo para evidenciar competencias. Universidad de Playa Ancha (Chile). [En línea]. (Recuperado en 20 de Noviembre de 2017) Disponible en <http://www.upla.cl/innovacioncurricular/wp-content/uploads/2012/06/Criterios-de-Formaci%C3%B3n-enfoque-did%C3%A1ctico-evaluativo-para-evidenciar-competencias.pdf>.

2.2.1 Creatividad: Según el profesor Jean Piaget psicólogo y pedagogo suizo, afirmaba que la infancia es la fase creadora por excelencia, por tanto decía “el ideal que personalmente trato de alcanzar es seguir siendo niño hasta el fin”³⁴ y lo consiguió pues escribió desde sus 11 años hasta su muerte a los 84 años, gracias a su espíritu de niño.

En un proyecto de la Universidad Complutense de España en 2004, se estudiaron 24 autores que hablan sobre la creatividad, según la estudiante del proyecto Teresa Huidobro Salas bajo la dirección del Dr. Javier González Marqués, se hace necesario obtener una definición clara de creatividad citando varias características de esta personalidad, aquí concluyen luego de estudiar a los autores, que existen atributos en común mencionados, algunos de ellos son: agudeza en la percepción visual, apertura a la experiencia, autoconfianza, capacidad de concentración, curiosidad, disciplina de trabajo, entre otros³⁵.

2.2.2 Confianza en sí mismo: Delia Steinberg Guzmán refiere en la escuela de filosofía de Nueva Acrópolis, que la confianza en sí mismo surge cuando se sabe que para lograr una cosa, hacen falta muchos pasos encaminados con perseverancia en el mismo sentido, que es necesario aclarar las propias ideas y sentimientos, aunque para ello haya que enfrentar el amargo trago de reconocerse a sí mismo tal y como se es en este momento, no hay perfección, pero hay la capacidad de concebir lo que es la perfección y que se dispone de fuentes enormes de energía que no se saben utilizar, bien porque se desconocen, porque no se cree en ellas o porque no se saben aplicar³⁶

³⁴ DEL VAL, Juan. Jean Piaget, La obsesión por la creatividad. [Base de datos en línea].Septiembre 18 de 1980. El País. (Recuperado en 20 de Noviembre de 2017) Disponible en https://elpais.com/diario/1980/09/18/sociedad/338076007_850215.html

³⁵ HUIDOBRO SALAS, Teresa; DR.GONZALEZ MARQUEZ, Javier. Una definición de la creatividad a través del estudio de 24 autores seleccionados memoria para optar al grado de doctor. [En línea]. 2004. (Recuperado en 20 de Noviembre de 2017) Disponible en <http://eprints.ucm.es/4571/1/T25705.pdf> = 295

³⁶ STEINBERG GUZMAN, Delia. La Confianza en sí Mismo. [En línea] (Recuperado en 20 de Noviembre de 2017) Disponible en <http://filosofia.nueva-acropolis.es/2012/la-confianza-en-uno-mismo/>

2.2.3 Perseverancia: Según el teólogo Antonio Ruiz Retegui, en el sentido de la perseverancia, la naturaleza individual de la persona ha de ser tenida en cuenta como factor decisivo. Por eso en muchos casos ha de contar el deber de mantener la propia identidad, en el sentido de proyecto vital, también ante las personas más próximas y queridas: hay ocasiones en que un proyecto puede plantearse como sacrificios personales muy grandes y no puede interferir ente la meta propuesta, claro esta no es pasar por encima del otro³⁷

2.2.4 Manejo del riesgo: Es un enfoque estructurado para manejar la incertidumbre relativa a una amenaza, a través de una secuencia de actividades humanas que incluyen evaluación de riesgo, estrategias de desarrollo para manejarlo y mitigación del riesgo utilizando recursos gerenciales. Las estrategias incluyen transferir el riesgo a otra parte, evadir el riesgo, reducir los efectos negativos del riesgo y aceptar algunas o todas las consecuencias de un riesgo particular.³⁸

2.2.5 Liderazgo: Según Gibb: “El liderazgo se da en grupos cuyos miembros satisfacen las necesidades individuales gracias a la interacción con otros”. “Líderes en un grupo son aquellas personas a quienes se las percibe más frecuentemente desempeñando papeles o funciones que impulsan o controlan el comportamiento de otros hacia el objetivo del grupo”.³⁹

2.2.6 Resiliencia: Capacidad humana universal para hacer frente a las adversidades de la vida, superarlas o incluso ser transformado por ellas. La

³⁷RUIZ RETEGUI, Antonio. Teólogo, sacerdote numerario del Opus dei. El Sentido de la Perseverancia. [En línea] (Recuperado en 20 de Noviembre de 2017) Disponible en http://www.opuslibros.org/libros/Teologal/capitulo_11.htm

³⁸ WIKIPEDIA. Gestión de riesgos. [En línea]. (Recuperado en 21 de Noviembre de 2017) Disponible en https://es.wikipedia.org/wiki/Gesti%C3%B3n_de_riesgos

³⁹ SLIDESHARE. Motivación y liderazgo. [En línea]. (Recuperado en 21 de Noviembre de 2017) Disponible en <https://es.slideshare.net/profeticismi/buenomotivacionyliderazgo>

resiliencia es parte del proceso evolutivo y debe ser promovido desde la niñez (Grotberg, 1995).⁴⁰

2.2.7 Motivación al logro: Es la motivación que tiene cada individuo a lograr sus metas para así ser una persona talentosa y por lo general no suelen desistir bajo ninguna circunstancia y eso le ayuda, ya que intentarían una y otra vez hasta lograrlo. Según McClelland: La persona con necesidad de logro se encuentra motivada por llevar a cabo algo difícil, alcanzar algo realmente difícil mediante el reto y desafío de sus propias metas y con ello avanzar en el trabajo. Hay una fuerte necesidad de retroalimentarse de su logro y progreso y una necesidad por sentirse dotado, realizado, gratificado y con talento.⁴¹

2.2.8 Trabajo en equipo: Se denomina trabajo en equipo a la mutua colaboración de personas a fin de alcanzar la consecución de un resultado determinado. Según Katzenbach y Smith.: “Número reducido de personas con capacidades complementarias, comprometidas con un propósito, un objetivo de trabajo y un planeamiento comunes y con responsabilidad mutua compartida”.⁴²

2.2.9 Determinación: Se refiere a cuando una persona tiene la cualidad de ser determinada, es cuando esta persona establece definiciones, limitaciones y conceptos en su vida por los cuales se dirige, y estos elementos forman parte de decisiones que ya esta persona ha tomado, y estas decisiones son invariables e irrevocables. Una vez que toma estas decisiones ya no vuelve a reflexionar en este tema porque ya está decidido y no quieres cambiar de posición.⁴³

⁴⁰ AVIZORA. Concepto de resiliencia. [En línea]. (Recuperado en 21 de noviembre de 2017) Disponible en http://www.avizora.com/publicaciones/psicologia/textos/0061_resiliencia_concepto.htm

⁴¹ SLIDESHARE. Motivación al logro. [En línea]. (Recuperado en 21 de noviembre de 2017) Disponible en <https://es.slideshare.net/manuelalfonzo/motivacion-al-logro-8462253>

⁴² GESTIOPOLIS. Teoría del trabajo en equipo. [En línea]. (Recuperado en 21 de noviembre de 2017) Disponible en <https://www.gestiopolis.com/teoria-del-trabajo-en-equipo/>

⁴³ ECURED. Determinación. [En línea]. (Recuperado en 21 de noviembre de 2017) Disponible en <https://www.ecured.cu/Determinaci%C3%B3n>

2.2.10. Innovación: Es la capacidad para modificar las cosas, incluso partiendo de formas o situaciones no pensadas con anterioridad. Implica idear soluciones nuevas y diferentes ante problemas o situaciones requeridas.⁴⁴

⁴⁴ RAMONCHAUX. Innovación. [En línea]. (Recuperado en 20 de noviembre de 2017) Disponible en <https://ramonchaux.wixsite.com/competencias/innovacion>

3. ANTECEDENTES

La Universidad Industrial de Santander y el Instituto de Proyección Regional y Educación a Distancia, han realizado un gran esfuerzo para promover el emprendimiento en los estudiantes de Tecnología Empresarial al desarrollar un aprendizaje basado en proyectos y al realizar el Evento Académico y Científico Emprendedores del IPRED – UIS a través del cual, los estudiantes dan a conocer sus ideas emprendedoras al público en general.

Un primer trabajo corresponde a la investigación realizada por los estudiantes María Isabel Velandia y Oscar Manuel Rodríguez Archila en su trabajo de grado titulado “Perfil emprendedor de los estudiantes de VI nivel del programa Tecnología Empresarial participantes del Evento Académico y Científico Emprendedores del IPRED – UIS” año 2017, en la pregunta “¿Cuáles son los miedos o motivos por los cuales no están interesados en emprender? Un 24% de los estudiantes encuestados dicen que no desarrollan su idea emprendedora en la vida real porque solo plantearon su propuesta como un requisito de grado, se puede evidenciar que no hay un interés en emprender en algunos estudiantes y que tienen otro perfil.⁴⁵

Un segundo trabajo es un artículo científico de las psicólogas Diana P. Páez S. y Johana C. García R.⁴⁶ Es un proceso de investigación que busca indagar sobre características de personalidad que posiblemente harían parte del perfil de un emprendedor, basados en diferentes competencias del ser. Para la realización se apoyaron en el instrumento escala de Likert con cuatro opciones de respuesta y fue aplicado a una muestra de 376 participantes, 61% hombres y 39% mujeres.

⁴⁵ RODRIGUEZ ARCHILA, Oscar Manuel; VELANDIA, María Isabel. Trabajo de Investigación Perfil emprendedor de los estudiantes de VI nivel del programa Tecnología Empresarial, participantes del Evento Académico y Científico Emprendedores del IPRED. [En línea]. Bucaramanga. Universidad Industrial de Santander. 2017. (Recuperado en 10 de Septiembre de 2017). Disponible en <http://tangara.uis.edu.co/biblioweb/tesis/2017/166175.pdf>. = 78.

⁴⁶ PAEZ S. Diana p.; GARCIA R. Johana c. Acercamiento a las características del universitario emprendedor en la unidad de emprendimiento empresarial de la Universidad de Colombia. [En línea]. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia. 2011. (Recuperado en 29 de Abril de 2018). Disponible en <http://www.scielo.org.co/pdf/ean/n71/n71a05.pdf>. = 69.

Dicha investigación demostró que el emprendimiento está asociado por excelencia a nuevas y mejores maneras de resolver necesidades en el contexto empresarial y al desarrollo de nuevos productos y servicios y además evidencia la confiabilidad del instrumento aplicado, dado a que es una investigación que responde a una necesidad de la unidad de emprendimiento y de encontrar características que permitan descubrir el potencial emprendedor de los usuarios, corroboro la necesidad de fortalecer esfuerzos en este tipo de trabajos.

Este artículo se relaciona con la investigación planteada, ya que muestra el interés por investigar sobre la educación del emprendimiento desde el punto de vista de estudiantes que laboran.

Un tercer trabajo de Laura Fandiño Padilla y María Cristina Bolívar Abello en 2009,⁴⁷ trata de una investigación realizada para estudiar el impacto que ha tenido el área de emprendimiento en los estudiantes de Administración de Empresas de la Universidad Pontificia Javeriana, donde se utilizó la técnica de encuesta a 53 estudiantes.

Este trabajo evidencia que el emprendimiento es más difícil de llevar a cabo y requiere de reforzar habilidades que lo impulsen a conseguirlo. El trabajo se relaciona con la investigación aquí planteada, ya que aborda el emprendimiento empresarial de estudiantes y el interés de la institución educativa por apoyar y reforzar sus habilidades.

Un cuarto trabajo corresponde a Juan Antonio Moriano León, Francisco José Palací Descals y José Francisco Morales Domínguez,⁴⁸ en este trabajo analizan

⁴⁷ FANDIÑO PADILLA, Laura; BOLÍVAR BELLO María Cristina. Evaluación del impacto del emprendimiento empresarial en los estudiantes de la carrera de administración de empresas de la pontificia universidad javeriana y estudio de los factores de éxito de sus empresas creadas a partir de los talleres de grado. [En línea]. Bogotá: Pontificia Universidad Javeriana. 2008. (Recuperado en 29 de Abril de 2018). Disponible en <http://www.javeriana.edu.co/biblos/tesis/economia/tesis32.pdf>. = 116.

⁴⁸ MORIANO LEON, Juan Antonio; PALACÍ DESCALS, Francisco José; MORALES DOMINGUEZ, José Francisco. El perfil psicosocial del emprendedor universitario. [En línea]. España. (Recuperado el 30 de Abril de 2018). Disponible en <http://www.redalyc.org/pdf/2313/231317045004.pdf>

las variables psicosociales que permiten elaborar el perfil del emprendedor universitario en España. Clasificaron las variables psicosociales en tres espacios: familiar, socio laboral y personal. En la investigación participaron 601 estudiantes universitarios y como instrumento manejaron un cuestionario.

Este trabajo se relaciona con la investigación en curso, ya que trata sobre el emprendimiento entre los estudiantes, solo que lo relacionan desde el punto de vista psicosocial.

4.METODOLOGIA DE LA INVESTIGACIÓN

El emprendimiento desde cualquier ángulo observado, se convierte en un campo de investigación, es por esto que a través de este estudio de perfiles, se identificó mediante el análisis de las encuestas la necesidad que tiene cada individuo frente a lo que en verdad le apasiona.

El perfil del estudiante se logró identificar por medio de una metodología de investigación cuantitativa de tipo descriptivo con información de fuente primaria a partir de la aplicación de encuestas y características de cada perfil, dicha encuesta fue aplicada a una muestra que estuvo sujeta a la cantidad de estudiantes que asistieron a las tutorías presenciales y de los estudiantes que respondieron la encuesta de manera virtual.

Se realizó como primera medida, una prueba piloto con la aplicación de una encuesta en el encuentro de emprendedores UIS, el cual es un espacio de reflexión, actualización y motivación hacia el desarrollo de habilidades emprendedoras en la comunidad. Se desempeñó un papel de apoyo a la tutora del IPRED, Luz Helena Villamizar Cáceres participante de la V versión del evento el día 7 de octubre del año 2017, quien abordó el tema reconoce tu perfil emprendedor con una conferencia-taller.

Las encuestas se realizaron presencialmente en cada uno de los salones de los estudiantes y con el apoyo de la coordinación académica de Gestión Empresarial y Tecnología Empresarial, se enviaron virtualmente a los correos de los estudiantes de 1 a 6 semestres de Tecnología Empresarial que no asisten presencialmente. La encuesta fue de tipo anónima.

La psicóloga Olga Yabur Abreo de la empresa K-estoy Bien, planteo algunas de las preguntas de la encuesta y se le anexo a cada persona la descripción de cada perfil. La persona podría mirar y sentirse identificado con los perfiles descritos en el anexo A, y en las competencias se planteó que cada persona se calificara como se sentía con referencia a cada una de ellas, siendo esto una

investigación cuantitativa se le solicito a los estudiantes que hicieran una auto introspección.

El total de la población del programa académico de Tecnología Empresarial es de 310 estudiantes y la muestra fue de 198 estudiantes. La ingeniera Margarita Rodríguez Villabona coordinadora del programa, fue la persona que colaboro con la siguiente información:

| | |
|--------------|------------------|
| I Semestre | : 70 estudiantes |
| II Semestre | : 43 estudiantes |
| III Semestre | : 56 estudiantes |
| IV Semestre | : 54 estudiantes |
| V Semestre | : 52 estudiantes |
| VI Semestre | : 35 estudiantes |

La ingeniera Margarita gestiono con los diferentes tutores de los estudiantes de Tecnología Empresarial, el permiso para poder realizar las encuestas durante la jornada académica y también se encargó de enviar por correo electrónico la encuesta a todos los estudiantes del programa. En total se realizaron encuestas físicas 176 y encuestas virtuales 22.

Para la tabulación de la información recolectada, se creó una base de datos en Microsoft Excel teniendo en cuenta que este programa está especialmente diseñado para crear, administrar y presentar información en formato tabular.

5. ANALISIS DE RESULTADOS

Se realizó el procesamiento de datos y con base a los datos obtenidos luego de la aplicación del instrumento de investigación se tabularon las veintiún (21) preguntas contempladas a los ciento noventa y ocho (198) estudiantes del programa de Tecnología Empresarial sede Bucaramanga.

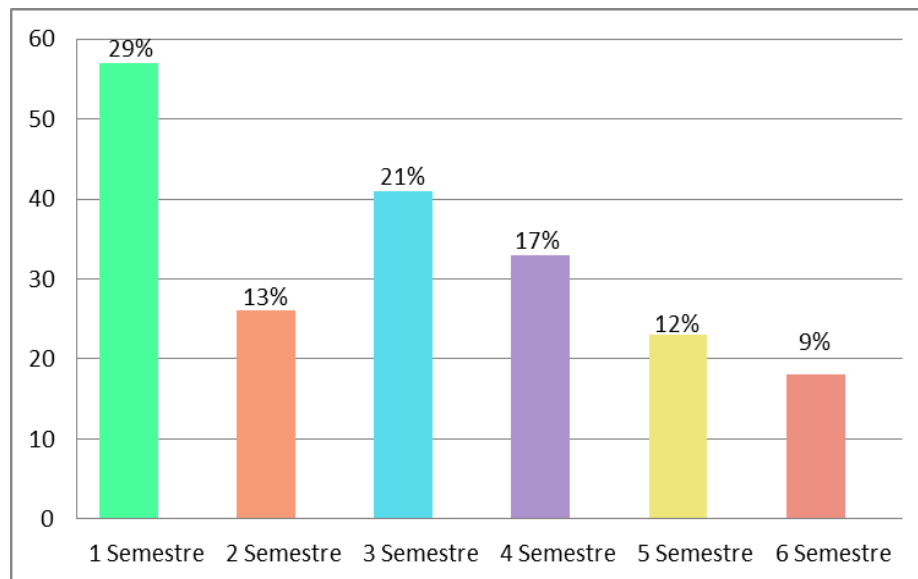
5.1 ANALISIS DE PERFIL PSICOSOCIAL DE LOS ESTUDIANTES

Pregunta 1. Semestre que cursa

Tabla 1. Semestre que cursa

| VARIABLE | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|--------------|------------|-------------|
| 1 | 57 | 29% |
| 2 | 26 | 13% |
| 3 | 41 | 21% |
| 4 | 33 | 17% |
| 5 | 23 | 12% |
| 6 | 18 | 9% |
| Total | 198 | 100% |

Figura 1. Semestre que cursa



Un 29% de la muestra tomada de los estudiantes de Tecnología Empresarial sede Bucaramanga, pertenecen a primer semestre, siendo este semestre donde más se concentró la cantidad de estudiantes que contestaron la encuesta. Un 21% pertenecen a tercer semestre y un 17% a cuarto semestre. El resto de porcentajes

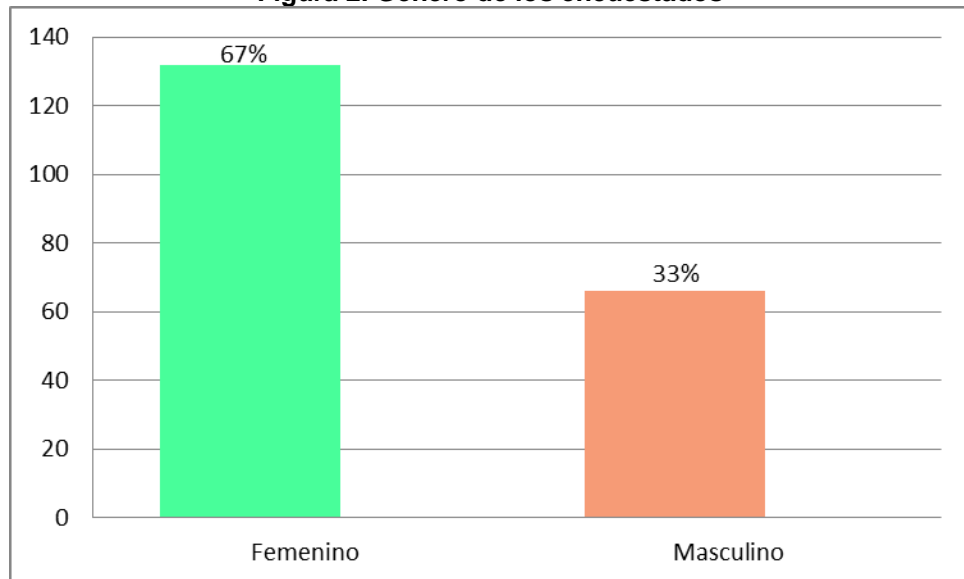
se distribuyen en los semestres de segundo, quinto y sexto. Es importante resaltar que el semestre con más porcentaje es donde más estudiantes hay matriculados según la información suministrada por el IPRED.

Pregunta 2. Género

Tabla 2. Género de los encuestados

| VARIABLE | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|--------------|------------|-------------|
| Femenino | 132 | 67% |
| Masculino | 66 | 33% |
| Total | 198 | 100% |

Figura 2. Genero de los encuestados



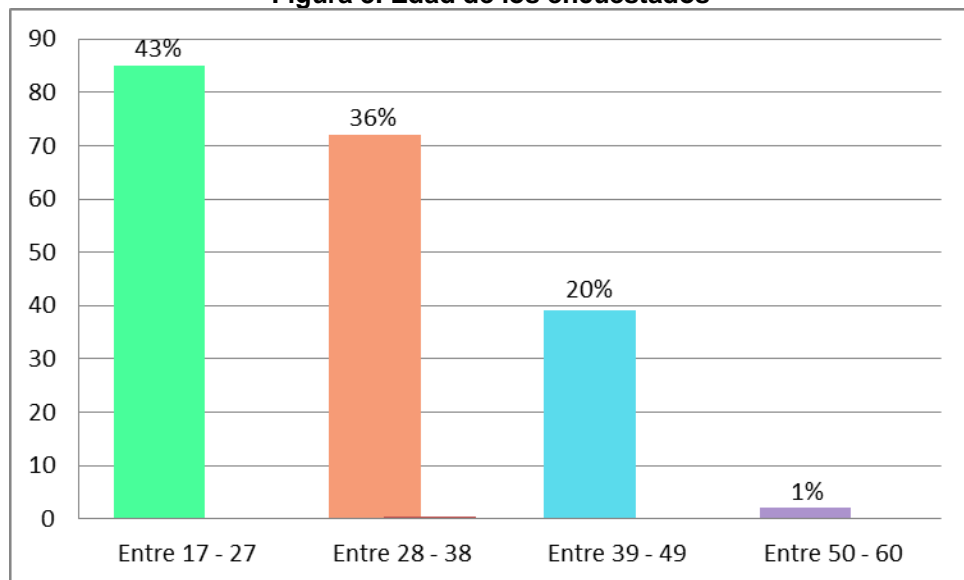
Un 67% de los estudiantes encuestados de Tecnología Empresarial sede Bucaramanga, son mujeres y un 33% son hombres. Se puede decir que hay dos (2) mujeres participantes por cada hombre en la muestra tomada de los estudiantes de Tecnología Empresarial sede Bucaramanga.

Pregunta 3. Edad

Tabla 3. Edad de los encuestados

| VARIABLE | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|---------------|------------|-------------|
| Entre 17 - 27 | 85 | 43% |
| Entre 28 - 38 | 72 | 36% |
| Entre 39 - 49 | 39 | 20% |
| Entre 50 - 60 | 2 | 1% |
| Total | 198 | 100% |

Figura 3. Edad de los encuestados



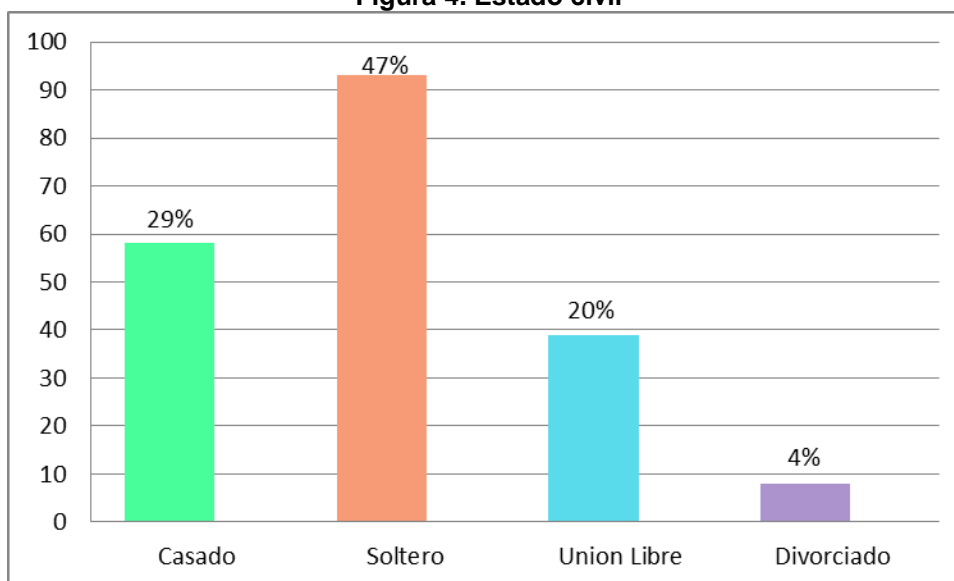
De los estudiantes encuestados de Tecnología Empresarial sede Bucaramanga, se encuentra que el 43% de ellos en su mayoría están entre el rango de 17 a 27 años, seguidos por las edades entre 28 y 38 años representados en un 36%, el 20% están en edades entre 39 y 49 años y un 1% entre 50 y 60 años. Esto indica que hay una gran cantidad de estudiantes jóvenes cursando esta carrera. La edad mínima de los encuestas es de 18 años y la edad máxima de 51 años.

