

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA

ESCUELA DE POSGRADO



**UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS
ECONÓMICAS CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS**

PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS

TESIS:

**HABILIDADES GERENCIALES PREDICTIVAS DEL ÉXITO EMPRENDEDOR
EMPRESARIAL EN LA CIUDAD DE CAJAMARCA EN EL AÑO 2020**

Para optar el Grado Académico de

MAESTRO EN CIENCIAS

MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EMPRESARIAL

Presentada por:

Bachiller: ANGEL EDUARDO CALUA ARRIBASPLATA

Asesor:

Dr. VÍCTOR HUGO DELGADO CÉSPEDES

Cajamarca, Perú

2022

COPYRIGHT © 2022 by
ANGEL EDUARDO CALUA ARRIBASPLATA
Todos los derechos reservados

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA

ESCUELA DE POSGRADO



UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS

PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS

TESIS APROBADA:

HABILIDADES GERENCIALES PREDICTIVAS DEL ÉXITO EMPRENDEDOR EMPRESARIAL EN LA CIUDAD DE CAJAMARCA EN EL AÑO 2020

Para optar el Grado Académico de

MAESTRO EN CIENCIAS

MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EMPRESARIAL

Presentada por:

Bachiller: ANGEL EDUARDO CALUA ARRIBASPLATA

JURADO EVALUADOR

Dr. Víctor Hugo Delgado Céspedes
Asesor

Dr. Héctor Diomedes Villegas Chávez
Jurado Evaluador

Dra. Reina López Díaz
Jurado Evaluador

Dr. Juan José Julio Vera Abanto
Jurado Evaluador

Cajamarca – Perú

2022



Universidad Nacional de Cajamarca
LICENCIADA CON RESOLUCIÓN DE CONSEJO DIRECTIVO N° 080-2018-SUNEDU/CD

Escuela de Posgrado
CAJAMARCA - PERU



PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Siendo las *11:00* horas, del día 22 de diciembre de dos mil veintidos, reunidos en el Auditorio de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Cajamarca, el Jurado Evaluador presidido por el **Dr. HECTOR DIOMEDES VILLEGAS CHAVEZ**, **Dra. REYNA LÓPEZ DÍAZ**, **Dr. JUAN JOSE JULIO VERA ABANTO**, y en calidad de Asesor el **Dr. VICTOR HUGO DELGADO CÉSPEDES** Actuando de conformidad con el Reglamento Interno y el Reglamento de Tesis de Maestría de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Cajamarca, se dio inicio a la Sustentación de la Tesis titulada: **"HABILIDADES GERENCIALES PREDICTORAS DEL ÉXITO EMPRENDEDOR EMPRESARIAL EN LA CIUDAD DE CAJAMARCA EN EL AÑO 2020"**; presentado por el Bachiller en Contabilidad y Finanzas, **ANGEL EDUARDO CALUA ARRIBASPLATA**.

Realizada la exposición de la Tesis y absueltas las preguntas formuladas por el Jurado Evaluador, y luego de la deliberación, se acordó *APROBADO* con la calificación de *diecischa (18) EXCELENTE* la mencionada Tesis; en tal virtud, el **Bachiller en Contabilidad y Finanzas, ANGEL EDUARDO CALUA ARRIBASPLATA**, está apto para recibir en ceremonia especial el Diploma que lo acredita como **MAESTRO EN CIENCIAS**, de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias Económicas Contables Administrativas, con Mención en **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EMPRESARIAL**.

Siendo las *12:10* horas del mismo día, se dio por concluido el acto.


.....
Dr. Víctor Hugo Delgado Céspedes
Asesor


.....
Dr. Héctor Diomedes Villegas Chávez
Jurado Evaluador


.....
Dra. Reyna López Díaz
Jurado Evaluador


.....
Dr. Juan José Julio Vera Abanto
Jurado Evaluador

AGRADECIMIENTO

Primero agradezco a Dios y a mis padres por acompañarme a lo largo de toda mi formación académica.

A mi asesor de tesis el Dr. Víctor Hugo Delgado Céspedes por haberme acompañado en todo este proceso, brindándome su constante apoyo y conocimientos.

A todos los emprendedores que me brindaron su tiempo e información valiosa para desarrollar esta investigación.

EPÍGRAFE

Recuerda siempre que tu propia resolución de triunfar es más importante que cualquier otra cosa.

-Abraham Lincoln

ÍNDICE GENERAL

Índice de tablas	ix
Índice de figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xii
CAPÍTULO I	1
INTRODUCCIÓN	1
1.1. Planteamiento del problema	1
1.2. Justificación e importancia.....	3
1.3. Delimitación de la investigación	5
1.4. Limitaciones	5
1.5. Objetivos	6
CAPÍTULO II.....	7
MARCO TEÓRICO.....	7
2.1. Antecedentes de la investigación.....	7
2.2. Bases teóricas	9
2.3. Marco conceptual.....	11
2.4. Definición de términos básicos	23

CAPITULO III	25
PLANTEAMIENTO DE LA HIPÓTESIS Y VARIABLES	25
3.1. Antecedentes de la investigación.....	25
CAPÍTULO IV	28
MARCO METODOLÓGICO	28
4.1. Ubicación geográfica	28
4.2. Método de la investigación	29
4.3. Diseño de la investigación.....	30
4.4. Población, muestra, unidad de análisis y unidades de observación.....	30
CAPITULO V.....	37
RESULTADOS Y DISCUSIÓN	37
5.1. Presentación de resultados	37
5.2. Análisis, interpretación y discusión de resultados	45
5.3. Contrastación de hipótesis.....	48
5.4. Conclusiones.....	49
5.5. Sugerencias.....	51
REFERENCIAS	52
APÉNDICES	55
ANEXOS.....	58

Índice de tablas

Tabla 1 Características observadas del emprendedor-----	13
Tabla 2 Operacionalización de componentes de la hipótesis -----	26
Tabla 3 Matriz de consistencia metodológica -----	35
Tabla 4 Resultados ROE DUPONT -----	37
Tabla 5 Análisis descriptivo ROE -----	37
Tabla 6 Resumen de resultados – Habilidades conceptuales-----	38
Tabla 7 Análisis descriptivo Habilidades coneptuales-----	39
Tabla 8 Resultados de habilidades personales -----	39
Tabla 9 Análisis descriptivo - Habilidades personales -----	40
Tabla 10 Resultados habilidades técnicas -----	41
Tabla 11 Análisis descriptivo - habilidades técnicas-----	41
Tabla 12 Prueba de normalidad para muestras pequeñas-----	56
Tabla 13 Resumen del modelo -----	42
Tabla 14 Modelo ANOVA con datos de significancia -----	42
Tabla 15 Resultados de la eliminación por pasos -----	43
Tabla 16 Tabla de método jerárquico-----	44
Tabla 17 Eliminación de variable no significativa -----	45

Índice de figuras

Figura 1 Triángulo de Freire	9
Figura 2 Mapa de la ubicación geográfica.....	29
Figura 3 Modelo del diagrama Du-pont.	32
Figura 4 Diagrama de eliminación de variables - Resumen brindado por SPSS	48

Resumen

La investigación tiene como objetivo general identificar la fuerza de predicción de las habilidades gerenciales en el éxito emprendedor empresarial, ubicado en la ciudad de Cajamarca y en el año 2020. Esta investigación según su naturaleza es cuantitativa y según su propósito es básica, explicando la relación predictiva entre sus variables. El estudio se aplicó, mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia, a un total de quince microempresarios exitosamente financieros dentro del año 2020 y ubicados en la ciudad de Cajamarca. La población total fue de 54615 emprendedores empresariales registrados en la estructura empresarial nacional de la ciudad de Cajamarca, pero por motivos coyunturales de pandemia se eligieron como parte de la muestra solo a 15 de ellos, que entraron en la categoría de exitosos, y estuvieron dispuestos a colaborar con el estudio. Se usó la regresión lineal múltiple, para definir la fuerza de predicción presente entre las dimensiones de las variables predictivas (habilidades gerenciales conceptuales, personales y técnicas), y la variable a predecir llamada éxito financiero. Los resultados de esta investigación nos muestran que la variable que posee mayor fuerza de predicción es la de tipo conceptual con un $r^2 = 0.926$, dando apoyo a nuestra hipótesis planteada.

Palabras clave: Éxito financiero, ROE DUPONT, Habilidades gerenciales, habilidades personales, habilidades conceptuales.

Abstract

The general objective of the research is to identify the predictive strength of managerial skills in business entrepreneurial success, located in the city of Cajamarca and in the year 2020. This research, according to its nature, is quantitative and according to its purpose, it is basic, explaining the relationship prediction between its variables. The study was applied, through a probabilistic convenience sampling, to a total of fifteen financially successful microentrepreneurs within the year 2020 and located in the city of Cajamarca. The total population was 54,615 business entrepreneurs registered in the national business structure of the city of Cajamarca, but due to conjunctural reasons of the pandemic, only 15 of them were chosen as part of the sample, who entered the category of successful, and were willing to collaborate with the study. The unit of analysis is the successful business entrepreneur and the methodology used was multiple and hierarchical regression analysis. Regression was used to define the predictive strength present between the dimensions of the predictor variables (conceptual, personal, and technical management skills), and the variable to be predicted called financial success. The results of this research show us that the variable that has the greatest predictive power is the conceptual type is Conceptual Managerial Skill with $r^2 = 0.926$, supporting our hypothesis.

Keywords: Financial success, ROE DUPONT, Management skills, personal skills, conceptual skills.

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

1.1. Planteamiento del problema

1.1.1. Contextualización

En la actualidad, a nivel internacional, la generación de trabajo es vital en todas las naciones. Así lo dio a entender Barack Obama al inaugurar la Cumbre Mundial del Emprendimiento del año 2015 en Kenya. Por ello en los últimos años se está empezando a empoderar, debido a su influencia económica, a la figura del emprendedor y su impacto directo con la creación de puestos laborales apoyados en las Mypes. En Latinoamérica y en el Perú se comparte un hecho fundamental, la mayoría de emprendedores no llegan al clímax del desarrollo de un emprendimiento debido a la escasez de múltiples factores endógenos, que, si bien se han observado, aún no se establecen teorías comprobadas científicamente sobre las habilidades necesarias que debe poseer el emprendedor, las menos significativas y las insignificantes.

