

Genny Torcoroma Navarro Claro 

Universidad Francisco de Paula Santander, Ocaña, Colombia.

José Gregorio Arévalo Ascanio 

Universidad Francisco de Paula Santander, Ocaña, Colombia.

Wilder Quintero Quintero 

Universidad Francisco de Paula Santander, Ocaña, Colombia.

Resumen

Objetivo: este estudio pretende identificar las competencias emprendedoras de los líderes comunales de la ciudad de Ocaña (Norte de Santander, Colombia) siendo estos quienes tienen mayor conocimiento de las diferentes problemáticas que viven las comunidades. **Método:** se llevó a cabo una investigación de tipo descriptivo de enfoque cuantitativo, mediante la aplicación de encuestas dirigidas a 107 líderes comunales del sector urbano de Ocaña, de acuerdo con datos suministrados por la alcaldía Municipal de la localidad. **Resultados:** los hallazgos obtenidos demuestran que los líderes comunales presentan grandes fortalezas en cuanto a sus competencias emprendedoras, aunque son pocos los proyectos que realmente han logrado materializar. **Discusión:** Lo anterior debido a que, un aspecto que incide en el emprendimiento es el contexto en el cual se desenvuelve el individuo, con el propósito de generar y proponer proyectos para mitigar o dar respuesta a las problemáticas donde el líder interactúa, siendo indispensable el apoyo que las comunidades reciben de las entidades gubernamentales, de las instituciones de educación y de empresas del sector privado, para hacerlos realidad. **Conclusiones:** se puede afirmar que, con base en los resultados obtenidos se alcanzó el objetivo propuesto, logrando identificar las competencias emprendedoras de los líderes comunales, observándose un alto perfil emprendedor en líderes masculinos, entre los 20 y 40 años que se desempeñan como independientes.

Palabras clave: Desarrollo comunitario, Emprendimiento social, Gestión de proyectos, Liderazgo social.

Clasificación JEL: L26

Abstract

Aim: this study purpose to identify the entrepreneurial skills of community leaders in the city of Ocaña (Norte de Santander, Colombia), who have the greatest knowledge of the different problems experienced by the communities. **Method:** a descriptive research with a quantitative approach was carried out, through the application of surveys directed to 107 community leaders of the urban sector of Ocaña, according to data provided by the municipal mayor's office of the town. **Results:** The findings show that the community leaders have great strengths in terms of their entrepreneurial skills, although few projects have actually managed to materialize. **Discussion:** This is due to the fact that one aspect that affects entrepreneurship is the context in which the individual develops, with the purpose of generating and proposing projects to mitigate or respond to the problems in which the leader interacts. The support that the communities receive from government entities, educational institutions and private sector companies is indispensable to make these projects a reality. **Conclusions:** Based on the results obtained, it can be stated that the proposed objective was achieved, managing to identify the entrepreneurial skills of the community leaders, observing a high entrepreneurial profile in male leaders, between 20 and 40 years old who work as independents.

Keywords: Community Development, Project Management, Social Entrepreneurship, Social Leadership.

JEL Classification: L26

Autor de Correspondencia

gtnavarroc@ufpso.edu.co

Recibido: 13-01-2020

Aceptado: 28-08-2020

Publicado: 29-09-2020



Copyright © 2020
Desarrollo Gerencial

Como citar este artículo (APA):

Navarro-Claro, G., Arévalo-Ascanio, J., & Quintero-Quintero, W. (2020). Competencias emprendedoras: Una evidencia en líderes comunales. *Desarrollo Gerencial*, 12(2), 1-21. <https://doi.org/10.17081/dege.12.2.3712>

Introducción

El emprendimiento a nivel global reviste de un tema de gran interés por parte de los gobiernos ya que reconocen la importancia que tiene la implementación de estrategias enfocadas a la promoción, generación y materialización de proyectos empresariales, que impacten de manera positiva y generen beneficios para desarrollo económico de las diferentes regiones del país (Marulanda, Montoya y Vélez, 2019). Se ha convertido en un campo relevante en el estudio de la administración, la economía y otras disciplinas como la psicología social y la educación (Aldrich, 2012), (De la Garza, Zavala y López, 2017), (Jordán, et al., 2016). Sin embargo, debe ser explorado más a través de estas disciplinas para analizar las intenciones emprendedoras de la población y las estrategias implementadas para llevar a cabo el emprendimiento (Dos Santos y Silveira, 2018) y (Valencia, et al., 2012).

De manera general, la Global Entrepreneurship Monitor GEM (2014), define el concepto de emprendimiento como el análisis de las características propias de los seres humanos, relacionadas directa o indirectamente con la creación de un negocio o empresa, puede decirse también que las aspiraciones emprendedoras varían de acuerdo con las actitudes, habilidades y los diferentes componentes de las variables sociodemográficas que cada uno de ellos tienen; adicionalmente este se convierte en un proceso de constante interacción, el cual permite estrechar vínculos con otros (Santander, 2019).

Para Amorós, Leguina y Gutiérrez (2010), en América Latina y el Caribe, la actividad emprendedora y especialmente el emprendedor han ganado gran interés, sobre todo en la última década, en consecuencia, se ha incrementado las diferentes iniciativas destinadas a la promoción y fomento del emprendimiento reconociéndolo como una fuerza importante en la generación de cambios económicos, sociales y culturales.

De manera particular, en el contexto Colombiano, son diferentes los esfuerzos que se han realizado, con el propósito de incentivar la creación de empresas y la formación de emprendedores a nivel nacional, dentro de los cuales se destaca la política nacional de emprendimiento y la Ley de Fomento a la Cultura del Emprendimiento (Ley 1014, 2006), la cual fue creada para lograr a través de la educación y de la articulación de diferentes actores que unen sus esfuerzos, personas más competitivas laboral y empresarialmente, que den respuestas a los desafíos que el mundo actual les exige. Así mismo, en el plan estratégico nacional de emprendimiento se establecen los objetivos y las estrategias para incentivar el emprendimiento, así como los responsables del proceso: Minciencias, Bancoldex, Cámaras de Comercio, Súper-sociedades, Sena, Fundaciones privadas, Gobernaciones, Alcaldías, redes a nivel nacional entre otras.

A pesar de lo anterior, las cifras de desempleo en Colombia no son nada alentadoras, para el trimestre Enero–Marzo de 2020 la tasa nacional se ubicó en el 12.6%, la tasa de inactividad 35.6% y la tasa de

empleo informal en el 48,8%. En cuanto al reporte de las estadísticas por departamentos, el desempleo en el Norte de Santander ha venido incrementando en los últimos años, pasando de un 11.1% en el 2016 a 12.5% en el 2019 para el caso de los hombres, y de un 14.9% a un 18.0% en el mismo periodo para las mujeres. Respecto a Cúcuta, la capital del departamento en el primer trimestre del año, las estadísticas desempleo se ubicaron en el 18.1% (Departamento Nacional de Estadísticas [DANE], 2020), lo anterior, evidencia la necesidad de fortalecer el sector empresarial, como alternativa de desarrollo para la región y el país.