Pregunta 4. Estado civil

Tabla 4. Estado civil

| VARIABLE | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|-------------|------------|------------|
| Casado | 58 | 29% |
| Soltero | 93 | 47% |
| Unión Libre | 39 | 20% |
| Divorciado | 8 | 4% |
| Total | 198 | 100% |

Figura 4. Estado civil



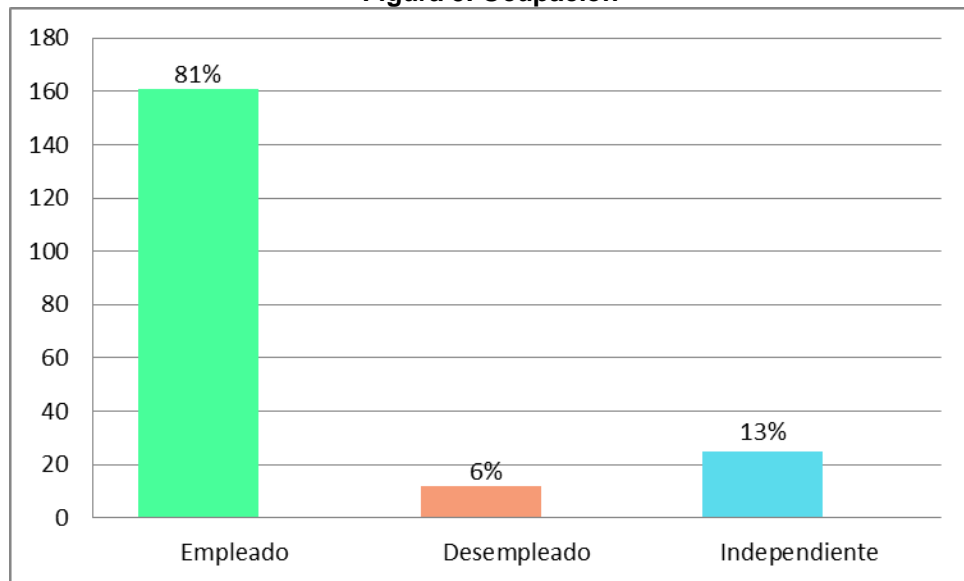
Se observa que el estado civil que predomina en los estudiantes de Tecnología Empresarial sede Bucaramanga, es el soltero con un 47% y solamente los casados abarcan el 29%, seguidos de la unión libre representada en un 20% y solo el 4% de los encuestados son divorciados.

Pregunta 5. Ocupación

Tabla 5. Ocupación

| VARIABLE | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|---------------|------------|------------|
| Empleado | 161 | 81% |
| Desempleado | 12 | 6% |
| Independiente | 25 | 13% |
| Otro | 0 | 0% |
| Total | 198 | 100% |

Figura 5. Ocupación



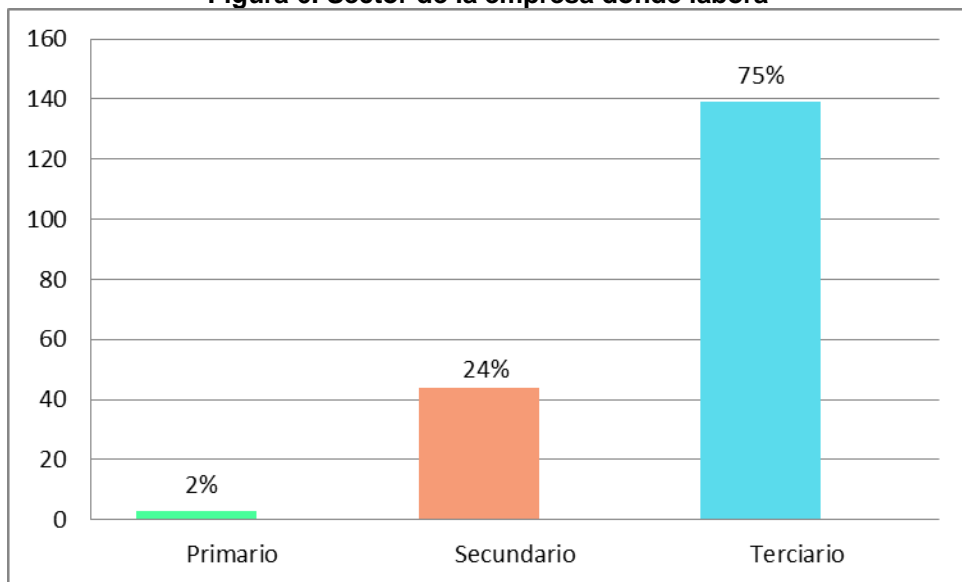
Un 81% de los estudiantes encuestados de Tecnología Empresarial sede Bucaramanga, son empleados, el otro 13% laboran como independientes y un pequeño porcentaje del 6% está desempleado. Es una ventaja para aquellos estudiantes que estén laborando actualmente mientras estudian, pues los hacen más competentes en los dos campos al poder colocar en práctica los conocimientos adquiridos.

Pregunta 6. Sector de la empresa donde labora

Tabla 6. Sector de la empresa donde labora

| VARIABLE | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|------------|------------|------------|
| Primario | 3 | 2% |
| Secundario | 44 | 24% |
| Terciario | 139 | 75% |
| Total | 186 | 100% |

Figura 6. Sector de la empresa donde labora



El 75% de los estudiantes encuestados de Tecnología Empresarial sede Bucaramanga, laboran en empresas cuyo sector es el terciario o de servicios, ratificando que este sector es el que más genera empleo en Colombia⁴⁹, lo sigue el sector secundario o industrial con un 24% y finaliza el primario o agropecuario abarcando solo el 2% de la población encuestada.

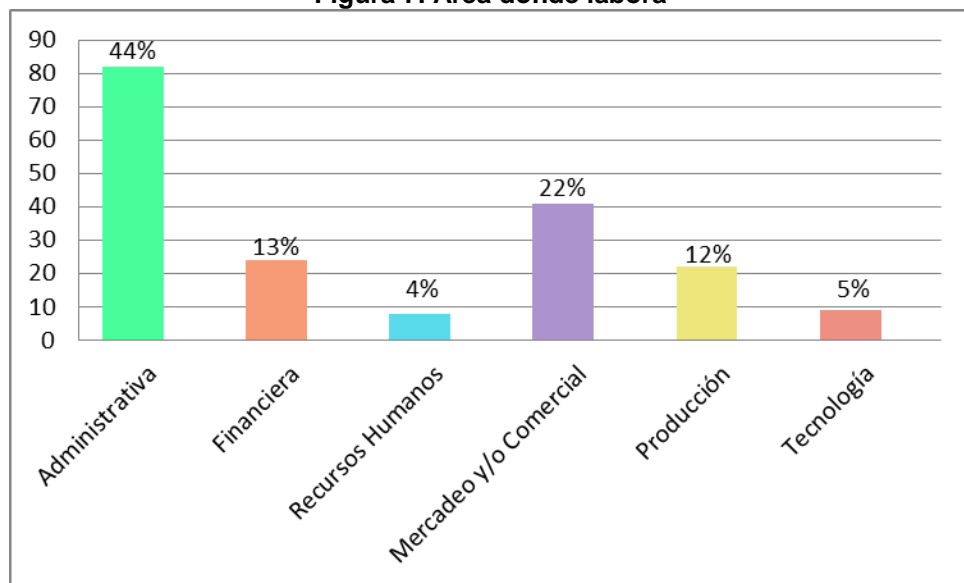
Pregunta 7. Área donde labora

⁴⁹ VEGA LARROTA, Esteban; TORRES, Guillermo. ¿Cómo le irá a la economía Colombiana en 2018? Diciembre 14 de 2017. Revista Dinero. (Recuperado en 24 de Abril de 2018). Disponible en <https://www.dinero.com/edicion-impresa/informe-especial/articulo/panorama-de-la-economia-2018/253345>.

Tabla 7. Área donde labora

| VARIABLE | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|------------------------|------------|------------|
| Administrativa | 82 | 44% |
| Financiera | 24 | 13% |
| Recursos Humanos | 8 | 4% |
| Mercadeo y/o Comercial | 41 | 22% |
| Producción | 22 | 12% |
| Tecnología | 9 | 5% |
| Total | 186 | 100% |

Figura 7. Área donde labora



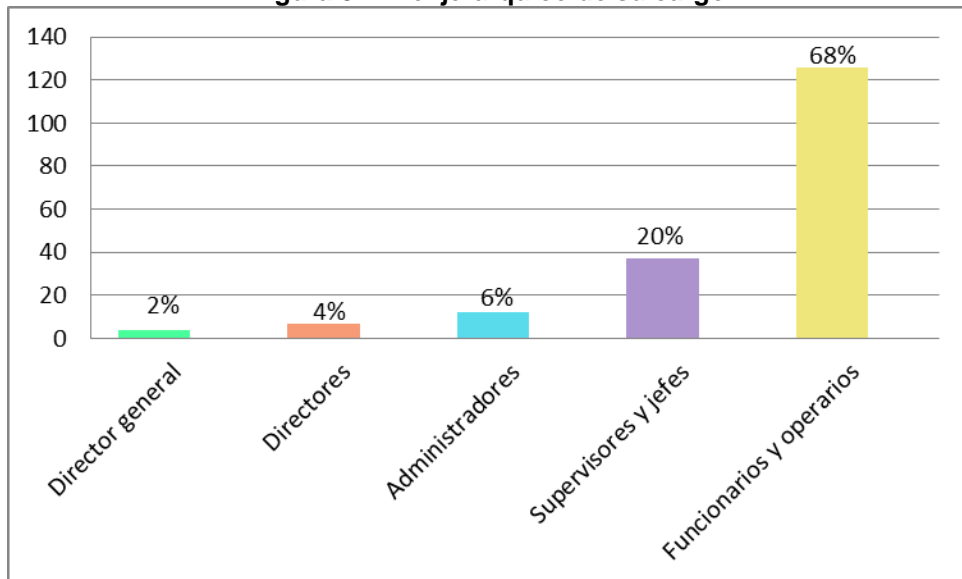
Se puede evidenciar que en relación a la pregunta anterior del área en que labora los estudiantes encuestados de Tecnología Empresarial sede Bucaramanga, el 44% se encuentra en la parte administrativa, el 22% en mercadeo y/o comercial, y financiera un 13%, el restante de los estudiantes encuestados se encuentran ubicados en las áreas de recursos humanos, producción y tecnología que a su vez aportan importante conocimiento.

Pregunta 8. Nivel jerárquico de su cargo

Tabla 8. Nivel jerárquico de su cargo

| VARIABLE | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|--------------------------|------------|------------|
| Director general | 4 | 2% |
| Directores | 7 | 4% |
| Administradores | 12 | 6% |
| Supervisores y jefes | 37 | 20% |
| Funcionarios y operarios | 126 | 68% |
| Total | 186 | 100% |

Figura 8. Nivel jerárquico de su cargo



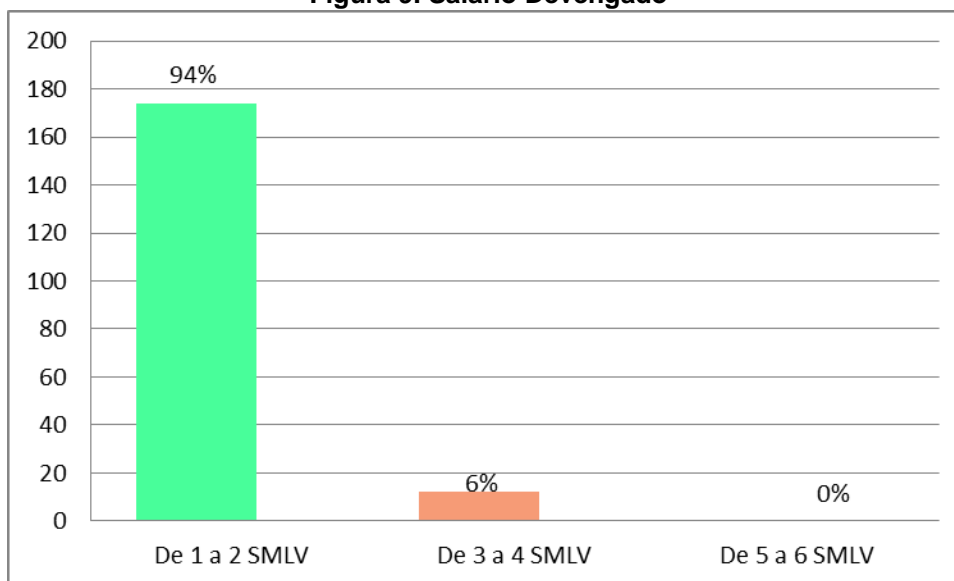
Se observa que los estudiantes encuestados de Tecnología Empresarial sede Bucaramanga, se desempeñan como funcionarios y operarios con un 68%, el 20% ejercen cargos de supervisores y/o jefes y el 12% están entre administradores y directores, esto indica que la posibilidad de estudiar puede permitir alcanzar ascensos en las diferentes empresas donde laboren o en nuevas empresas.

Pregunta 9. Salario devengado

Tabla 9. Salario devengado

| VARIABLE | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|---------------|------------|------------|
| De 1 a 2 SMLV | 174 | 94% |
| De 3 a 4 SMLV | 12 | 6% |
| De 5 a 6 SMLV | 0 | 0% |
| Total | 186 | 100% |

Figura 9. Salario Devengado



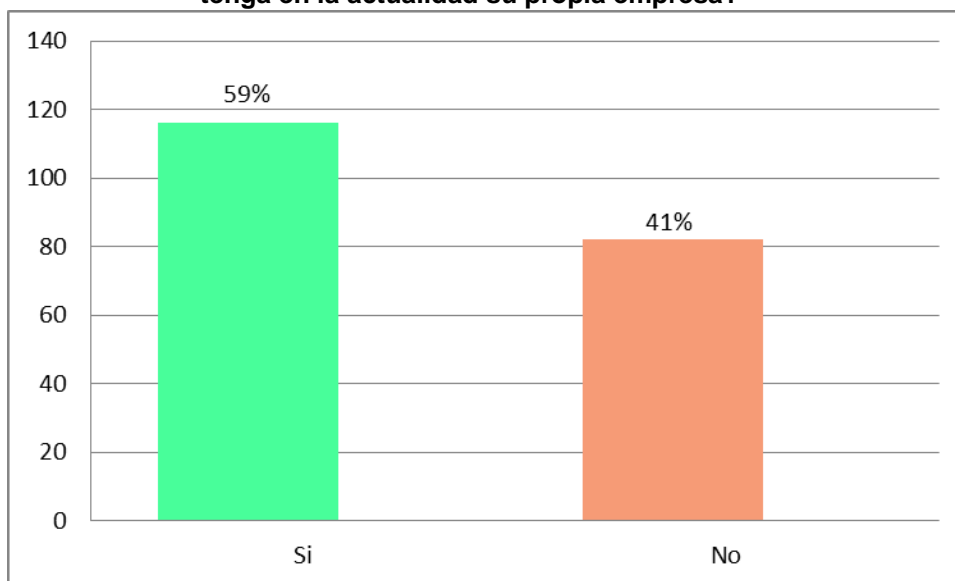
El mayor porcentaje de estudiantes encuestados de Tecnología Empresarial sede Bucaramanga, que laboran devengan entre 1 a 2 salarios mínimos legales vigentes representados en un 94% y solo el 6% logra tener una remuneración mayor a 3 salarios mínimos.

Pregunta 10. ¿Hay alguien en su entorno familiar o círculo de amigos que haya tenido o tenga en la actualidad su propia empresa?

Tabla 10. ¿Hay alguien en su entorno familiar o círculo de amigos que haya tenido o tenga en la actualidad su propia empresa?

| VARIABLE | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|----------|------------|------------|
| Si | 116 | 59% |
| No | 82 | 41% |
| Total | 198 | 100% |

Figura 10. ¿Hay alguien en su entorno familiar o círculo de amigos que haya tenido o tenga en la actualidad su propia empresa?



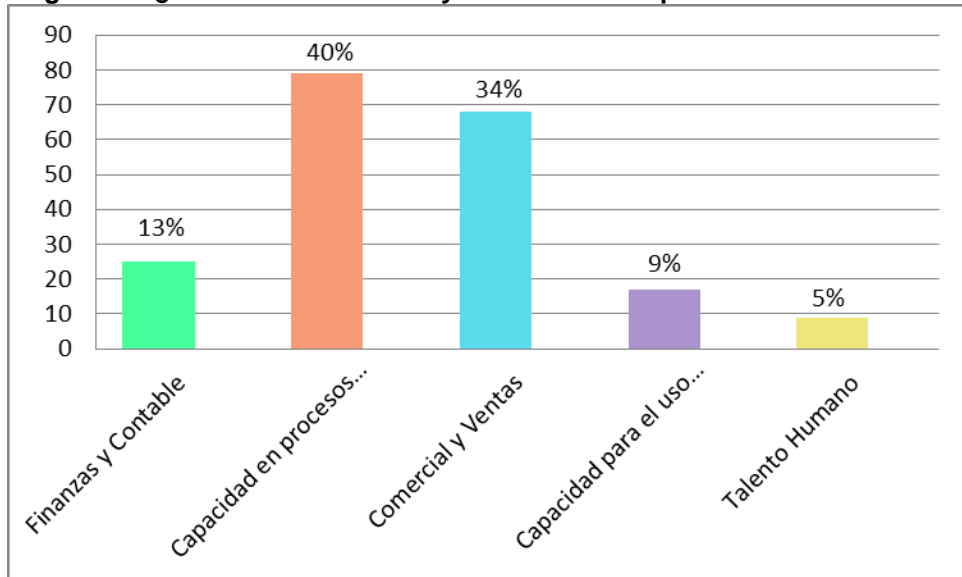
Un 59% de los estudiantes encuestados de Tecnología Empresarial sede Bucaramanga, afirman que conocen en su entorno familiar o de amigos, personas que tienen su propia empresa y el otro 41% refiere no conocer cercanos con empresas propias. Por lo que se puede inferir que hay un gran porcentaje de ejemplos de emprendimiento alrededor de los estudiantes de Tecnología Empresarial de la sede Bucaramanga.

Pregunta 11. ¿Cuál es el área de mayor fortaleza o experiencia actualmente?

Tabla 11. ¿Cuál es el área de mayor fortaleza o experiencia actualmente?

| VARIABLE | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|--|------------|------------|
| Finanzas y Contable | 25 | 13% |
| Capacidad en procesos administrativos. | 79 | 40% |
| Comercial y Ventas | 68 | 34% |
| Capacidad para el uso de herramientas Tecnológicas | 17 | 9% |
| Talento Humano | 9 | 5% |
| Total | 198 | 100% |

Figura 11. ¿Cuál es el área de mayor fortaleza o experiencia actualmente?



Los estudiantes encuestados de Tecnología Empresarial sede Bucaramanga, afirman en un 40% que su mayor fortaleza o experiencia actualmente se inclina hacia la capacidad en procesos administrativos, no muy lejano esta el 34% cuya experiencia es dada en comercial y ventas, y en un menor porcentaje del 13% finanzas y contable. Solo el 9% tiene como fortaleza la capacidad para el uso de herramientas tecnológicas y el 5% talento humano.

5.2 ANALISIS DE COMPETENCIAS

Pregunta 12. Nivel de desarrollo o apropiación de cada una de las siguientes competencias: 1 = Muy bajo, 2 = Bajo, 3 = Medio, 4 =Alto y 5 = Muy alto.

Tabla 12. Competencias

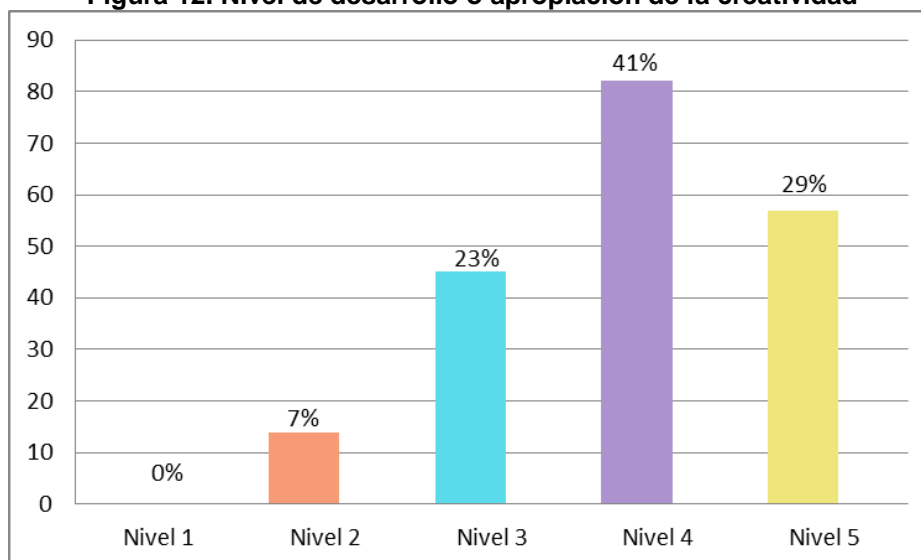
| N. | Competencias |
|-----------|--|
| 1 | Creatividad |
| 2 | Confianza en sí mismo |
| 3 | Perseverancia |
| 4 | Manejo del riesgo |
| 5 | Liderazgo |
| 6 | Resiliencia (Flexibilidad y tolerancia a la frustración) |
| 7 | Automotivación al logro |
| 8 | Trabajo en equipo |
| 9 | Determinación |
| 10 | Innovación |

Pregunta 12.1 Nivel de desarrollo o apropiación de la creatividad

Tabla 13. Nivel de desarrollo o apropiación de la creatividad

| VARIABLE | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|-----------------|-------------------|-------------------|
| Nivel 1 | 0 | 0% |
| Nivel 2 | 14 | 7% |
| Nivel 3 | 45 | 23% |
| Nivel 4 | 82 | 41% |
| Nivel 5 | 57 | 29% |
| Total | 198 | 100% |

Figura 12. Nivel de desarrollo o apropiación de la creatividad



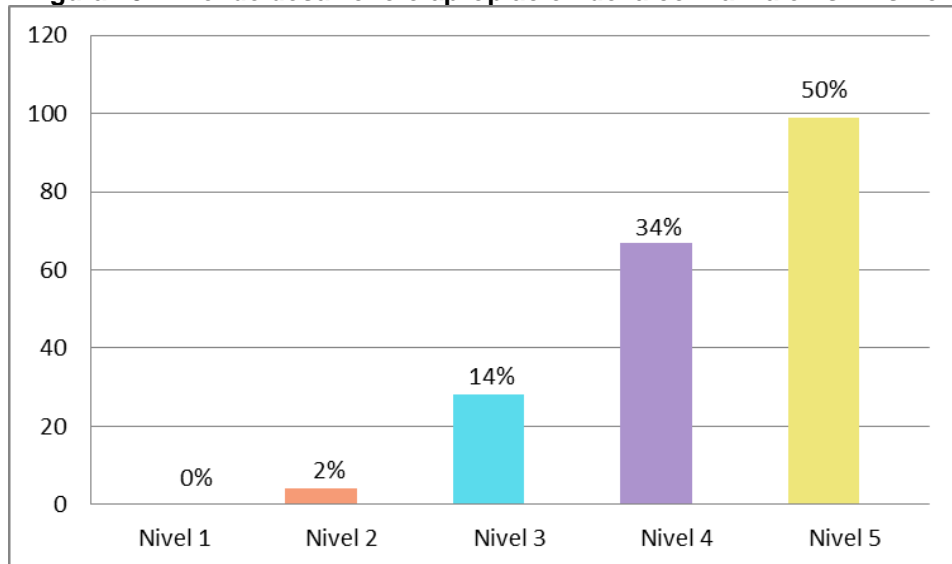
Según los datos obtenidos en la encuesta de los estudiantes de Tecnología Empresarial sede Bucaramanga, dentro del nivel de desarrollo o apropiación de la creatividad, el 41% se califican en un nivel 4, el 29% se califica en nivel 5, el 23% en nivel 3 y culmina el 7% en nivel 2. Lo que demuestra que el nivel que predomina en creatividad en los estudiantes encuestados es alto.

Pregunta 12.2 Nivel de desarrollo o apropiación de la confianza en sí mismo

Tabla 14. Nivel de desarrollo o apropiación de la confianza en sí mismo

| VARIABLE | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|----------|------------|------------|
| Nivel 1 | 0 | 0% |
| Nivel 2 | 4 | 2% |
| Nivel 3 | 28 | 14% |
| Nivel 4 | 67 | 34% |
| Nivel 5 | 99 | 50% |
| Total | 198 | 100% |

Figura 13. Nivel de desarrollo o apropiación de la confianza en sí mismo



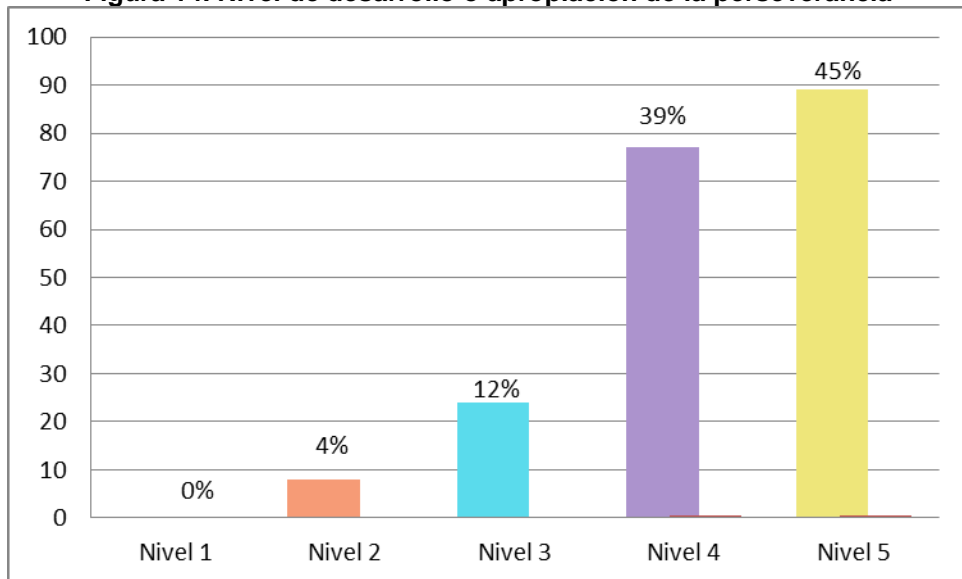
La confianza en sí mismo de los estudiantes encuestados de Tecnología Empresarial sede Bucaramanga, está en un nivel muy alto de las competencias, calificándose sobre nivel 5 un 50%, lo que refleja actitud muy positiva en los estudiantes, en nivel 4 un 34%, nivel 3 un 14% y nivel 2 un 2%.