La realidad peruana, según el GEM (Global Entrepreneurship Monitor) realizado en el Perú por la universidad ESAN en el 2019, muestra que los emprendedores no necesariamente cuentan con estudios superiores, y en algunos casos ni siquiera con estudios secundarios. En contraparte, existe también una tendencia de las universidades y centros de estudio, en proponer mallas curriculares que formen y despierten el perfil de un emprendedor exitoso; pero realmente no se conoce, con pruebas demostradas y empíricas, las habilidades que tienen mayor incidencia en el emprendedor que alcanzó el desarrollo exitoso de su empresa. Este es el contexto en el que se inicia esta investigación.

1.1.2. Descripción del problema

En el medio educativo peruano, se reconoce por parte de todas las organizaciones estatales y privadas la necesidad de emprender. En las facultades de negocios de las universidades de todo el mundo, se busca inculcar en los estudiantes habilidades gerenciales (humanas, conceptuales y técnicas), apostando a que estas son esenciales en la formación de emprendedores que posteriormente desarrollarán empresas de éxito. Lo más contradictorio es que existen emprendedores exitosos que solo cuentan con algunas de las habilidades antes mencionadas, e incluso sin estudios superiores, y que han logrado posicionar favorablemente sus emprendimientos en los respectivos sectores comerciales a los que pertenecen. Esta realidad nos lleva al cuestionamiento sobre cuáles serían las habilidades que predicen el éxito de un emprendedor y el grado de relación que establecerían con respecto al éxito de un emprendimiento.

De persistir la falta de estudios que demuestren científicamente el grado de correlación entre dichas habilidades y los emprendedores exitosos, puede conllevar a tener una falsa percepción sobre el perfil que debería tener un emprendedor.

Según un estudio realizado por ESAN y el proyecto GEM (Global Entrepreneurship Monitor) y el índice de Actividad Emprendedora Temprana (TEA), el Perú se encuentra en el tercer lugar a nivel mundial, con la cantidad más alta de emprendimientos emergentes en edad temprana, teniendo una tasa de 24.6%. Esto representa que 1 de 4 peruanos mayores de edad, cuentan con un emprendimiento naciente, lo cual puede ser alentador. Sin embargo, con tantos emprendimientos solo nos ubicamos en el sexto puesto en cuanto a la cantidad de emprendimientos establecidos en el tiempo con un indicador del 7.4%. Por otro lado, en este mismo estudio se determinó que el Perú se encuentra en el puesto 45 de 54 a nivel mundial, refiriéndonos a la cantidad de negocios que superan la etapa temprana y se consolidan. Por lo

tanto, debemos establecer si realmente se tiene claro cuáles son las habilidades gerenciales que llevan a un emprendedor a ser exitoso.

Esta investigación pretende establecer el nivel de predicción entre las variables indicadas, con la finalidad de añadirlas al criterio de selección de habilidades que conformarían el perfil del emprendedor.

1.1.3. Formulación del problema

a. General

¿Cuál es el grupo de habilidades gerenciales, según tipo, con mayor fuerza predictiva del nivel de éxito financiero del emprendedor empresarial en la ciudad de Cajamarca, en el año 2020?

b. Específicos

- ¿Cuál el nivel de éxito financiero del emprendedor empresarial en la ciudad de Cajamarca en el año 2020?
- ¿Cuál es el nivel de habilidades gerenciales del emprendedor empresarial exitoso en la ciudad de Cajamarca, en el año 2020?
- ¿Cuáles son las habilidades gerenciales con mayor fuerza predictiva del éxito del emprendedor, de la ciudad de Cajamarca, en el año 2020?

1.2. Justificación e importancia

1.2.1. Justificación científica

Esta investigación busca ampliar el conocimiento teórico existente sobre la fuerza predictiva entre las habilidades gerenciales (variables cualitativas), cotidianamente propuestas en el perfil de un emprendedor, y el grado de éxito de los emprendedores (variable

cualitativa), con el fin de encontrar cuales son las habilidades que, en base a un análisis estadístico, pueden excluirse o mantenerse en la predicción del éxito de un emprendedor.

1.2.2. Justificación técnica-práctica

Actualmente, dentro del estudio de las características endógenas de los emprendedores exitosos, se ha observado innumerables habilidades gerenciales, las cuales solo han sido nombradas y propuestas para formar el perfil de un emprendedor. En su gran mayoría, estas habilidades son adquiridas en niveles superiores de educación universitaria, pero existen algunas que no necesariamente se adquieren de la misma forma, muy por el contrario, forman parte de un aprendizaje empírico y menos técnico. Esto nos lleva a pensar que aún no se establece cuáles son las habilidades de mayor influencia en el perfil de un emprendedor exitoso. Al obtener datos estadísticos y fuerza de correlación entre las habilidades gerenciales y el grado de éxito de un emprendedor, se puede tener una imagen más clara de las habilidades gerenciales que podrían acercar al emprendedor a alcanzar el éxito. Es ahí donde surge el cuestionamiento a dichas habilidades observadas en los diferentes estudios teóricos y su real influencia en el grado de éxito que lograría alcanzar un emprendedor.

Esta investigación busca aportar un criterio de importancia, mediante análisis estadístico, que puede sumarse al criterio de selección de habilidades que formarían parte del perfil del emprendedor, con el fin de acercarlo probabilísticamente a alcanzar el éxito.

1.2.3. Justificación institucional y personal

La mayor parte de los ingresos brutos del país provienen de las Mypes, las cuales son creadas por emprendedores, y depende de ellos que sigan desarrollándose hasta alcanzar un posicionamiento sostenible en sus sectores comerciales. Es por esto, que los resultados de esta investigación nos permitirán identificar las habilidades gerenciales con mayor

correlación en el éxito de un emprendedor. Con dicha información demostrada estadísticamente, se puede tener un respaldo concreto en el énfasis de las habilidades que debería desarrollar una persona en búsqueda de un emprendimiento propio, profesionales pertenecientes a las escuelas de negocios, así como cualquier empresa que busca contratar colaboradores orientados a desarrollar proyectos de emprendimiento.

Finalmente, el motivo personal que impulsa el desarrollo de la presente investigación es contribuir al desarrollo del conocimiento en el campo del emprendimiento, además de aumentar mi experiencia en el campo de las habilidades gerenciales.

1.3. Delimitación de la investigación

Debido al tipo de recojo de datos, el trabajo se realizó en la provincia de Cajamarca, específicamente en la ciudad de Cajamarca.

La toma de datos se realizó en los dos primeros meses del año 2021, pero en base a criterios establecidos en situaciones pre pandemia desarrollados hasta el mes de marzo del 2020. Únicamente se tomó en cuenta a los emprendedores que superen o igualen el mínimo de 4% en su rentabilidad financiera, siendo este el requerimiento mínimo para encaminar un emprendimiento exitoso tal y como se indica en el marco teórico.

1.4. Limitaciones

Debido a la escasez de registros en el año 2020, con data representativa, acerca de los emprendedores en el país y la región, la principal limitación fue encontrar una forma rápida de acceder a ellos. Además, frente a la coyuntura de pandemia, los emprendedores que alcanzaron un desarrollo sostenible de sus emprendimientos, se han visto sometidos a mermar sus actividades comerciales, o incluso a cerrar sus negocios. Una segunda limitante

fue coordinar reuniones con los emprendedores, ya que, debido a lo antes explicado, la presión a la que están sometidos los lleva a tener cortos periodos de disponibilidad. La tercera limitante está relacionada con el actual avance de las investigaciones en el campo del emprendedor, si bien ya existen estudios en Latinoamérica, acerca del emprendedor y el perfil que podría definirlo, en su mayoría son de naturaleza descriptiva y observacional, se muestra en todos que el campo de estudio es relativamente naciente y la información es escasa.

1.5. Objetivos

1.5.1. Objetivo general

Identificar las habilidades gerenciales, según tipo, con mayor fuerza predictiva, del nivel de éxito financiero del emprendedor empresarial en la ciudad de Cajamarca, en el año 2020.

1.5.2. Objetivos específicos

- Establecer el nivel de éxito financiero en el emprendedor empresarial en la ciudad de Cajamarca en el año 2020.
- Establecer el nivel de habilidades gerenciales en el emprendedor empresarial exitoso en la ciudad de Cajamarca, en el año 2020.
- Establecer las habilidades con mayor fuerza predictiva del éxito del emprendedor, de la ciudad de Cajamarca, en el año 2020.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. A nivel internacional

Shingan (2011) realizó un estudio en Mypes bajo el título *Competencias básicas y desempeño de PYMES* realizado en China, donde investigó empíricamente el vínculo entre las competencias básicas y el desempeño de las constructoras chinas. Basándose en datos de 121 empresas de construcción, realizó un análisis de regresión para determinar el grado de las variables independientes, que pudieron predecir el desempeño de las pymes de la construcción. Los resultados generales revelaron que la capacidad emprendedora ($\beta = 0,33$, $p < 0,01$), marketing relacional ($\beta = 0,31$, $p < 0,01$) y la gestión de proyectos ($\beta = 0,26$, $p < 0,01$) tuvo relaciones positivamente positivas con el desempeño general (medido por las ventas promedio y las tasas de crecimiento de las ganancias). Encontró que las competencias más resaltantes son competencias de marketing, negocios y competencias de gestión y gestión de proyectos mediante competencias mentales.

Messina & Hochztain (2014) realizaron un estudio exploratorio con base en técnicas de minería de datos en un centro de emprendedurismo bajo el título *CCEEmprende desarrolla* realizado en Uruguay, donde se presenta un caso de estudio con base en los datos de una encuesta realizada a emprendedores participantes del programa, aplicando técnicas de clasificación. Las dos técnicas utilizadas de data mining son árbol de decisión y regresión logística, en ambas se obtuvieron resultados coincidentes. Los hallazgos muestran que los dos elementos más relevantes para anticipar el éxito de un emprendimiento son contar con financiamiento y que, anteriormente, la situación laboral del emprendedor sea trabajador

independiente. Estudiándose solo variables exógenas para predecir el éxito de un emprendedor.