En este aspecto, Bonilla y García (2014) afirman que la necesidad de realizar actividades de carácter investigativo surge desde la academia, y es desde allí donde se pueden desarrollar y aplicar métodos, técnicas y procedimientos que soporten los procesos de enseñanza-aprendizaje, considerando a las universidades como influyentes clave en el desempeño de la innovación (De Bernardi y Azúcar, 2020), son diversas las investigaciones que han sido desarrolladas a nivel nacional e internacional (Dos Santos y Silveira, 2018) permitiendo que se actualice el conocimiento frente a las nuevas demandas del contexto.

Partiendo de la realidad expuesta anteriormente, el objetivo del artículo fue identificar las competencias emprendedoras que poseen los líderes comunales de la ciudad de Ocaña, siendo estas las personas que mayor conocimiento tienen acerca de las diferentes problemáticas de las comunidades y de los programas y proyectos de las distintas instituciones del estado. En este sentido, resulta relevante analizar los motivos que tiene una persona para emprender, en particular quienes asumen el rol de líder, por qué actúa del modo que lo hace, sus capacidades, habilidades y limitaciones (Pérez y Martins, 2017).

El presente documento se encuentra estructurado en las siguientes partes: una primera, en la que se presenta la fundamentación teórica sobre temas de emprendimiento, competencias y liderazgo. En la segunda parte, se muestra el diseño metodológico utilizado, el cual se enmarcó en un estudio descriptivo con enfoque cuantitativo mediante una encuesta aplicada a los 107 líderes comunales de la ciudad. La tercera parte, hace alusión al análisis y discusión de los resultados de la información recolectada, en los que se identificaron las competencias emprendedoras que tienen los líderes comunales y la influencia de las variables sociodemográficas en el desarrollo de las mismas; y finalmente se presentan las principales conclusiones del estudio.

Fundamentación teórica

En esta sección se presenta el sustento teórico que soporta la investigación, primeramente se aborda el concepto de emprendimiento, seguido de las competencias y finalmente liderazgo.

Emprendimiento

A finales del siglo XVIII, cuando el mundo moderno empezó a desarrollarse, tuvo lugar una importante transición en la actividad humana, surgió un nuevo individuo sociológicamente distinto, que más tarde se dio a conocer con la denominación de empresario. Los escritores económicos comenzaron a reconocer al empresario a partir de 1725 con los escritos de Richard Cantillon, luego con Adam Smith, Jean-Baptiste Say, John Stuart Mill, y otros como Joseph A. Schumpeter, quien en el decenio de 1930 reconoció y definió sucintamente el papel y las actividades que el empresario aportaba al sistema económico. Schumpeter describió al emprendedor como un creativo innovador y afirmó que, cuando ocurría una innovación, un emprendedor estaba presente creando la innovación y describió además una innovación como la comercialización de una invención (McDaniel, 2005).

Durante mucho tiempo la investigación sobre el constructo de emprendedor ha presentado problemas en su definición, sin embargo uno de los conceptos más admitidos ha sido el de considerarlo como una persona cualquiera que acepta algún grado de riesgo personal o financiero en la iniciación de un negocio (Sexton y Browman, 1985). Para Kourilsky (1980), el emprendedor es aquella persona orientada al futuro, que se dedica a actividades que tienen como objetivo proporcionar nuevos productos y que a su vez es capaz de llenar los vacíos en los servicios que demanda una comunidad.

De acuerdo con Tarapúz y Botero (2007), la figura del emprendedor bajo la mirada de los autores neoclásicos surge como un profesional que se une con otros, inicialmente a través de la creciente división del trabajo basada en el intercambio. Varios investigadores como el caso de López, Montilla, y Briceño (2007), consideran a los emprendedores como individuos que se encuentran constantemente en la búsqueda de lograr una estabilidad económica enfrentándose a las distintas condiciones del entorno, ya sea a través de la creación de empresas o en la búsqueda de empleos formales. Asimismo, Chan (2014) considera a éstos con unas características que le permiten detectar más fácilmente oportunidades, generar proyectos productivos, innovar o aprovechar mejor los recursos. Lo anterior, está incorporado en el ecosistema del emprendimiento, en el cual es clave la educación como rango de acción para contribuir al cumplimiento de los retos de la globalización y las demandas socioeconómicas actuales (Gómez et al., 2017), siendo necesario ofrecer a todas las personas la posibilidad de adquirir, actualizar, completar o ampliar sus conocimientos y aptitudes para el desarrollo personal o profesional (Fernández y Reyes, 2017).

En la investigación realizada por Gómez y Bayon (2017), se argumenta que la probabilidad de ser emprendedor es igual para los jóvenes y las personas mayores y no hay mayor influencia entre las zonas donde se desee emprender, pero si identificaron que el miedo al fracaso influye de manera importante limitando el emprendimiento más en los jóvenes. Por otro lado, en cuanto al tema de género Gomes et al.

(2014) y Ward, Hernández, y Sánchez (2019), analizaron el *empresariado femenino* determinando que el número de mujeres empresarias no está aumentando; de forma similar en los resultados obtenidos por Vamvaka et al. (2020) y Kamberidou (2020) los hombres tienen mayor inclinación hacia el emprendimiento que las mujeres.

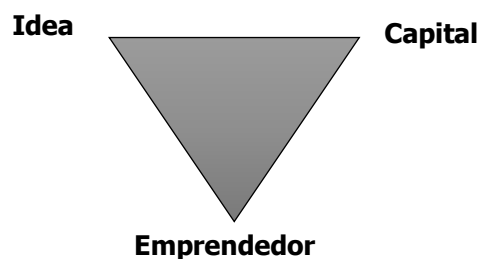
En este mismo sentido, Campos, Parellada y Palma (2012), analizaron la estructura intelectual de la investigación en temas de emprendimiento, los resultados obtenidos indican que las investigaciones en emprendimiento son muy variadas generando un dinamismo en la investigación en el tema de referencia. Por su parte, Gibb y Hannon (2009), refiriéndose específicamente al modelo emprendedor en universidades, consideran que este consta de una activa búsqueda de la interdisciplinariedad y de su pertinencia en el entorno de creciente incertidumbre y complejidad, concluyendo la necesidad de que las instituciones cuenten con profesionales dedicados a los procesos de emprendimiento que aporten a la transferencia de conocimientos, la participación regional, la creación de nuevas empresas por parte de los estudiantes o del personal, el aprendizaje centrado en los problemas, entre otros.

En la misma línea, Marulanda, Correa y Mejía (2009), realizaron un estudio del emprendimiento, teniendo en cuenta las perspectivas de teorías etológicas y psicológicas del ser humano con el propósito de determinar cómo los individuos no son ajenos y su desarrollo se ve influenciado por el entorno en el cual se desenvuelve, dentro de las características más comunes que fueron revisadas por diferentes autores se encuentran el deseo de independencia, el gusto por el riesgo, la elevada necesidad de logro, alta necesidad de competencia y la preferencia por la innovación.