Pregunta 12.3 Nivel de desarrollo o apropiación de la perseverancia

Tabla 15. Nivel de desarrollo o apropiación de la perseverancia

| VARIABLE | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|----------|------------|------------|
| Nivel 1 | 0 | 0% |
| Nivel 2 | 8 | 4% |
| Nivel 3 | 24 | 12% |
| Nivel 4 | 77 | 39% |
| Nivel 5 | 89 | 45% |
| Total | 198 | 100% |

Figura 14. Nivel de desarrollo o apropiación de la perseverancia



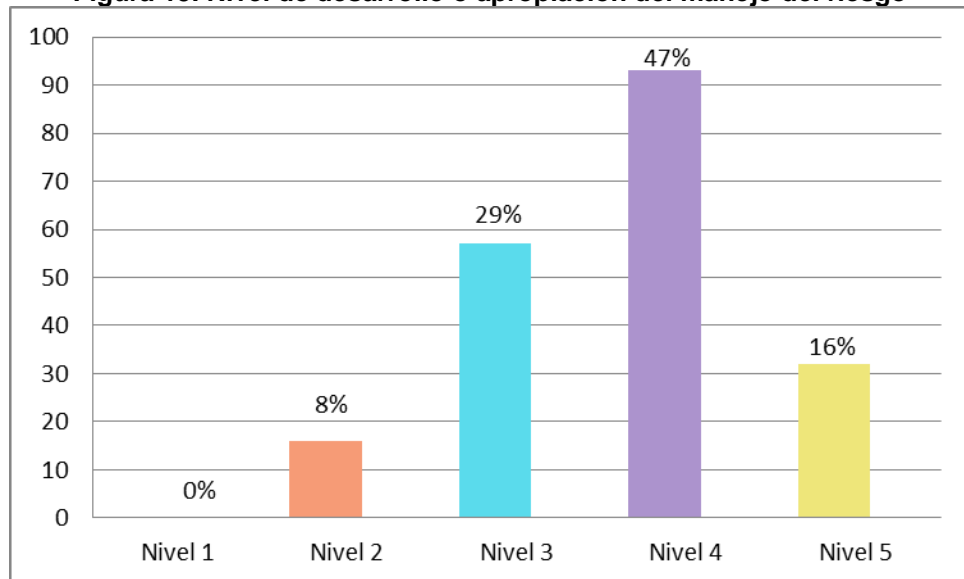
Se obtuvo que un 45% de los estudiantes encuestados de Tecnología Empresarial sede Bucaramanga, se consideran con un nivel 5, posterior a este un 39% en un nivel 4, en nivel 3 un 12% y un 4% en nivel 2. Lo que indica que hay un gran desarrollo y apropiación de la competencia de la perseverancia en los estudiantes encuestados.

Pregunta 12.4 Nivel de desarrollo o apropiación del manejo del riesgo

Tabla 16. Nivel de desarrollo o apropiación del manejo del riesgo

| VARIABLE | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|----------|------------|------------|
| Nivel 1 | 0 | 0% |
| Nivel 2 | 16 | 8% |
| Nivel 3 | 57 | 29% |
| Nivel 4 | 93 | 47% |
| Nivel 5 | 32 | 16% |
| Total | 198 | 100% |

Figura 15. Nivel de desarrollo o apropiación del manejo del riesgo



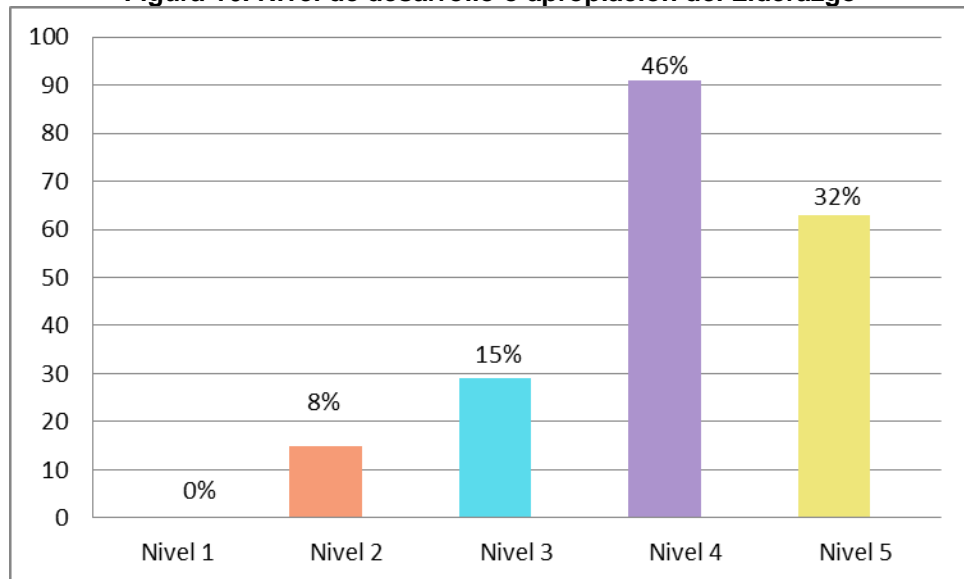
Entre los estudiantes encuestados de Tecnología Empresarial sede Bucaramanga, se califican en el manejo del riesgo en nivel 4 con un 47%, seguido de un 29% en nivel 3, un 16% en nivel 5 y un 8% en nivel 2. En esta competencia también hay un mayor grado de apropiación y desarrollo por parte de los estudiantes encuestados.

Pregunta 12.5 Nivel de desarrollo o apropiación del liderazgo

Tabla 17. Nivel de desarrollo o apropiación del liderazgo

| VARIABLE | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|----------|------------|------------|
| Nivel 1 | 0 | 0% |
| Nivel 2 | 15 | 8% |
| Nivel 3 | 29 | 15% |
| Nivel 4 | 91 | 46% |
| Nivel 5 | 63 | 32% |
| Total | 198 | 100% |

Figura 16. Nivel de desarrollo o apropiación del Liderazgo



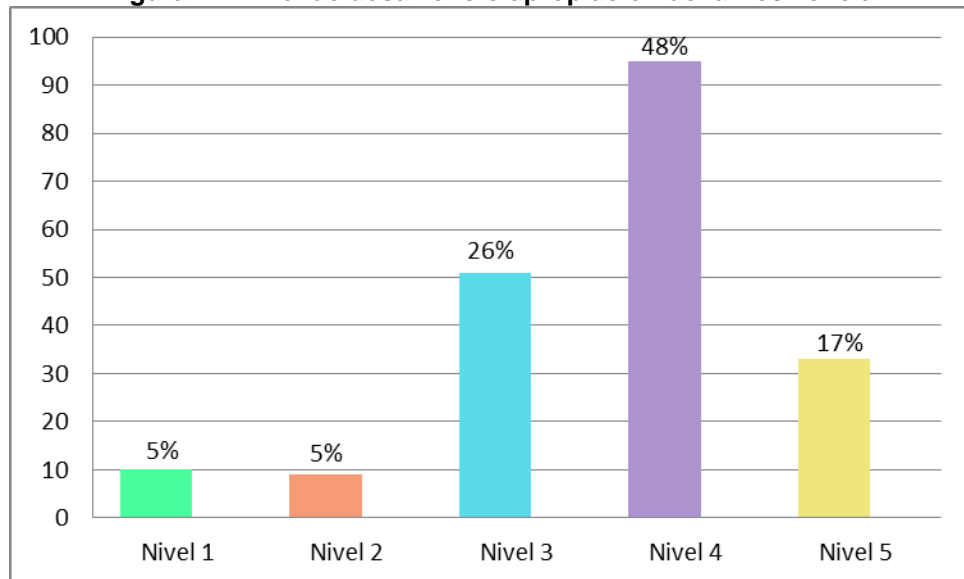
Los estudiantes encuestados de Tecnología Empresarial sede Bucaramanga, se consideran en la competencia de liderazgo con un 46% en nivel 4, el 32% en nivel 5, 15% en nivel 3 y el 8% en nivel 2. El liderazgo es una competencia muy importante en cualquiera de los perfiles emprendedores porque aportan valor a la empresa y conduce a la mejora y consecución de objetivos.

Pregunta 12.6 Nivel de desarrollo o apropiación de la resiliencia

Tabla 18. Nivel de desarrollo o apropiación de la resiliencia

| VARIABLE | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|----------|------------|------------|
| Nivel 1 | 10 | 5% |
| Nivel 2 | 9 | 5% |
| Nivel 3 | 51 | 26% |
| Nivel 4 | 95 | 48% |
| Nivel 5 | 33 | 17% |
| Total | 198 | 100% |

Figura 17. Nivel de desarrollo o apropiación de la Resiliencia



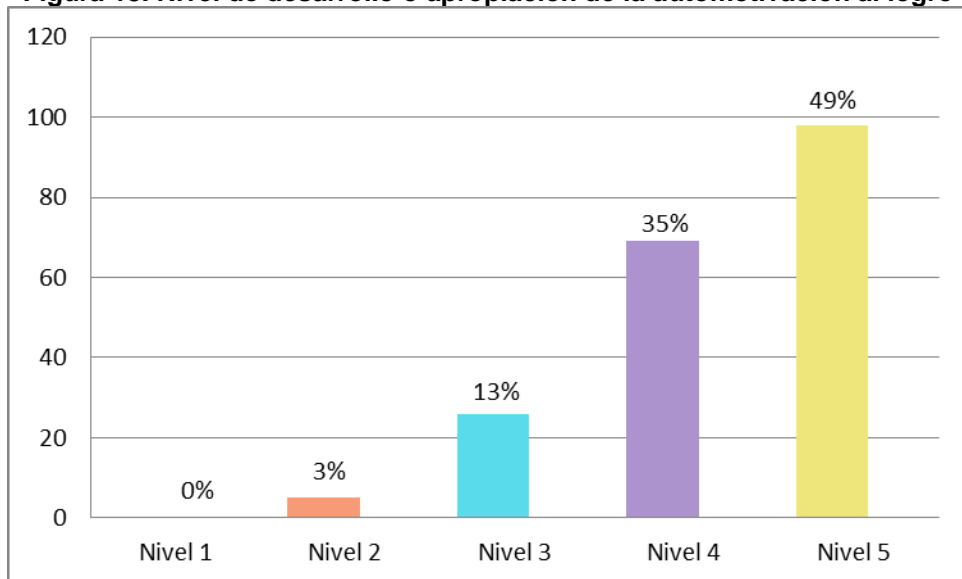
Esta competencia poco conocida según lo manifestaron varios estudiantes encuestados de Tecnología Empresarial sede Bucaramanga y que su significado resumido es la capacidad de obtener cosas buenas en los momentos difíciles, arrojó el mayor porcentaje en la calificación de nivel 4 con un 48%, un 26% con un nivel 3, en el nivel 5 el 17% y en los niveles 1 y 2 con 5% respectivamente.

Pregunta 12.7 Nivel de desarrollo o apropiación de la automotivación al logro

Tabla 19. Nivel de desarrollo o apropiación de la automotivación al logro

| VARIABLE | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|----------|------------|------------|
| Nivel 1 | 0 | 0% |
| Nivel 2 | 5 | 3% |
| Nivel 3 | 26 | 13% |
| Nivel 4 | 69 | 35% |
| Nivel 5 | 98 | 49% |
| Total | 198 | 100% |

Figura 18. Nivel de desarrollo o apropiación de la automotivación al logro



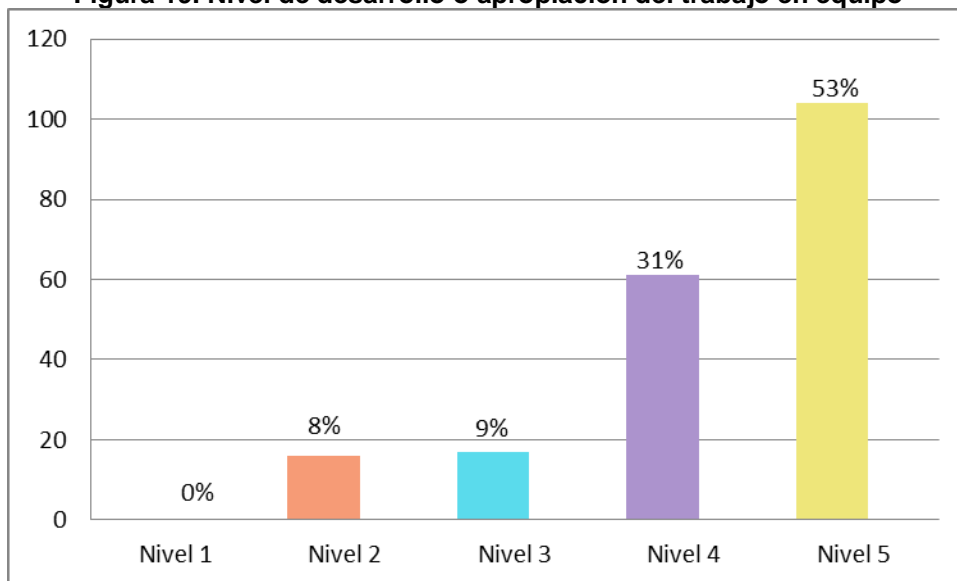
El mayor porcentaje obtenido de la calificación en cuanto a la competencia automotivación al logro en los estudiantes encuestados de Tecnología Empresarial sede Bucaramanga es el 49% en nivel 5, considerándose estos estudiantes como seres motivados que superan retos y alcanzan metas, el 35% se califican en un nivel 4, el 13% en nivel 3 y un 3% se califica con nivel 2.

Pregunta 12.8 Nivel de desarrollo o apropiación del trabajo en equipo

Tabla 20. Nivel de desarrollo o apropiación del trabajo en equipo

| VARIABLE | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|----------|------------|------------|
| Nivel 1 | 0 | 0% |
| Nivel 2 | 16 | 8% |
| Nivel 3 | 17 | 9% |
| Nivel 4 | 61 | 31% |
| Nivel 5 | 104 | 53% |
| Total | 198 | 100% |

Figura 19. Nivel de desarrollo o apropiación del trabajo en equipo



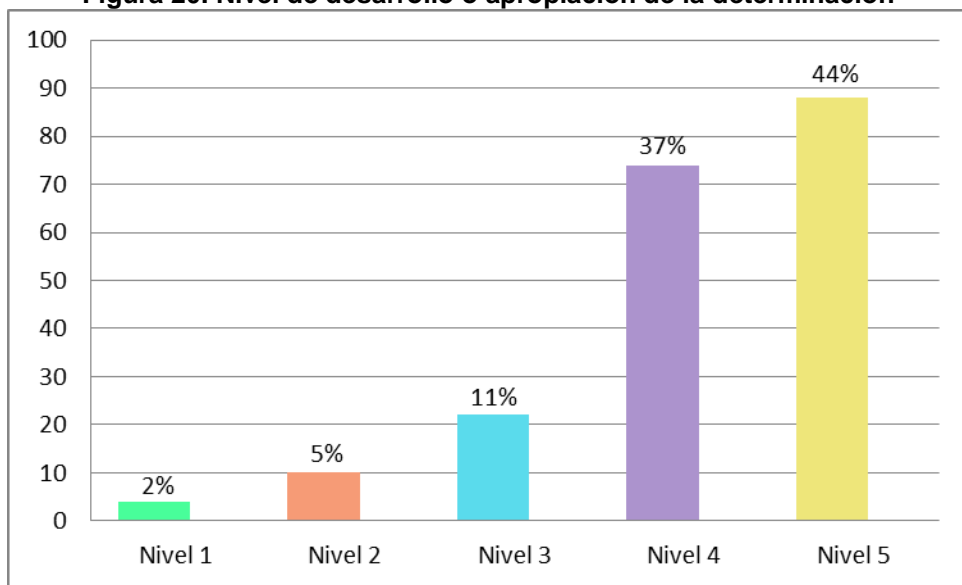
El trabajo en equipo es considerado por los estudiantes encuestados de Tecnología Empresarial sede Bucaramanga una de las competencias con calificación en nivel 5 con un 53% dada la importancia que juega en los resultados de cualquier actividad. El 31% se califican en un nivel 4, un 9% en nivel 3 y un 8% en nivel 2.

Pregunta 12.9 Nivel de desarrollo o apropiación de la determinación

Tabla 21. Nivel de desarrollo o apropiación de la determinación

| VARIABLE | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|----------|------------|------------|
| Nivel 1 | 4 | 2% |
| Nivel 2 | 10 | 5% |
| Nivel 3 | 22 | 11% |
| Nivel 4 | 74 | 37% |
| Nivel 5 | 88 | 44% |
| Total | 198 | 100% |

Figura 20. Nivel de desarrollo o apropiación de la determinación



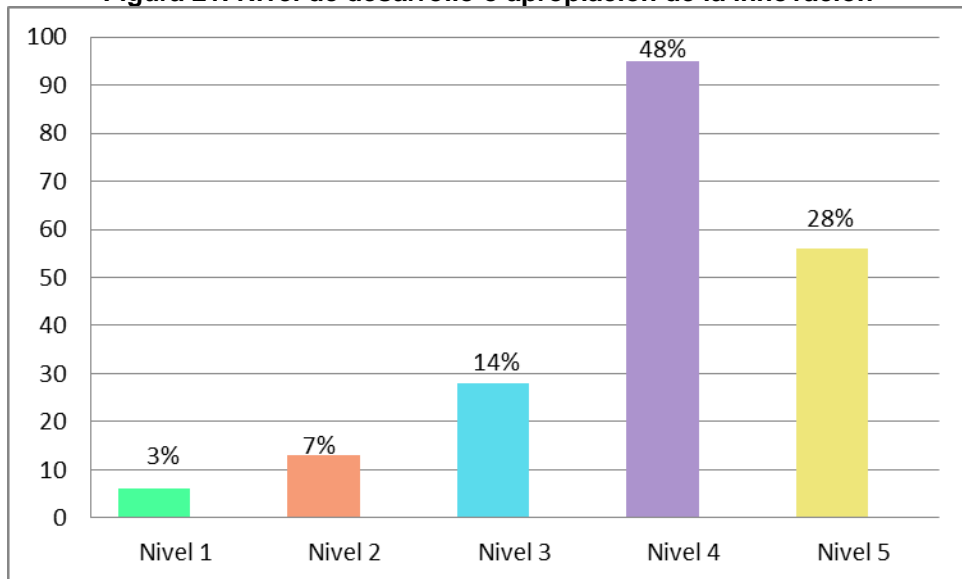
Según los resultados obtenidos por los estudiantes encuestados de Tecnología Empresarial sede Bucaramanga, en cuanto a la calificación dada a la competencia de determinación se obtuvo que el 44% se consideran en nivel 5, es decir son personas sin excusas, con buenos hábitos y muy decididas. Mientras que el 37% se califican en Nivel 4, el 11% en un nivel 3, el 5% nivel 2 y un mínimo margen de 2% se considera en el nivel 1 del manejo de la determinación.

Pregunta 12.10 Nivel de desarrollo o apropiación de la innovación

Tabla 22. Nivel de desarrollo o apropiación de la innovación

| VARIABLE | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|----------|------------|------------|
| Nivel 1 | 6 | 3% |
| Nivel 2 | 13 | 7% |
| Nivel 3 | 28 | 14% |
| Nivel 4 | 95 | 48% |
| Nivel 5 | 56 | 28% |
| Total | 198 | 100% |

Figura 21. Nivel de desarrollo o apropiación de la innovación



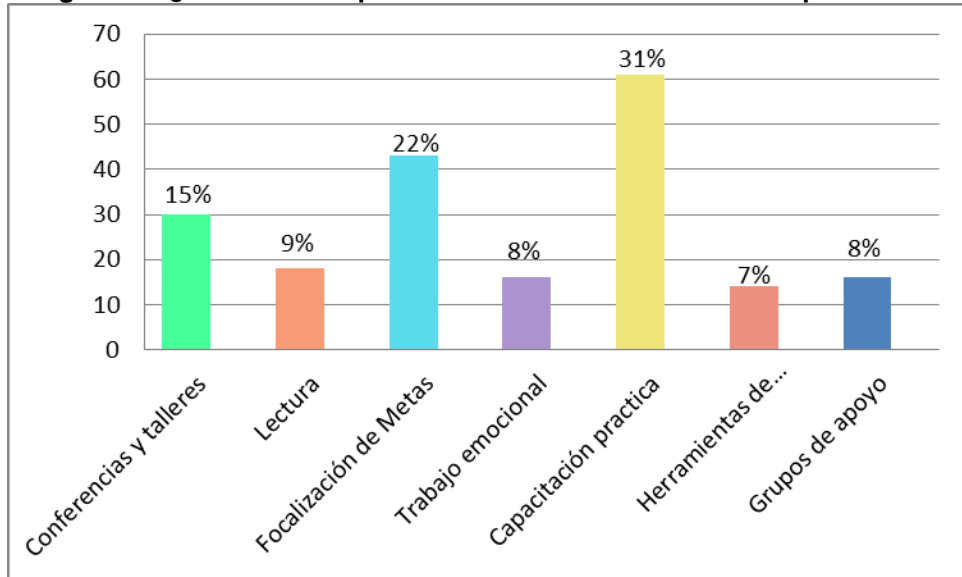
Para esta última competencia el 48% de los estudiantes encuestados de Tecnología Empresarial sede Bucaramanga, se califican en nivel 4 considerándose como personas innovadoras, que son capaces de generar nuevas ideas. El siguiente porcentaje es de 28% para calificación de nivel 5, seguido de calificación nivel 3 con porcentaje de 14%, nivel 2 con un 7% y un 3% se consideran con un nivel bajo de innovación.

Pregunta 13. ¿Qué necesita para desarrollar las anteriores competencias?

Tabla 23. ¿Qué necesita para desarrollar las anteriores competencias?

| VARIABLE | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|-----------------------------|------------|------------|
| Conferencias y talleres | 30 | 15% |
| Lectura | 18 | 9% |
| Focalización de Metas | 43 | 22% |
| Trabajo emocional | 16 | 8% |
| Capacitación practica | 61 | 31% |
| Herramientas de cooperación | 14 | 7% |
| Grupos de apoyo | 16 | 8% |
| Total | 198 | 100% |

Figura 22. ¿Que necesita para desarrollar las anteriores competencias?



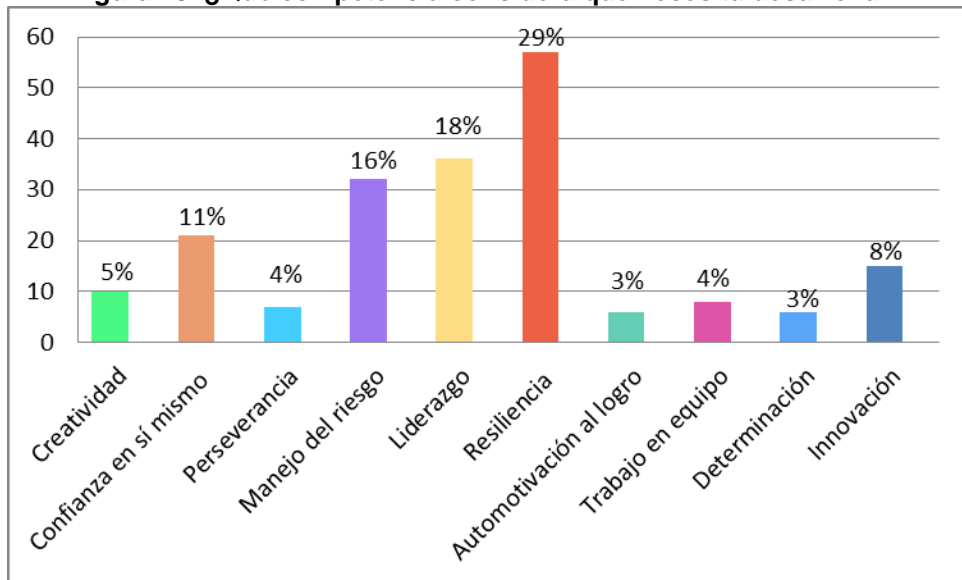
La capacitación practica es lo que los estudiantes encuestados de Tecnología Empresarial sede Bucaramanga, en mayor porcentaje eligieron como actividad importante con un 31% para de esta manera desarrollar las diez competencias mencionadas anteriormente, seguida de focalización de metas con un 22%, conferencias y talleres con un 15%. Las actividades de apoyo como lectura, trabajo emocional, grupos de apoyo y herramientas de cooperación, fueron elegidas por un porcentaje muy bajo de los estudiantes encuestados.

Pregunta 14. ¿Qué competencia considera que necesita desarrollar?

Tabla 24. ¿Qué competencia considera que necesita desarrollar?

| VARIABLE | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|-------------------------|------------|------------|
| Creatividad | 10 | 5% |
| Confianza en sí mismo | 21 | 11% |
| Perseverancia | 7 | 4% |
| Manejo del riesgo | 32 | 16% |
| Liderazgo | 36 | 18% |
| Resiliencia | 57 | 29% |
| Automotivación al logro | 6 | 3% |
| Trabajo en equipo | 8 | 4% |
| Determinación | 6 | 3% |
| Innovación | 15 | 8% |
| Total | 198 | 100% |

Figura 23. ¿Qué competencia considera que necesita desarrollar?



Cada estudiante encuestado de Tecnología Empresarial sede Bucaramanga, considera que necesita desarrollar algunas de las competencias ya mencionadas. La competencia que obtuvo el porcentaje más alto de 29% fue la resiliencia, que como se había mencionado fue el concepto más desconocido. A la resiliencia le siguen las competencias de liderazgo con un 18%, manejo del riesgo con un 16%, confianza en sí mismo con un 11%. Las competencias restantes obtuvieron menores porcentajes.

