

EVALUACIÓN DE LAS COMPETENCIAS CONDUCTUALES EMPRENDEDORAS EN JÓVENES ESTUDIANTES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS DE LA UTE-QUITO

EVALUATION OF BEHAVIORAL COMPETENCES ENTREPRENEURS IN YOUNG STUDENTS OF THE FACULTY OF ADMINISTRATIVE SCIENCES OF UTE - QUITO

Iván Benalcázar Atencia
Universidad Tecnológica Equinoccial
nelson.benalcazar@ute.edu.ec

RECIBIDO: 03 / 04 / 2017

APROBADO: 19 / 05 / 2017

Resumen

Para realizar la evaluación de las competencias conductuales (CCE) en los estudiantes de la Facultad de Ciencias Administrativas de la UTE, se aplicó el test de comportamiento conductual desarrollado bajo la teoría motivacional de David McClelland. El test de autoevaluación de las CCE, es un cuestionario de 55 preguntas en escala de Likert (1-5), dónde se evalúa diez características denominadas competencias conductuales. Los resultados de la investigación arrojan que las competencias que obtuvieron el mejor puntaje o más desarrolladas en los jóvenes estudiantes son: fijarse metas y exigir eficiencia y calidad; siendo las competencias con menos puntaje o menos desarrolladas, ser persuasivo y construir redes, correr riesgos calculados y planificar sistemáticamente; concluyendo que los estudiantes se han fijado una meta común que es culminar su carrera, lo hacen con eficiencia y calidad, sin embargo se observa que no están convencidos de lo que quieren, no les interesa construir redes de apoyo, no corren ningún riesgo y tampoco planifican, características propias de un emprendedor las mismas que hay que desarrollar en los estudiantes, a través de construir una cultura de emprendimiento.

Palabras Clave: Competencias, Emprendimiento, Comportamiento Emprendedor.

Abstrac

To perform the assessment of competencies behavioral (CCE) in the students of the Faculty of Administrative Sciences of the UTE, applied the test behavior behavioral developed under the motivational theory of David McClelland. The self-assessment of the CCE test, is a questionnaire of 55 questions in Likert (1-5) scale, where is evaluated ten features called behavioral competencies. Research results show that competences which obtained the best score or more developed in young students are: set goals and demand efficiency and quality; still less scoring competencies or less developed, be persuasive and build networks, take calculated risks and plan systematically; concluding that students have set a common goal which is to finish his career, they do it with efficiency and quality, however it appears that they are not convinced of what they want, not interested build support networks, not at any risk and not planned, characteristics of an entrepreneur which must be developed in students, through to build a culture of entrepreneurship.

Key Words: Competences, Entrepreneurship, Entrepreneur behavior.

Introducción

El estudio realizado se orienta a evaluar las competencias conductuales emprendedoras que han desarrollado los estudiantes de 8vo, 9no nivel de la facultad de ciencias administrativas de la UTE, a través del análisis de las competencias conductuales del comportamiento desarrollado por David McClelland.

Es la primera vez que se realiza este tipo de evaluación a los estudiantes de últimos niveles de la facultad de ciencias administrativas, a través de este estudio se podrá identificar cuáles son las competencias conductuales que mejor han desarrollado los estudiantes y relacionar con las conductas que se requiere para transformarse en emprendedores, a fin de impulsare en la facultad la cultura del emprendimiento como una forma de potenciar la formación personal y profesional del estudiante.

La generación de nuevas ideas de negocios, la elaboración de planes de negocios y la consecución de negocios o microempresas por parte de los emprendedores, constituyen una importante fuente de desarrollo. Todo esto, sólo es posible, si se cultiva la cultura emprendedora, (Duarte & Ruiz Tibon, 2009).

En los últimos años se viene investigando y desarrollado nuevas maneras e intentos de comprender el fenómeno emprendedor, se ha diseñado diversos test que pretenden comprender las competencias y actitudes, así como las características fuertes y débiles de las personas que intentan ser emprendedores, y su grado de motivación para iniciar este proceso. (Arnau Sabastes & Montané Capdevila, 2010).

Para ser emprendedor se requiere de una gran determinación para renunciar a la “estabilidad” económica que ofrece un empleo y aventurarse como empresario, más aun sí se tiene en cuenta que el empresario no siempre gana como si lo hace el empleado, que mensualmente tiene asegurado un ingreso mínimo que le permite sobrevivir. (Duarte & Ruiz Tibon, 2009).