Cetina, Ortega & Aguilar (2015) realizaron un estudio bajo el título *Habilidades del jefe* realizado en Yucatán, México, donde investigaron acerca de las habilidades de un jefe con el objetivo de proponer una escala en la medición de dichas habilidades. Se realizó con la participación de 237 profesionales, de los cuales 58 (24.47%) ocupaban puestos de Gerencia, Subgerencia y Dirección; 47 (19.83%) Coordinadores y Supervisores y 132 Operativos (55.69%). El diseño de la investigación consiste, en una primera parte, en identificar las habilidades que poseen los sujetos de estudio, determinando teóricamente 5 tipos: Conceptuales, humanas, administrativas, técnicas y adhocracia. En una segunda instancia, se procede a realizar 5 instrumentos que permita medir estas habilidades, validados estadísticamente por alfa de Cronbach de 0.878, 0.915, 0.902, 0.901 y 0.907 respectivamente.

Gaytán (2017) en su investigación titulada *Perfil del empresario y el éxito en el emprendimiento internacional* realizado en México, describe la problemática que afecta el sector de exportación en la economía mexicana, y la asociación entre el perfil del empresario y el éxito en el emprendimiento internacional; el estudio fue realizado en Jalisco, México y está referenciado a la ZMG (zona metropolitana de Guadalajara) por ser el área de mayor concentración de empresas exportadoras de este estado. El marco teórico del estudio está soportado por la teoría del comercio internacional, que sustenta el desarrollo económico de las naciones a partir de sus exportaciones, y por la teoría de la personalidad que define al ser humano como un ser en permanente búsqueda de metas. En cuanto a los resultados del grupo de empresarios participantes en el estudio muestran que sí existe asociación entre el perfil del empresario y el éxito en el emprendimiento internacional, los elementos del perfil

directamente asociados con el éxito en el emprendimiento internacional son: empuje, influencia y cumplimiento.

2.1.2. A nivel nacional y local

No existen estudios nacionales ni locales que ayuden a los objetivos de esta investigación, siendo este uno de los factores que justifican este trabajo.

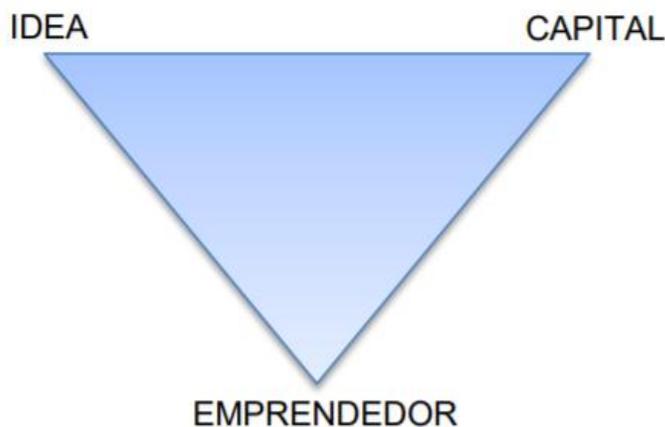
2.2. Bases teóricas

2.2.1. El triángulo del emprendedor en la economía de Andy Freire

Según la teoría del triángulo invertido propuesta por Andy Freire, todo proceso emprendedor combina tres componentes:

Figura 1

Triángulo de Freire



Nota. Elaborado en base a la información de Gomez (2000)

El punto de apoyo es el emprendedor, quien necesita dos componentes adicionales para llegar: la idea de negocio con viabilidad de mercado, y el capital. Cuando un emprendimiento no es exitoso, siempre se debe a la falla de una de estas tres variables, o la combinación entre ellas. De la firmeza del emprendedor depende, en gran medida, que

el modelo no se derrumbe; el emprendedor “exitoso” siempre logra el capital o el gran proyecto. Por eso el problema trascendental no es el capital ni la idea, porque emprender va más allá de una mera actitud mercantil o un conjunto de conceptos. (Gómez, 2000, p.3)

2.2.2. Emprendimiento exitoso según Schumpeter

Schumpeter percibía al emprendedor como una persona extraordinaria que promovía nuevas combinaciones o innovaciones. “La función de los emprendedores es reformar o revolucionar el patrón de la producción al explotar una inversión, o más comúnmente, una posibilidad técnica no probada. Hacerse cargo de estas cosas nuevas es difícil y constituye una función económica distinta, primero, porque se encuentran fuera de las actividades rutinarias que todos entienden, y, en segundo lugar, porque el entorno se resiste de muchas maneras desde un simple rechazo a financiar o comprar una idea nueva, hasta el ataque físico al hombre que intenta producirlo”.

La naturaleza de este sistema económico no permitiría un equilibrio estático ya que sería interrumpido por los esfuerzos de los emprendedores para establecer nuevas posiciones monopólicas a través de la introducción de innovaciones. Los incentivos para estas actividades serían las ganancias o rentas monopólicas que los emprendedores recibieran. (Gómez, 2000, p.3)

2.2.3. Emprendimiento según la Escuela Austríaca

Varios autores rechazaron las ideas de Schumpeter, entre ellos Ludwin Von Mises, Freidrich Hayek e Israel Kirzner. Si bien compartían la percepción de la importancia de la contribución del emprendimiento en el proceso de desarrollo capitalista, diferían en su concepción de la naturaleza de la persona y actividad en el impacto de estos en el proceso y en la visión futura del capitalismo. Para Mises, el emprendedor es aquel que desea

especular en una situación de incertidumbre, respondiendo a las señales del mercado con respecto a precios, ganancias y pérdidas. El conocimiento generado por esta situación aumenta con el tiempo, por lo que la incertidumbre se reduce progresivamente. Para Kirzner, el emprendedor gana por estar alerta a oportunidades que existen en situaciones inciertas, de desequilibrio. Esta alerta permite al emprendedor percibir las oportunidades antes que los demás. Más aún, el emprendimiento no está encapsulado en la mera posición de un mayor conocimiento de las oportunidades del mercado. Según los austríacos, el énfasis de Schumpeter en el cual el emprendedor está empujando la economía en el sentido contrario al equilibrio, ayuda a promover la percepción errónea de que el emprendimiento es, de alguna manera, innecesario para entender la manera en que el mercado tiende a la posición de equilibrio. (Gómez, 2000, p.3)

2.3. Marco conceptual

2.3.1. *Emprendedor empresarial*

El término “emprendimiento” fue originalmente concebido del término francés *entrepreneur*, que significa iniciar algo estar listo para iniciar algo. La evolución histórica del término emprendedor, Verin (1982) muestra cómo a partir de los siglos XVII y XVIII se relacionaba este término con personas dedicadas a la construcción y arquitectura, identificándose en ellos características de personas que estaban lisos para construir grandes edificaciones por encargo. Esta concepción se relaciona con la organización que fue conformada para desarrollar proyectos específicos, usando un determinado capital y cuyo objetivo es obtener ganancias.

Al aparecer el pensamiento económico clásico a inicios del siglo XVIII en Francia, Richard Cantillón (1680 – 1734) es quien introduce por primera vez el concepto moderno de

entrepreneur relacionado a la actividad empresarial. Según Cantillón (1975) define el término emprendedor con características empresariales como el individuo que asume riesgos en condiciones de incertidumbre, dividiendo a los productores de la economía de mercado en "contratados", que reciben salarios o rentas fijas, y los "emprendedores", que reciben ganancias variables e inciertas.

Posteriormente el Barón de Laune, Turgot (1766), afirmó: Los riesgos que asume el entrepreneur son respaldados por su propia porción de capital, y distinguió cinco formas de emplear el capital: la compra de tierras, la inversión en agricultura, la industria, el comercio, y los préstamos a interés, que proporcionan ganancias distintas.

Para la Escuela Neoclásica, ya en el siglo XX, centrándose en el espíritu capitalista, Weber (1984) identifica dos tipos de empresarios: el tradicionalista, que surge en la época mercantilista, condicionado a una forma capitalista de producción en la que no se observan rasgos necesarios de mentalidad empresarial para desarrollar su actividad de manera acumulada; y el capitalista, que desarrolla una mentalidad empresarial, una personalidad diferente que lo impulsa a la multiplicación de su riqueza, transformando su actividad en un proyecto de vida, orientado por la moral puritana.

Basándose en lo anteriormente citado, se definirá al emprendedor empresarial dentro de los límites de la escuela neoclásica del emprendedor capitalista, refiriéndonos como el tipo de emprendedor orientado a las iniciativas empresariales concebidas libre y espontáneamente por cualquier persona. “El componente diferenciador respecto a cualquier otro tipo de iniciativa es que el emprendedor aprovecha las oportunidades que se le presentan, las mismas que son asumidas como una opción superior de autorrealización y de generación de empleo e ingresos; es un “estilo de vida”” (Pérez, 2009, P.2).

Partiendo de esta concepción del emprendedor empresarial, se pueden definir algunas características determinadas mediante observación. A continuación, se mostrarán características encontradas en emprendedores empresariales peruanos:

Tabla 1

Características observadas del emprendedor

Características del emprendedor

- Aprovechan las oportunidades del mercado
 - Identifican potencialidades y generan una necesidad (Habilidades conceptuales).
 - Se orientan a ser empresas competitivas y de crecimiento continuo
 - Demuestran competencias, funciones y desarrollan estrategias competitivas (Habilidades técnicas y humanas).
 - Se articulan a procesos y modelos de desarrollo local, regional y nacional
 - Demandan servicios diversos con la finalidad de mejorar sus productos y obtener mayor rentabilidad
-

2.3.2. *Éxito empresarial*

2.3.2.1. Empresa, empresario y el éxito

La empresa es una organización encaminada a la producción de bienes y servicios, para ello utiliza recursos humanos y materiales dentro de un entorno institucional, económico y organizativo en el que desarrolla su actividad. Esta combinación de factores genera una serie de relaciones que da lugar a un sistema complejo y jerarquizado de funciones y tareas (Morón, 2014).