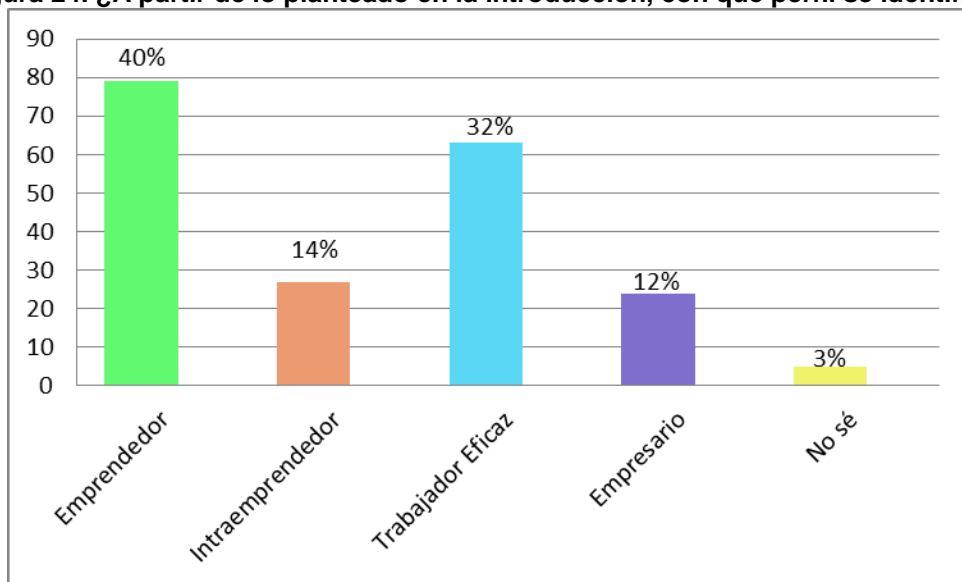
5.3 IDENTIFICACIÓN DE PERFILES

Pregunta 15. ¿A partir de lo planteado en la introducción, con qué perfil se identifica?

Tabla 25. ¿A partir de lo planteado en la introducción, con qué perfil se identifica?

| VARIABLE | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|-------------------|------------|------------|
| Emprendedor | 79 | 40% |
| Intraemprendedor | 27 | 14% |
| Trabajador Eficaz | 63 | 32% |
| Empresario | 24 | 12% |
| No sé | 5 | 3% |
| Total | 198 | 100% |

Figura 24. ¿A partir de lo planteado en la introducción, con qué perfil se identifica?



Entre los estudiantes encuestados de Tecnología Empresarial sede Bucaramanga, el 40% de ellos se identifican como emprendedores, siendo este el perfil con mayor porcentaje, seguido de trabajador eficaz que ocupa un 32% de los perfiles, intraemprendedor con un 14%, empresario con un 12% y un 3% de los encuestados no identifican cuál es su perfil. Lo que lleva a interpretar que el emprendimiento se perfila en la gran mayoría de los estudiantes encuestados.

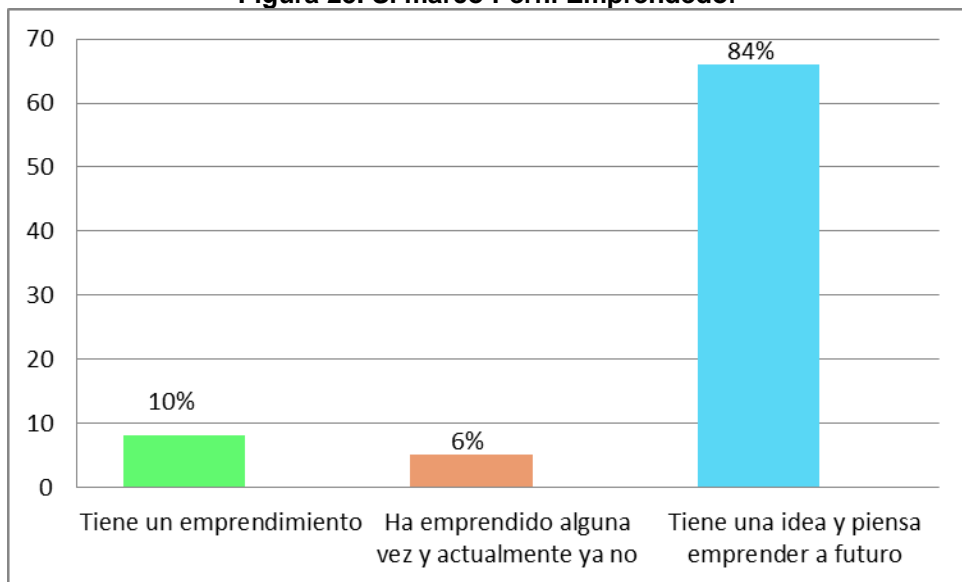
5.3.1 Perfil emprendedor

Pregunta 16. Si marco Perfil Emprendedor

Tabla 26. Si marco Perfil Emprendedor

| VARIABLE | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|--|------------|------------|
| Tiene un emprendimiento | 8 | 10% |
| Ha emprendido alguna vez y actualmente ya no | 5 | 6% |
| Tiene una idea y piensa emprender a futuro | 66 | 84% |
| Total | 79 | 100% |

Figura 25. Si marco Perfil Emprendedor



-Tiene un emprendimiento

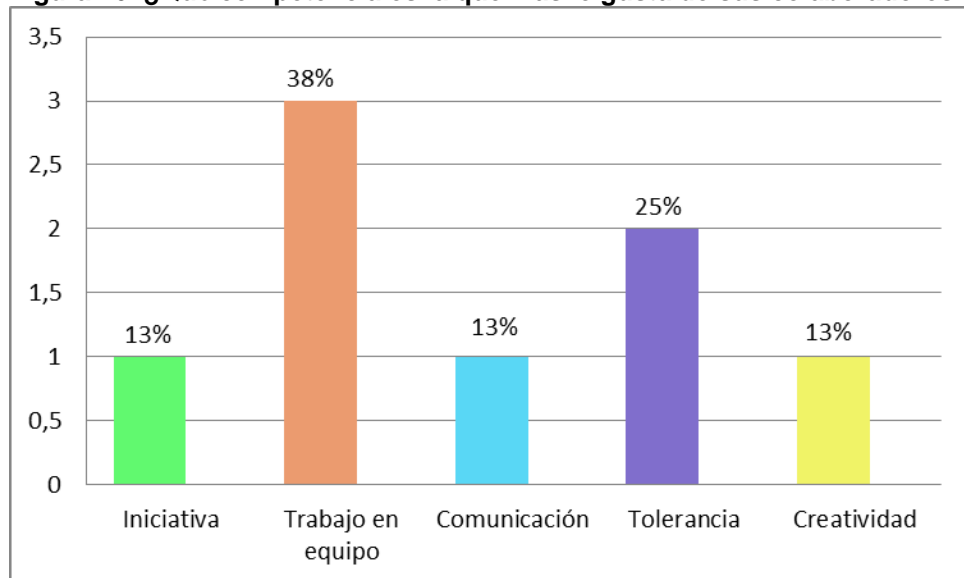
El 84% de los estudiantes encuestados de Tecnología Empresarial sede Bucaramanga, que se declararon emprendedores, tienen una idea y piensan emprender a futuro, el 10% y 6% en su orden tienen un emprendimiento y emprendieron alguna vez y actualmente ya no.

Pregunta A. ¿Qué competencia es la que más le gusta de sus colaboradores?

Tabla 27. ¿Qué competencia es la que más le gusta de sus colaboradores?

| VARIABLE | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|-------------------|------------|------------|
| Iniciativa | 1 | 13% |
| Trabajo en equipo | 3 | 38% |
| Comunicación | 1 | 13% |
| Tolerancia | 2 | 25% |
| Creatividad | 1 | 13% |
| Total | 8 | 100% |

Figura 26. ¿Qué competencia es la que más le gusta de sus colaboradores?



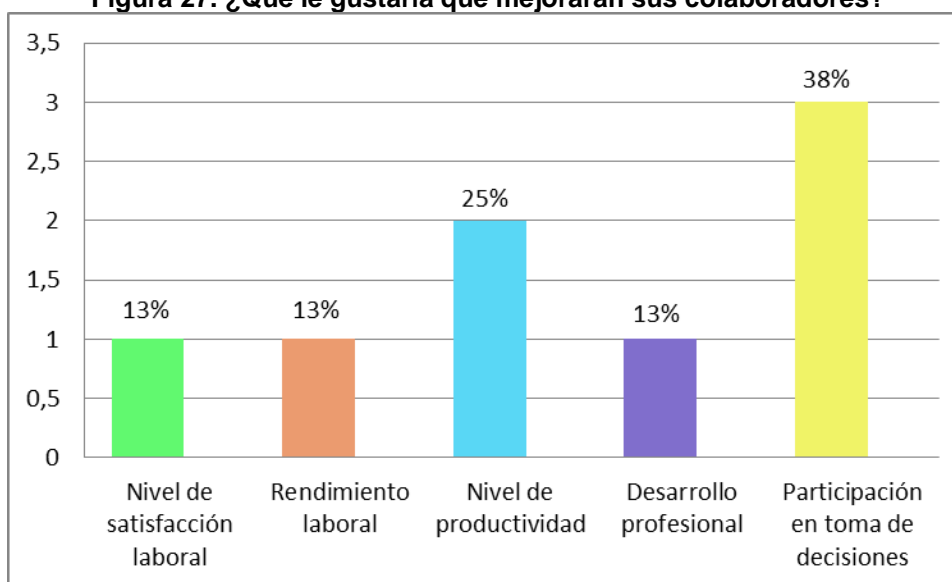
Para los estudiantes que refirieron que tienen un emprendimiento, consideran que la competencia que más le gusta de sus colaboradores con un 38% es el trabajo en equipo, mientras que el 25% se inclina por la tolerancia y los demás en igual proporción de 13% cada uno, iniciativa, comunicación y creatividad.

Pregunta B. ¿Qué le gustaría que mejoraran sus colaboradores?

Tabla 28. ¿Qué le gustaría que mejoraran sus colaboradores?

| VARIABLE | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|-------------------------------------|------------|------------|
| Nivel de satisfacción laboral | 1 | 13% |
| Rendimiento laboral | 1 | 13% |
| Nivel de productividad | 2 | 25% |
| Desarrollo profesional | 1 | 13% |
| Participación en toma de decisiones | 3 | 38% |
| Total | 8 | 100% |

Figura 27. ¿Qué le gustaría que mejoraran sus colaboradores?



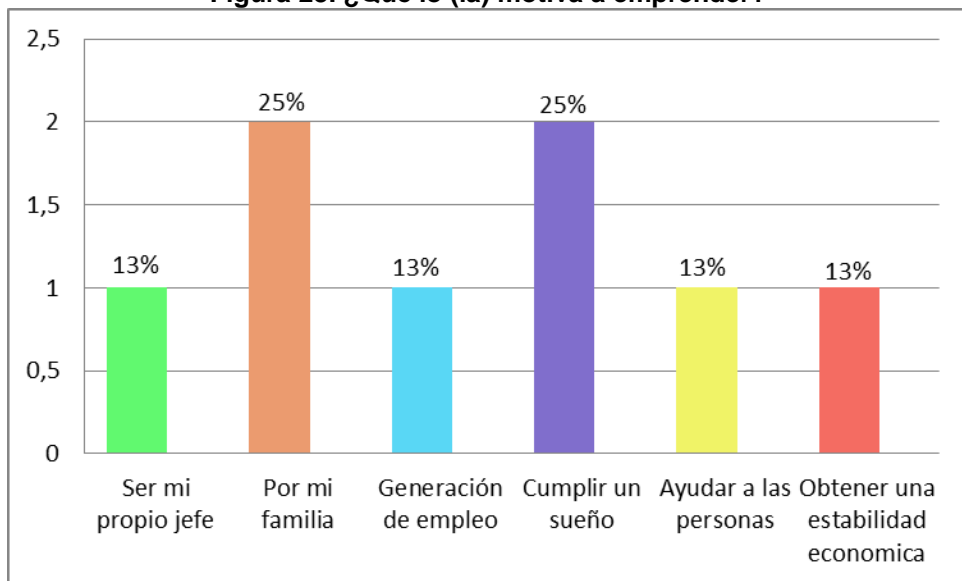
A los estudiantes encuestados de Tecnología Empresarial sede Bucaramanga, que son emprendedores les gustaría que sus colaboradores mejorarán en un 38% su participación en toma de decisiones en la empresa, un 25% que mejorara su nivel de productividad y el nivel de satisfacción laboral, el rendimiento laboral y desarrollo profesional en un 13% respectivamente, para de esta manera tener un equipo de trabajo integral.

Pregunta C. ¿Qué lo (la) motiva a emprender?

Tabla 29. ¿Qué lo (la) motiva a emprender?

| VARIABLE | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|-----------------------------------|------------|------------|
| Ser mi propio jefe | 1 | 13% |
| Por mi familia | 2 | 25% |
| Generación de empleo | 1 | 13% |
| Cumplir un sueño | 2 | 25% |
| Ayudar a las personas | 1 | 13% |
| Obtener una estabilidad económica | 1 | 13% |
| Total | 8 | 100% |

Figura 28. ¿Qué lo (la) motiva a emprender?



Lo que en realidad motiva a emprender a los estudiantes encuestados de Tecnología Empresarial sede Bucaramanga, se divide en partes iguales de 25% por la familia y 25% en cumplir un sueño, los otros aspectos restantes como ser mi propio jefe, generación de empleo, ayudar a las personas y obtener una estabilidad económica, obtuvieron un porcentaje de 13% respectivamente.

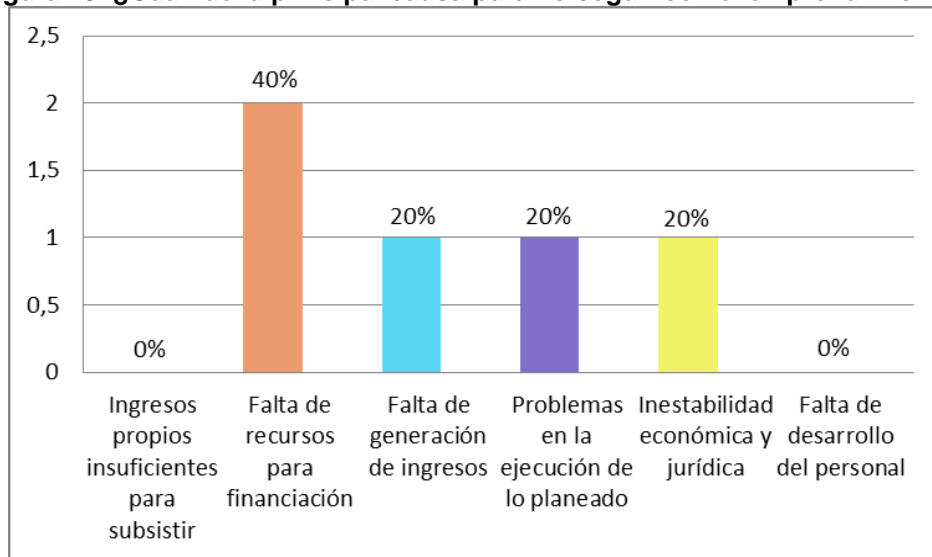
- Ha emprendido alguna vez y actualmente ya no

Pregunta A. ¿Cuál fue la principal causa para no seguir con el emprendimiento?

Tabla 30. ¿Cuál fue la principal causa para no seguir con el emprendimiento?

| VARIABLE | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|---|------------|------------|
| Ingresos propios insuficientes para subsistir | 0 | 0% |
| Falta de recursos para financiación | 2 | 40% |
| Falta de generación de ingresos | 1 | 20% |
| Problemas en la ejecución de lo planeado | 1 | 20% |
| Inestabilidad económica y jurídica | 1 | 20% |
| Falta de desarrollo del personal | 0 | 0% |
| Total | 5 | 100% |

Figura 29. ¿Cuál fue la principal causa para no seguir con el emprendimiento?



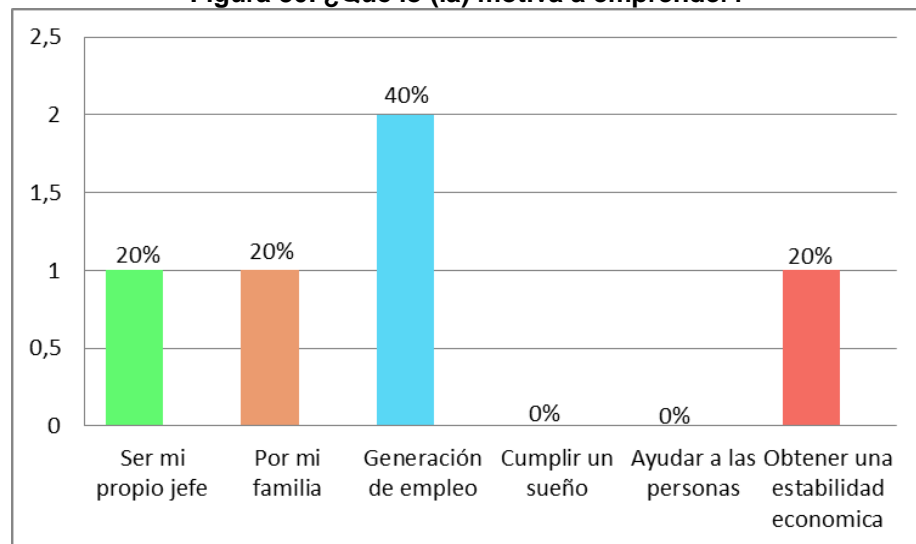
En un 40% de la población encuestada de los estudiantes de Tecnología Empresarial sede Bucaramanga, la falta de recursos para financiación es la principal causa para no haber continuado con el emprendimiento y en cuanto a las otras causas como la falta de generación de ingresos, problemas en la ejecución de lo planeado e inestabilidad económica y jurídica obtuvieron un 20% respectivamente.

Pregunta B. ¿Qué lo (la) motiva a emprender?

Tabla 31. ¿Qué lo (la) motiva a emprender?

| VARIABLE | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|-----------------------------------|------------|------------|
| Ser mi propio jefe | 1 | 20% |
| Por mi familia | 1 | 20% |
| Generación de empleo | 2 | 40% |
| Cumplir un sueño | 0 | 0% |
| Ayudar a las personas | 0 | 0% |
| Obtener una estabilidad económica | 1 | 20% |
| Total | 5 | 100% |

Figura 30. ¿Qué lo (la) motiva a emprender?



Para el 40% de los estudiantes de Tecnología Empresarial sede Bucaramanga, la generación de empleo es el factor que más los motiva a emprender, seguido por ser mi propio jefe, por mi familia y por obtener una estabilidad económica que lograron un 20% respectivamente. Este resultado refleja la importancia que dan al pensar en el desarrollo de la comunidad.

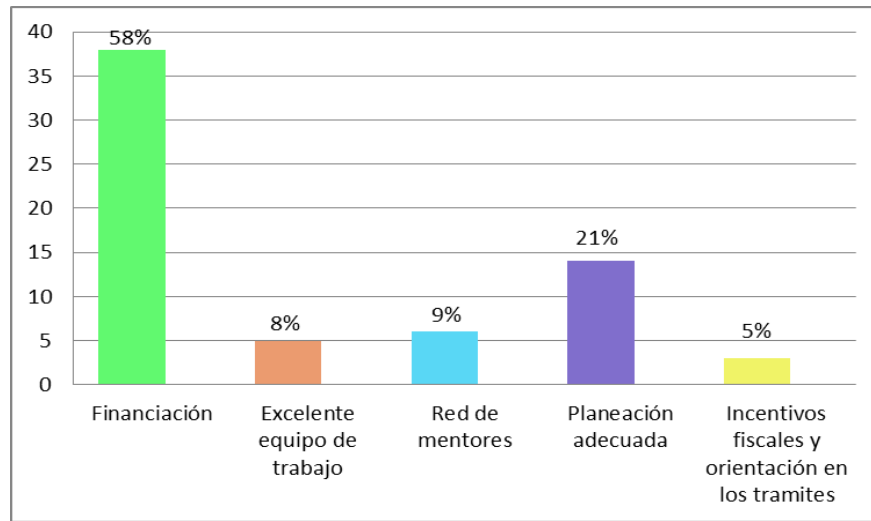
- Tiene una idea y piensa emprender a futuro

Pregunta A. ¿Qué necesita para sacar adelante su idea o su negocio?

Tabla 32. ¿Qué necesita para sacar adelante su idea o su negocio?

| VARIABLE | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|---|------------|------------|
| Financiación | 38 | 58% |
| Excelente equipo de trabajo | 5 | 8% |
| Red de mentores | 6 | 9% |
| Planeación adecuada | 14 | 21% |
| Incentivos fiscales y orientación en los tramites | 3 | 5% |
| Total | 66 | 100% |

Figura 31. ¿Qué necesita para sacar adelante su idea o su negocio?



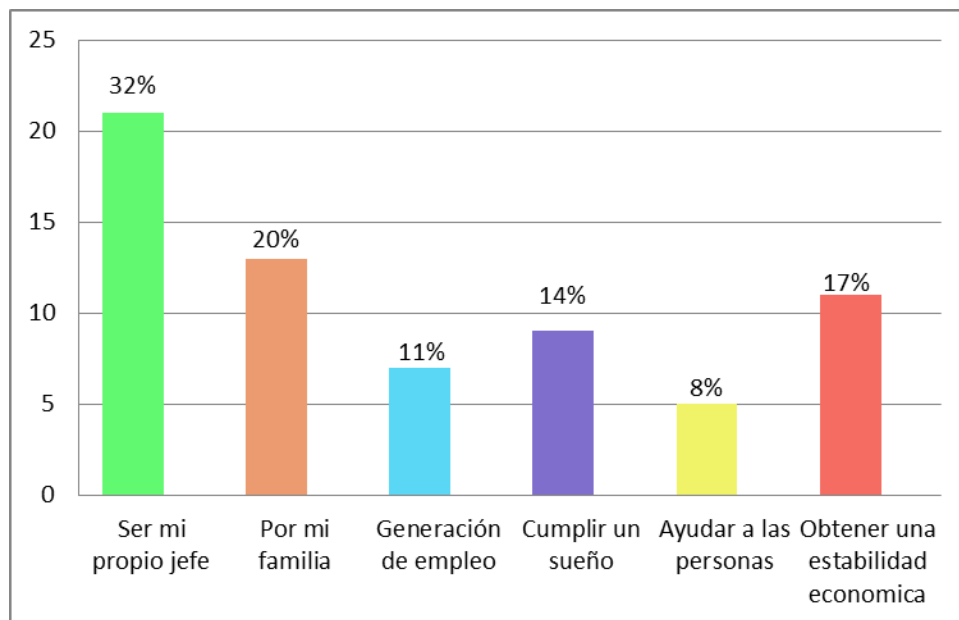
La principal necesidad para sacar adelante la idea de negocio en los estudiantes encuestados de Tecnología Empresarial sede Bucaramanga, es la financiación así lo considera un 58%; le siguen la planeación adecuada 21%, red de mentores 9%, excelente equipo de trabajo 8% y por último incentivos fiscales y orientación en los tramites con un 5%.

Pregunta B. ¿Qué lo (la) motiva a emprender?

Tabla 33. ¿Qué lo (la) motiva a emprender?

| VARIABLE | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|-----------------------------------|------------|------------|
| Ser mi propio jefe | 21 | 32% |
| Por mi familia | 13 | 20% |
| Generación de empleo | 7 | 11% |
| Cumplir un sueño | 9 | 14% |
| Ayudar a las personas | 5 | 8% |
| Obtener una estabilidad económica | 11 | 17% |
| Total | 66 | 100% |

Figura 32. ¿Qué lo (la) motiva a emprender?



En cuanto a los estudiantes encuestados de Tecnología Empresarial sede Bucaramanga, que tienen una idea y piensan emprender a futuro los motiva a emprender el ser sus propios jefes en un porcentaje del 32%, seguido en un 20% que se sienten motivados por la familia, el 17% por obtener una estabilidad económica, un 14% por cumplir un sueño, un 11% para los que quieren generar empleo y un 8% para ayudar a las personas.

5.3.2 Perfil intraemprendedor

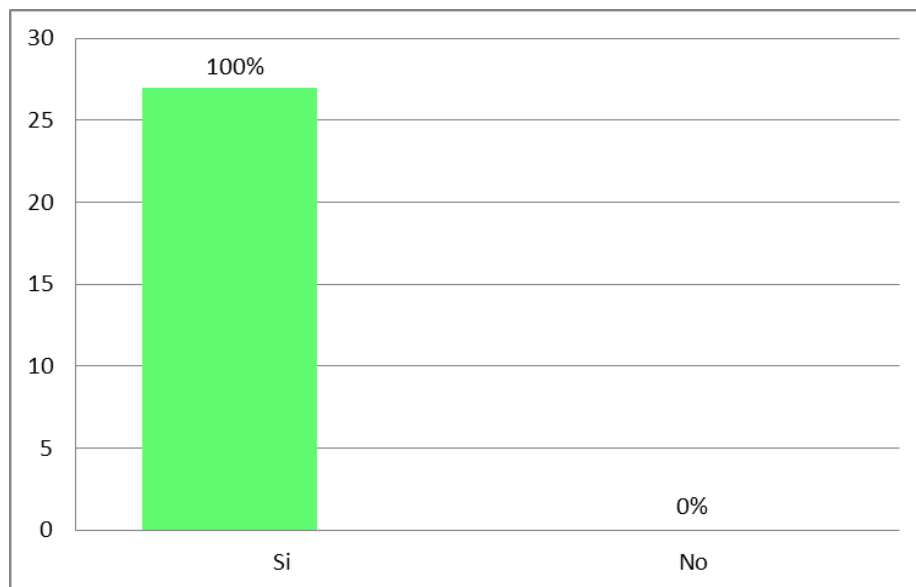
Pregunta 17. Si marco intraemprendedor

Pregunta A. ¿Ha llevado alguna iniciativa de cambio o mejora en un proceso en la empresa donde labora?

Tabla 34. ¿Ha llevado alguna iniciativa de cambio o mejora en un proceso en la empresa donde labora?

| VARIABLE | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|----------|------------|------------|
| Si | 27 | 100% |
| No | 0 | 0% |
| Total | 27 | 100% |

Figura 33. ¿Ha llevado alguna iniciativa de cambio o mejora en un proceso en la empresa donde labora?