En Latinoamérica, para muchos profesionales, la única opción de obtener un ingreso decente, es mediante el desarrollo de un proyecto propio. Los niveles de desempleo, en gran parte de nuestras economías, rondan por el 20%, por lo que resulta de suma urgencia buscar alternativas de generación de empleo. (Lederman, Messina, Pienknagura, & Rigoline, 2014)

La oferta de mano de obra, por lo general crece a un ritmo más acelerado de lo que crece la economía, por lo que resulta imposible poder ofrecer empleo a toda la población. (Flores Carvajal, Alarcón, & Calderon Muñoz, 2016).

Como lo corrobora (Freire, 2005), el proceso inicia cuando el emprendedor ha identificado una Buena Idea de Negocio, que resulta de aprovechar sus habilidades, experiencias y conocimientos, el paso siguiente es la construcción de un plan de negocios, este es una herramienta de trabajo para todas aquellas personas o grupos que quieran poner en marcha una iniciativa empresarial.

El Plan de negocios, es un documento escrito, en él encontramos los diferentes factores y los objetivos de cada una de las áreas que intervienen en la puesta en marcha de la futura empresa. (Andia Valencia & Paucara Pinto, 2013)

Marco teórico

Para David McClelland, un individuo alcanza a lo largo de su vida y de las experiencias, satisfacer ciertas necesidades (logro, afiliación y poder) de acuerdo a su modo de vivir y actuar. (Santos Valencia, Barroso Tanoira, & Avila Ortega, 2014)

Uno de los objetivos que persigue esta teoría, es afirmar que cuando una necesidad es fuerte en una persona, tiende a desarrollarla y potenciarla. (Perilla Toro, 1998)

David McClellan, establece que la teoría de la motivación, se encuentra identificada con los conceptos aprendidos por el hombre, a través de las necesidades conductuales que son adquiridas del ámbito cultural, social y la experiencia. El punto principal en la teoría de David McClellan, se enfoca en que las necesidades conductuales, se aprenden a través de la experiencia vivida, por lo tanto, el desarrollo de la personalidad de un individuo se debe a la satisfacción de las tres necesidades conductuales. (Perilla Toro, 1998)

Necesidad de Logro: Se le considera como el impulso de sobresalir, de luchar por tener éxito. Los emprendedores necesitan recibir retroalimentación positiva con frecuencia y en general, prefieren trabajar solos a trabajar en equipo. (Chang Yui, 2010)

Necesidad de Poder: Las personas que se guían por esta necesidad disfrutan con la responsabilidad, que trae ejercer altos cargos, tratan de influir en los demás y se preocupan más por lograr dicha influencia que por su propio rendimiento. (Chang Yui, 2010)

Necesidad de Afiliación: Se basa en desarrollar en las personas una identidad y sentimiento de pertenencia, de relacionarse afectivamente y cooperar con otras personas. Para el proceso emprendedor, su ideal será el reconocimiento, la integración y valoración por los miembros de un grupo social. (Chang Yui, 2010)

La teoría de David McClelland, plantea un importante punto de análisis: descubrir cuáles son los motivos que le impulsan a un emprendedor, en el ámbito personal, profesional y social a lograr sus objetivos y metas. (Velasco Arboleda, 2008)

El emprendimiento se puede considerar como el esfuerzo adicional que realiza una persona por alcanzar una meta, aprovechando sus habilidades y experiencia como una serie de características desarrolladas para realizar proyectos o identificar una buena idea de negocios y lograr su consecución. (Rioja Malpartida, y otros, 2010)

El emprendimiento comprende una serie de competencias que pueden desarrollar los emprendedores, las mismas que les permitan lograr culminar sus proyectos y sobre todo que no desistan en el proceso de convertirse en empresarios por la falta de resultados inmediatos. (Martinez & Carmona, 2009)

(Hammer, 2006), considera que el mundo ha evolucionado de tal forma que para emprender en un negocio no es necesario soñar en grande y contar con una fuerte inversión. Ha pasado la época de los conceptos superficiales, que en la realidad no prosperan.

(Shu Shin, 2007) En gran medida, el secreto del éxito de Sony está en la visión de sus fundadores y su cultura organizacional, su indiscutible fe en la empresa, como familia, como motor innovador de asumir riesgos, como un nuevo tipo de empresa emprendedora que rompe esquemas.