Las micro y pequeñas empresas son aquellas unidades económicas constituidas por una persona natural o jurídica, bajo cualquier forma de organización o gestión empresarial que tiene como objetivo desarrollar actividades de extracción, transformación, producción y comercialización de bienes o prestación de servicios. Las microempresas generan ventas anuales no mayores de 150 UIT y cuentan a lo máximo con 10 trabajadores. Las pequeñas empresas generaran ventas anuales mayores a 150 UIT y menores a 1700 UIT y cuentan a lo máximo con 100 trabajadores (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2013).

En cuanto al concepto de empresario, se la define como la persona encargada de la organización y el funcionamiento de la empresa, es el responsable de coordinar todos los esfuerzos para conseguir la mayor producción y el máximo beneficio de la empresa (Morón, 2014).

El significado de éxito está ampliamente ligado al entorno donde se lo busca alcanzar. Por ello, se analizará en el contexto económico de la escuela alemana, donde se destaca la influencia de autores como J. H. Von Thunen (1783-1850), quien enuncia explícitamente los principios fundamentales de la teoría de la productividad marginal. Rodríguez (2009), siguiendo esta corriente afirmaba que se debe considerar

al hombre-empresario como un sujeto económico cuyo único objetivo es maximizar los beneficios, y es clara la relación entre el emprendedor y la descripción del beneficio, que se concibe sobre la base de lo complicado del riesgo y el ingenio usado.

Esta definición de productividad marginal se interpreta económicamente como la rentabilidad financiera.

Entonces sabiendo lo que es la empresa, empresario y éxito empresarial, se podrá entender lo que significa éxito emprendedor empresarial. Esta cualidad se manifestará “cuando el emprendedor alcanza una posición competitiva o una serie de posiciones competitivas que conduzcan a un rendimiento financiero superior y sostenible” (Porter, 1991, p.96).

Adicionalmente, podemos agregarle el problema de la competitividad en las empresas, el cual es una variable de carácter diverso y complejo donde participan muchos factores, sin embargo, el conjunto de factores explicativos del éxito competitivo de las empresas se puede estructurar en tres categorías. Una de ellas son los factores macroeconómicos, que están relacionados con el marco económico general. Otra son los factores sectoriales, que pueden afectar a las empresas en función de la diferente naturaleza de su actividad económica. Y finalmente están los factores empresariales, que tienen que ver con las características intrínsecas de las empresas (Sáinz, 2002).

2.3.2.2. Rentabilidad financiera (ROE)

Nava & Marbelis, (2009), indican que la rentabilidad financiera consiste en la combinación o relación de los elementos presentes en datos registrados de los estados financieros, con el fin de obtener un resultado que permite inferir acerca de aspectos

que caracterizan dicha relación. Y que son importantes debido a que suministran gran información acerca del funcionamiento y posición financiera de la empresa, sobre todo cuando se calculan en base a varios periodos comparables ya sea dentro de la misma empresa o en organizaciones externas que se encuentran en el mismo rubro de negocio. Este indicador financiero, en la actualidad, es el más complicado de aplicar debido a los innumerables factores que se han añadido a lo largo del tiempo, y que debe incluir situaciones nuevas que aparecen en la coyuntura económica del mercado donde los empresarios operan. Es por ello, que la técnica más aplicada en la actualidad es el análisis Du-pont, propuesta por F. Donaldson Brown en 1914, tomando en cuenta como base a los factores principales del desempeño financiero de una empresa. Su autor, define el ROE, como el resultado combinar la multiplicación del margen de utilidad neta y la rotación de activos totales, con el apalancamiento financiero (Activos totales / Capital contable).

Además, el análisis financiero dispone de técnicas cuya aplicación permite un análisis e interpretación más profunda, que va desde determinar la gestión de los recursos financieros disponibles en el presente hasta la predicción de la quiebra de la empresa en el futuro más próximo.

No obstante, las evidencias empíricas reflejan que, mediante el análisis financiero, las empresas detectan problemas en el proceso de cobranza de sus ventas a crédito, en el pago de sus compras a crédito, en el uso que realizan de sus maquinarias, equipos y construcciones, así como de su efectivo disponible, inventario, ventas, gastos y ganancia, determinando sí su actividad es rentable o no. Del mismo modo, el análisis financiero permite determinar sí los planes de acción se

están cumpliendo a cabalidad de manera que los objetivos previamente establecidos sean alcanzados eficientemente.

Según los siguientes autores, la rentabilidad cuantifica el nivel de efectividad que tienen las empresas para producir utilidades, las que están en función al desempeño de lo vendido; mientras la rentabilidad, en sí, mide el desempeño de los negocios en función a la inversión. Para tal efecto, los mismos autores, sobre la utilidad especifican los siguientes márgenes: (a) bruta, como el cociente entre la utilidad bruta y el total vendido; y (b) neta, como el cociente entre la utilidad neta menos los costos financieros y pago de impuestos, entre el total vendido.

Asimismo, dichos autores señalan que la rentabilidad es aquella que se obtiene calculando en razón a la inversión, es decir como el cociente resultante de la utilidad libre de todo costo entre la totalidad de activos. Continuando con los mismos autores, alcanzan una tercera relación para medir la rentabilidad de uno de los interesados de una empresa, como son los accionistas, donde el rendimiento sobre el capital de los accionistas comunes, es la relación entre las ganancias disponibles para pagar a los accionistas entre lo invertido en acciones comunes (Douglas, Finnerty & Atowe, 2000).

2.3.3. *Habilidades gerenciales*

Al respecto, Albers (1997) señala que las cualidades de los gerentes exitosos no pueden considerarse como universales o absolutas, puesto que muchas pueden aplicarse, o no, de acuerdo a determinadas circunstancias específicas. Alvarado (1990), por su parte, establece que la combinación apropiada de habilidades varía a medida que el individuo avanza en la organización. Mientras que en los niveles bajos de gerencia se requerirá de mayores conocimientos técnicos que en los niveles medio y alto; así, el requerimiento de

habilidades conceptuales variará en relación inversa a los conocimientos técnicos. Es decir, su necesidad de conocimiento teórico o conceptual aumentará a medida que se ascienda en la escala jerárquica. La importancia relativa de éstas varía conforme el nivel de responsabilidad administrativa u operacional.

Pérez (1997) y Rosales (1977), refieren tres tipos de habilidades: Las denominadas Habilidades Técnicas que están representadas por la capacidad de utilizar las herramientas, procedimientos y métodos de una disciplina especializada. Implica la capacidad de aplicar el conocimiento técnico, métodos y medios necesarios para la ejecución de tareas específicas y que puede ser obtenida mediante la educación formal, o a través de la experiencia personal de otros. Dichas habilidades son relativas a los aspectos operativos de la empresa, es decir, se encuentran referidas a la aplicación de conocimientos y técnicas específicas a una tarea concreta. Las Habilidades Humanas o Sociales definidas como aquellas relacionadas con las aptitudes necesarias para las relaciones interpersonales de la función directiva propiamente dicha. Por último, las Habilidades Conceptuales, también distinguidas como habilidades Intelectuales, son aquellas que se refieren a la capacidad que debe tener el gerente para ver la empresa como un todo, de coordinar e integrar los intereses de la organización y sus actividades.

2.3.3.1. Habilidades técnicas

Las habilidades técnicas son las destrezas necesarias para ejecutar o comprender tareas relativamente concretas que requieren conocimientos especializados. (David, 2015, p.328)

Dichas habilidades están presentes en los emprendedores empresariales y son aprendidas empíricamente, ya que no todos los directores estudian en escuelas de

administración; algunos proceden de ingeniería, ciencias, humanidades, agricultura u otras áreas. Pero más allá de sus antecedentes, deben entender las tecnologías básicas que usan sus organizaciones. Además, todos deben saber de ciertos procedimientos de base técnica usados por contabilidad y finanzas, así como otras herramientas y técnicas de uso común para tomar decisiones y resolver problemas. (David, 2015, p.328).

Aunque la mayoría de las organizaciones tienen directores de contabilidad y finanzas para ocuparse de los recursos económicos, todos ellos deben tener al menos una comprensión rudimentaria de los sistemas y procedimientos de contabilidad y administración de finanzas que utilizan sus compañías. De hecho, todos los directores/gerentes desempeñan un papel al menos básico en el control financiero.

Aunque estas habilidades no se pueden exigir a nivel de un gerente financiero o gerente general de una gran empresa, al menos el nivel básico debe estar presente. Las áreas más representativas de las diferentes habilidades técnicas que se han observado empíricamente, en los emprendedores empresariales con altos niveles de ventas, son las habilidades financieras, cultura tributaria y competencias digitales. (David, 2015, p.328).

Si bien es importante evaluar el nivel de conocimientos financieros de las personas, en la práctica es difícil explorar cómo las personas procesan la información económica y toman decisiones informadas sobre las finanzas comunes. Quizás debido a esto, relativamente pocos investigadores anteriores al año 2000 incorporaron conocimientos financieros en modelos teóricos de ahorro y toma de decisiones financieras. Por ello los emprendedores deben asimilar la forma simple, relevante y

diferencias entre procesos financieros, que les permitan aplicarlo a sus emprendimientos y vida diaria con efectividad. (Lusardi & Mitchell, 2011, p.3).

La cultura tributaria por otra parte, es fundamental al momento crecer como empresa formal, siendo esta más importante razón de estar presente en las habilidades del emprendedor. Villegas (1999), define a la cultura tributaria como “al conjunto de conocimientos, valores y actitudes relacionadas a los tributos, así como al nivel de conciencia en relación a los deberes y derechos que provienen para los sujetos activos y pasivos”, donde el sujeto activo es el estado y el sujeto pasivo es el ciudadano, de esa manera existe una relación tributaria y una ganancia de ambos factores.