Teoría del triángulo invertido de Andy Freire

Freire (2003) propone la teoría de triángulo invertido o triángulo equilátero, en la cual representa la relación que existe entre la idea, el capital y el emprendedor, afirmando de esta manera que el emprendedor que logra un proyecto ha sido como consecuencia de una relación armónica de estos tres componentes (Piña, 2015).

Figura 1. *Triángulo invertido de Andy Freire*



Fuente: Piña (2015)

Adicionalmente, este mismo autor identifica once elementos comunes a los grandes emprendedores; precisamente, las iniciales forman la palabra "emprendedor" (Tabla 1).

Tabla 1. *Elementos comunes a los grandes emprendedores*

Emancipación	Independencia, motivación para emprender
Moderación en la ambición por el dinero	El dinero una consecuencia no un objetivo
Pasión	Dedicación al máximo en el proyecto iniciado
Resultados	Consecución de logros
Espiritualidad	Trabajo emocional
Novicio (Aprendiz)	Humildad y voluntad para aprender
Disfrute del camino	equilibrio entre esfuerzos y resultados
Éxitos compartidos	Trabajo en equipo
Determinación	Asumir riesgos, tomar decisiones
Optimismo	Motivación, orientación al logro
Responsabilidad	Sentido de Compromiso

Fuente: Piña (2015)

Teoría del emprendedor de Joseph Schumpeter

Quevedo (2019) pionero en temas de emprendimiento plantea dentro de su modelo teórico que el emprendedor es un individuo con iniciativa, creatividad, que tiene la capacidad de crear productos o servicios aprovechando las oportunidades del entorno, lo considera además como un transformador del entorno, convirtiéndose en motor para el desarrollo de la economía de un país impulsado a través de las innovaciones en productos o procesos.

Competencias

Con relación al tema de competencias McClelland fue el primero en emplear el concepto en los años 70 a través de sus trabajos de investigación, a partir de una serie de entrevistas y observaciones estableció una estructura de características que diferenciaban los distintos niveles de rendimiento de los trabajadores. Las competencias se forman, como es bien sabido, integrando conocimientos, habilidades y actitudes, a través de una práctica acumulativa centrada en las tareas que son propias de cada competencia (Letelier et al., 2005).

Por su parte, Sobrado y Fernandez (2010), realizaron un análisis de las competencias emprendedoras y desarrollo del espíritu empresarial en los Centros Educativos en España, determinando que se debe tener conciencia del valor del emprendimiento, así mismo, procurar en mejorar la imagen que se tiene del empresariado, entendiendo que las organizaciones no solo tienen un fin productivo si no con el propósito de lograr la transformación de la sociedad, la generación de empleo y el mejoramiento de la calidad de vida de una colectividad. Satizábal y Gómez (2011) determinaron a través de su investigación que la formación del emprendimiento demanda el uso de métodos no convencionales relacionados con la

práctica y la experiencia con el propósito de facilitar su aprendizaje, mientras que Rodríguez y Gómez (2014) encontraron que las dificultades para trabajar en equipo y el poco liderazgo pueden limitar el éxito en el momento de emprender.

Liderazgo

Al historiador Thomas Carlyle se le atribuye una de las primeras teorías de liderazgo, que presupone que los líderes nacen con ciertas características que los hacen grandes líderes (Olson, 2020). Antes de mediados del siglo XX, la teoría del Gran Hombre se impuso en las mentes de aquellos que buscaban definir esa cualidad más esquivada: el liderazgo. La afirmación de que los líderes nacen y no se hacen fue ampliamente aceptada, no sólo por los estudiosos, sino por aquellos que intentaban influir en el comportamiento de los demás (Organ, 1996).

A finales de los años 50, Fred Fiedler desarrolló la Teoría de Contingencia considerada como el conjunto de teorías de liderazgo de situación, que asumen que la eficacia de un líder está determinada no sólo por sus características innatas, rasgos desarrollados o ciertos comportamientos, sino también por el mismo líder, o estilo de liderazgo, que se ajusta al entorno y a la situación en la que trabajan (Olson, 2020).

Para Gibb (1969), el liderazgo "es un atributo específico de la personalidad, el cual es desarrollado por algunas personas y otras que no poseen dicha cualidad, o al menos que unas personas adquieren en alto grado y otras escasamente" (p.7). En este mismo sentido para Kotter (2000), el liderazgo es "la actividad o proceso de influenciar a la gente para que se empeñe voluntariamente en el logro de los objetivos del grupo" (p.216).

Por su parte, Maxwell (1996), expresa que "el liderazgo se desarrolla, no se manifiesta, donde el verdadero líder nato siempre surgirá, pero para permanecer en la cúspide debe desarrollar las características propias del liderazgo" (p. 153). Este se clasifica en cuatro categorías o niveles como son: el líder dirigente, el líder que se ha formado, el líder latente y el líder limitado. De acuerdo con lo planteado anteriormente Cattell y Kline (1972), complementan el concepto sobre liderazgo, el cual considera que en los líderes deben exhibir ciertas características en común con los miembros de la comunidad, destacando entre ellas el que los intereses y antecedentes sociales sean comunes, donde el líder debe, por tanto, tener la habilidad de manifestar su solidaridad a los valores relevantes de los miembros de la comunidad, lo que contribuye a la generación de un cambio efectivo en el rendimiento del grupo.

Método

Con el propósito de obtener la información que permitiera determinar las competencias de los líderes comunales, se llevó a cabo un estudio de tipo descriptivo de enfoque cuantitativo, el cual permite generalizar los resultados de una forma más amplia, otorga el control sobre los fenómenos y simplifica la comparación entre proyectos afines o de enfoques similares (Hernández, 2003). La población estuvo conformada por 107 líderes comunales en el sector urbano de Ocaña, según datos suministrados por la alcaldía Municipal y la página de gobierno en línea.

Para la recolección de la información se diseñó un formato de encuesta conformado por un cuestionario de 35 preguntas con una escala tipo Likert, para su construcción se tuvo en cuenta las variables a evaluar, el número y tipo de población a encuestar y la terminología a utilizar en cada una de las preguntas. El formato se dividió en dos secciones: la primera estructurada con el objetivo y los datos generales que permitieron conocer las características socio económicas de los encuestados, teniendo en cuenta lo planteado por (Pulgarín, 2013) al evaluar variables como sexo, edad, género entre otras; la segunda conformada con preguntas que permitieron identificar las competencias emprendedoras de los encuestados tales como las relacionadas con conformación de redes y trabajo en equipo, resolución de conflictos, capacidad para asumir riesgos, orientación al logro, iniciativa, autonomía y creatividad. Para la revisión y aprobación del instrumento se recurrió al juicio de dos expertos y se aplicó una prueba piloto, a través de la fórmula de alfa de Cronbach se obtuvo una validez moderada de α : 0,79.