La teoría desarrollada por David McClelland, tiene su fundamentación en la motivación y las necesidades. Se aprecia, el predominio de las necesidades de logro, comportamiento que tiene relación con el afán del individuo por alcanzar objetivos y metas. (Palma Carrillo, 2000)

El estudio realizado bajo los conceptos de la teoría de David McClelland, resalta el hecho que las características más importantes entre los emprendedores, se subdividen en diez competencias

conductuales, que son las más acertadas para detectar y reforzar el potencial empresarial. Y estas son:

1. Buscar Oportunidades y Tener Iniciativa
2. Ser persistente
3. Cumplir compromisos
4. Exigir Eficiencia y Calidad
5. Correr Riesgos calculados
6. Fijar metas
7. Buscar Información
8. Planificación Sistemática y Seguimiento
9. Ser persuasión y construir redes de Apoyo
10. Confiar en sí mismo (Auto confianza)

La motivación debe intervenir como un componente importante en el emprendimiento, este dará lugar a conductas motoras y conductuales como parte del cambio; para Kurt Lewin (Guizar Montufar, 2013), el cambio es una modificación de las fuerzas que mantienen el comportamiento de un sistema estable. Dicho comportamiento es el producto de dos fuerzas:

- a. Fuerzas Impulsoras: Que ayudan a que se produzca un cambio
- b. Fuerzas restrictivas: Que se resisten a que se produzca un cambio.

El emprendedor en la fase de descongelamiento, se encuentra en un estado inicial, es decir reduce las fuerzas que mantienen a la persona en su actual nivel de comportamiento, para luego pasar a la fase de cambio que se manifiesta como la actitud que el emprendedor trasmite en situaciones adversas o de presión, para lo cual es necesario capacitarle en temas de emprendimiento, que simulen situaciones positivas y negativas en el proceso de emprendimiento, así como en mejorar el comportamiento conductual y emocional, finalmente llegar a un estado de recongelamiento o nuevo estado de equilibrio y estabilización. (Guizar Montufar, 2013).

Metodología

Para este estudio investigativo se aplicó la metodología exploratoria-cuantitativa, se consideró a los estudiantes de 8vo y 9no de las carreras de: Auditoría y Finanzas, Comercio Exterior, Talento Humano, Empresas y Marketing en un número total de 776 alumnos, para el cálculo de la muestra se empleó el método aleatorio simple (MAS), para poblaciones finitas con un nivel de confianza del 95% y un error de la muestra del 10%, que facilitó el análisis de la información, así como una variabilidad positiva y negativa de p y q de 0.5 respectivamente, dando un tamaño de muestra $n=85,42$ estudiantes a quienes se aplicó el test de CCE, para el análisis de datos se utilizó la estadística descriptiva, a través de la aplicación en campo de un cuestionario estructurado de 55 preguntas a los 85 estudiantes, distribuidos por carreras de la siguiente manera:

Auditoría y finanzas =	8
Comercio exterior =	55
Talento humano =	9
Empresas =	6
Marketing =	7
TOTAL	<hr/> 85

Cálculo de la muestra:

Z= nivel de confianza 95% = 1.96

E= error muestral 10% = 0.1

P= Porción de éxito 0.5

$q = \text{complemento } 0.5$

$N = \text{Universo de la población } 776$

$$n = \frac{Z^2 pq N}{NE^2 + Z^2 pq}$$

$$n = \frac{3,8416 \times 0.5 \times 0.5 \times 776}{776 \times 0.01 + 3.8416 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{745,2704}{8,7204} = 85,42$$

Cuestionario de autoevaluación de las Competencias Conductuales Emprendedoras-CCE

El cuestionario consta de 55 declaraciones breves, las cuales se debe leer cuidadosamente cada declaración y decidir cuál le describe en forma más acertada, de forma que pueda identificar los diez comportamientos anotados. Cada declaración propone una auto reflexión del estudiante, la misma que debe contestar en forma honesta y simple, a través de una escala cualitativa y numérica, de Likert. La puntuación de la escala para cada afirmación expresa el comportamiento del estudiante considerando la puntuación 1, cuando equivalente a “nunca es cierto” tener tal comportamiento, hasta el número 5 que equivale a “siempre es cierto” tener este comportamiento. La puntuación final que identifica a cada uno de los diez comportamientos emprendedores, se lo realiza en la hoja de puntaje del cuestionario de autoevaluación de las competencias conductuales emprendedoras, las puntuaciones se trasladan a una tabla que comprende una secuencia estructurada de sumas o restas, que se establecen en cada fila para poder completar el puntaje de cada una de la CCE y el valor de corrección.