Finalmente, la competencia digital, es la que le permitirá al emprendedor a formar parte de las nuevas maneras de comunicación y procesos automatizados. Esta competencia se refiere a la capacidad de la persona para buscar, obtener, procesar y comunicar información y transformarla en conocimiento. Esto supone habilidad para acceder a la información y transmitirla en diferentes soportes, así como hacer uso de los recursos tecnológicos para resolver problemas reales de modo eficiente. (García & Rincón, 2013, p.3)

2.3.3.2. Habilidades humanas o blandas

Se refieren a la habilidad de interactuar efectivamente con tus colaboradores, o bien con clientes, proveedores, entre otros. Es decir, conectar con la calidad humana y valores sociales. Ser empáticos, motivadores, guías y coach de personas y de equipos de trabajo para desarrollar al máximo su talento, habilidades, destrezas, conocimientos y así, alcanzar las metas establecidas. Liderazgo, inteligencia emocional, manejo del estrés, manejo de conflictos, comunicación efectiva, etc.

Las habilidades blandas o Soft Skills son todos los atributos o capacidades que le permiten a una persona desempeñarse en su trabajo de manera efectiva. Estas habilidades apuntan al lado emocional, interpersonal y a cómo se desenvuelve el personal en una empresa. En este plano entran temáticas como: trabajo en equipo, resolución de problemas, gestión efectiva del tiempo, gestión del cambio, manejo del stress, liderazgo, comunicación efectiva, entre otros.

Las dificultades a las que se enfrentan diariamente los ejecutivos y profesionales, son las de romper paradigmas, salir de su zona de confort, salirse del concepto de “jefe” para iniciarse en el de “líder”. Es por esto que los emprendedores exitosos deben tener amplio desarrollo en estas habilidades, de otra forma no progresarían como líderes y estarían destinados al fracaso. (CONFIEP, 2013).

2.3.3.3. Habilidades conceptuales o emprendedoras

Son las habilidades que permiten la formulación de ideas, entender relaciones abstractas, desarrollar nuevos conceptos, resolver problemas en forma creativa, análisis de procesos, manejo de la calidad, innovación y creatividad, planificación, manejo del entorno, etc.

Kunkel (1991), señala que la actividad emprendedora es la renovación estratégica que traiga consigo un cambio radical que genere resultados positivos, sin importar si esta sucede dentro o fuera de las organizaciones ya existentes, o si esta renovación propicia o no la generación de una nueva forma de negocio.

Alcaraz (2011) agrega otra idea muy interesante y relevante para el perfil del emprendedor, que se ve relacionada con la aprobación del riesgo, la cual es llamada: la capacidad para aceptar correctamente y aprender de los errores y fracasos.

En base a lo planteado por Alcaraz (2011), el emprendedor es una persona que cuenta con características bastante específicas, dentro de las cuales encontramos:

- Perseverancia, determinación y total compromiso con lo que realiza.
- Capacidad para perseguir metas y obtenerlas.
- Orientación a logros y oportunidades de crecimiento.
- Iniciativa y responsabilidad
- Efectiva solución de problemas
- Amplio sentido de la realidad
- Autoconfianza
- Altos niveles de energía
- Se encuentra en constante busque de retroalimentación para su mejoría.
- Alto nivel de control interno
- Toma riesgos calculados.
- No tiene necesidad por alcanzar un alto status o poder.
- Integridad y confiabilidad
- Adecuada capacidad de tolerancia al cambio

Es importante resaltar que el emprendedor tiene características que le facilita no solo emprender, además le permite realizarlo con total éxito. Estas características son: Creatividad e innovación, confianza en sí mismo, perseverancia, capacidad para manejar problemas y aceptación del riesgo.

2.4. Definición de términos básicos

- **Habilidades.** Según la rae significa la capacidad de una persona para hacer una cosa correctamente y con facilidad.
- **Reacción a nuevas experiencias.** Norman (1963), lo define como la muestra de imaginación y soluciones fuera de la zona de confort.
- **Grado de tesón.** Norman (1963), lo define como autodisciplina y actuar frente a logros.
- **Nivel de extraversión.** Norman (1963), lo define como relacionamiento con el exterior y con otros.
- **Nivel de amabilidad.** Norman (1963), lo define como tendencia a ser agradable y cooperativo
- **Estado emocional.** Norman (1963), lo define como comportamiento frente a factores emocionales.
- **Innovación.** Se trata de aquella habilidad que tiene una persona para aportar nuevas ideas para analizar un problema y así generar una amplia variedad de alternativas para su solución.
- **Comunicación.** Capacidad para expresar ideas o hechos de forma clara y precisa y a la vez persuadir a los otros hacia un punto de vista propio.
- **Honestidad.** Se relaciona con el hecho de ser coherente entre lo que se piensa, dice y hace.
- **Tenacidad.** Capacidad que posee una persona para perseverar en un asunto o problema hasta que éste logre ser solucionado o hasta corroborar que el objetivo no es factible de alcanzar en un periodo razonable.

- **Autoconfianza.** Capacidad para confiar plenamente en sus habilidades personales.
- **Liderazgo y transformación.** Empleo de los rasgos y características interpersonales más apropiados para guiar a personas o grupos hacia el cumplimiento de un objetivo.
- **Negociación.** Habilidad para realizar intercambios de información con la finalidad de lograr un acuerdo para sus relaciones futuras.
- **Responsabilidad.** Capacidad para cumplir con el deber que se les fue asignado mostrándose comprometido y permaneciendo fiel al objetivo.
- **Altruismo.** Se refiere a aquella preocupación desinteresada por el bienestar de los demás.
- **Asumir riesgos.** Emprendimiento de acciones que envuelvan un riesgo, con el objetivo de lograr un beneficio o una mejoría importante.
- **Conocimiento financiero.** Nivel de manejo de conceptos básicos de finanzas empresariales.
- **Cultura tributaria Nacional.** Nivel de manejo de conocimiento relacionado con el objetivo de la tributación y fiscalización local.
- **Competencia digital.** Nivel de alfabetización en tecnologías emergentes (Tics).

CAPÍTULO III

PLANTEAMIENTO DE LA HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1. Antecedentes de la investigación

3.1.1. *Hipótesis general*

El grupo de habilidades gerenciales, de tipo conceptuales, tienen mayor fuerza de predicción en el éxito del emprendedor empresarial en la ciudad de Cajamarca, en el año 2020.

3.2. Variables

3.2.1. *Variable Independiente*

Habilidades gerenciales del emprendedor empresarial

3.2.2. *Variable dependiente*

Éxito emprendedor empresarial

3.3. Operacionalización de los componentes de las hipótesis

Tabla 2

Operacionalización de componentes de la hipótesis

Habilidades gerenciales y el éxito de emprendedores empresariales, en la ciudad de Cajamarca en el año 2020

Hipótesis	Definición conceptual de variables	Variables	Dimensiones	Indicadores	Notas o instrumento
El grupo de habilidades gerenciales, de tipo conceptuales, tienen mayor fuerza de predicción en el éxito financiero del emprendedor empresarial.	Habilidades propias del director de un emprendimiento o empresa, que le permiten alcanzar objetivos puntuales. Alcaraz, 2009 (Tiene 3 grandes dimensiones: Habilidades humanas, habilidades conceptuales y habilidades técnicas)	Habilidades gerenciales	Habilidades humanas	Reacción a nuevas experiencias Grado de tesón Nivel de extraversión Nivel de amabilidad Estado emocional Innovación Comunicación Honestidad Tenacidad Autoconfianza	Test Los 5 grandes
			Habilidades conceptuales	Liderazgo y transformación Negociación Responsabilidad Altruismo Asumir riesgos Competitividad	Test de Capacidad Emprendedora de la RED ALFA
	Relación positiva en base al rendimiento o desempeño general de la empresa,	Éxito de emprendedores empresariales	Rentabilidad del patrimonio – Análisis Du Pont (ROE)	Administración Desarrollo organizacional Beneficio Neto (Utilidad neta)	Test Escala de habilidades del Jefe Técnica de análisis financiero DU-PONT

Habilidades gerenciales y el éxito de emprendedores empresariales, en la ciudad de Cajamarca en el año 2020

Hipótesis	Definición conceptual de variables	Variables	Dimensiones	Indicadores	Notas o instrumento
	relacionado con la rentabilidad generada por el volumen de ventas y la inversión realizada. Singan, 2011			Ventas totales	Estado de resultados
				Activos totales	Balance general
				Capital total	Balance general

CAPÍTULO IV

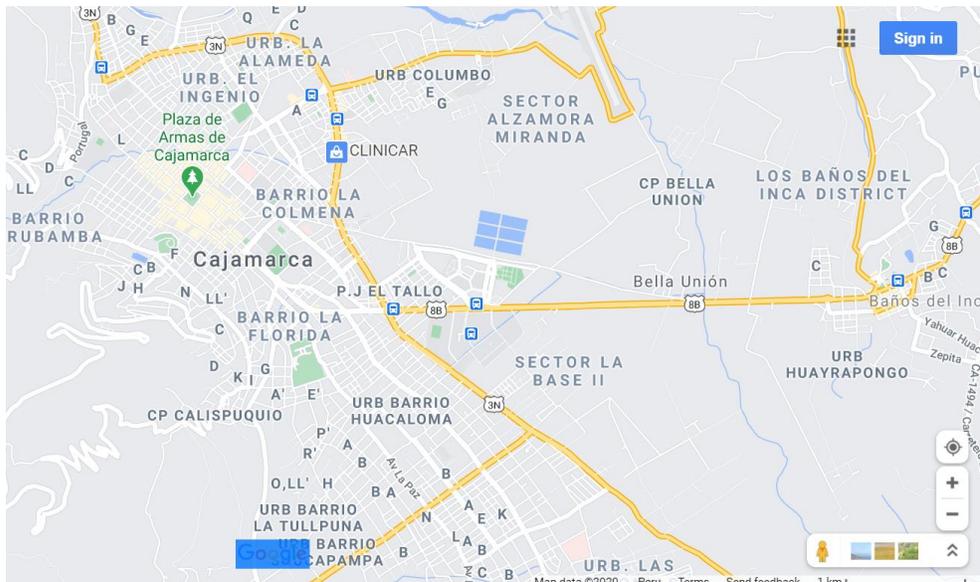
MARCO METODOLÓGICO

4.1. Ubicación geográfica

La presente investigación se realizó en el departamento de Cajamarca, en la provincia y distrito de Cajamarca. Según el INEI, en su último censo del 2018, la altitud del territorio del departamento de Cajamarca está entre los 319 msnm (cerro Pitura, distrito Yonán – provincia Contumazá) y los 4 mil 496 msnm (cerro Rumi Rumi, distrito Sitacocha – provincia de Cajabamba). El departamento de Cajamarca limita por el norte con la República del Ecuador, por el este con el departamento de Amazonas, por el sur con el departamento de La Libertad y por el oeste con los departamentos de Lambayeque y Piura. Según el INEI, en su censo nacional de población y vivienda, nos indica que en la provincia de Cajamarca solo el 30.6% de la población adulta ha concluido estudios secundarios; además, indica que del total de la población de la provincia de Cajamarca el 33% cuenta con un negocio propio. (INEI, 2018). Finalmente los emprendedores empresariales registrados en la estructura empresarial nacional de la ciudad de Cajamarca son un total de 54615.