El proceso de recolección de información involucró varias actividades: en primer lugar se hizo necesario contactar y solicitar apoyo al presidente de los líderes comunales y a la secretaría de desarrollo comunitario de la alcaldía municipal, seguidamente se citó a los 107 líderes a reunión en el Centro de Convivencia Ciudadana, logrando la aplicación del instrumento al 70% de la población objeto de estudio, finalmente se ubicó las direcciones del 30% restante, con el propósito de realizar visitas personalizadas y completar las encuestas.

Análisis y discusión de resultados

Identificación de las competencias emprendedoras que poseen los líderes comunales de la ciudad de Ocaña.

Se trabajó con el 100% de la población correspondiente a 107 líderes comunales de la ciudad de Ocaña, Norte de Santander, conformada por 40 mujeres y 67 hombres, de los cuales 47 se encuentran en el rango de edad de 20 a 40 años, 41 en el rango de 41 a 60 años y 19 son mayor de 60 años, como se pueden observar en la [Tabla 2](#).

Tabla 2. *Características socio-demográficas de la población objeto de estudio*

Variables Sociodemográficas		%
Género	Femenino	37
	Masculino	63
Edad	20-40	44
	41-60	38
	Más de 60	18
	primaria	15
Nivel de estudios	Secundaria	25
	Técnico	19
	Tecnológico	11
	Universitario	21
Situación laboral	Posgrado	9
	Empleado	22
	Independiente	28
	Desempleado	31
	Otro	19

Fuente: Elaboración propia (2019)

En primer lugar, se observa la necesidad de capacitación y profesionalización de los miembros de los consejos comunales, esto puede ser una limitante ya que la capacitación y profesionalización resultan indispensables para eliminar la dificultad en el acceso a la información, así como de ampliar los mecanismos de empoderamiento (Acosta, Mavárez y Martínez, 2019), lo anterior teniendo en cuenta que el 59% están ubicados entre un nivel técnico de formación y nivel de primaria.

Para analizar las competencias emprendedoras de los líderes comunales se trabajó con 7 competencias que permiten medir al emprendedor desde una mirada autocrítica, como se observa en la Figura 2. Con relación a la conformación de redes y trabajo en equipo es una habilidad relacionada con la construcción de confianza y creación de grupos de apoyo; la resolución de conflictos se encuentra asociada a la identificación de alternativas para una problemática específica; la orientación al logro, se refiere a la inclinación o necesidad por la consecución de un objetivo planteado; la capacidad para asumir riesgos, los impulsa no solo a la toma de decisiones si no al compromiso y responsabilidad con las consecuencias o resultados de las mismas; la autonomía e iniciativa les concede libertad e independencia para comenzar un proyecto que nace desde sus propios intereses; y por último la creatividad, la cual es una habilidad para generar ideas y hacerlas realidad. Todas estas competencias coinciden con lo planteado por Chan (2014) referente a las características del emprendedor y por Olson (2020) en cuanto a los rasgos del líder, los cuales, como afirma este último pueden llegar a ser innatas o desarrolladas a través de la experiencia.

Figura 2. *Competencias emprendedoras*



Fuente: Elaboración propia (2019)

Tabla 3. *Resultados de las competencias evaluadas*

Competencias para la conformación de redes y trabajo en equipo	Porcentaje					Total
	1	2	3	4	5	
Establece y mantiene relaciones cordiales, recíprocas y cálidas con distintas personas	4%	0%	2%	17%	77%	100%
Expresa mensajes claros y comprensibles para los otros	7%	2%	2%	26%	63%	100%
Selecciona los participantes del equipo de acuerdo con las necesidades de la tarea o proyecto	8%	6%	7%	37%	42%	100%
Le resulta fácil asignar roles y tareas a los demás	11%	4%	9%	39%	37%	100%
Cuando identifica un problema, primero lo evalúa para después centrarse en la búsqueda de la solución	7%	2%	9%	17%	65%	100%
Identifica diferentes cursos de acción para la solución de un problema	7%	4%	15%	26%	48%	100%
Evalúa las acciones tomadas	4%	2%	9%	22%	63%	100%
Participa activamente en la solución del problema	4%	2%	6%	15%	73%	100%

Competencias de orientación al logro	Porcentaje					Total
	1	2	3	4	5	
Cuando se fija un propósito, no desiste hasta lograrlo	4%	6%	9%	30%	51%	100%
Se muestra activo y enérgico en la consecución de un objetivo y está dispuesto a aprender, lo que hace falta para alcanzarlo	6%	4%	4%	19%	67%	100%
Las situaciones desafiantes son atractivas para usted	9%	4%	4%	47%	36%	100%
Evidencia tranquilidad con respecto a la consecución del logro	6%	2%	9%	52%	31%	100%

Competencias para asumir riesgos	Porcentaje					Total
	1	2	3	4	5	
Afronta situaciones difíciles con optimismo	6%	0%	7%	43%	45%	100%
Arriesgaría recursos propios para comenzar un nuevo proyecto	7%	4%	17%	31%	41%	100%
Cree que las personas que arriesgan tienen más posibilidades de salir adelante que las que no se arriesgan	0%	6%	6%	30%	59%	100%
Demuestra seguridad y confía en sus propias capacidades	0%	4%	0%	15%	81%	100%

Competencias para la autonomía	Porcentaje					Total
	1	2	3	4	5	
Actúa de acuerdo con sus ideas, necesidades e intereses	6%	2%	9%	34%	50%	100%
Prefiere decidir y asumir la responsabilidad de las equivocaciones a no hacer nada	4%	4%	13%	41%	38%	100%
Define sus propios métodos, procedimientos y tiempos para evaluar sus acciones	7%	4%	21%	45%	23%	100%
Es importante para usted disponer de libertad para desarrollar las actividades	2%	2%	4%	21%	72%	100%

Competencias para la autonomía	Porcentaje					Total
	1	2	3	4	5	
Actúa de acuerdo con sus ideas, necesidades e intereses	6%	2%	9%	34%	50%	100%
Prefiere decidir y asumir la responsabilidad de las equivocaciones a no hacer nada	4%	4%	13%	41%	38%	100%
Define sus propios métodos, procedimientos y tiempos para evaluar sus acciones	7%	4%	21%	45%	23%	100%
Es importante para usted disponer de libertad para desarrollar las actividades	2%	2%	4%	21%	72%	100%

Competencias para la iniciativa	Porcentaje					Total
	1	2	3	4	5	
Asume la responsabilidad de hacer cosas importantes	2%	0%	2%	11%	85%	100%
Reacciona rápidamente ante dificultades o problemas que surgen en el día a día	2%	4%	9%	36%	49%	100%
Busca ayuda cuando lo necesita	4%	2%	4%	19%	72%	100%
Demuestra capacidad para emprender nuevos proyectos individual o colectivamente	4%	4%	9%	26%	57%	100%

Competencias para la creatividad	Porcentaje					Total
	1	2	3	4	5	
Disfruta descubriendo cosas nuevas para hacer	2%	4%	0%	22%	72%	100%
Cuando se le presenta un problema, prefiere reformularlo hasta que encuentre una o varias maneras de solucionarlo	2%	2%	7%	43%	46%	100%
Evidencia curiosidad y fantasía con respecto a las situaciones que se le presentan	4%	6%	9%	56%	25%	100%
Considera que tiene un espíritu aventurero	7%	7%	13%	34%	38%	100%

Nota. La presente tabla muestra los resultados de las 7 competencias, la escala de calificación está estructurada de la siguiente forma: (1=muy poco, 2= poco, 3= a veces, 4=a menudo y 5= siempre). Fuente: Elaboración propia (2019)

Es fundamental considerar que al hablar de emprendimiento no solo se refiere a la creación de nuevas empresas y/o negocios, se debe entender como una serie de competencias que a su vez es un conjunto de habilidades y destrezas (Paños, 2017).