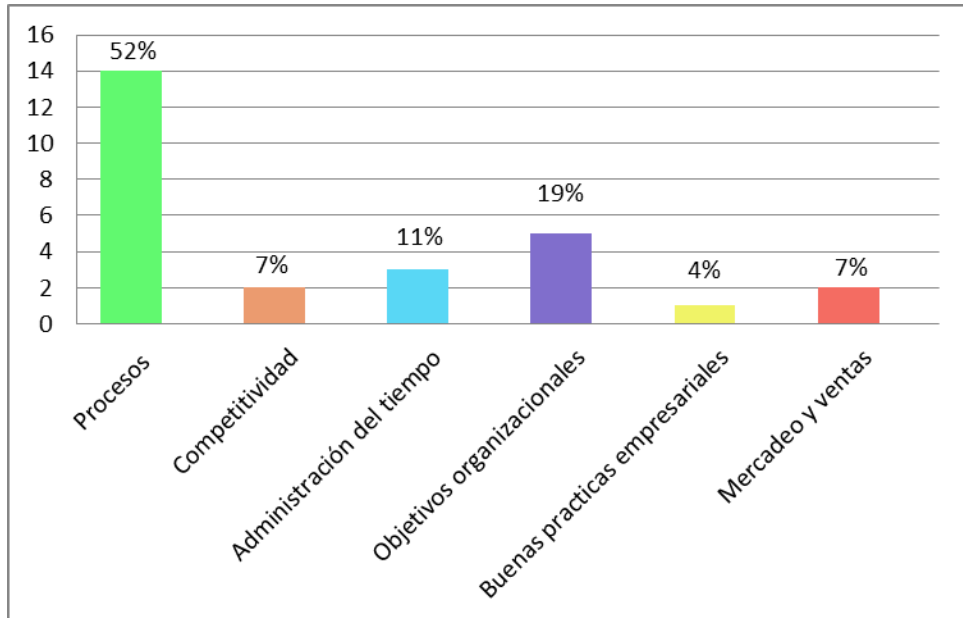
El 100% de los estudiantes encuestados en Tecnología Empresarial sede Bucaramanga han llevado iniciativas de cambio o mejora en procesos en la empresa donde laboran.

Pregunta B. ¿Qué tipo de iniciativa ha llevado a cabo?

Tabla 35. ¿Qué tipo de iniciativa ha llevado a cabo?

| VARIABLE | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|--------------------------------|------------|------------|
| Procesos | 14 | 52% |
| Competitividad | 2 | 7% |
| Administración del tiempo | 3 | 11% |
| Objetivos organizacionales | 5 | 19% |
| Buenas prácticas empresariales | 1 | 4% |
| Mercadeo y ventas | 2 | 7% |
| Total | 27 | 100% |

Figura 34. ¿Qué tipo de iniciativa ha llevado a cabo?



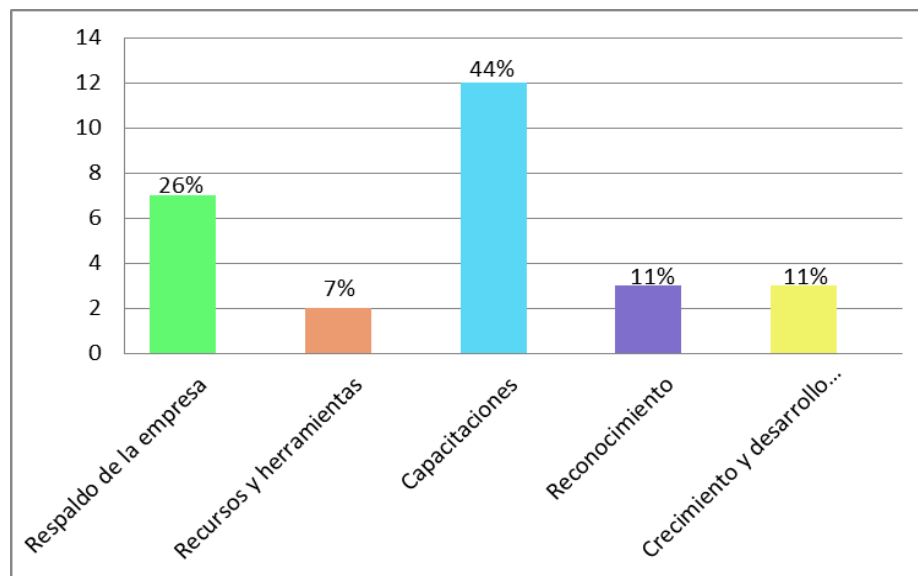
Las iniciativas que más han llevado a cabo los estudiantes encuestados de Tecnología Empresarial sede Bucaramanga, en la empresa donde laboran ha sido para el 50% en procesos, para el 19% en objetivos organizacionales, seguido de administración del tiempo para el 11%, competitividad y mercadeo y ventas con un 7% respectivamente y un 4% de los encuestados han llevado iniciativas en buenas prácticas empresariales.

Pregunta C. ¿Qué necesita para seguir apoyando o contribuyendo a la empresa para la que labora?

Tabla 36. ¿Qué necesita para seguir apoyando o contribuyendo a la empresa para la que labora?

| VARIABLE | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|--------------------------------------|------------|------------|
| Respaldo de la empresa | 7 | 26% |
| Recursos y herramientas | 2 | 7% |
| Capacitaciones | 12 | 44% |
| Reconocimiento | 3 | 11% |
| Crecimiento y desarrollo profesional | 3 | 11% |
| Total | 27 | 100% |

Figura 35. ¿Qué necesita para seguir apoyando o contribuyendo a la empresa para la que labora?



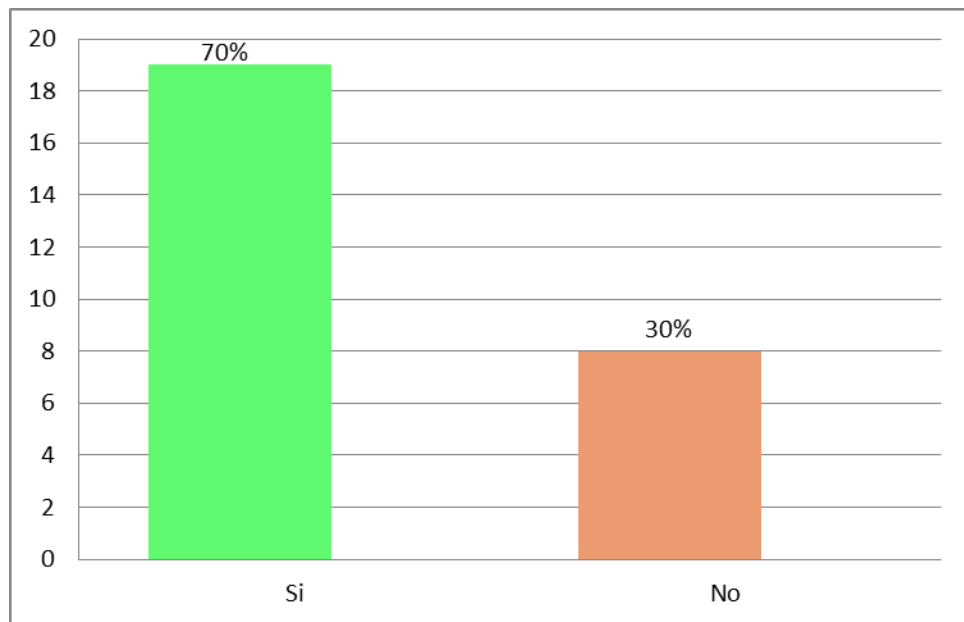
Dentro de las alternativas que los estudiantes encuestados de Tecnología Empresarial sede Bucaramanga, refieren necesitan para continuar contribuyendo a la empresa en que laboran, el 44% indicaron las capacitaciones, el 26% el respaldo de la empresa, seguido del reconocimiento y crecimiento y desarrollo profesional con un 11% respectivamente y finalmente el 7% necesitan apoyo en recursos y herramientas.

Pregunta D. ¿Ha encontrado oportunidades de crecimiento en su empresa?

Tabla 37. ¿Ha encontrado oportunidades de crecimiento en su empresa?

| VARIABLE | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|----------|------------|------------|
| Si | 19 | 70% |
| No | 8 | 30% |
| Total | 27 | 100% |

Figura 36. ¿Ha encontrado oportunidades de crecimiento en su empresa?



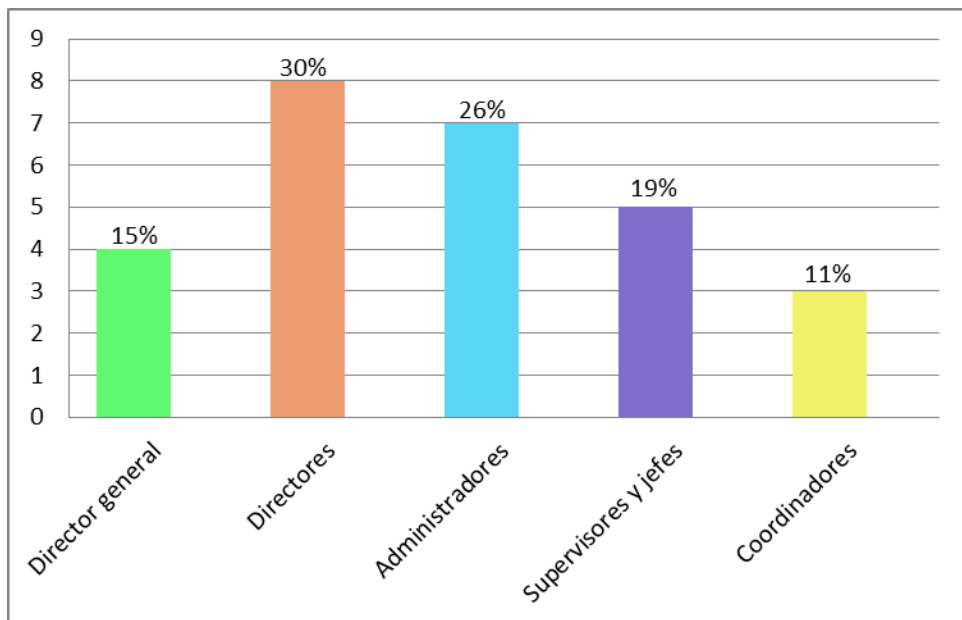
El 70% de los estudiantes de Tecnología Empresarial sede Bucaramanga encuestados, señalan que si han encontrado oportunidades de crecimiento en las organizaciones donde laboran, mientras que el 30% refiere no tener oportunidades.

Pregunta E. ¿Cuál es el cargo que aspira llegar en los próximos 3 años?

Tabla 38. ¿Cuál es el cargo que aspira llegar en los próximos 3 años?

| VARIABLE | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|----------------------|------------|------------|
| Director general | 4 | 15% |
| Directores | 8 | 30% |
| Administradores | 7 | 26% |
| Supervisores y jefes | 5 | 19% |
| Coordinadores | 3 | 11% |
| Total | 27 | 100% |

Figura 37. ¿Cuál es el cargo que aspira llegar en los próximos 3 años?



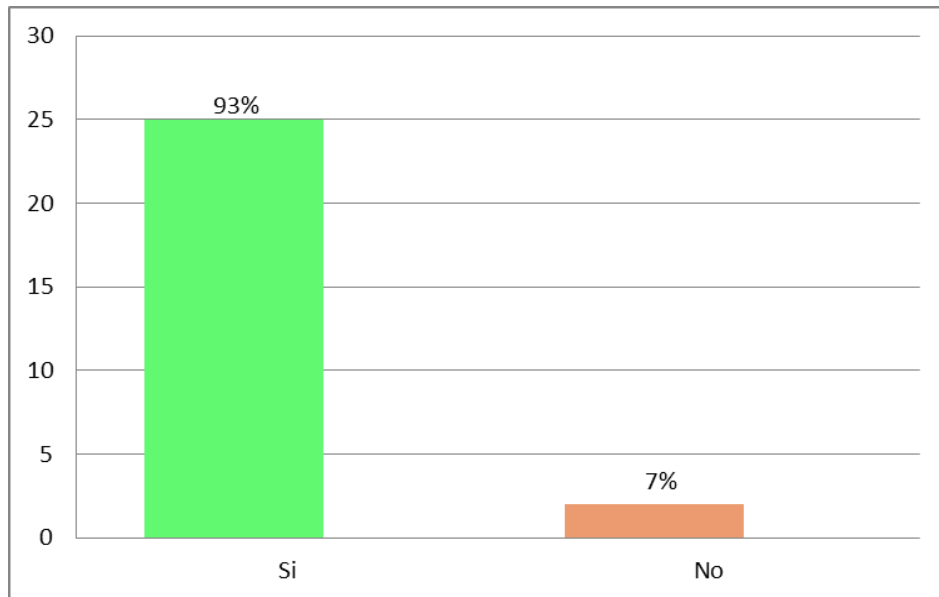
El 30% de los estudiantes encuestados de Tecnología Empresarial sede Bucaramanga, aspiran a llegar al cargo de directores en los próximos 3 años, el 26% a administradores, el 19% a supervisores y jefes, el 15% de los encuestados aspiran a directores generales y un 11% a coordinadores.

Pregunta F. ¿Intentaría emprender algún negocio?

Tabla 39. ¿Intentaría emprender algún negocio?

| VARIABLE | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|----------|------------|------------|
| Si | 25 | 93% |
| No | 2 | 7% |
| Total | 27 | 100% |

Figura 38. ¿Intentaría emprender algún negocio?



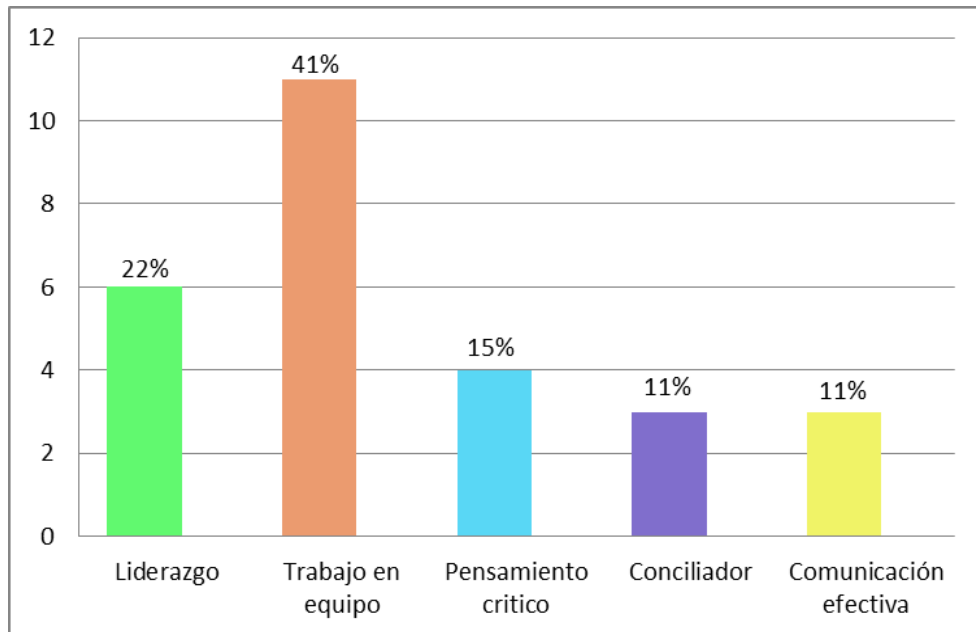
Un alto porcentaje de estudiantes encuestados de Tecnología Empresarial sede Bucaramanga, intentaría emprender algún negocio en un 93% de ellos y en una mínima cantidad no desea emprender un negocio con un 7%.

Pregunta G. ¿Qué competencia es la que más le gusta de su jefe inmediato?

Tabla 40. ¿Qué competencia es la que más le gusta de su jefe inmediato?

| VARIABLE | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|-----------------------|------------|------------|
| Liderazgo | 6 | 22% |
| Trabajo en equipo | 11 | 41% |
| Pensamiento crítico | 4 | 15% |
| Conciliador | 3 | 11% |
| Comunicación efectiva | 3 | 11% |
| Total | 27 | 100% |

Figura 39. ¿Qué competencia es la que más le gusta de su jefe inmediato?



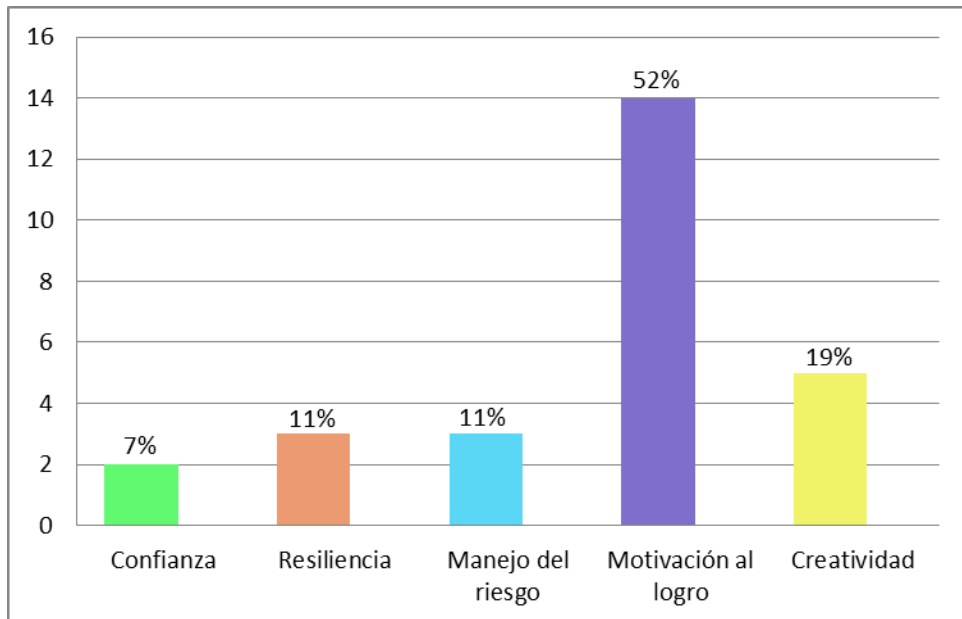
En una amplia variedad de competencias que más gustan de sus jefes inmediatos la más nombrada fue el trabajo en equipo, según un 41% de los estudiantes encuestados de Tecnología Empresarial sede Bucaramanga, le sigue el liderazgo con un 22%, pensamiento crítico con un 15%, conciliador y comunicación efectiva con un 11% respectivamente. Concluyendo así, que el trabajo en equipo es fundamental en cualquier organización.

Pregunta H. ¿Qué le gustaría que su jefe mejorara?

Tabla 41. ¿Qué le gustaría que su jefe mejorara?

| VARIABLE | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|---------------------|------------|------------|
| Confianza | 2 | 7% |
| Resiliencia | 3 | 11% |
| Manejo del riesgo | 3 | 11% |
| Motivación al logro | 14 | 52% |
| Creatividad | 5 | 19% |
| Total | 27 | 100% |

Figura 40. ¿Qué le gustaría que su jefe mejorara?



Los estudiantes encuestados de Tecnología Empresarial sede Bucaramanga, señalan que les gustaría que su jefe mejorara la motivación al logro en un 52%, la creatividad con un 19%, el manejo del riesgo con un 11%, la resiliencia con un 11% y la confianza con un 7%.

5.3.3 Perfil Trabajador Eficaz

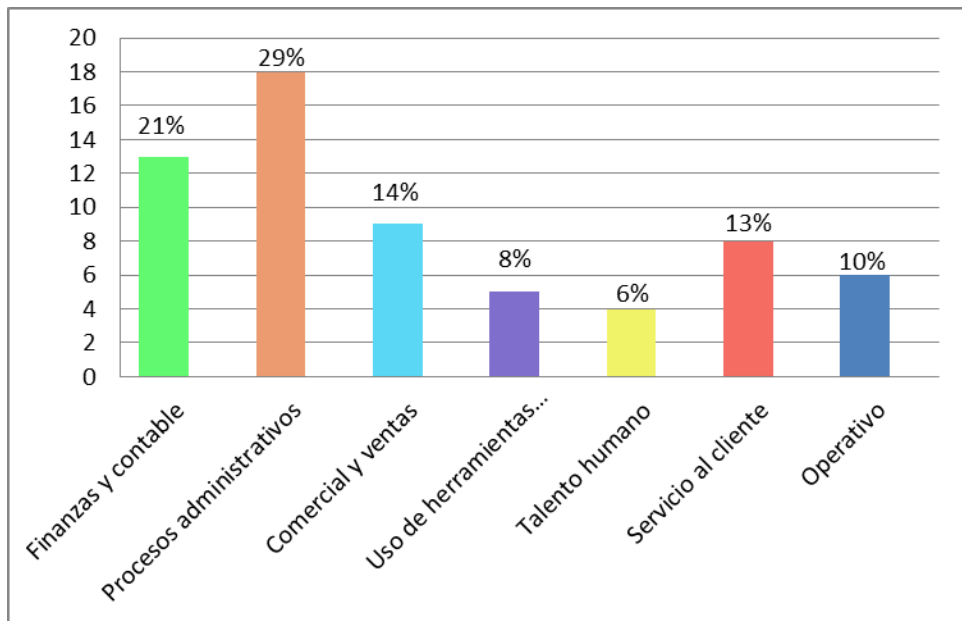
Pregunta 18. Si marco Trabajador Eficaz

Pregunta A. ¿Cuál es el área de mayor fortaleza o experiencia laboral?

Tabla 42. ¿Cuál es el área de mayor fortaleza o experiencia laboral?

| VARIABLE | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|----------------------------------|------------|------------|
| Finanzas y contable | 13 | 21% |
| Procesos administrativos | 18 | 29% |
| Comercial y ventas | 9 | 14% |
| Uso de herramientas tecnológicas | 5 | 8% |
| Talento humano | 4 | 6% |
| Servicio al cliente | 8 | 13% |
| Operativo | 6 | 10% |
| Total | 63 | 100% |

Figura 41. ¿Cuál es el área de mayor fortaleza o experiencia laboral?



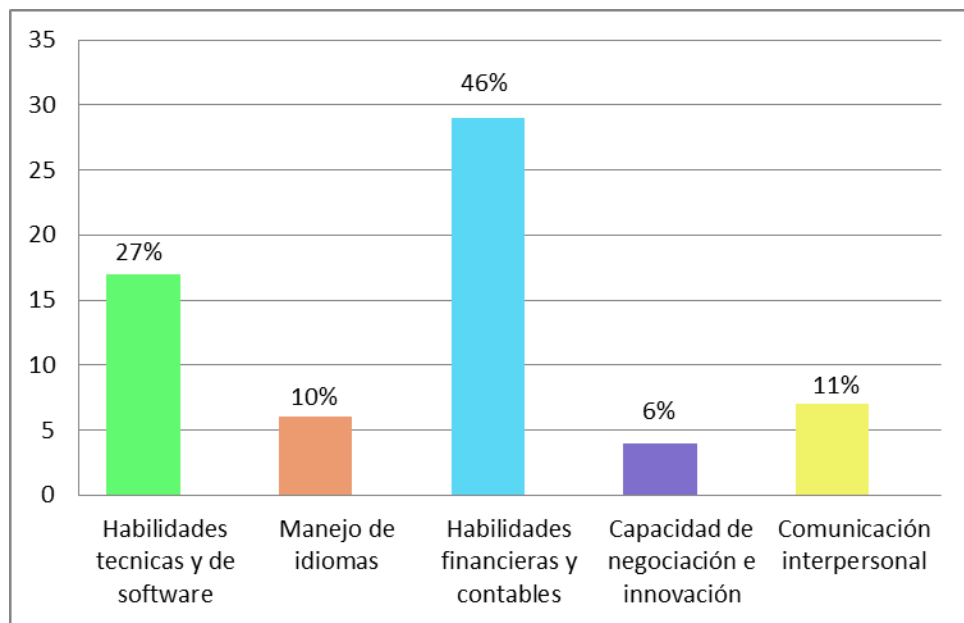
Para los estudiantes encuestados de Tecnología Empresarial sede Bucaramanga, considerados trabajadores eficaces, el área de mayor fortaleza o experiencia laboral son los procesos administrativos con 29%, no muy lejos con un 21% el área de finanzas y contable, seguido de comercial y ventas con un 14%, el área de servicio al cliente con un 13%, área operativo con un 10%, la experiencia en el uso de herramientas tecnológicas fue valorado por con un 8% y el talento humano con un 6%.

Pregunta B. ¿Qué conocimiento o habilidades requiere para ser el mejor en su labor?

Tabla 43. ¿Qué conocimiento o habilidades requieres para ser el mejor en su labor?

| VARIABLE | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|---------------------------------------|------------|------------|
| Habilidades técnicas y de software | 17 | 27% |
| Manejo de idiomas | 6 | 10% |
| Habilidades financieras y contables | 29 | 46% |
| Capacidad de negociación e innovación | 4 | 6% |
| Comunicación interpersonal | 7 | 11% |
| Total | 63 | 100% |

Figura 42. ¿Qué conocimiento o habilidades requieres para ser el mejor en su labor?