Figura 2

Mapa de la ubicación geográfica



Nota. Información de la página web: www.googlemaps.com

4.2. Método de la investigación

El método de la investigación presente es inductivo deductivo, debido a que a partir de las observaciones particulares se llegó a inferir un resultado. Ambas variables, El éxito emprendedor empresarial (variable a predecir), y habilidades gerenciales (variables predictivas), son cotejadas en un algoritmo estadístico (regresión lineal múltiple) para variables cualitativas mediante una estimación puntual.

Además, es analítico sintético, ya que descomponemos las variables predictivas (habilidades gerenciales) en sus principales componentes y se establece la relación con la variable a predecir (éxito emprendedor empresarial).

4.3. Diseño de la investigación

Según Vieytes (2004), el estudio es de naturaleza cuantitativa, ya que se utilizó la estadística para el análisis de datos. Además, El emprendedor empresarial exitoso (variable a predecir), y habilidades gerenciales (variables predictivas), son cotejadas en un algoritmo estadístico para variables cuantitativas. Según su propósito, es básica ya que busca conocer y explicar la relación entre variables y ser fundamento de otras investigaciones. Según la planificación es retrospectivo, ya que los datos son tomados de situaciones pasadas. Según su secuencia temporal, es transversal, ya que se recogen datos en un tiempo determinado (2020). Según la intervención es no experimental, ya que no buscamos realizar modificación en las variables, tan solo explicar la relación predictiva que poseen. Es no experimental ya que no busca aplicar modificación en la realidad ni las variables. El estudio es predictivo, ya que se pretende establecer una predicción entre variables, enfocándonos en evidenciar la fuerza de predicción de las dimensiones de una variable sobre la otra.

4.4. Población, muestra, unidad de análisis y unidades de observación

4.4.1. Población

Para el desarrollo de la investigación, la población está definida por los 54615 emprendedores empresariales registrados en la estructura empresarial nacional de la ciudad de Cajamarca y que realizaron actividades económicas hasta los dos primeros meses del 2020.

4.4.2. Muestra

La muestra es no probabilística por conveniencia mínima debido a la naturaleza de la regresión cualitativa y la accesibilidad. Se tomará también en cuenta el criterio de exclusión colaborativa buscando un mínimo de 15 unidades de análisis.

4.4.3. Unidad de análisis y observación

La unidad de observación es la misma que la unidad de análisis para este trabajo. Esta se definirá como el emprendedor empresarial exitoso, que cumpla con la dimensión significativa empresarial, citada anteriormente (rentabilidad sobre el patrimonio), presentes en la ciudad de Cajamarca, registrados en la estructura empresarial nacional de la ciudad de Cajamarca, perteneciente a los rubros turismo, consultoría, restaurantes, alimentos, producción, centros de salud, textil y productoras de eventos.

4.5. Técnicas e instrumentos de recopilación de información

La técnica utilizada es la encuesta ya que se aplicó cuestionarios a los emprendedores exitosos. Los instrumentos aplicados a las dimensiones de la variable habilidades gerenciales, se usarán tal y como lo presentan sus autores. Los cuestionarios son:

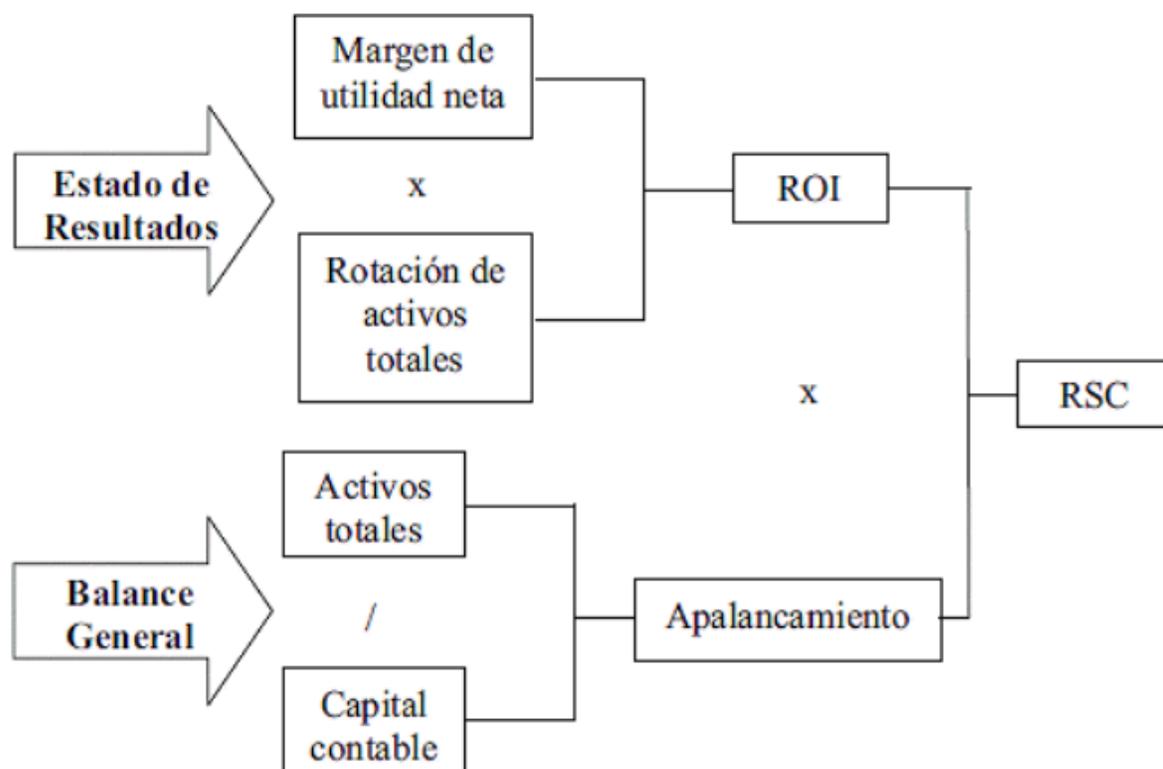
4.5.1. ROE Análisis Du-pont

Esta técnica de investigación financiera, fue desarrollada por Donalson Brown en 1914 para medir la rentabilidad sobre la utilidad y el uso eficiente de sus recursos. Esta técnica lleva muchos años aplicándose en las empresas a nivel mundial, y según lo planteado por el autor el ROE debe mostrar un porcentaje por encima del 4.8% para catalogar a la empresa como positiva. Cada punto porcentual por sobre este margen, indicará cuan rentable (exitosa) puede llegar a ser.

Este análisis se realiza siguiente la siguiente estructura:

Figura 3.

Modelo del diagrama Du-pont



Nota. Revista Venezolana de Gerencia v.14 n.48 Maracaibo dic. 2009

4.5.2. Test Los 5 grandes para habilidades personales

El Cuestionario de los Cinco Factores (BFQ, versión española de Bermúdez 2019) es un autoinforme basado en el modelo de cinco factores, validado para población de habla hispana, que ofrece la posibilidad de presentar los resultados en puntuaciones T, según una distribución normal con media 50 y desviación típica (DT) 10, considerándose muy bajos los valores entre 25-34, bajos los comprendidos entre 35-44, promedio entre 45-54, altos entre 55-64 y muy altos entre 65-75. Se compone de 132 ítems que se responden en una escala de Likert de cinco opciones, e informa de cinco dimensiones, cada una de ellas con dos

subdimensiones: energía (dinamismo y dominancia), afabilidad (cooperatividad y cordialidad), tesón (escrupulosidad y perseverancia), estabilidad emocional (control de las emociones y de los impulsos) y apertura mental (apertura a la cultura y a la experiencia); además de una escala de distorsión.

La versión española tiene fiabilidad (coeficiente de Alpha de Cronbach) de las dimensiones principales del BFQ oscilantes entre 0,73 y 0,87. (Ver anexo 3)

4.5.3. Test de Capacidades emprendedoras de la Red ALFA para habilidades conceptuales

El test tiene un total de 30 preguntas orientadas a medir 10 dimensiones. Está comprobado con un Alpha de Cronbach de 0.97. Este coeficiente se caracteriza por tomar valores que fluctúan entre 0 y 1, donde un valor de cero representa una consistencia interna poco significativa y ninguno de los ítems que pasaron el análisis es adecuado para medir capacidad emprendedora, y un valor de uno predice una consistencia perfecta donde todos los ítems son correctos. (Ver anexo 1)

4.5.4. Escala de habilidades del jefe para habilidades técnicas

Este instrumento producido por Cetina, Ortega & Aguilar (2015) se realizó con la participación de 237 profesionales, de los cuales 58 (24.47%) ocupaban puestos de Gerencia, Subgerencia y Dirección; 47 (19.83%) Coordinadores y Supervisores y 132 Operativos (55.69%). Con un total de 12 reactivos (6 para técnicas y administrativas) se validó estadísticamente por alfa de Cronbach 0.902, 0.901 respectivamente. (Ver anexo 2)

4.6. Técnicas para el procesamiento y análisis de la información

La técnica usada para el manejo de información comienza en la estadística descriptiva, la cual es aplicada únicamente para conocer un marco de referencia general acerca de la media en los resultados obtenidos por los instrumentos.