Las competencias para la conformación de redes y trabajo en equipo, son un aspecto que tiene gran relevancia a nivel organizacional, esta competencia facilita al equipo de trabajo alcanzar los objetivos que han sido trazados, es así que son considerados como los puntos clave en todo proceso de acuerdo a lo expresado por (Torrelles, Coiduras y Isus, 2011). Partiendo de lo anterior y teniendo en cuenta la información recolectada, se evidencia que los líderes comunales trabajan continuamente con el fin de poder conformar redes de trabajo y de equipo por medio de las cuales puedan adquirir recursos para sus comunidades, se caracterizan por establecer y mantener relaciones cordiales con distintas personas, pues consideran que solo así es posible obtener beneficios para sus comunidades (Jawabri, 2020).

Los conflictos están directamente relacionados con la convivencia, dada por la diversidad de pensamientos, de actitudes, de culturas que pueden darse en cualquier escenario sea a nivel empresarial, familiar entre otros. La sociedad actual tal como lo plantea Olmos, Torrecilla, y Rodríguez (2017) se encuentra marcada por la competitividad y la inseguridad en entornos como el laboral, lo cual motiva a la generación de programas que permitan mejorar la convivencia y la administración de los conflictos. Conforme a la información se observa que los líderes comunales, tienen claro dicho proceso, la mayoría reconoce que en primera instancia se debe identificar la problemática, seguido de los diferentes cursos de acción, así mismo, es visible que gran parte de ellos, se involucran con el proceso vinculándose ya sea emprendiendo sus propias acciones o haciendo parte de las soluciones dadas, trabajando mancomunadamente por el bien de la comunidad.

En cuanto a la necesidad de logro, Araya y Pedreros (2013) expresan que los individuos que la poseen, trabajan por hacer las cosas bien y buscan ser tenidos en cuenta por sus resultados, éstos se enfocan en unos objetivos de desarrollo personal y profesional, trabajando constantemente para el logro de los mismos. Por tanto, al analizar los resultados obtenidos, se observa que los líderes comunales son individuos activos que se plantean metas claras y enfocan sus actividades para la consecución de un objetivo, dentro de sus cualidades, se destacan la disposición de aprendizaje, la búsqueda de asesoría y de formación, el compromiso con su comunidad para el logro de beneficios comunes.

Frente a la capacidad para asumir riesgos, Sáenz y López (2015) plantean la necesidad de fomentar el desarrollo de esta competencia con el propósito de que los individuos sean protagonistas en la mejora de las condiciones de vida de la sociedad. De acuerdo con la información obtenida, los líderes comunales, asumen frecuentemente riesgos debido a las condiciones (problemáticas y necesidades) que presenta la comunidad, se deduce que es de suma importancia asumir riesgos con conductas impositivas, frente a la

designación de recursos, la gestión de proyectos, la ejecución de actividades y la correcta interrelación con la población para lograr el éxito, resultados que coinciden con los planteamientos de Marulanda, Correa y Mejía (2009), Adicionalmente se observa que el líder comunal asume un rol de compromiso, de aceptación de errores y de responsabilidades que contribuyen al desarrollo de la comunidad.

Con relación a la autonomía, es considerada por Oliver, Galiana y Gutiérrez (2016) como una competencia importante en temas de emprendimiento y que ha sido olvidada en la mayoría de estudios. Es de resaltar que el líder comunal, al tener libertad para tomar decisiones, direccionan las actividades acorde a sus intereses y propósitos institucionales. En este caso, la mayoría de los encuestados argumentan que con gran frecuencia definen estructuras administrativas, procesos, métodos y asignan tareas de acuerdo a los objetivos de la comunidad, presentando gran autonomía en sus actividades.

Por otro lado, Romero y Espasadín (2016) Asocian la competencia para la iniciativa a la construcción de una identidad personal, la búsqueda del individuo por establecer sus metas y hacerlas realidad; esta competencia considerada indispensable para la creación de empresas y la ejecución y puesta en marcha de proyectos sociales. De acuerdo a Sánchez , Aldana, De Dios y Yurrebasco (2012) no se puede olvidar que la motivación es responsable de la elección de llevar a cabo una tarea, y del esfuerzo y perseverancia que se dedicarán a la misma.

Por consiguiente y con relación a la información recolectada, se evidencia que más del 50% de los líderes tienen iniciativa para plantear proyectos a nivel personal y a nivel grupal, el 57% afirma que tiene la capacidad de inspirar y generar ideas empresariales, asimismo, manifiestan que al interior de la comunidad se designan las responsabilidades y se establecen los roles con el propósito de dar cumplimiento a los objetivos de un proyecto.

Por su parte, Cristiano (2010) manifiesta que la creatividad tiene una vinculación directa entre la teoría de la acción y la teoría del cambio social. Hablar de la creatividad es resaltar los aspectos que el individuo y sus acciones pueden proyectar para lograr un cambio social, ahora bien en el caso particular de los líderes comunales más del 50% promueven aptitudes, valores y políticas encaminadas a descubrir, experimentar, definir y proyectar ideas, productos y servicios de cualquier índole que puedan satisfacer las necesidades de una comunidad, eso los ubica como potencialmente creativos.

Finalmente, los líderes comunales evalúan las decisiones de acuerdo a las condiciones existentes, no obstante, es claro mencionar que los encuestados, desde la praxis generan el interés de actuar positivamente, siendo tarea difícil para los mismos identificar ideas innovadoras y propuestas con alto impacto social, empresarial y ambiental.

Determinación del impacto de las variables edad, género y nivel de estudios en las competencias emprendedoras que poseen los líderes comunales de la ciudad de Ocaña.

A través del instrumento aplicado a la población objeto de estudio, se logró determinar el impacto de las variables edad, género y nivel de estudios en las competencias emprendedoras, para ello, fue necesario hacer análisis apoyados de la teoría, del planteamiento del problema y de los objetivos de investigación.

De acuerdo a los datos obtenidos con la aplicación de la encuesta, se observa que la mayoría (44%) de los líderes comunales de la ciudad de Ocaña, se ubican en un rango de edad comprendido entre los 20 y 40 años, tiempo en el cual indicaron se han caracterizado por ser personas emprendedoras y comprometidas por el desarrollo de su comunidad, por otro lado, con un 38% se encuentran los líderes con edad entre los 40 y 60 años, quienes manifiestan trabajar por la comunidad, logrando experiencia y alta participación en el tema social. Finalmente, con una ponderación del 18% se hallan líderes comunales con más de 60 años, quienes expresan que la edad no es un impedimento para seguir emprendiendo en beneficio de la sociedad.