Las diez características del comportamiento emprendedor son:

- 1) Buscar oportunidades:** Actúa antes de que se lo pidan o antes de ser forzado por las circunstancias, actúa para extender el negocio hacia nuevas áreas o crear nuevas oportunidades de negocios, se aprovecha de oportunidades poco usuales para emprender un negocio.
- 2) Ser persistente:** Toma acciones frente a un gran desafío o cambia de estrategia para hacer frente a un reto o para superar obstáculos, se responsabiliza por hacer todo lo necesario para alcanzar sus metas y objetivos.
- 3) Cumplir compromisos:** Se esmera en forma extraordinaria para terminar un trabajo, colabora con sus empleados para terminar un trabajo, se esmera por mantener satisfechos a sus clientes, valora la buena voluntad a largo plazo por encima de las situaciones a corto plazo.
- 4) Exigir eficiencia y calidad:** Se esmera por hacer las cosas mejor, más rápidas y más baratas, toma acciones para garantizar que se cumplan o excedan las normas de excelencia, utiliza procedimientos para culminar un trabajo y que llene los requisitos de calidad.
- 5) Correr riesgos calculados:** Calcula los riesgos deliberadamente y evalúa alternativas, toma acción para reducir los riesgos o controlar los resultados, corre riesgos moderados

6) Fijar metas: Fija metas y objetivos que tienen significado personal y que conllevan un reto, tiene visión clara y específica a largo plazo, fija objetivos medibles y mesurables a corto plazo.

7) Buscar información: Personalmente busca información sobre clientes, proveedores y la competencia, investiga cómo fabricar un producto o proporcionar un servicio, consulta a expertos técnicos.

8) Planificar sistemáticamente: Planifica dividiendo tareas grandes en subtareas con tiempos de entrega establecidos, revisa sus planes para tomar en cuenta resultados obtenidos y circunstancias cambiantes, mantiene registros y los emplea en la toma de decisiones.

9) Ser persuasivo y construir redes: Se vale de estrategias deliberadas para influenciar y persuadir a otros, usa a personas claves como agentes para alcanzar sus objetivos, desarrolla y mantiene una red de contactos de negocios para realizar relaciones comerciales.

10) Confiar en sí mismo: Busca autonomía de las reglas y el control de otros, hace prevalecer su punto de vista aún ante la oposición o frente a resultados no positivos, atribuye a sí mismo y a su conducta las causas de sus éxitos y sus fracasos.

Resultados obtenidos

La aplicación del cuestionario de autoevaluación de las competencias conductuales emprendedoras, es un estudio muy específico, que procura identificar las características motivacionales que reúnen los estudiantes de la facultad de ciencias administrativas.

La herramienta utilizada es un test, que reúne las condiciones necesarias para ser utilizado como un medio para la evaluación en el tema de emprendimiento.

Se ha procurado que los resultados producto de la investigación, que se consideran intrínsecos por la naturaleza de las preguntas que contienen el test, se puedan cuantificar a través de medios matemáticos y estadísticos.

El estudio no solo pretende averiguar las competencias conductuales para el emprendimiento, sino analizar e interpretar las diez competencias del perfil del emprendedor y sus variables, como se observa en la tabla 1.

Para el análisis y tabulación de los resultados se seguirán los siguientes pasos:

1. Escriba el valor de cada respuesta del cuestionario en las líneas colocadas sobre el número correspondiente a la declaración.

$$\begin{array}{ccccccc} \text{-----} & + & \text{-----} & + & \text{-----} & - & \text{-----} & + & 6 & = \\ (1) & & (12) & & (23) & & (34) & & & \end{array}$$

2. Lleve a cabo las sumas y restas que se establecen en cada fila para poder completar el puntaje de cada una de las CCE y el valor de corrección
3. Determine el factor de corrección en base a las preguntas (11,22,33,44 y 55)
4. Escriba el factor de corrección en todas las columnas correspondientes, el mismo valor para las 10 competencias y lleve a cabo la corrección del puntaje restando a cada competencia el valor de corrección para obtener el total corregido.

Ejemplo: si su valor de corrección es 19 o menos, el factor de corrección es cero (0) para todas las competencias

Si el valor de corrección es 20 o 21 se restara 3 a las 10 competencias, y luego se procederá a efectuar la resta con el valor original de cada competencia.