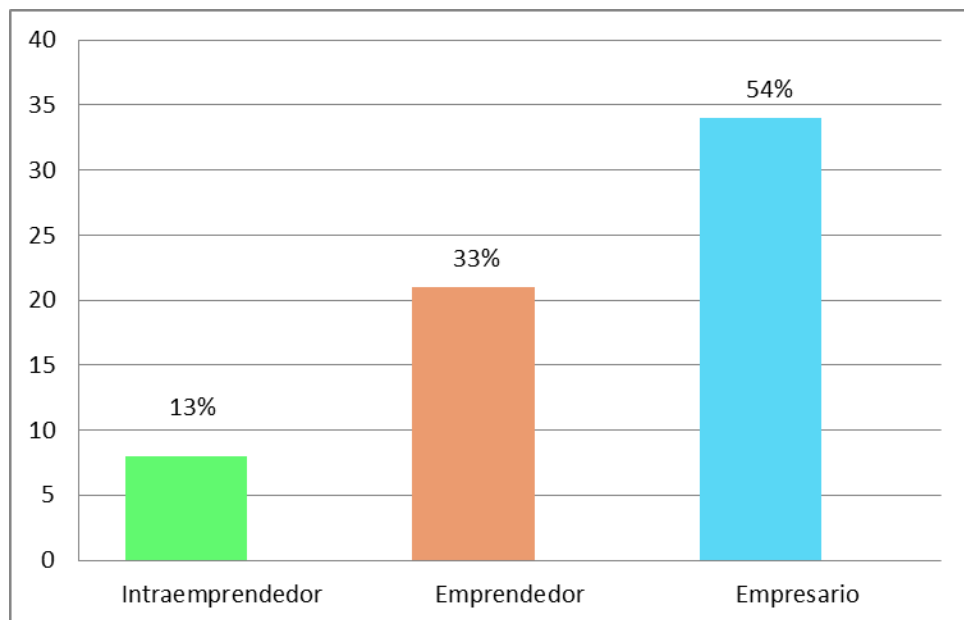
Para ser el mejor en la labor que desarrolla en la empresa que labora, el 46% de los estudiantes encuestados de Tecnología Empresarial sede Bucaramanga y que se consideran trabajadores eficaces, creen que requieren habilidades financieras y contables, el 27% consideran habilidades técnicas y de software, el 11% comunicación interpersonal, manejo de idiomas con un 10% y un 6% capacidad de negociación e innovación.

Pregunta C. ¿Cuál perfil le gustaría llegar ser?

Tabla 44. ¿Cuál perfil le gustaría llegar ser?

| VARIABLE | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|------------------|------------|------------|
| Intraemprendedor | 8 | 13% |
| Emprendedor | 21 | 33% |
| Empresario | 34 | 54% |
| Total | 63 | 100% |

Figura 43. ¿Cuál perfil le gustaría llegar ser?



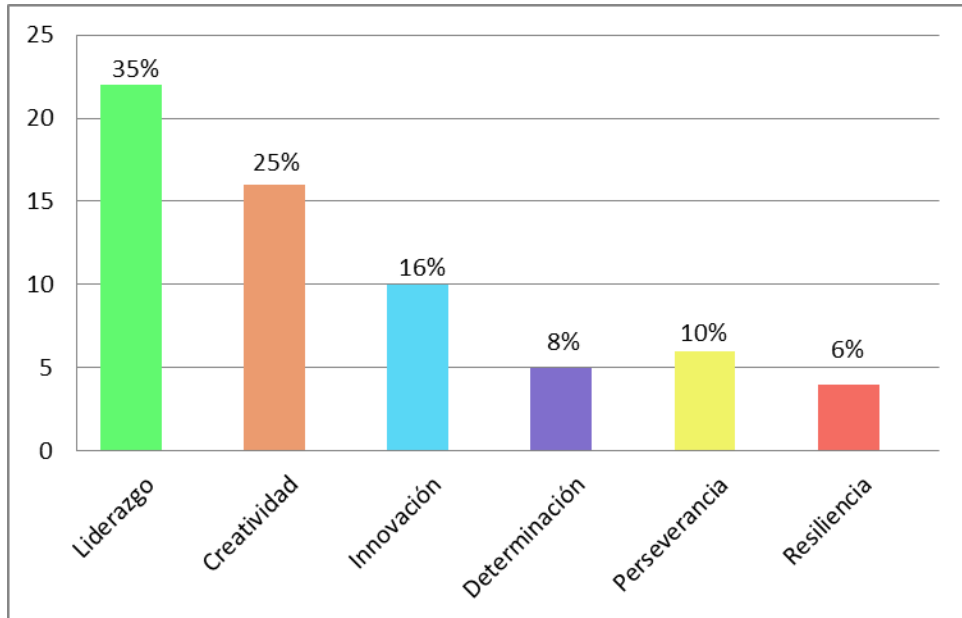
El 54% de los estudiantes encuestados de Tecnología Empresarial sede Bucaramanga y que se consideran trabajadores eficaces les gustaría llegar a ser empresarios, el 33% quisieran ser emprendedores y el 13% intraemprendedores.

Pregunta D. ¿Qué competencia le gustaría empoderarse?

Tabla 45. ¿Qué competencia le gustaría empoderarse?

| VARIABLE | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|---------------|------------|------------|
| Liderazgo | 22 | 35% |
| Creatividad | 16 | 25% |
| Innovación | 10 | 16% |
| Determinación | 5 | 8% |
| Perseverancia | 6 | 10% |
| Resiliencia | 4 | 6% |
| Total | 63 | 100% |

Figura 44. ¿Qué competencia le gustaría empoderarse?



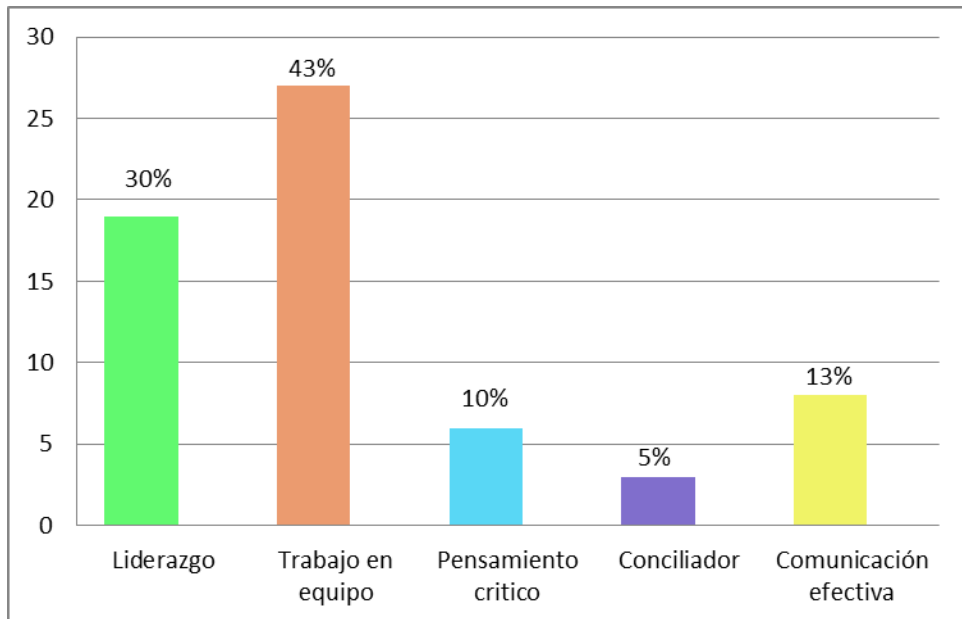
Entre varias competencias mencionadas en la pregunta anterior, se concluye que el 35% de los estudiantes encuestados de Tecnología Empresarial sede Bucaramanga, les gustaría empoderarse del liderazgo, seguidos por el 25% que prefieren la creatividad, el 16% la Innovación, el 10% la perseverancia, la determinación con un 8% y empoderarse de la resiliencia con un 6%.

Pregunta E. ¿Qué competencia es la que más le gusta de su jefe inmediato?

Tabla 46. ¿Qué competencia es la que más le gusta de su jefe inmediato?

| VARIABLE | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|-----------------------|------------|------------|
| Liderazgo | 19 | 30% |
| Trabajo en equipo | 27 | 43% |
| Pensamiento crítico | 6 | 10% |
| Conciliador | 3 | 5% |
| Comunicación efectiva | 8 | 13% |
| Total | 63 | 100% |

Figura 45. ¿Qué competencia es la que más le gusta de su jefe inmediato?



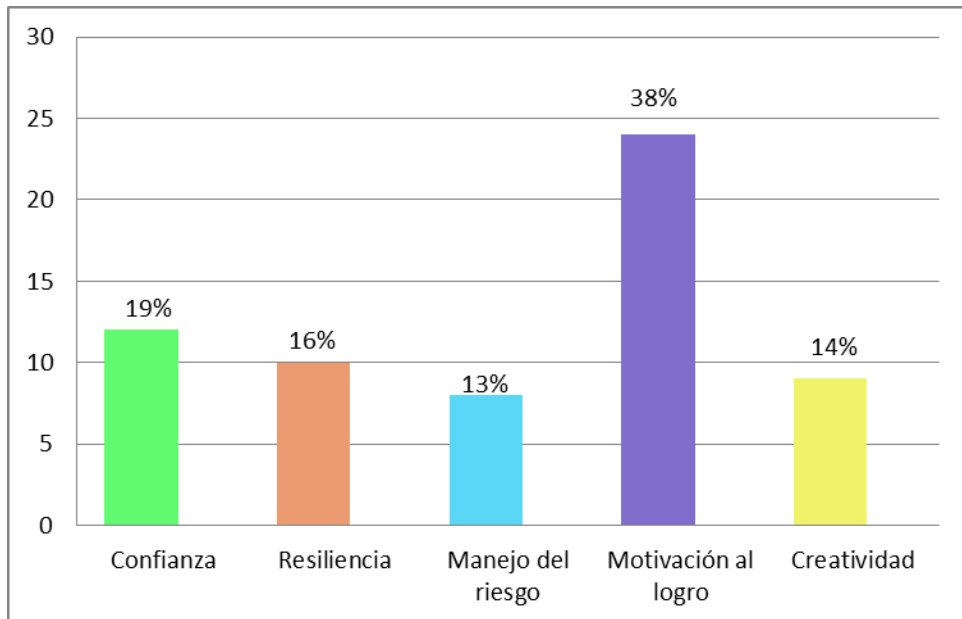
En cuanto a los estudiantes encuestados de Tecnología Empresarial sede Bucaramanga considerados como trabajador eficaz, la competencia que más les satisface de su jefe inmediato es el trabajo en equipo en un 43%, el 30% consideran el liderazgo, la comunicación efectiva el 13%, el 10% el pensamiento crítico y un 5% les gusta que su jefe es conciliador.

Pregunta F. ¿Qué le gustaría que su jefe mejorara?

Tabla 47. ¿Qué le gustaría que su jefe mejorara?

| VARIABLE | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|---------------------|------------|------------|
| Confianza | 12 | 19% |
| Resiliencia | 10 | 16% |
| Manejo del riesgo | 8 | 13% |
| Motivación al logro | 24 | 38% |
| Creatividad | 9 | 14% |
| Total | 63 | 100% |

Figura 46. ¿Qué le gustaría que su jefe mejorara?



El principal aspecto que consideran los estudiantes encuestados de Tecnología Empresarial sede Bucaramanga, que su jefe debe mejorar es en un 38% la motivación al logro, seguido de un 19% que consideran debe mejorar la confianza, el 16% la resiliencia, el 14% creatividad y el 13% el manejo del riesgo.

5.3.4 Perfil Empresario

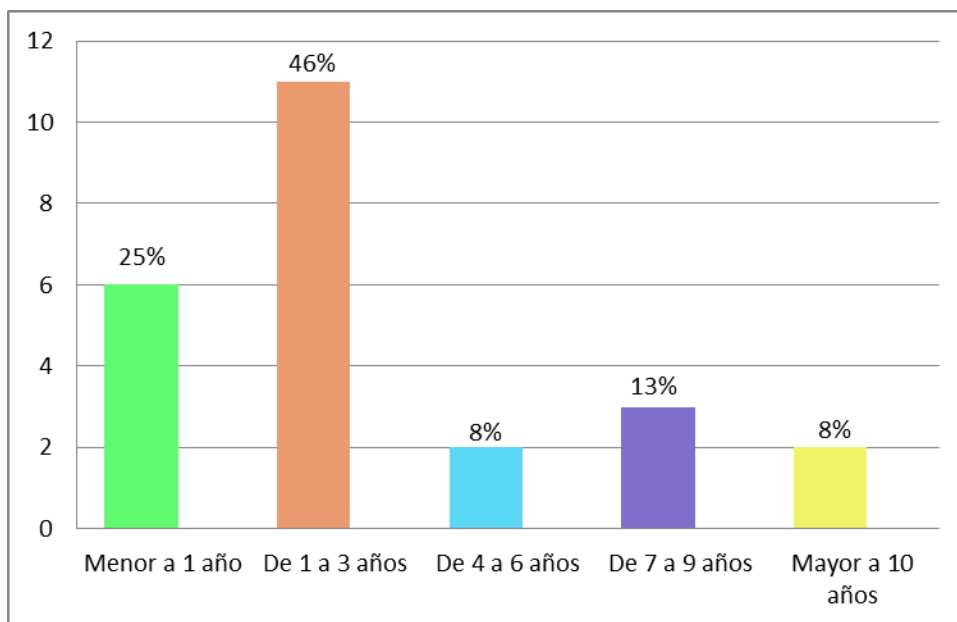
Pregunta 19. Si marco Empresario

Pregunta A. ¿Qué antigüedad tiene su empresa?

Tabla 48. ¿Qué antigüedad tiene su empresa?

| VARIABLE | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|-----------------|------------|------------|
| Menor a 1 año | 6 | 25% |
| De 1 a 3 años | 11 | 46% |
| De 4 a 6 años | 2 | 8% |
| De 7 a 9 años | 3 | 13% |
| Mayor a 10 años | 2 | 8% |
| Total | 24 | 100% |

Figura 47. ¿Qué antigüedad tiene su empresa?



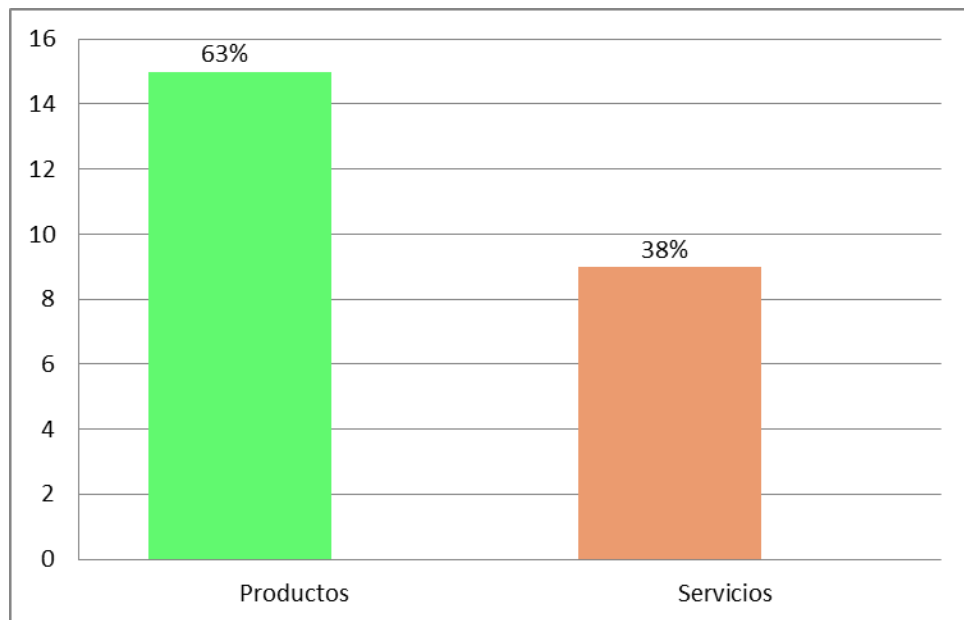
Los estudiantes encuestados de Tecnología Empresarial sede Bucaramanga, indican en un 46% que la empresa tiene de 1 a 3 años que se puede relacionar con una etapa de travesía, un 25% tiene menos de 1 año que es la etapa de nacimiento de la empresa, un 8% de 4 a 6 años y un 13% de 7 a 9 años que puede estar en la etapa crecimiento, y un 8% mayor de 10 años que puede indicar que ya la empresa está en una etapa de consolidación.

Pregunta B. ¿Qué vende?

Tabla 49. ¿Qué vende?

| VARIABLE | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|-----------|------------|------------|
| Productos | 15 | 63% |
| Servicios | 9 | 38% |
| Total | 24 | 100% |

Figura 48. ¿Qué vende?



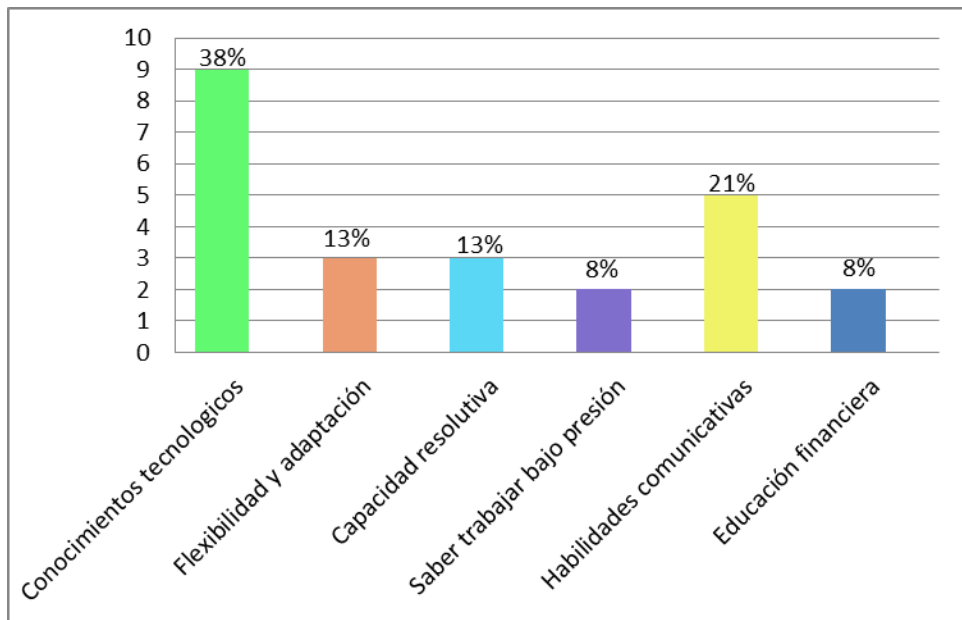
Los estudiantes encuestados de Tecnología Empresarial sede Bucaramanga, que asumen su perfil de empresarios, señalan que en un 63% sus empresas están especializadas en la venta de productos y un 38% en la prestación de servicios.

Pregunta C. ¿Qué necesita desarrollar para ser mejor empresario?

Tabla 50. ¿Qué necesita desarrollar para ser mejor empresario?

| VARIABLE | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|-----------------------------|------------|------------|
| Conocimientos tecnológicos | 9 | 38% |
| Flexibilidad y adaptación | 3 | 13% |
| Capacidad resolutive | 3 | 13% |
| Saber trabajar bajo presión | 2 | 8% |
| Habilidades comunicativas | 5 | 21% |
| Educación financiera | 2 | 8% |
| Total | 24 | 100% |

Figura 49. ¿Qué necesita desarrollar para ser mejor empresario?



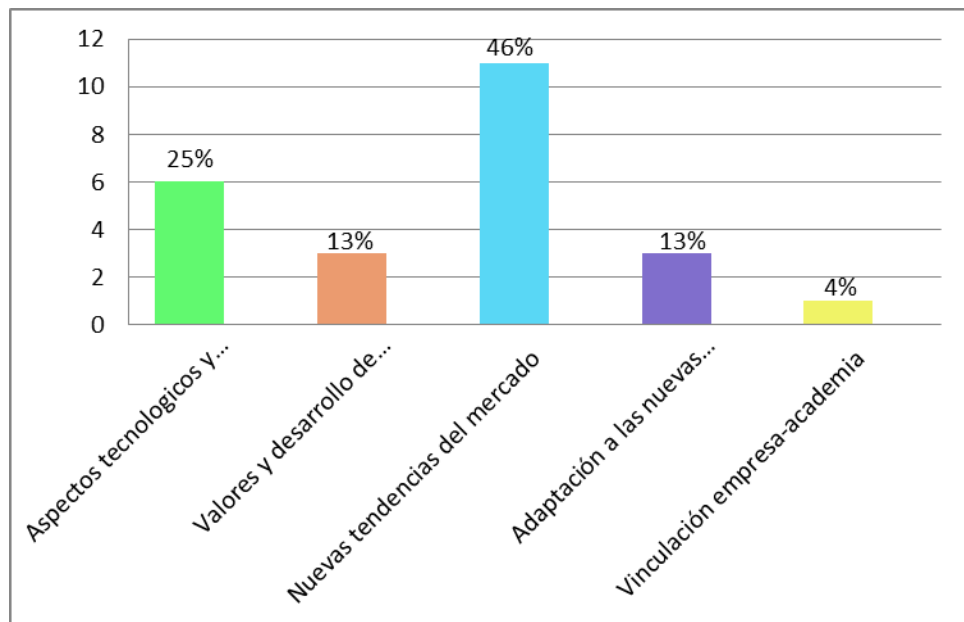
Los conocimientos tecnológicos es un aspecto muy importante para esta generación de estudiantes encuestados de Tecnología Empresarial sede Bucaramanga, por lo cual el 38% de los encuestados indican que es uno de los que más necesitan desarrollar para ser mejores empresarios, el 21% indican que necesita mejorar las habilidades comunicativas, en un 13% la flexibilidad y adaptación y la capacidad resolutive y ya en un 8% trabajar bajo presión y la educación financiera.

Pregunta D. ¿Cuál es su mayor reto?

Tabla 51. ¿Cuál es su mayor reto?

| VARIABLE | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|--|------------|------------|
| Aspectos tecnológicos y operativos | 6 | 25% |
| Valores y desarrollo de recursos humanos | 3 | 13% |
| Nuevas tendencias del mercado | 11 | 46% |
| Adaptación a las nuevas generaciones | 3 | 13% |
| Vinculación empresa-academia | 1 | 4% |
| Total | 24 | 100% |

Figura 50. ¿Cuál es su mayor reto?



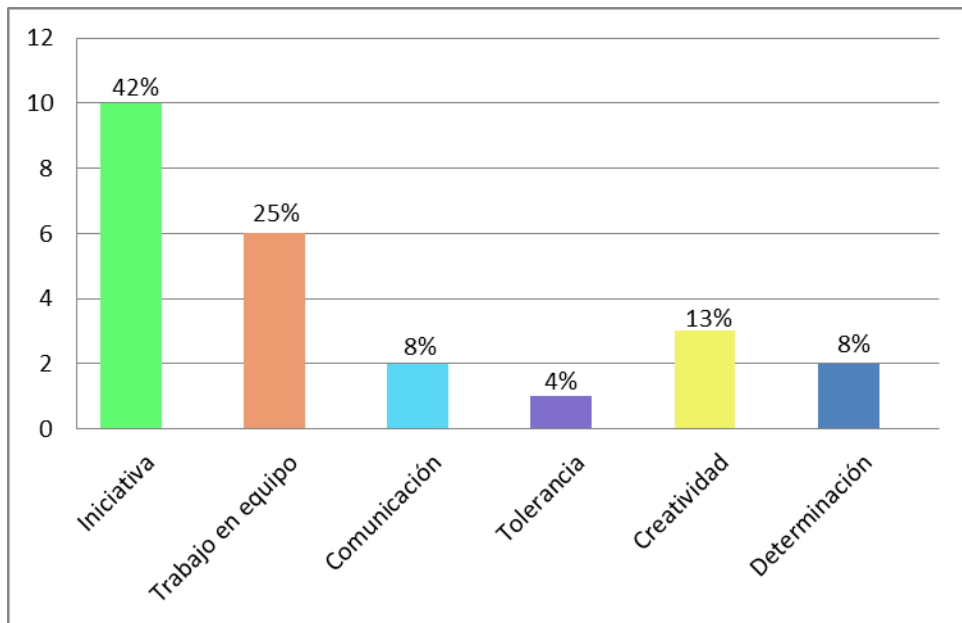
Ya se viene presentando una prospectiva con patrones hacia las nuevas tendencias del mercado, siendo un asunto muy importante para que los empresarios se prepararen hacia lo que se impone, por lo cual un 46% de los estudiantes encuestados de Tecnología Empresarial sede Bucaramanga, alude que es uno de los factores que consideran como reto, así como un 25% indican que son los aspectos tecnológicos y operativos que van engranados con las nuevas tendencias de mercado. Un 13% menciona que su mayor reto son valores y desarrollo de recursos humanos y la adaptación a las nuevas generaciones y un 4% indican que son la vinculación empresa – academia.

Pregunta E. ¿Qué competencia es la que más le gusta de sus colaboradores?

Tabla 52. ¿Qué competencia es la que más le gusta de sus colaboradores?

| VARIABLE | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|-------------------|------------|------------|
| Iniciativa | 10 | 42% |
| Trabajo en equipo | 6 | 25% |
| Comunicación | 2 | 8% |
| Tolerancia | 1 | 4% |
| Creatividad | 3 | 13% |
| Determinación | 2 | 8% |
| Total | 24 | 100% |

Figura 51. ¿Qué competencia es la que más le gusta de sus colaboradores?



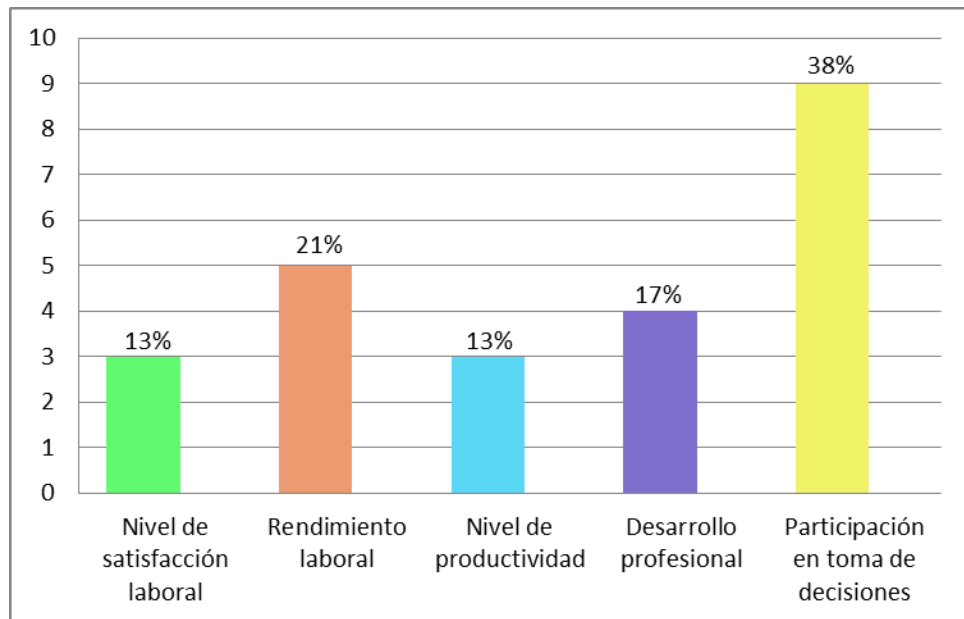
Las empresas requieren hoy en día que sus colaboradores aporten sus conocimientos e ideas y que sugieran mejoras, por lo cual los estudiantes encuestados de Tecnología Empresarial sede Bucaramanga, consideran la iniciativa en un 42% como una de las competencias más fundamentales para los empresarios, así como el trabajo en equipo en un 25%. También se señala en un 13% a la creatividad, 8% la comunicación y la determinación y en un 4% la tolerancia.