Se utilizó el método de regresión lineal múltiple para determinar la fuerza predicción de nuestras variables independientes. Posteriormente, determinaremos la eliminación por pasos de las variables que no posean significancia estadística, para finalmente mostrar un resultado de las variables que predican eficientemente a nuestra variable dependiente. El análisis de normalidad para nuestra variable dependiente es la prueba de Shapiro -Wilk, usada para variables cuantitativas con un grupo menor a 30 unidades.

4.7. Equipos, materiales e insumos

Los equipos que usados son:

- Computadora portátil
- Materiales de escritorio.
- Impresora
- Cartucho de tinta
- Microsoft Office plus 2019
- SPSS 26.0

4.8. Matriz de consistencia metodológicas

Tabla 3

Matriz de consistencia metodológica

Título: Habilidades gerenciales predictivas del éxito emprendedor empresarial, en la ciudad de Cajamarca en el año 2020								
Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Nota o instrumento de recolección de datos	Metodología	Población y muestra
<p>Pregunta general ¿Cuál es el grupo de habilidades gerenciales, según tipo, con mayor fuerza predictiva del nivel de éxito financiero del emprendedor empresarial en la ciudad de Cajamarca, en el año 2020?</p> <p>Preguntas auxiliares - ¿Cuál el nivel de éxito financiero en el emprendedor empresarial en la ciudad de Cajamarca en el año 2020?</p>	<p>Objetivo general Identificar las habilidades gerenciales, según tipo, con mayor fuerza predictiva del nivel de éxito financiero del emprendedor empresarial en la ciudad de Cajamarca, en el año 2020.</p> <p>Objetivos específicos - Establecer el nivel de éxito en el emprendedor empresarial en la ciudad de Cajamarca en el año 2020.</p>	<p>Hipótesis General El grupo de habilidades gerenciales, de tipo conceptuales, tienen mayor fuerza de predicción en el éxito financiero del emprendedor empresarial en la ciudad de Cajamarca, en el año 2020.</p>	<p>Éxito de emprendedores empresariales</p> <p>Habilidades gerenciales</p>	<p>Rentabilidad del patrimonio (ROE)</p> <p>Habilidades Humanas</p>	<p>- Beneficio neto - Ventas totales - Activos totales - Capital total</p> <p>- Reacción a nuevas experiencias - Grado de tesón - Nivel de extraversión - Nivel de amabilidad - Estado emocional</p>	<p>Técnica de análisis financiero DU-PONT</p> <p>Test Los 5 grandes”</p>	<p>El estudio es de naturaleza cuantitativa. Según su propósito es básica. Según la planificación es retrospectivo. Según su secuencia temporal es transversal. Según la intervención es no experimental. Finalmente es un estudio predictivo.</p>	<p>En el presente estudio, la población está definida por los 54615 emprendedores empresariales. La muestra es no probabilística por conveniencia mínima debido a la naturaleza de la regresión cualitativa y la accesibilidad. Se tomará también en cuenta el criterio de exclusión colaborativa buscando un mínimo de 15 unidades de análisis.</p>

<p>- ¿Cuál es el nivel de habilidades gerenciales del emprendedor empresarial exitoso en la ciudad de Cajamarca, en el año 2020?</p> <p>- ¿Cuáles son las habilidades gerenciales con mayor fuerza predictiva del éxito del emprendedor, de la ciudad de Cajamarca, en el año 2020?</p>	<p>- Establecer el nivel de habilidades gerenciales en el emprendedor empresarial exitoso en la ciudad de Cajamarca, en el año 2020.</p> <p>- Establecer las habilidades con mayor fuerza predictiva del éxito del emprendedor, de la ciudad de Cajamarca, en el año 2020.</p>	<p>Habilidades Conceptuales</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Innovación - Comunicación - Honestidad - Tenacidad - Autoconfianza - Liderazgo y transformación - Negociación - Responsabilidad - Altruismo - Asumir riesgo. 	<p>“Test de Capacidad Emprendedora de la RED ALFA”</p>
		<p>Habilidades Técnicas</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Competitividad - Administración - Desarrollo organizacional 	<p>Test “Escala de habilidades del Jefe”</p>

CAPÍTULO V

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

5.1. Presentación de resultados

5.1.1.1. Cálculo del Éxito empresarial (rentabilidad financiera).

Luego de aplicar el instrumento Du-pont (Ver apéndice 1), para medir el éxito empresarial del emprendedor, pudimos encontrar los siguientes resultados:

Tabla 4

Resultados ROE DUPONT

N°	E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7	E8	E9	E10	E11	E12	E13	E14	E15
ROE	12%	18%	20%	20%	21%	20%	15%	19%	15%	19%	16%	15%	20%	19%	13%

Nota. Resultados de éxito empresarial financiero.

Tabla 5

Estadística descriptiva de los ROE obtenidos.

<i>ROE</i>	
Media	0.174659
Error típico	0.007426
Mediana	0.187407
Desviación estándar	0.028759
Varianza de la muestra	0.000827
	-
Curtosis	0.891581
Coficiente de asimetría	-0.67139
Rango	0.087879
Mínimo	0.118194
Máximo	0.206073
Suma	2.619892
Cuenta	15

Nota. Cálculo de la media de éxito empresarial

Se encontró que la media de éxito financiero es 17% del total de los emprendedores seleccionados, superando ampliamente el 4.8% propuesto como límite mínimo por Donalson en su técnica de investigación financiera.

5.1.1.2. Cálculo del nivel de habilidades gerenciales (conceptuales, técnicas y personales)

Habilidades Conceptuales

Se aplicó el Test completo de *RED ALFA*, para medir la presencia de las habilidades conceptuales en nuestros emprendedores, para poder medir la fuerza de predicción frente al éxito empresarial del emprendedor. Se encontraron los siguientes resultados:

Tabla 6

Resumen de resultados – Habilidades conceptuales

SUJETO	TOTAL	RESULTADO	ORDINAL
EMP1	104	BAJO	1
EMP2	131	MEDIO	2
EMP3	139	ALTO	3
EMP4	139	ALTO	3
EMP5	140	ALTO	3
EMP6	138	ALTO	3
EMP7	109	BAJO	1
EMP8	135	ALTO	3
EMP9	113	BAJO	1
EMP10	135	ALTO	3
EMP11	127	MEDIO	2
EMP12	113	BAJO	1
EMP13	138	ALTO	3
EMP14	131	MEDIO	2
EMP15	108	BAJO	1

Tabla 7

Estadística descriptiva de los índices de habilidades conceptuales obtenido de los emprendedores

Media	2.13333333
Error típico	0.23637474
Mediana	2
Moda	3
Desviación estándar	0.91547542
Varianza de la muestra	0.83809524
Curtosis	-1.8606961
Coefficiente de asimetría	-0.2931336
Rango	2
Mínimo	1
Máximo	3
Suma	32
Cuenta	15

Habilidades Personales

Luego de aplicar el instrumento resumido del *TEST The big 5*, pudimos establecer los valores que posee cada emprendedor con respecto a sus habilidades personales, para poder contrastarla luego con las de éxito. Se encontraron los siguientes resultados:

Tabla 8

Resultados de habilidades personales

SUJETO	TOTAL	RESULTAD O	ORDINAL
EMP1	7.6	MEDIO	2
EMP2	9	MEDIO	2
EMP3	9.6	ALTO	3
EMP4	9.6	ALTO	3
EMP5	10.2	ALTO	3
EMP6	9.6	ALTO	3
EMP7	7.4	MEDIO	2

EMP8	9.4	ALTO	3
EMP9	7.4	MEDIO	2
EMP10	9.2	ALTO	3
EMP11	8.4	ALTO	3
EMP12	7.8	MEDIO	2
EMP13	9.4	ALTO	3
EMP14	9.2	ALTO	3
EMP15	5.8	BAJO	1

Tabla 9

Estadística descriptiva de los índices de habilidades personales obtenido de los emprendedores

<i>Habilidades personales</i>	
Media	2.5333333
Error típico	0.1652319
Mediana	3
Moda	3
Desviación estándar	0.6399405
Varianza de la muestra	0.4095238
Curtosis	0.3975122
Coefficiente de asimetría	-1.0846268
Rango	2
Mínimo	1
Máximo	3
Suma	38
Cuenta	15

Habilidades Técnicas

Luego de aplicar el instrumento *Escala de habilidades del jefe*, pudimos encontrar los siguientes valores:

Tabla 10*Resultados habilidades técnicas*

SUJETO	TOTAL	RESULTAD O	ORDINAL
EMP1	70	ALTO	3
EMP2	64	ALTO	3
EMP3	67	ALTO	3
EMP4	69	ALTO	3
EMP5	63	ALTO	3
EMP6	61	MEDIO	2
EMP7	71	ALTO	3
EMP8	66	ALTO	3
EMP9	59	MEDIO	2
EMP10	61	MEDIO	2
EMP11	66	ALTO	3
EMP12	61	MEDIO	2
EMP13	62	ALTO	3
EMP14	60	MEDIO	2
EMP15	69	ALTO	3

Tabla 11*Estadística descriptiva de los índices de habilidades Técnicas obtenido de los emprendedores*

<i>Habilidades Técnicas</i>	
Media	2.66666667
Error típico	0.12598816
Mediana	3
Moda	3
Desviación estándar	0.48795004
Varianza de la muestra	0.23809524
Curtosis	-1.6153846
Coefficiente de asimetría	-0.788227
Máximo	3
Suma	40
Cuenta	15

5.1.2. Cálculo de las habilidades gerenciales con mayor fuerza predictiva.

5.1.2.1. Estadígrafo regresión lineal múltiple:

Usamos la regresión lineal múltiple para medir fuerza de predicción, ya que obtendremos el coeficiente de correlación y posteriormente veremos el nivel de significancia de cada una de las variables independientes. El primer resultado del resumen del modelo (tabla 12) nos muestra un R alto positivo de correlación directa de 93%, el R cuadrado nos muestra que las variables independientes explican a la variable dependiente en 87% y el ANOVA (tabla 13) nos muestra que el modelo es significativo con 0.00 debajo del 0.05 de significancia:

Tabla 12

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	.933 ^a	.870	.835	.011698

Nota. Muestra el R y R cuadrado del modelo.