- Una vez que se obtenga el valor final de cada competencia, se traslada a la tabla de puntaje final y se procede a graficar, esta tabla contiene las diez competencias conductuales y está dividida en un rango de 0(cero) a 25 puntos, finalmente se obtendrá el perfil del emprendedor.

Las personas poseen, competencias naturales para emprender, la diferencia entre unas y otras, radica en la incidencia y el modo de actuar que estas se han desarrollado en la vida y en su ámbito profesional. (Olvera Gutierrez, 2015)

Tabla1
Análisis estadísticos

PROMEDIO	16.58	18.67	17.72	19.16	16.44	19.56	18.22	16.46	16.12	18.32
ORDENAMIENTO DE COMPETENCIAS		CALCULO VARIANZA								
		Xi	Xm(media)	Xi-Xm						
1	Ser Persuasivo y construir redes	16.12	17.77	-1.65	2.7225	MEDIA		MODA		
2	Correr riesgos calculados	16.44	17.77	-1.33	1.7689	17.73		Mo= 16		
3	Planificar sistemáticamente	16.46	17.77	-1.31	1.7161					
4	Buscar oportunidades	16.58	17.77	-1.19	1.4161	MEDIANA				
5	Cumplir compromisos	17.72	17.77	-0.05	0.0025	m=n+1/2				
6	Buscar información	18.22	17.77	0.45	0.2025	m= 17.72+18.67/2				
7	Confiar en sí mismo	18.32	17.77	0.55	0.3025	17.97				
8	Ser persistente	18.67	17.77	0.9	0.81					
9	Exigir eficiencia y calidad	19.16	17.77	1.39	1.9321					
10	Fijar metas	19.56	17.77	1.79	3.2041					
					14.0773					
1,2,3	Competencias menos desarrolladas				1.564	VARIANZA				
9,10	Competencias más desarrolladas				1.251	DESVIACIÓN STANDARD				
5,6	Competencias que separan la distribución en partes iguales									
Cuadro: Autor										

Tabla 2
Competencias conductuales emprendedoras

ORDENAMIENTO DE COMPETENCIAS		Xi
1	Ser Persuasivo y construir redes	16.12
2	Correr riesgos calculados	16.44
3	Planificar sistemáticamente	16.46
4	Buscar oportunidades	16.58
5	Cumplir compromisos	17.72
6	Buscar información	18.22
7	Confiar en sí mismo	18.32
8	Ser persistente	18.67
9	Exigir eficiencia y calidad	19.16
10	Fijar metas	19.56

Fuente: Cuestionario estándar Mc Clelland
Elaboración: Autor

En la tabla 2, se puede observar que:

- a. Fijarse metas y exigir eficiencia y calidad son las características más desarrolladas en los estudiantes
- b. Buscar información y cumplir compromisos son competencias intermedias
- c. Ser persuasivo y construir redes, correr riesgos calculados y planificar sistemáticamente, se consideran las competencias menos desarrolladas

Conclusiones

En cuanto a las competencias mejor puntuadas como: fijarse metas y exigir eficiencia y calidad, son competencias de planificación y de logro, estas nos indican que los estudiantes se han propuesto metas personales a las cuales se orienta su interés.

Las competencias menos desarrolladas en los estudiantes son:

- Ser persuasivos y construir redes, las condiciones actuales del entorno y la tecnología, afectan a que los estudiantes cada vez sean más solitarios y vivan aislados, no les interesa construir redes de contactos para futuros negocios, debido a que aún no sienten la falta de alguna necesidad.
- Correr riesgos calculados, esta es una competencia de logro, no ven necesario correr algún riesgo deliberadamente o controlar los resultados para reducir los riesgos que tengan que afrontar en su vida.
- Planificar sistemáticamente, los estudiantes no realizan un seguimiento a sus metas, considerando circunstancias cambiantes.

Desarrollar el espíritu emprendedor en los estudiantes como parte de su formación personal y profesional, que les permita emprender en sus propios proyectos empresariales como una forma de desarrollo individual.

Referencias bibliográficas

(s.f.).