Pregunta F. ¿Qué le gustaría que sus colaboradores mejoraran?

Tabla 53. ¿Qué le gustaría que sus colaboradores mejoraran?

| VARIABLE | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|-------------------------------------|------------|------------|
| Nivel de satisfacción laboral | 3 | 13% |
| Rendimiento laboral | 5 | 21% |
| Nivel de productividad | 3 | 13% |
| Desarrollo profesional | 4 | 17% |
| Participación en toma de decisiones | 9 | 38% |
| Total | 24 | 100% |

Figura 52. ¿Qué le gustaría que sus colaboradores mejoraran?



Con relación a la anterior pregunta, un 38% de los estudiantes encuestados de Tecnología Empresarial sede Bucaramanga,, consideran que sus colaboradores deberían mejorar la participación en la toma de decisiones muy relacionado con la iniciativa. Un 21% indican que deben fortalecer el rendimiento laboral, un 17% el desarrollo profesional y un 13% respectivamente, el nivel de satisfacción laboral y nivel de productividad.

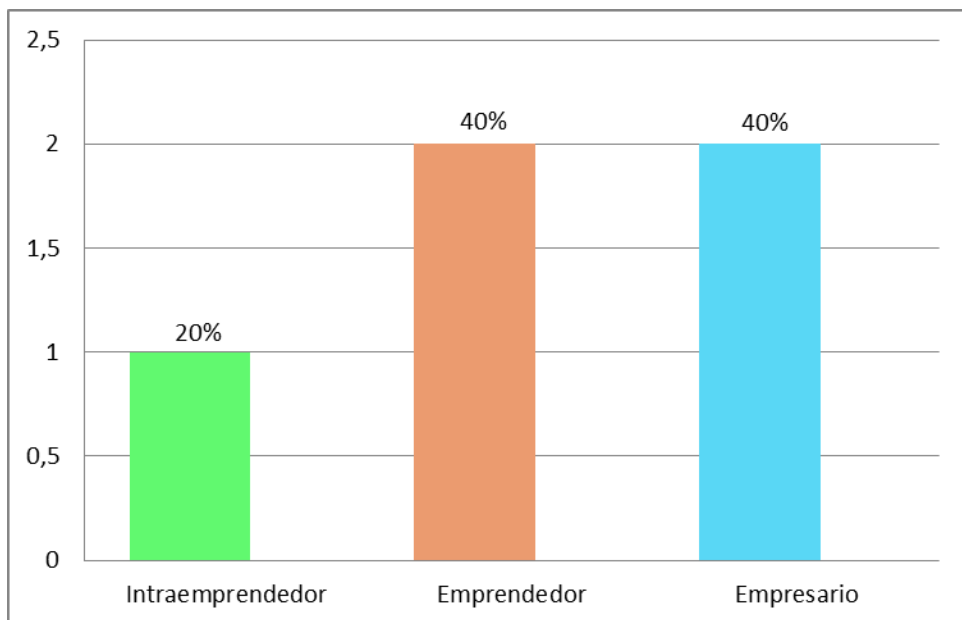
Pregunta 20. Si marco No se

Pregunta A. ¿A Cuál perfil emprendedor le gustaría llegar a ser?

Tabla 54. ¿A Cuál perfil emprendedor le gustaría llegar a ser?

| VARIABLE | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|------------------|------------|------------|
| Intraemprendedor | 1 | 20% |
| Emprendedor | 2 | 40% |
| Empresario | 2 | 40% |
| Total | 5 | 100% |

Figura 53. ¿A Cuál perfil emprendedor le gustaría llegar a ser?



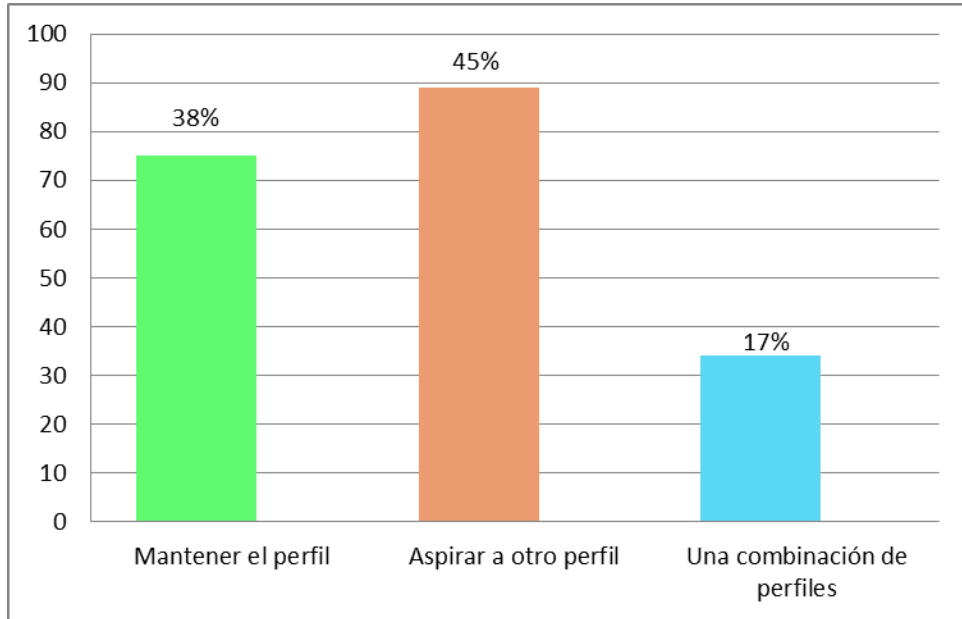
Los estudiantes encuestados de Tecnología Empresarial sede Bucaramanga, que aún no tienen claro su perfil emprendedor, dicen que en un 40% les gustaría llegar a ser empresarios y en un 40% un perfil emprendedor. El 20% de los encuestados desean ser intraemprendedores para impulsar nuevas propuestas en las empresas donde laboran.

Pregunta 21. ¿Qué le gustaría hacer de su actual perfil emprendedor?

Tabla 55. ¿Qué le gustaría hacer de su actual perfil emprendedor?

| VARIABLE | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|-----------------------------|------------|------------|
| Mantener el perfil | 75 | 38% |
| Aspirar a otro perfil | 89 | 45% |
| Una combinación de perfiles | 34 | 17% |
| Total | 198 | 100% |

Figura 54. ¿Qué le gustaría hacer de su actual perfil emprendedor?



De los estudiantes encuestados de Tecnología Empresarial sede Bucaramanga, el 45% señala que le gustaría aspirar a otro perfil, el 38% desean mantener el perfil y un 17% consideran que su perfil debería ser una combinación de todos los perfiles emprendedores.

6. DISCUSION DE RESULTADOS

Los resultados obtenidos indican que los estudiantes de Tecnología Empresarial de primero a sexto semestre de la sede de Bucaramanga, si se caracterizan con un perfil emprendedor entre los que se destacaron con el perfil de trabajador eficaz y emprendedor y otros en menor medida como emprendedor empresario e intraemprendedor.

Como mencionaba David McClellan que los seres humanos pueden encaminarse a determinado perfil, dependiendo de la necesidad de la persona y que factores como la necesidad de realización o logro, necesidad de afiliación y necesidad de poder pueden controlar su comportamiento.⁵⁰ Esto puede indicar que dependiendo de las necesidades y requerimientos que tienen los estudiantes encuestados, ellos se inclinan en un 40% por el perfil Emprendedor.

El 38% de los estudiantes de Tecnología Empresarial sede Bucaramanga desean mantenerse en el perfil que se caracterizaron, en particular los que son del perfil trabajador eficaz, pues prefieren mantenerse en su zona de confort, según los autores Ana Flores, Joan Sánchez y Juana Sancho en su artículo salir de la zona de confort. Dilemas y desafíos⁵¹“Se Entiende la expresión zona de confort como un espacio personal o un posicionamiento conformado por las actitudes, procedimientos y estrategias que habitualmente se utilizan y con las que se siente cómodos”; el 32% de los estudiantes caracterizados como trabajadores eficaces no quieren estresarse por ello no plantean cambiarse de perfil.

⁵⁰EMPRESARIO, Teoría de David McClelland. [En línea]. (Recuperado en 26 de Octubre de 2017) Disponible en <https://empresario.wikispaces.com/Teor%C3%ADa+de+David+McClelland>.

⁵¹ FLORES MIRAVALLS, Anna; SANCHEZ VALERO, Johan; SANCO GIL, Juana María. Salir de la zona de confort. Dilemas y desafíos. [En línea]. (Recuperado en 01 de Mayo de 2018.) Disponible en https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/660088/2014_23_15.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Se encontró que la resiliencia es la competencia que consideran los estudiantes más necesitan desarrollar, aquí se confirmó una vez más que el ser humano en cualquier campo requiere tener equilibrio emocional, como lo afirma la autora Helena Combariza en Avizora,⁵² donde caracteriza a las personas resilientes como “aquellas personas que a pesar de nacer y vivir en situaciones de alto riesgo, se desarrollan psicológicamente sanos y exitosos”; mientras que la competencia con la que más se caracterizan los encuestados es el trabajo en equipo, sin embargo cabe aclarar que los que tienen perfil empresario solo el 25% ven el trabajo en equipo como una fuerte competencia de sus colaboradores.

6.1 El perfil psicosocial de los estudiantes

Se trabajó con el 63.9% de los estudiantes de Tecnología Empresarial sede Bucaramanga, El género en la población estudiantil que predomina es el género femenino en un 67% y el intervalo de edad de 17 a 27 años es donde hay mayor concentración de estudiantes en un 43%, siendo una población de estudiantes jóvenes.

En cuanto al estado civil de los estudiantes un 47% son solteros. El 81% de los encuestados actualmente cuenta con ocupación de empleado lo que hace que puedan ser más competentes al estar estudiando al mismo tiempo, ya que la formación profesional requiere de mucho trabajo de campo en empresas.

De los estudiantes que actualmente cuentan con un empleo o que son independientes, que corresponde a 186 personas de los encuestados un 75% se desempeñan en el sector terciario de la economía, lo que señala que trabajan en empresas de subsectores como comercio, comunicaciones, turismo, hotelería, ocio, cultura, espectáculos, función pública, financiero, transporte, entre otros.

⁵² AVIZORA. Concepto de resiliencia. [En línea]. (Recuperado en 21 de noviembre de 2017) Disponible en http://www.avizora.com/publicaciones/psicologia/textos/0061_resiliencia_concepto.htm

Con respecto al área donde laboran un 44% laboran en el área administrativa y de acuerdo al nivel jerárquico del cargo, un 68% son funcionarios u operarios, lo que demuestran que son personas que se quieren superar y estudiando puede ser una de las formas para lograrlo, como se corroboró en la pregunta ¿Cuál es el cargo que aspira llegar en los próximos 3 años?, donde el 30% de los intraemprendedores refieren Directores.

El 94% de los estudiantes actualmente devengan entre 1 a 2 SMLV y solamente este porcentaje de 6 tienen un salario de entre 3 a 4 SLMV, por ende la motivación de estudiar es tener una mejor calidad de vida a través de un mejor salario.

El área de mayor fortaleza o experiencia con la que cuentan hoy en día los estudiantes es en capacidad de procesos administrativos en un 40%, porcentaje muy relacionado con el área donde laboran que es administrativa con un porcentaje de 44% y la segunda área más importante es mercadeo y comercial donde el perfil que sustenta el 22% de estos trabajadores es el trabajador eficaz.

6.2 Análisis de competencias del ser

En el análisis de las competencias del ser, se investigó el nivel que tienen los estudiantes de desarrollo o de apropiación de diez competencias que son relevantes para la caracterización del perfil emprendedor, la selección de estas competencias conto con la asesoría de la psicóloga Olga Yabur Abreo, de la empresa estoy bien.

Las 10 competencias elegidas fueron evaluadas en una escala de 1 a 5, en la que 1 indica muy bajo, 2 bajo, 3 medio, 4 alto y 5 muy alto; los niveles de mayor puntaje alcanzados fue para la creatividad con un 41% en nivel 4, la confianza en si mismo 50% en nivel 5, la perseverancia con un 45% en nivel 5, el manejo del riesgo un 47% en nivel 4, el liderazgo con un 46% en nivel 4, la resiliencia con un 48% en nivel 4, la automotivación al logro con un 49% en nivel 5, el trabajo en equipo en un 53% en nivel 5, la determinación en un 44% en nivel 5, y la innovación en un 48% en nivel 4. Los estudiantes encuestados concentran sus

mayores niveles entre 4 y 5 indicando un buen nivel de fortalecimiento de las competencias del ser.

6.3 Reconociendo el Perfil emprendedor

En el análisis del perfil emprendedor que identifica a los estudiantes encuestados, se observó que un 40% se identifica como emprendedor, un 32% como trabajador eficaz, un 14% como intraemprendedor, un 12% como empresario y un 3% no tiene claro que perfil emprendedor lo caracteriza. Se puede concluir que quienes se inclinaron como emprendedores sea por la educación que han recibido en los semestres estudiados que se relacionan con el desarrollo de una factibilidad encaminada a un emprendimiento y quienes son trabajadores eficaces es porque no han tomado acciones que los conlleven a otro tipo de perfil.

6.3.1 Perfil emprendedor

La visión emprendedora de Colombia Vs Estados Unidos, tiene una connotación diferente, pues en Estados Unidos el apoyo al emprendimiento es tema importante y lo hacen liderando la innovación, es por esto que el progreso económico de ese país es inminente, así lo afirma el economista Josep Alois Schumpeter, quien decía que “todos los progresos económicos son el resultado de innovaciones”, mientras en Colombia hay factores limitantes como el apoyo en la financiación para proyectos innovadores, es así como se corrobora en la pregunta ¿Qué necesita para sacar adelante su idea de negocio?, donde el 58% aduce financiación y el 40% de los emprendedores no continuaron un emprendimiento por falta de generación de ingresos.

Estados Unidos es reconocido por ser un país de abundante emprendimiento y la razón la han definido en dos factores como son: primero el cultural ya que les da status y mejores recompensas que en ningún otro país y el segundo factor son las leyes creadas para los emprendedores dados en incentivos financieros que

alientan el deseo de los emprendedores.⁵³ Es importante recalcar que los estudiantes encuestados caracterizados como emprendedores y que han sido o actualmente son emprendedores, la competencia del ser que ven más relevante con un 38% es el trabajo en equipo y las que menos peso tiene con un 13% cada una son iniciativa, comunicación y creatividad.

6.3.2 Perfil Intraemprendedor

Comparando a Colombia con España, donde en este último está situado entre los países con menos actividad intraemprendedora, ya que su índice de actividad es menor al que corresponde por renta per cápita,⁵⁴ se puede evidenciar luego del trabajo de investigación realizado que en un 100% de los estudiantes identificados como intraemprendedores, han llevado a cabo iniciativas de mejora o cambios en los procesos en la empresa donde laboran, donde un 52% de mejoras o cambios han sido en procesos operativos, cabe recalcar que un intraemprendedor tiene esa característica de aportar valor a la empresa al encontrar diferentes formas de resolver problemas en las áreas de la empresa, así lo mencionaba Richard Branson⁵⁵; este perfil no menos importante que el del emprendedor, ha sido catalogado como un tipo de actividad emprendedora llevada a cabo dentro de las organizaciones ya establecidas, y ha tomado un lugar en las agendas de investigación, tras su importancia para el éxito empresarial, así lo afirma María Andrea Trujillo y Alexander Guzmán en su artículo sobre el intraemprendimiento⁵⁶.

⁵³ SOLOMONT, Alan D. Por qué florecen los emprendedores en Estados Unidos. [En línea]. 2011. (Recuperado en 01 de Mayo de 2017) Disponible en http://www.eexcellence.es/index.php?option=com_content&view=article&id=669:alan-d-solomont&catid=38&Itemid=131

⁵⁴ MARTIN NIETO, Teresa. España, entre los países con menos actividad intraemprendedora. [En línea]. Madrid. 2017. (Recuperado en 01 de Mayo de 2018) Disponible en https://cincodias.elpais.com/cincodias/2017/05/05/emprendedores/1493994348_031573.html

⁵⁵ BRANSON, Richard es un magnate de negocios inglés; conocido por su marca Virgin, con más de 360 empresas que forman Virgin Group. Nace el 18 de julio de 1950 (edad 67), Londres, Reino Unido Patrimonio neto: 5,1 miles de millones USD (2017) Forbes.

⁵⁶ TRUJILLO DÁVILA, María Alejandra; GUZMÁN VÁSQUEZ, Alexander. Intraemprendimiento: una revisión al constructo teórico, sus implicaciones y agenda de investigación futura. [En línea]. 2008. (Recuperado en 01 de Mayo de 2018) Disponible en <http://www.scielo.org.co/pdf/cadm/v21n35/v21n35a03.pdf>

Es importante agregar que aunque algunos de los estudiantes con perfil intraemprendedor señalan en la encuesta que el 70% han encontrado oportunidades de crecimientos en las empresas que laboran, pero un 30% aun no, convirtiéndose en un factor para que los estudiantes se desmotiven y no sigan aportando ideas. A su vez los estudiantes perfilados intraemprendedores refieren que la competencia del ser que más admiran en sus jefes es el trabajo en equipo así lo afirma el 41% y la que menos les favorece es la motivación al logro con un 52%.

6.3.3 Perfil Trabajador eficaz

Los estudiantes que determinaron identificarse con el perfil de trabajador eficaz en un 29% son trabajadores cuya mayor fortaleza es la capacidad en procesos administrativos y su principal necesidad para ejercer mejor su labor es habilidades financieras y contables, refieren a su vez en la encuesta a través de la pregunta qué competencia le gustaría empoderarse, en un 35% liderazgo y la que menos importancia tiene en grado de empoderamiento en un porcentaje del 6% es la resiliencia.

6.3.4 Perfil empresario

Es importante iniciar destacando que el perfil empresario en nuestro país tiene 3 tipos como lo refieren en [Economia.es](http://economia.es)⁵⁷ que son: el empresario solista quien es un empleado normal que ha detectado una oportunidad de crecimiento, el socio clave que dentro de un grupo de empresarios es el más participativo y se le considera clave dadas sus decisiones críticas y por último el empresario inventor/investigador quien busca aportar constantemente ideas basados en tecnologías. Se puede evidenciar a través de las encuestas que los estudiantes

⁵⁷ ECONOMIA. Tipos de empresarios. [En línea]. (Recuperado en 01 de Mayo de 2018) Disponible en <http://economiaes.com/tag/empresarios>

caracterizados empresarios necesitan desarrollar conocimientos tecnológicos en un 38% de ellos lo cual aleja a los estudiantes empresarios del tipo inventor/investigador, a su vez refiere el 46% de los encuestados que su mayor reto es las nuevas tendencias del mercado.

6.3.5 Perfil no definido

El 3% de los estudiantes que no tienen definido su perfil emprendedor o que no se identifican con ninguno de los perfiles expuestos, se encuentran actualmente desempleados, es esta la razón por la cual no se ubican en ninguno de los perfiles, aunque indican en un 40% que les gustaría llegar a ser empresarios, también en un 40% ser emprendedores y en un 20% iniciar como intraemprendedor.

6.3.6 Perfil emprendedor actual

Finalmente, al retomar el total de la población encuestada se indago sobre que le gustaría hacer del perfil con el que cuentan hoy en día. Un 45% señalan que les gustaría aspirar a otro perfil, al estudiar el perfil con que se identificaron se evidencio que son en su mayoría aquellos que señalaron ser trabajadores eficaces e intraemprendedor. Un 38% expresaron que desean mantener el perfil emprendedor con el que cuentan actualmente, en este grupo de estudiantes se encontraron de todos los perfiles emprendedores.

Un 17% mencionaron querer tener una combinación de perfiles porque esto les ayuda a ser mejores en el perfil en que se quieren desempeñar pues le brinda más herramientas, habilidades y competencias. En este último grupo se evidencio la participación de estudiantes con perfiles de trabajador eficaz, intraemprendedor y emprendedor.

7. CONCLUSIONES

Del total de la población de 310 estudiantes del programa Tecnología Empresarial de primero a sexto semestre de la sede de Bucaramanga, se logró encuestar tanto de manera presencial como virtual a 198 estudiantes que según el análisis psicosocial de los estudiantes se distribuyen porcentualmente en los siguientes semestres académicos: un 29% de los estudiantes están realizando primer semestre, un 21% tercer semestre, un 17% cuarto semestre, un 13% segundo semestre, un 12% quinto semestre y un 9% sexto semestre.

Los estudiantes de Tecnología Empresarial de primero a sexto semestre de la sede de Bucaramanga tienen un perfil emprendedor que los caracterizan y que dependiendo de las necesidades y requerimientos que tienen los estudiantes encuestados, se pueden inclinar al perfil que más se ajuste, entre los cuales se han definido el perfil trabajador eficaz, intraemprendedor, emprendedor y empresario. Pero también se halló que un pequeño porcentaje de estudiantes aun no tienen definido o no se caracterizan con los perfiles emprendedores anteriormente mencionados.

De los estudiantes de Tecnología Empresarial sede Bucaramanga encuestados, el 67% fue población de género femenino, el 43% tienen una edad entre los 17 a 27 años, el 47% son solteros y el 81% actualmente se encuentran laborando. Un 75% de los estudiantes que se encuentran trabajando o que tienen su propia unidad de negocio, ejercen en el sector terciario de la economía donde se desempeñan en un 44% en el área administrativa en un cargo de nivel jerárquico de funcionarios y operarios en un 68% y el 94% devengan entre 1 a 2 SMLV.

En la pregunta 12 donde se evalúan las diez competencias del ser en una escala de 1 a 5, se obtuvo que la resiliencia es la competencia que los estudiantes consideran que les falta desarrollar y el trabajo en equipo es la competencia que

más los caracteriza. En los resultados obtenidos de acuerdo a la pregunta 15 en la que se indago sobre el perfil emprendedor que lo identifica, se apreció que un 40% se reconoce como emprendedor, un 32% como trabajador eficaz, un 14% como intraemprendedor, un 12% como empresario y un 3% no tiene claro que perfil emprendedor lo caracteriza.

El 3% de los estudiantes de Tecnología Empresarial sede Bucaramanga que no saben qué perfil emprendedor es el que los caracteriza, expresan en la pregunta 21 numeral A ¿A cuál perfil emprendedor le gustaría llegar a ser? Respondieron que quieren llegar a ser intraemprendedor 20%, emprendedor 40% y empresario 40% y muy seguramente el programa de formación contribuirá para que cada estudiante se defina dentro de un perfil y lo potencialice.

Al consultar en la pregunta 21 ¿Qué le gustaría hacer de su perfil emprendedor? Se observó que los estudiantes aspiran a obtener otros perfiles emprendedores 45%, otros quieren mantenerse en el perfil emprendedor 38% con el que se caracterizaron en la encuesta y los demás desean una combinación de perfiles 17% para estar más complementados, ya que enuncian que para llegar a determinado perfil pueden primero desempeñarse en otro rol o pasar directamente al perfil que quieren ser.

8. RECOMENDACIONES

En Colombia habría que establecer leyes que promuevan y apoyen el emprendimiento de una manera contundente, para así lograr que el 40% de la población encuestada que se caracterizan como emprendedores, y el 84% que reconocen que tienen una idea y piensan emprender a futuro, puedan lograr sus objetivos y que no tengan solo la alternativa de la universidad, pues se relaciona con el cumplimiento de uno de los requisitos de grado como Tecnólogos Empresariales al tener que presentar una idea emprendedora en el Evento Académico y Científico Emprendedores del IPRED – UIS.

Teniendo en cuenta que el perfil emprendedor ocupó el más alto porcentaje entre los estudiantes encuestados de Tecnología Empresarial sede Bucaramanga, con un 40% y que el 84% de estos catalogados emprendedores tienen una idea y piensan invertir a futuro, pero que por recursos financieros no les ha sido posible sacar adelante estos proyectos, se sugiere fortalecer el pensum de la carrera en mención con programas de asesorías en todo lo referente a la creación de una empresa (jurídico, mercadeo, laboral, entre otros), pero dando énfasis en el manejo financiero y así fortalecer el espíritu emprendedor y poder llevar a cabo ideas de negocio innovadoras.

La Universidad Industrial de Santander debe empoderar a los estudiantes que quieren ser emprendedores y apoyarlos, ya que ellos tienen el interés, anexo a esto es vital reforzar la comunicación asertiva en el pensum académico para hacer la carrera mucho más competitiva al estar evaluando no solo el aspecto académico sino el psicosocial.

La investigación en un principio pretendía identificar los perfiles de los estudiantes de Tecnología Empresarial sede Bucaramanga, reconociendo características, habilidades y competencias, pero en el camino se estableció que era importante involucrar las competencias del ser ya que hacen referencia a las condiciones humanas y que son fundamentales al enfrentar cualquier proyecto en la vida. Es

por esto que la investigación se centró en diez de las competencias del ser más importantes, donde se identificó que el 29% de los estudiantes encuestados refirió que la competencia que más requerían desarrollar es la resiliencia, basados en esto se recomienda se hagan charlas o capacitaciones practicas sobre este tema y así lograr que los estudiantes logren adaptarse positivamente a los cambios, demandas y eventos adversos que la vida pueda presentar.

BIBLIOGRAFÍA

APTITUS.COM. Habilidades duras, ¿Sabes identificarlas? [En línea]. 2015. (Recuperado en 20 de noviembre de 2017) Disponible en <https://aptitus.com/blog/postulantes/tips-aptitus/en-el-trabajo/habilidades-duras-sabes-identificarlas/>

AVIZORA. Concepto de resiliencia. [En línea]. (Recuperado en 21 de noviembre de 2017) Disponible en http://www.avizora.com/publicaciones/psicologia/textos/0061_resiliencia_concepto.htm.