Aunque el género en algunas ocasiones es un criterio de evaluación, al momento de seleccionar y contratar personal para cargos directivos o con alto compromiso de liderazgo, para los líderes de acción comunal en la ciudad de Ocaña, este criterio no tiene tanta relevancia, pues de acuerdo con la información suministrada por los encuestados, tanto hombres como mujeres cuentan con las capacidades y habilidades para asumir dicha responsabilidad dentro de una comunidad, sin embargo, atendiendo a los resultados obtenidos, se observa que en la actualidad en las juntas de acción comunal de Ocaña, hay mayor presencia del género masculino, lo cual coincide con lo planteado por Ward, Hernandez y Sánchez, (2019) en que el porcentaje de mujeres emprendedoras está muy por debajo del nivel de los hombres, aunque se ha notado un leve aumento en los últimos años.

En este aparte se evidencia que los líderes comunales de la ciudad de Ocaña, tienen claro que la educación resulta imprescindible para la gestión de acciones que busquen el desarrollo de su comunidad, se observa que han logrado cursar básica primaria (15%), secundaria (25%), técnico (19%), tecnológico (11%), pregrado (21%), posgrado (9%), sin embargo, es necesario indicar que les ha resultado difícil lograr crecimiento y desarrollo profesional, aun cuando están en la disposición de participar en un proceso de formación que les permita fortalecer sus habilidades de emprendimiento, para la resolución de las problemáticas que aquejan la comunidad a la cual pertenecen.

Por otra parte, un 31% de los líderes comunales, se hallan desempleados, expresando que se debe en gran medida a la inestabilidad económica que presenta actualmente el país y como consecuencia de ello la poca demanda laboral en la región, no obstante, también mencionaron que gran parte de su tiempo es

invertido a labores sociales en pro del servicio de la comunidad. Un 28% afirmó ser independientes, es decir, que tienen sus propias ideas de emprendimiento (agrícolas, pecuarios, entre otros), indicando que, gracias al manejo de su tiempo pueden estar involucrados en cualquier gestión que promueva el desarrollo de su comunidad. Seguidamente el 22% afirmó contar con un empleo fijo o indefinido en una empresa, además consideran que su ocupación no afecta ni incide en el cumplimiento de sus responsabilidades como líder comunal, finalmente, en un 19% restante se encuentran los líderes pensionados y jubilados.

Tabla 4. *Relación de variables socioeconómicas de los líderes comunales, con las competencias emprendedoras*

Competencias /variables socio-demográfica	Genero	Edad	Nivel de formación	Ocupación
Conformación redes y trabajo en equipo	Femenino	20-40	Secundaria, técnico y tecnológico	Independientes
Competencias para la resolución de problemas	Masculino	40-60	Profesional	Independientes y desempleados
Competencias de orientación al logro	Masculino	más de 60	Profesional	Independientes y empleados
Competencias para asumir riesgos	Masculino	20-40	Primaria y secundaria	Independientes y desempleados
Competencias para la creatividad	Femenino	20-40	Primaria y secundaria	Independientes
Competencias para la autonomía	Masculino	20-40	Profesional	Independientes y desempleados
Competencias para la iniciativa	Femenino	20-40	Primaria y secundaria	Independientes y desempleados

Nota. La tabla presenta la relación que existe entre las competencias emprendedoras con cuatro variables sociodemográficas, relacionando las de mayor presencia. Fuente: Elaboración propia (2019).

Para analizar la relación que existe entre las competencias emprendedoras y las variables sociodemográficas se tomó como base lo planteado en el informe GEM (2014) el cuál identifica a las variables género, edad, formación y ocupación como las relacionadas directamente con el enfoque psicológico de los emprendedores, siendo factores determinantes al momento de crear una empresa o generar nuevos proyectos como se muestra en la Tabla 4.

Conclusiones

La presente investigación se orientó hacia la evaluación de las competencias emprendedoras de los líderes comunales de la ciudad de Ocaña, mediante el análisis de siete competencias: conformación de redes y trabajo en equipo, resolución de conflictos, capacidad para asumir riesgos, orientación al logro, iniciativa, autonomía y creatividad. A nivel general se evidencia que existe la necesidad de capacitación y profesionalización de los miembros de los consejos comunales, en razón a que dichos líderes en un 40%

cuentan con niveles de formación en primaria y secundaria, 30% nivel técnico y tecnológico, un 21% pregrado y solo un 9% han realizado algún posgrado, lo cual se convierte en una limitante para la comunicación, dirección y empoderamiento de los líderes comunales.

Los líderes comunales conforman redes y trabajo en equipo con miembros de la comunidad y agentes externos, con el propósito satisfacer las necesidades y generar beneficios a la comunidad. En cuanto a la resolución de conflictos, identifican las problemáticas, así como también se involucran en ellas con el propósito de hacer parte de las soluciones dadas, trabajando en conjunto para el beneficio de la comunidad. Dichos líderes también asumen riesgos de manera frecuente teniendo en cuenta las problemáticas y necesidades de su colectividad, en lo referente a la gestión de proyectos, la ejecución de actividades y la correcta interrelación con la población. De igual manera en la competencia orientación al logro se observó que los líderes se plantean metas claras y enfocan sus actividades para el logro de los objetivos propuestos.

En lo referente a la iniciativa, autonomía y creatividad, se evidenció que estas tres competencias de los líderes comunales en la ciudad de Ocaña, son bien valoradas, lo cual indica que los líderes tienen iniciativa para plantear y ejecutar proyectos a nivel personal y grupal, de igual manera son autónomos en la toma de decisiones que son orientadas hacia el bienestar de la comunidad, además de ser creativos los cuales promueven aptitudes, valores y políticas encaminadas a desarrollar nuevas ideas, productos y/o servicios de cualquier tipo que contribuyan con la satisfacción de sus necesidades, en este sentido el 57% argumenta que tiene la capacidad de generar ideas emprendedoras, así como también, designan roles y responsabilidades al interior de la comunidad con el propósito de cumplir los objetivos propuestos, estas competencias se presentan fuertemente en los líderes con bajos niveles educativos, mientras los líderes formados en niveles superiores se inclinan más hacia la orientación al logro y la resolución de conflictos.

Finalmente, se determinó el impacto de los variables edad, género y nivel de estudios en las competencias emprendedoras de los líderes, evidenciándose que la mayoría se encuentra en un rango de edad entre los 20 y 40 años, caracterizándose por ser personas emprendedoras y comprometidas por el desarrollo de su comunidad. En cuanto al criterio de género los resultados obtenidos demuestran que en la actualidad en las juntas de acción comunal de esta ciudad, existe mayor presencia del género masculino, en el caso del género femenino se inclinan fuertemente en el desarrollo de 3 competencias asociadas con la conformación de redes, la creatividad y la iniciativa. Finalmente en cuanto al nivel de estudios se determinó que dichos líderes son profesionales y tienen posgrados en un 30%, evidenciándose que el 70% restante tienen niveles muy bajos de educación, situación que pudiera ser aprovechada por las instituciones de educación, para adelantar programas de formación enfocados hacia consolidación de competencias emprendedoras de los líderes comunales.