- Andia Valencia, W., & Paucara Pinto, E. (2013). Los planes de negocios y los proyectos de inversión: similitudes y diferencias. *Industrial Data*, vol. 16, núm. 1, enero-junio 2013, Universidad Nacional Mayor de San Marcos Lima, Perú, 80-84.
- Arnau Sabastes, L., & Montané Capdevila, J. (2010). Aportaciones sobre la relación conceptual entre actitud y competencia, desde la teoría del cambio de actitud. *Electronic Journal of Research in Educational Psychology*, vol.8, núm.22, diciembre, 2010, Universidad de Almería, Almería España, 1283-1302.
- Chang Yui, A. L. (2010). *Estudio de la motivación laboral y el conocimiento de la necesidad predominante según la teoría de la necesidades de Mc Clelland en los médicos del Hospital Nacional Arzobispo Loayza*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Conteras,R; lopez,A; Molina, S. (2011). *Emprendimiento dimensiones sociales y culturales*. Mexico: Pearson.
- Duarte, T., & Ruiz Tibon, M. (2009). Emprendimiento una opción para el desarrollo. *Universidad tecnológica de Pereira, Colombia*, 326-331.
- Flores Carvajal, L. I., Alarcón, R. V., & Calderon Muñoz, E. R. (2016). Sostenibilidad del emprendimiento. *Revista Caribeña de Ciencias Sociales*.
- Freire, A. (2005). *Pasión por Emprender*. Colombia: Editorial Norma S.A.
- Guizar Montufar, R. (2013). *Desarrollo Organizacional*. México: Mc Graw Hill.
- Hammer, M. (2006). *Líderes del Management, la agenda*. Barcelona: Deusto.
- Lederman, D., Messina, J., Pienknagura, S., & Rigoline, J. (2014). *El emprendimiento en América Latina*. Washington: Banco Mundial.
- Martinez, F. M., & Carmona, G. (2009). Aproximación al concepto de Competencias Emprendedoras: Valor social e implicaciones educativas. *Revista Iberoamericana de*

- Investigación Sobre Cambio y Eficacia*, vol 7, num.3, *Red Iberoamericana de Investigación sobre Cambio y eficacia Escolar*, Madrid, España, 82-98.
- Olvera Gutierrez, S. (2015). Emprendimiento en las empresas familiares. *Revista Iberoamericana de Contaduría, Economía y Administración*, vol.4, núm.7, enero-junio 2015, Universidad de Guadalajara.
- Olvera, S. G. (2007). Emprendimiento en las empresas familiares. *Revista Iberoamericana de Contaduría, Economía y Administración*.
- Orrego, C. I. (2008). La dimensión Humana del Emprendimiento. *Revista Ciencias Estratégicas*, vol. 16, núm. 20, julio-diciembre, Universidad Pontificia Bolivariana Medellín, Colombia, 225-235.
- Orrego, C. I. (2008). La dimensión Humana del Emprendimiento. *Revista Ciencias Estratégicas*, vol 16, Núm 20, julio-diciembre, Universidad Bolivariana de Medellín, Colombia, 225-235.
- Palma Carrillo, S. (2000). Motivación y Clima Laboral en personal de entidades universitarias. *Revista de investigación en Psicología*, vol. 3 No.1, 11-21.
- Perilla Toro, L. E. (1998). David C. McClelland. *Revista Latinoamericana de Psicología*, vol 30, num.3, 1998, Fundación Universitaria Konrad Lorenz, Bogotá, Colombia, 529-532.
- Rioja Malpartida, J. G., Aranibar Monroy, J. A., Vaca Pedraza, J., Maturana Huallpa, M. D., Gutierrez Guzman, M. M., Rojas Meneses, M. L., & Tapia Soria, S. W. (2010). *Módulo de Formación para el Espíritu Emprendedor*. Bolivia: Fundación Educación para el Desarrollo FAUTAPO.
- Santos Valencia, R. A., Barroso Tanoira, F. G., & Avila Ortega, J. I. (2014). Resultados de la medición y análisis de competencias emprendedoras para la creación de agroempresas, Experiencia en la zona Maya de Campeche. *Revista Mexicana de Agronegocios*, núm.35, julio-diciembre, 2017, Sociedad Mexicana de Administración, Agripecuario C.A. Torreón, México, 981.
- Shu Shin, L. (2007). *Innovar al Estilo Sony*. Barcelona: Ediciones Deusto.
- Velasco Arboleda, B. (2008). *Elaboración del Estado del Arte del termino Emprendedor desde la Teorias de Max Weber y Davis Mc Clelland*. Bogota: Universidad de la Salle.