BRANSON, Richard es un magnate de negocios inglés; conocido por su marca Virgin, con más de 360 empresas que forman Virgin Group. Nace el 18 de julio de 1950 (edad 67), Londres, Reino Unido Patrimonio neto: 5,1 miles de millones USD (2017) Forbes.

BUCARDO CASTRO, Alberto; SAAVEDRA GARCÍA, María Luisa y CAMARENA ADAME, María Helena. Hacia una comprensión de los conceptos de emprendedores y empresarios. ELSIEVER. 2015. (Recuperado en 28 de octubre de 2017) Disponible en www.elsevier.es/sumanegocios

COMMUNITY OF INSURANCE. ¿Conoces la historia del término intraemprendedor? 2016. [En línea]. (Recuperado en 01 de septiembre de 2017) Disponible en <http://communityofinsurance.es/blog/2016/01/10/conoces-la-historia-del-termino-intraemprendedor/>

COMUNIDAD EMPRENDEDEDORES. ¿Qué es emprender? Significado y concepto. [En línea]. (Recuperado en 26 de Noviembre de 2017) Disponible en <https://emprende.jimdo.com/inicio/que-es-emprender/>

CONCEPTO DEFINICIÓN.DE. Definición de Investigación. [En línea].2014. (Recuperado en 30 de Abril de 2018) Disponible en <http://conceptodefinicion.de/investigacion/>

CONCEPTODEFINICIÓN.DE. Característica. [En línea]. 2015. (Recuperado en 20 de noviembre de 2017) Disponible en <http://conceptodefinicion.de/caracteristica/>

MCCLELLAND, David Psicólogo estadounidense, se destacó por su labor en la teoría de la necesidad – Nace 20 de Mayo de 19174 y fallece 27 de Marzo de 1998, obtuvo premios en USA y Canadá.

DEFINICION ABC. Definición de Temática. [En línea]. (Recuperado en 30 de Abril de 2018) Disponible en <https://www.definicionabc.com/general/tematica.php>

DEL VAL, Juan. Jean Piaget, La obsesión por la creatividad. [Base de datos en línea].Septiembre 18 de 1980. El País. (Recuperado en 20 de Noviembre de 2017) Disponible en https://elpais.com/diario/1980/09/18/sociedad/338076007_850215.html.

DIANA P. PÁEZ S. / JOHANNA C. GARCÍA R., Acercamiento a las características del universitario emprendedor en la unidad de emprendimiento empresarial de la universidad nacional de Colombia. [En línea]. 2011. (Recuperado en 21 de Octubre de 2017) Disponible en <http://www.scielo.org.co/pdf/ean/n71/n71a05.pdf> = 69

DINERO. Bodytech, de emprendimiento, a peso pesado de los negocios. [En línea]. 2016. (Recuperado en 29 de agosto de 2017) Disponible en <http://www.dinero.com/edicion-impresa/negocios/articulo/bodytech-y-su-historia-de-exito-empresarial-en-colombia/221471>

DR. ARTURO PINTO GUEVARA / SOC. PAOLA FAÚNDEZ ESPINOZA. Criterios de Formación: enfoque didáctico evaluativo para evidenciar competencias. Universidad de Playa Ancha (Chile). [En línea]. (Recuperado en 20 de Noviembre

de 2017). Disponible en: <http://www.upla.cl/innovacioncurricular/wp-content/uploads/2012/06/Criterios-de-Formaci%C3%B3n-enfoque-did%C3%A1ctico-evaluativo-para-evidenciar-competencias.pdf>.

ECONOMIA. Tipos de empresarios. [En línea]. (Recuperado en 01 de Mayo de 2018) Disponible en <http://economiaes.com/tag/empresarios>

ECURED. Determinación. [En línea]. (Recuperado en 21 de noviembre de 2017) Disponible en <https://www.ecured.cu/Determinaci%C3%B3n>

EDUCALINGO. Factibilidad. [En línea]. (Recuperado en 30 de Abril de 2018) Disponible en <https://educalingo.com/es/dic-es/factibilidad>

EMPRENDE PYME. NET. ¿Qué es un intraemprendedor? [En línea]. (Recuperado en 01 de septiembre de 2017) Disponible en <https://www.emprendepyme.net/que-es-un-intraemprendedor.html>

EMPRESARIO, Teoría de David McClelland. [En línea]. (Recuperado en 26 de Octubre de 2017) Disponible en <https://empresario.wikispaces.com/Teor%C3%ADa+de+David+McClelland>.

EOI. Habilidades y destrezas en una persona. [En línea]. 2013. (Recuperado en 20 de noviembre de 2017) Disponible en <http://www.eoi.es/blogs/madeon/2013/05/21/habilidades-y-destreza-en-una-persona/>.

FANDIÑO PADILLA, Laura; BOLÍVAR BELLO María Cristina. Evaluación del impacto del emprendimiento empresarial en los estudiantes de la carrera de administración de empresas de la pontificia universidad javeriana y estudio de los factores de éxito de sus empresas creadas a partir de los talleres de grado. [En línea]. Bogotá: Pontificia Universidad Javeriana. 2008. (Recuperado en 29 de Abril de 2018). Disponible en <http://www.javeriana.edu.co/biblos/tesis/economia/tesis32.pdf>. = 116.

FLORES MIRAVALLS, Anna; SANCHEZ VALERO, Johan; SANCO GIL, Juana María. Salir de la zona de confort. Dilemas y desafíos. [En línea]. (Recuperado en 01 de Mayo de 2018) Disponible en https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/660088/2014_23_15.pdf?sequence=1&isAllowed=y

GESTIOPOLIS. Teoría del trabajo en equipo. [En línea]. (Recuperado en 21 de noviembre de 2017) Disponible en <https://www.gestiopolis.com/teoria-del-trabajo-en-equipo/>

HUIDOBRO SALAS, Teresa; DR.GONZALEZ MARQUEZ, Javier. Una definición de la creatividad a través del estudio de 24 autores seleccionados memoria para optar al grado de doctor. [En línea]. 2004. (Recuperado en 20 de Noviembre de 2017) Disponible en <http://eprints.ucm.es/4571/1/T25705.pdf> = 295

LAWRENCE, George J.D.; traducido por PIÑA, Betty. Características de los Empleados Eficientes. [En línea]. (Recuperado en 20 de Noviembre de 2017) Disponible en <https://pyme.lavoztx.com/caractersticas-de-los-empleados-eficientes-10060.html>

MAXIMILIAN KARL EMIL WEBER, fue un filósofo, economista, jurista, historiador, politólogo y sociólogo alemán, considerado uno de los fundadores del estudio moderno de la sociología y la administración pública, con un marcado sentido anti positivista. Nace el 21 de abril de 1864 en Alemania y Fallece el 14 de junio de 1920.

MARTIN NIETO, Teresa. España, entre los países con menos actividad intraempresarial. [En línea]. Madrid. 2017. (Recuperado en 01 de Mayo de 2018) Disponible en https://cincodias.elpais.com/cincodias/2017/05/05/empresarios/1493994348_031573.html

MORIANO LEON, Juan Antonio; PALACÍ DESCALS, Francisco José; MORALES DOMINGUEZ, José Francisco. El perfil psicosocial del emprendedor universitario. [En línea]. España. (Recuperado el 30 de Abril de 2018). Disponible en <http://www.redalyc.org/pdf/2313/231317045004.pdf>

MPRENDE.CO. 6 Componentes de una competencia. [En línea]. 2014. (Recuperado en 20 de noviembre de 2017) Disponible en <http://mprende.co/opini%C3%B3n-y-foros/6-componentes-de-una-competencia>.

PAEZ S. Diana p.; GARCIA R. Johana c. Acercamiento a las características del universitario emprendedor en la unidad de emprendimiento empresarial de la Universidad de Colombia. [En línea]. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia. 2011. (Recuperado en 29 de Abril de 2018). Disponible en <http://www.scielo.org.co/pdf/ean/n71/n71a05.pdf>. = 69.

PEREZ PORTO, Julián y GARDEY, Ana. Definición de antecedente. [En línea]. 2013. (Recuperado en 30 Abril de 2018) Disponible en <https://definicion.de/antecedente/>

PEREZ PORTO, Julián y MERINO, María. Definición de Rol. [En línea]. 2010. (Recuperado en 30 de Abril de 2018) Disponible en <https://definicion.de/rol/>

QUESIGNIFICADO.COM. Psicosocial. [En línea]. (Recuperado en 30 de Abril de 2018) Disponible en <http://quesignificado.com/psicosocial/>

RAMONCHAUX. Innovación. [En línea]. (Recuperado en 20 de noviembre de 2017) Disponible en <https://ramonchaux.wixsite.com/competencias/innovacion>

RODRIGUEZ ARCHILA, Oscar Manuel; VELANDIA, María Isabel. Trabajo de Investigación Perfil emprendedor de los estudiantes de VI nivel del programa Tecnología Empresarial, participantes del Evento Académico y Científico Emprendedores del IPRED. [En línea]. Bucaramanga. Universidad Industrial de

Santander. 2017. (Recuperado en 10 de Septiembre de 2017). Disponible en <http://tangara.uis.edu.co/biblioweb/tesis/2017/166175.pdf>. = 78.

RUÍZ RETEGUI, Antonio. Teólogo, sacerdote numerario del Opus dei. El Sentido de la Perseverancia. [En línea] (Recuperado en 20 de Noviembre de 2017.) Disponible en http://www.opuslibros.org/libros/Teologal/capitulo_11.htm

SOLOMONT, Alan D. Por qué florecen los emprendedores en Estados Unidos. [En línea]. 2011. (Recuperado en 01 de Mayo de 2017) Disponible en http://www.eexcellence.es/index.php?option=com_content&view=article&id=669:alan-d-solomont&catid=38&Itemid=131

SANTOS CUMPLIDO, Francisco Javier Revista de Humanidades No.10, 1999, P. 209-224.

SANTOS CUMPLIDO. Francisco Javier, El empresario y el espíritu del capitalismo en la obra de M. weber y W.sombart: un enfoque histórico- sociológico. Disponible en Revista de Humanidades, Nº 10, 1999, P. 209-224.

Según Emprende Pyme.net en palabras de Richard Branson.

Según Hornaday Uriarte y Martín (2007, p.1).

SIGNIFICADOS.COM. Significado de Optimizar. [En línea]. 2014. (Recuperado en 30 de Abril de 2018) Disponible en <https://www.significados.com/optimizar/>

SLIDESHARE. Motivación al logro. [En línea]. (Recuperado en 21 de noviembre de 2017) Disponible en <https://es.slideshare.net/manuelalfonzo/motivacion-al-logro-8462253>

SLIDESHARE. Motivación y liderazgo. [En línea]. (Recuperado en 21 de Noviembre de 2017) Disponible en <https://es.slideshare.net/profeticismi/buenomotivacionyliderazgo>

STEINBERG GUZMAN, Delia. La Confianza en sí Mismo. [En línea] (Recuperado en 20 de Noviembre de 2017.) Disponible en <http://filosofia.nueva-acropolis.es/2012/la-confianza-en-uno-mismo/>

TRUJILLO DÁVILA, María Alejandra; GUZMÁN VÁSQUEZ, Alexander. Intraemprendimiento: una revisión al constructo teórico, sus implicaciones y agenda de investigación futura. [En línea]. 2008. (Recuperado en 01 de Mayo de 2018) Disponible en <http://www.scielo.org.co/pdf/cadm/v21n35/v21n35a03.pdf>

UNIVERSIA.NET. Habilidades blandas. [En línea]. 2017. (Recuperado en 20 de noviembre de 2017) Disponible en <http://noticias.universia.cl/empleo/noticia/2014/02/03/1078831/habilidades-blandas-que-son-que-es-importante-desarrollarlas.html>.

UNY. ¿Qué es emprender? [En línea]. (Recuperado en 20 de noviembre de 2017). Disponible en <http://www.uny.edu.ve/cms/Institucionales/Emprendimiento/Descargas/definiciones%20basicas%20de%20emprendedores.pdf>. 3

WERNER SOMBART, fue un economista y sociólogo alemán, considerado el líder de la "joven escuela histórica" y es uno de los investigadores y pensadores de ciencias sociales más connotados del primer cuarto del siglo XX europeo. Nace el 19 de enero de 1863 en Alemania y fallece el 18 de mayo de 1941.

WIKIPEDIA. Actitud. [En línea]. 2017. (Recuperado en 20 de noviembre de 2017) Disponible en <https://es.wikipedia.org/wiki/Actitud>.

WIKIPEDIA. Gestión de riesgos. [En línea]. (Recuperado en 21 de Noviembre de 2017) Disponible en https://es.wikipedia.org/wiki/Gesti%C3%B3n_de_riesgos

ANEXOS

Anexo A. Encuesta



ENCUESTA DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:
CARACTERIZACIÓN DEL PERFIL EMPRENDEDOR DE LOS ESTUDIANTES DE TECNOLOGÍA
EMPRESARIAL DE LA SEDE BUCARAMANGA

PERFILES EMPRENDEDORES

Emprendedor



- Sentido de oportunidad
- Organizado
- Visionario
- Busca lograr resultados
- Persistente
- Asertivo
- Apasionado

Emprendedor Empresario



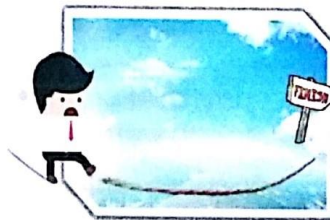
- Tiene Visión de Negocios
- Confía en sí mismo
- Fuerte ante el fracaso
- Perseverante
- Habilidoso
- Reconoce que no lo sabe todo
- Decidido

Intraemprendedor



- Aporta valor a la organización
- Gestionador
- Abierto al cambio
- Gran actitud
- Orientado a la acción
- Emprendedor Corporativo
- Motivador

Trabajador eficaz



- Espera las indicaciones
- Asume responsabilidades
- Esta dispuesto siempre
- Se adapta a nuevas situaciones
- Es eficiente
- Cumple con lo establecido

GESTION
EMPRESARIAL



ENCUESTA DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:
CARACTERIZACIÓN DEL PERFIL EMPRENDEDOR DE LOS ESTUDIANTES DE TECNOLOGÍA
EMPRESARIAL DE LA SEDE BUCARAMANGA

Agradecemos diligenciar este cuestionario. ¡Tómese el tiempo de reflexionar y analizar! Todo empieza por usted. Reconozca sus fortalezas y debilidades. Además, con los resultados podremos establecer nuevas estrategias para apoyarlo(a).

Por favor marque una **SOLA** opción con una **X**

| |
|---|
| 1. Semestre __ |
| 2. Género: Femenino <input type="checkbox"/> Masculino <input type="checkbox"/> |
| 3. Edad: __ |
| 4. Estado Civil: Casado <input type="checkbox"/> Soltero <input type="checkbox"/> Union Libre <input type="checkbox"/> Divorciado <input type="checkbox"/> |
| 5. Actualmente es: Empleado <input type="checkbox"/> Desempleado <input type="checkbox"/> Independiente <input type="checkbox"/> Otro <input type="checkbox"/> ¿Cuál? _____ (Si marco empleado o independiente pase a las preguntas 6, 7, 8 y 9) |
| 6. Sector de la empresa donde labora: Primario <input type="checkbox"/> Secundario <input type="checkbox"/> Terciario <input type="checkbox"/> |
| 7. Area donde labora: Administrativa <input type="checkbox"/> Financiera <input type="checkbox"/> Recursos humanos <input type="checkbox"/> Mercadeo y/o comercial <input type="checkbox"/> Producción <input type="checkbox"/> Tecnología <input type="checkbox"/> |
| 8. Nivel jerarquico de su cargo: Director general <input type="checkbox"/> Directores <input type="checkbox"/> Administradores <input type="checkbox"/> Supervisores y jefes <input type="checkbox"/> Funcionarios y operarios <input type="checkbox"/> |
| 9. Salario devengado: De 1 a 2 SMLV <input type="checkbox"/> De 3 a 4 SMLV <input type="checkbox"/> De 5 a 6 SMLV <input type="checkbox"/> |

10. ¿Hay alguien en su entorno familiar o círculo de amigos que haya tenido o tenga en la actualidad su propia empresa?

- Si
 No

11. ¿Cuál es el área de mayor fortaleza o experiencia actualmente?

- Finanzas y contable
 Capacidad en procesos administrativos
 Comercial y ventas
 Capacidad para el uso de las herramientas tecnológicas

ENCUESTA DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:
CARACTERIZACIÓN DEL PERFIL EMPRENDEDOR DE LOS ESTUDIANTES DE TECNOLOGÍA
EMPRESARIAL DE LA SEDE BUCARAMANGA

- Talento Humano
 Otra, ¿Cuál? _____

12. Marque de 1 a 5 el nivel de desarrollo o apropiación, de cada una de las siguientes competencias, siendo: 1 = Muy bajo, 2 = Bajo, 3 = Medio, 4 = Alto y 5 = Muy alto.

| N. | Competencias | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----|--|---|---|---|---|---|
| 1 | Creatividad | | | | | |
| 2 | Confianza en sí mismo | | | | | |
| 3 | Perseverancia | | | | | |
| 4 | Manejo del riesgo | | | | | |
| 5 | Liderazgo | | | | | |
| 6 | Resiliencia (Flexibilidad y tolerancia a la frustración) | | | | | |
| 7 | Automotivación al logro | | | | | |
| 8 | Trabajo en equipo | | | | | |
| 9 | Determinación | | | | | |
| 10 | Innovación | | | | | |

13. ¿Qué necesita para desarrollar las anteriores competencias?

- Conferencias y talleres
 Lectura
 Focalización de metas
 Trabajo emocional
 Capacitación practica
 Herramientas de cooperación
 Grupos de apoyo
 Otro, ¿Cuál? _____

14. De las competencias mencionadas en la pregunta 12, ¿Qué competencia considera que necesita desarrollar? _____

Por favor marque una SOLA opción con una X

15. ¿A partir de lo planteado en la introducción, con qué perfil se identifica?

- Emprendedor (Si marca esta opción ir a la pregunta 16)
 Intraemprendedor (Si marca esta opción ir a la pregunta 17)
 Trabajador Eficaz (Si marca esta opción ir a la pregunta 18)
 Empresario (Si marca esta opción ir a la pregunta 19)
 No sé (Si maca esta opción ir a la pregunta 20)

ENCUESTA DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:
CARACTERIZACIÓN DEL PERFIL EMPRENDEDOR DE LOS ESTUDIANTES DE TECNOLOGÍA
EMPRESARIAL DE LA SEDE BUCARAMANGA

16. Si marcó EMPRENDEDOR:

Marque según su caso:

- Tiene un emprendimiento
- Ha emprendido alguna vez y actualmente ya no
- Tiene una idea y piensa emprender a futuro

Si marcó: Tiene un emprendimiento

A. ¿Qué competencia es la que más le gusta de sus colaboradores?

- Iniciativa
- Trabajo en equipo
- Comunicación
- Tolerancia
- Creatividad
- Otro, ¿Cuál? _____

B. ¿Qué le gustaría que mejoraran sus colaboradores?

- Nivel de satisfacción laboral
- Rendimiento laboral
- Nivel de productividad
- Desarrollo profesional
- Participación en la toma de decisiones
- Otro, ¿Cuál? _____

C. ¿Qué lo(la) motiva a emprender?

- Ser mi propio jefe
- Por mi familia
- Generación de empleo
- Cumplir un sueño
- Ayudar a las personas
- Obtener una estabilidad económica
- Otro, ¿cuál? _____

Si marcó: Ha emprendido alguna vez y actualmente ya no

A. ¿Cuál fue la principal causa para no seguir con el emprendimiento?

ENCUESTA DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:
CARACTERIZACIÓN DEL PERFIL EMPRENDEDOR DE LOS ESTUDIANTES DE TECNOLOGÍA
EMPRESARIAL DE LA SEDE BUCARAMANGA

- Ingresos propios insuficientes para subsistir
- Falta de recursos para financiación
- Falta de generación de ingresos
- Problemas en la ejecución de lo planeado
- Inestabilidad económica y jurídica
- Falta de desarrollo del personal
- Otro, ¿Cuál? _____

B. ¿Qué lo(la) motiva a emprender?

- Ser mi propio jefe
- Por mi familia
- Generación de empleo
- Cumplir un sueño
- Ayudar a las personas
- Obtener una estabilidad económica
- Otro, ¿cuál? _____

Si marcó: Tiene una idea y piensa emprender a futuro

A. ¿Qué necesita para sacar adelante su idea o su negocio?

- Financiación
- Excelente equipo de trabajo
- Red de mentores
- Planeación adecuada
- Incentivos fiscales y orientación en los tramites
- Otro, ¿Cuál? _____

B. ¿Qué lo(la) motiva a emprender?

- Ser mi propio jefe
- Por mi familia
- Generación de empleo
- Cumplir un sueño
- Ayudar a las personas
- Obtener una estabilidad económica
- Otro, ¿cuál? _____



ENCUESTA DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:
CARACTERIZACIÓN DEL PERFIL EMPRENDEDOR DE LOS ESTUDIANTES DE TECNOLOGÍA
EMPRESARIAL DE LA SEDE BUCARAMANGA

17. Si marcó INTRAEMPRENDEDOR:

A. ¿Ha llevado alguna iniciativa de cambio o mejora en un proceso en la empresa donde labora?

- Si
 No

B. ¿Qué tipo de iniciativa ha llevado a cabo? _____

C. ¿Qué necesita para seguir apoyando o contribuyendo a la empresa para la que labora?

- Respaldo de la empresa
 Recursos y herramientas
 Capacitaciones
 Reconocimiento
 Crecimiento y desarrollo profesional
 Otro, ¿cuál? _____

D. ¿Ha encontrado oportunidades de crecimiento en su empresa?

- Si
 No

E. ¿Cuál es el cargo que aspira llegar en los próximos 3 años?

- Director general
 Directores
 Administradores
 Supervisores y jefes
 Coordinadores

F. ¿Intentarías emprender algún negocio?

- Si
 No

G. ¿Qué competencia es la que más le gusta de su jefe inmediato?

- Liderazgo
 Trabajo en equipo
 Pensamiento crítico
 Conciliador
 Comunicación efectiva
 Otro, ¿cuál? _____

ENCUESTA DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:
CARACTERIZACIÓN DEL PERFIL EMPRENDEDOR DE LOS ESTUDIANTES DE TECNOLOGÍA
EMPRESARIAL DE LA SEDE BUCARAMANGA

H. ¿Qué le gustaría que su jefe mejorará?

- Confianza
- Resiliencia
- Manejo del riesgo
- Motivación al logro
- Creatividad
- Otro, ¿cuál? _____

Pase al punto 21

18. Si marcó TRABAJADOR EFICAZ:

A. ¿Cuál es el área de mayor fortaleza o experiencia laboral?

- Finanzas y contable
- Capacidad en procesos administrativos
- Comercial y ventas
- Capacidad para el uso de las herramientas tecnológicas
- Talento Humano
- Servicio al cliente
- Otro, ¿cuál? _____

B. ¿Qué conocimiento o habilidades requieres para ser el mejor en tu labor?

- Habilidades técnicas y de software
- Manejo de idiomas
- Habilidades financieras y contables
- Capacidad de negociación e innovación
- Comunicación interpersonal
- Otro, ¿cuál? _____

C. ¿Cuál perfil le gustaría llegar ser?:

- Intraemprendedor
- Emprendedor
- Empresario

Justifique su respuesta _____

D. ¿Qué competencia le gustaría empoderarse?

- Liderazgo
- Creatividad

ENCUESTA DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:
CARACTERIZACIÓN DEL PERFIL EMPRENDEDOR DE LOS ESTUDIANTES DE TECNOLOGÍA
EMPRESARIAL DE LA SEDE BUCARAMANGA

- Innovación
- Determinación
- Perseverancia
- Otro, ¿cuál? _____

E. ¿Qué competencia es la que más le gusta de su jefe inmediato?

- Liderazgo
- Trabajo en equipo
- Pensamiento crítico
- Conciliador
- Comunicación efectiva
- Otro, ¿cuál? _____

F. ¿Qué le gustaría que su jefe mejorara?

- Confianza
- Resiliencia
- Manejo del riesgo
- Motivación al logro
- Creatividad
- Otro, ¿cuál? _____

19. Si marcó EMPRESARIO

Pase al punto 21

A. ¿Qué antigüedad tiene su empresa? ____

B. ¿Qué vende?

- Productos
- Servicios

C. ¿Qué necesita desarrollar para ser mejor empresario?

- Conocimientos tecnológicos
- Flexibilidad y adaptación
- Capacidad resolutive
- Saber trabajar bajo presión
- Habilidades comunicativas
- Otro, ¿cuál? _____

D. ¿Cuál es su mayor reto?

- Aspectos tecnológicos y operativos
- Valores y desarrollo de recursos humanos

ENCUESTA DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:
CARACTERIZACIÓN DEL PERFIL EMPRENDEDOR DE LOS ESTUDIANTES DE TECNOLOGÍA
EMPRESARIAL DE LA SEDE BUCARAMANGA

- Nuevas tendencias del mercado
- Adaptación a las nuevas generaciones
- Vinculación empresa – academia
- Otro, ¿cuál? _____

E. ¿Qué competencia es la que más le gusta de sus colaboradores?

- Iniciativa
- Trabajo en equipo
- Comunicación
- Tolerancia
- Creatividad
- Otro, ¿Cuál? _____

F. ¿Qué le gustaría que sus colaboradores mejoraran?

- Nivel de satisfacción laboral
- Rendimiento laboral
- Nivel de productividad
- Desarrollo profesional
- Participación en la toma de decisiones
- Otro, ¿Cuál? _____

Pase al punto 21

20. Si marcó No se

A. ¿A Cuál perfil emprendedor le gustaría llegar a ser?

- Intraemprendedor
- Emprendedor
- Empresario

21. ¿Qué le gustaría hacer de su actual perfil emprendedor?

- Mantener el perfil
- Aspirar a otro perfil
- Una combinación de perfiles

Muchas gracias.