Referencias

- Acosta, A., Mavárez, E., y Martínez, M. (2019). Consejos comunales: ¿actores para la contraloría social? *Revista Venezolana de Gerencia*, 24(86), 1-10. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29059356005>
- Aldrich, H. (2012). The emergence of entrepreneurship as an academic field: a personal essay on institucional entrepreneurship. *Research Policy*, 41(7), 1240-1248. <https://doi.org/10.1016/j.respol.2012.03.013>
- Amorós, J., Leguina, A., y Gutiérrez, I. (2010). *Análisis de la Actividad Emprendedora en Sectores de Comercio en América Latina: Una aproximación desde el Global Entrepreneurship Monitor*. <https://negocios.udd.cl/gemchile/files/2014/11/GEM-Comercio-Latinoamerica-2010.pdf>
- Araya, L., y Pedreros, M. (2013). Análisis de las teorías de motivación de contenido: una aplicación al mercado laboral de Chile 2009. *Revista de Ciencias Sociales*, IV (142), 45-61. <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/sociales/article/view/14301>
- Bonilla, R., y García, J. (2014). *Caracterización del perfil emprendedor de los graduados de la Maestría en Administración: un análisis empírico en la ciudad de Manizales*. [Tesis de Maestría, Universidad Autónoma de Manizales] Repositorio institucional Dspace. <http://hdl.handle.net/11182/495>
- Campos, H., Parellada, F., y Palma, Y. (2012). La estructura intelectual de la investigación sobre emprendimiento: visita al colegio invisible. *Revista Brasileira de Gestão de Negócios*, 14(42), 41-58.
- Chan, M. (2014). El perfil del emprendedor en la zona sur del estado de Yucatán. *Global IBFR*, 2(3), 29-38. <https://www.theibfr.com/wpfb-file/rgn-v2n3-2014-3-pdf/>
- Cattell, R., y Kline, P. (1972). *El análisis científico de la personalidad*. Barcelona: Fontanella.
- Cristiano, L. (2010). La "creatividad" de la Acción: La teoría Joasiana y la cuestión de lo imaginario. *Nómadas*, (25), 267-285. <https://revistas.usantotomas.edu.co/index.php/cfla/article/download/648/934>
- De Bernardi, P., y Azúcar, D. (2020). The role of universities in harnessing entrepreneurial opportunities. In *Innovation in Food Ecosystems: Entrepreneurship for a Sustainable Future* (pp. 27-71). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-030-33502-1_2
- De la Garza, M., Zavala, M., y López, J. (2017). Competencias del emprendedor y su impacto en el desempeño organizacional. *Universidad y Empresa*, 19(33), 53-74. <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/empresa/a.4811>

- Departamento Administrativo Nacional de Estadística [DANE] (2020). *Gran Encuesta Integrada de Hogares*. <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/empleo-y-desempleo/geih-historicos>
- Dos Santos, R., y Silveira, A. (2018). Intención emprendedora en contexto universitario Brasileño. *G.U.A.L*, 11(2), 297-318. <https://doi.org/10.5007/1983-4535.2018v11n2p297>
- Fernández, J., y Reyes, M. (2017). Competencias emprendedoras del alumnado de educación permanente de adultos en Andalucía, percepción del profesorado. *Educación XXI*, 20(1), 253-275. <http://revistas.uned.es/index.php/educacionXX1/article/view/17511>
- Freire, A. (2003). *Pasión por emprender "de la idea a la cruda realidad"*. Grupo Editorial Norma.
- Gibb, A. (1969). *Los principios y rasgos del Liderazgo*. Bogotá: Instituto Interamericano de Ciencias Agrícolas OEA, IICA.
- Gibb, A., & Hannon, P. (2009). Towards the entrepreneurial university? The National Council for Graduate Entrepreneurship. *National Council for Graduate Entrepreneurship (NCGE)*, 4(3), 1-45. https://ncee.org.uk/wp-content/uploads/2018/01/towards_the_entrepreneurial_university.pdf
- Global Entrepreneurship Monitor [GEM]. (2014). *Reporte Regional Biobío 2013-2014*. <https://negocios.udd.cl/gemchile/reportes/reportes-regionales-2/>
- Gomes, A., Piau, W., Araújo, U., y Fontes, C. (2014). Iniciativa emprendedora femenina como sujeto de investigación. *Revista Brasileira de Gestão de Negócios*, 16(51), 319-342. <https://doi.org/10.7819/rbgn.v16i51.1508>
- Gómez, E., y Bayon, M. (2017). Factores socioculturales y el espíritu emprendedor de los jóvenes de las zonas rurales. *Revista Brasileira de Gestão de Negócios, São Paulo*, 19(64), 200-218. <https://doi.org/10.7819/rbgn.v0i0.2695>
- Gómez, L., Llanos, M., Hernández, T., Mejía, D., Heilbron, J., Martín, J., Mendoza, J., y Senior, D. (2017). Competencias emprendedoras en básica primaria: hacia una educación para el emprendimiento. *Pensamiento y gestión* (43), 150-188. <http://dx.doi.org/10.14482/pege.43.10587>
- Hernández, R. (2003). *Metodología de la investigación* (3ª ed.). México: Editorial Mc Graw-Hill.
- Jawabri, A. (2020). The impact of the leadership traits of the Big-5 model on the team's entrepreneurial spirit: an empirical study of small businesses in the UAE. *Management Science Letters*, 10(3) 497-506. <https://doi:10.5267 / j.msl.2019.9.031>

- Jordán, J., Serrano, B., Pacheco, A., y Brito, L. (2016). Capacidad emprendedora desde la perspectiva de género. *Opción*, 32(81), 238-261. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=31048807012>
- Kamberidou, I. (2020). "Distinguished" women entrepreneurs in the digital economy and the multitask whirlpool. *Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 9(3), 1-26. <https://doi.org/10.1186/s13731-020-0114-y>
- Kotter, J. (2000). *Qué hacen los líderes*. España: Editorial Gestión 2000.
- Kourilsky, M. (1980). Predictors of entrepreneurship in a simulated economy. *The Journal of Creative Behavior*, 14(3), 175-198. <https://doi.org/10.1002/j.2162-6057.1980.tb00242.x>
- Letelier, M., López, L., Carrasco, R. y Pérez, P (2005). Sistema de competencias sustentables para el desempeño profesional en Ingeniería. *Revista Facultad de Ingeniería-Universidad de Tarapacá*, 13(2), 91-96. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-13372005000200011>
- Ley 1014 de 2006. (2006, 26 de enero). Congreso de la República. Diario oficial No. 46.164. http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1014_2006.html
- López, W., Montilla, M., y Briceño, M. (2007). Rasgos determinantes de las aptitudes emprendedoras que forman el perfil de los estudiantes de contaduría pública. *Actualidad Contable FACES*, 10(14), 80-94. <http://erevistas.saber.ula.ve/index.php/actualidadcontable/article/view/7853>
- Marulanda, F., Montoya, I., y Vélez, J. (2019). El individuo y sus motivaciones en el proceso emprendedor. *Universidad y Empresa*, 21(36), 149-174. <http://dx.doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/empresa/a.6197>.
- Marulanda, J., Correa, G., y Mejía, L. (2009). Emprendimiento, visiones desde las teorías del comportamiento. *Escuela de Administración y Negocios*, (66), 154-168. <https://doi.org/10.21158/01208160.n66.2009.479>
- Maxwell, J. (1996). *Qualitative Research Design. An interactive approach*. London: Sage Publications, Inc.
- McDaniel, B. (2005). A Contemporary View of Joseph A. Schumpeter's Theory of the Entrepreneur. *Journal of Economic*, 39(2), 485-489. <https://doi.org/10.1080/00213624.2005.11506826>
- Oliver, A., Galiana, L., y Gutiérrez, M. (2016). Diagnóstico y políticas de promoción del emprendimiento en estudiantes. *Anales de Psicología*, 32(1), 183-189. <http://dx.doi.org/10.6018/analesps.32.1.186681>

- Olmos, S., Torrecilla, E., y Rodríguez, M. (2017). Competencias profesionales en resolución de conflictos: Eficacia de un programa para la mejora competencial. *Revista Española de orientación pedagógica*, 28(3), 25-42. <https://doi.org/10.5944/reop.vol.28.num.3.2017.21617>
- Olson, D. (2020). Leadership Adapted: Towards an Understanding of How Western-Developed Leadership Theories are Translated and Practiced in the Modern Arab Middle East. *University of San Diego. School of Leadership and Education Sciences*, 1-276. <https://doi.org/10.22371/05.2020.005>
- Organ, D. (1996). Leadership: The Great Man Theory Revisited. *Business Horizons*, 39(3), 1-4. <https://EconPapers.repec.org/RePEc:eee:bushor:v:39:y:1996:i:3:p:1-4>
- Paños, J. (2017). Educación emprendedora y metodologías activas para su fomento. *Revista electrónica interuniversitaria de formación del profesorado*, 20(3), 33-48. <http://dx.doi.org/10.6018/reifop.20.3.272221>
- Pérez, Y., y Martins, R. (2017). Antecedentes del perfil del emprendedor brasileño de PYMES de los clústeres industriales. Estudio del factor autoconfianza. *Revista de Gestao dos paises de Língua Portuguesa*, 16(1), 22-43. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=568060355003>
- Piña, L. (2015). El emprendimiento desde la perspectiva de los tecnólogos populares de Miraca. *Multiciencias*, 15(1), 29-40. <https://produccioncientificaluz.org/index.php/multiciencias/article/view/20236/20154>
- Pulgarín, S. (2013). *Documento descriptivo de las líneas de investigación*. Universidad del Rosario. https://www.urosario.edu.co/urosario_files/0c/0c378471-0552-4c3b-bc69-1a10db13e1ea.pdf
- Quevedo, L. (2019). Aproximación crítica a la teoría económica propuesta por Schumpeter. *Revista de Investigación y Negocios*, 12(20), 55-60. <https://www.ingcomercial.edu.bo/revistainvestigacionynegocios/index.php/revista/article/view/66>
- Rodríguez, D., y Gómez, A. (2014). Las Competencias emprendedoras en el departamento de Boyacá. *Apuntes del CENES*, 33(58), 217-242. <https://doi.org/10.19053/22565779.3108>
- Romero, R., y Espasadín, F. (2016). Iniciativa personal y emprendedora del alumnado de primaria y 1er ciclo de secundaria. *Intangible Capital*, 12(5), 1221-1254. <http://hdl.handle.net/2117/98601>
- Sáenz, N., y López, A. (2015). Las competencias de emprendimiento social COEM, aproximación a través de programas de formación universitaria en Iberoamérica. *Revista de Estudios Cooperativos*, (119), 159-182. http://dx.doi.org/10.5209/rev_REVE.2015.n119.49066

- Sánchez, J., Aldana, R., De Dios, S., y Yurrebasco, A. (2012). La motivación y la Intención emprendedora. *Afrontamiento Psicológico del siglo XXI*, 4(1), 521-531. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=349832337057>
- Santander, P. (2019). Mujeres emprendedoras: Abordaje desde la teoría de la identidad performativa. *Revista de estudios feministas*, 27(3), 1-13. <https://doi.org/10.1590/1806-9584-2019v27n354270>
- Satizábal, K., y Gómez, M. (2011). Educación en emprendimiento: fortalecimiento de competencias emprendedoras en la Pontificia Universidad Javeriana Cali. *Economía, Gestión y Desarrollo*, (11), 121-151. http://revistaeconomia.puj.edu.co/html/articulos/Numero_11/SATIZABAL.pdf.
- Sexton, D., & Browman, N. (1985). The entrepreneur: A capable executive and more. *Journal of Business Venturing*, 1(1), 129-140. [https://doi.org/10.1016/0883-9026\(85\)90012-6](https://doi.org/10.1016/0883-9026(85)90012-6)
- Sobrado, L., y Fernández, E. (2010). Competencias emprendedoras y desarrollo del espíritu empresarial en los centros educativos. *UNED*, 13(1), 15-38. <https://doi.org/10.5944/educxx1.13.1.275>
- Tarapúz, E., y Botero, J. (2007). Algunos aportes de los neoclásicos a la teoría del emprendedor. *Cuadernos de administración*, 20(34), 39-63. https://revistas.javeriana.edu.co/index.php/cuadernos_admon/article/view/4041
- Torrelles, C., Coiduras, J., y Isus, S. (2011). Competencias de trabajo en equipo: Definición y categorización. *Revista de curriculum y formación del profesorado*, 15(3), 330-344. <https://recyt.fecyt.es/index.php/profesorado/article/view/41484>
- Valencia, A., Cadavid, L., Rios., D., y Awad, G. (2012). Factores que inciden en las intenciones emprendedoras de los estudiantes. *Revista Venezolana de Gerencia*, 17(57), 132-148. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29021992008>
- Vamvaka, V., Stoforos, C., Palaskas, T., & Botsaris, C. (2020). Attitude toward entrepreneurship, perceived behavioral control, and entrepreneurial intention: dimensionality, structural relationships, and gender differences. *La innovación y el espíritu empresarial*, 9(5), 1-26. <https://doi.org/10.1186/s13731-020-0112-0>
- Ward, A., Hernández, B., y Sánchez, J. (2019). Entrepreneurial potential and gender effects: the role of personality traits in the entrepreneurial intentions of university students. *Frontiers in Psychology*, 10(2700), 1-18. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02700>