Tabla 13

Modelo ANOVA con datos de significancia

ANOVA					
Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Regresión	.010	3	.003	24.537	.000 ^b
Residuo	.002	11	.000		
Total	.012	14			

Nota. Significancia estadística del modelo

5.1.2.2. Eliminación por pasos en regresión jerárquica:

Aplicando la eliminación por pasos logramos determinar si realmente las 3 variables independientes pueden predecir a la variable dependiente, ingresándolas una a una en el modelo. Nuestros resultados mostraron que las habilidades conceptuales y las habilidades personales tienen mayor fuerza de predicción en el modelo con 0.92 y 0.80 respectivamente, siendo la habilidad conceptual la que mejor predice al éxito del emprendedor empresarial. Por otro lado, las habilidades técnicas muestran un valor bajo de correlación negativo de -0.012, siendo ésta la variable sugerida por el modelo para ser eliminada o considerada como no representativa en el modelo. La significancia estadística, la cual debe ser menor a 0.05 para ser aceptada como significativa en el modelo, nos muestra los mismos resultados, aceptando a las habilidades conceptuales y personales como significativa con 0.00 para ambas y a las habilidades técnicas como no significativa con 0.96. En la siguiente tabla podemos apreciar los resultados:

Tabla 14

Resultados de la eliminación por pasos

		Variables excluidas				Estadísticas de colinealidad
Modelo		En beta	t	Sig.	Correlación parcial	Tolerancia
2	HABILIDADES_PERSONALES	.809 ^b	4.958	.000	.809	1.000
	HABILIDADES_CONCEPTUALES	.926 ^b	8.843	.000	.926	1.000
	HABILIDADES_TECNICAS	-.012 ^b	-.042	.967	-.012	1.000

Nota. Variables eliminadas por criterio de exclusión estadística

Tabla 15

Tabla de método jerárquico

Variables entradas/eliminadas			
Modelo	Variables entradas	Variables eliminadas	Método
1	HABILIDADES_ TECNICAS, HABILIDADES_ PERSONALES, HABILIDADES_ CONCEPTUALE S ^b		. Introducir
2		. HABILIDADES_ TECNICAS ^c	Eliminar

Nota. Tabla de recomendación de exclusión de variables por método jerárquico

Finalmente podemos ver en la tabla 16 (propuesta por el SPSS) que solo se debe considerar en un futuro modelo a las 2 variables con mayor fuerza de predicción excluyendo a las habilidades técnicas debido a que posee un nivel de significancia de 0.374 alejándose del criterio de significancia menor a 0.05, tal y como se puede ver en la siguiente tabla:

Tabla 16*Eliminación de variable no significativa*

Resumen del modelo									
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	Cambio en R cuadrado	Estadísticos de cambio			Sig. Cambio en F
						en F	gl1	gl2	
1	.933 ^a	.870	.835	.011698	.870	24.537	3	11	.000
2	.927 ^b	.860	.836	.011630	-.010	.860	1	11	.374

Nota. Resumen de modelo final

5.2. Análisis, interpretación y discusión de resultados

5.2.1. Análisis

Se logró identificar emprendedores empresariales que cumplan con la media de éxito empresarial (ROE financiero DU-PONT) superior a 4.8%, mostrando una media entre los emprendedores de 17%, valor muy alto y representativo dentro del análisis DUPONT.

Se identificó que todos los emprendedores que formaron parte del estudio, cumpliendo la característica de exitosos, obtuvieron valores muy parejos y altos en las 3 pruebas de sus habilidades. Los resultados de las modas nos indican que en las 3 habilidades el valor más común es 3, siendo este el valor ordinal asignado para alto resultado, mostrando un desempeño notable.

Se identificó la fuerza de predicción de las habilidades gerenciales en el éxito emprendedor exitoso por valores corregidos superiores al 0.8 y 0.9 para cada variable predictiva.

Se logró identificar y probar mediante la prueba de regresión lineal múltiple que la fuerza predictiva de las habilidades gerenciales blandas (habilidad conceptual y personal) en el éxito emprendedor empresarial es alta, por otro lado, la fuerza de predicción de las habilidades técnicas es muy baja y debería no considerarse en un modelo.

Por otro lado, queda claro que la variable con mayor fuerza de predicción es la habilidad conceptual, acercándose al 90% de predicción.

5.2.2. Interpretación

Se puede observar dos frentes en el análisis de datos. El primero parte de comprobar si ambas variables están o no correlacionadas con el éxito empresarial del emprendedor. Ante estos resultados podemos ver que efectivamente la teoría actual es correcta, sí existe correlación entre variables; así que podemos dar paso a la siguiente etapa, mostrar cual tiene mayor fuerza predictiva, o si alguna de ellas no la posee y queda eliminada de una regresión lineal.

La segunda parte consistió en realizar la comprobación de fuerza de predicción, donde podemos ver que la variable “Habilidades Técnicas” fue excluida por el análisis de regresión. Además, pudimos encontrar que los valores de significancia muestran alto grado de predicción para las habilidades conceptuales y personales como para poder formar parte de un modelo predictivo. Esto significa que las habilidades técnicas cumplen un papel muy poco importante en la generación de emprendedores empresariales exitosos. Estas

habilidades formar parte del conocimiento y expertís generado producto de conceptos relacionados a la administración de empresas, lo cual debería preocupar a los profesionales y escuelas dedicadas a dichas ramas, ya que se está demostrando que el énfasis en las habilidades conceptúales y personales debe ser mucho más importante que el típico modelo de enseñanza donde sólo se imparten conocimientos de administración y negocios.

5.2.3. *Discusión de resultados*

Se ha logrado corroborar al igual que Shingan (2011) que la dimensión habilidades gerenciales conceptuales si tienen fuerza predictiva de la variable éxito empresarial (tomada como dimensión de la variable desempeño en el estudio de Singan).

Nuestros resultados difieren de lo encontrado por Messina y Hochztain (2014), ya que hemos probado que existe fuerte relación entre las habilidades de un emprendedor y el éxito financiero, factores que según su estudio llaman endógenos.

También se logró identificar un nivel alto de la habilidad gerencial conceptual en los emprendedores exitosos, reforzando los datos descriptivos obtenidos por Cetina, Ortega & Aguilar (2015).

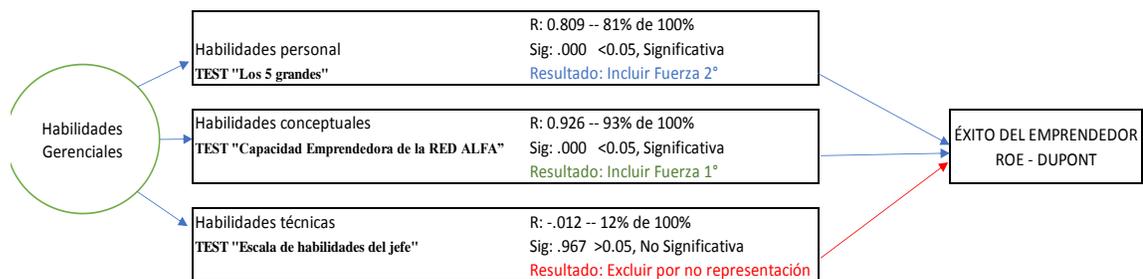
Finalmente, al igual que los resultados de Gaytán (2017) donde aseveraba que la personalidad y habilidades conceptuales son lo más importante en un emprendedor, se encontró que las habilidades gerenciales si están correlacionadas con el éxito del emprendedor empresarial, pero que solo habilidades gerenciales conceptuales y habilidades gerenciales personales, conformadas por extraversión, amabilidad, grado de tesón, reacción y estado emocional, son las que mejor predecirían el éxito financiero del emprendimiento de un emprendedor empresarial exitoso, excluyendo a las habilidades técnicas.

5.3. Contratación de hipótesis

Los datos de regresión múltiple para varias variables, permite identificar que la variable habilidad conceptual posee la mayor fuerza predictiva del éxito del emprendedor empresarial debido a su alto grado de R (0.9). Este resultado fortalece lo encontrado en las investigaciones descriptivas que forman parte de los antecedentes para esta investigación, además de demostrar que un emprendedor para volverse exitoso (según el punto de vista financiero) necesita en mayor medida potenciar habilidades conceptuales, seguidas de las personales y finalmente no tanto sus habilidades técnicas, que según nuestros resultados no son determinantes para alcanzar el éxito. El diagrama de eliminación de variables (figura 4) nos muestra las estimaciones puntuales de la fuerza de predicción de las 3 habilidades gerenciales, donde podemos ver también que se comprueba y acepta la hipótesis general mediante el alto grado de representación estadística por parte de las habilidades conceptuales. Por último, se muestra también en dicho gráfico la propuesta de exclusión de las habilidades técnicas brindado por el modelo de regresión.

Figura 4

Diagrama de eliminación de variables – Resumen brindado por SPSS



Nota. Proceso de inclusión de variables en modelo recomendado.

5.4. Conclusiones

- Se identificó el nivel de éxito financiero de cada uno de los emprendedores empresariales para poder explicar su predicción mediante las habilidades que poseen. Se encontró que todos cumplían con el mínimo para ser considerados exitosos con una media de datos conjuntos de 17%, siendo aptos para poder elaborar la relación de predicción.
- Se identificó el nivel de las habilidades gerenciales de cada uno de los emprendedores empresariales mediante los test que determinan las dimensiones de dichas habilidades (conceptuales, personales y técnicas), obteniendo que todos cumplían con alto índice de habilidades conceptuales y personales, pero con bajo índice de habilidades técnicas. Esto nos puede dar un indicio de que no necesariamente el dominio de conocimiento técnico nos vuelve emprendedores exitosos.
- Se identificó la fuerza de predicción de las habilidades gerenciales en los emprendedores exitosos, encontrándose que las habilidades gerenciales conceptuales y las habilidades gerenciales personales son las que mejor predicen el éxito empresarial. También encontramos que las habilidades gerenciales de tipo técnicas, no contribuyen significativamente al éxito del emprendedor. Además, mediante el análisis de exclusión se recomienda no incluirlas en un modelo de predicción teniendo un R bajo del 12%.
- Finalmente, las habilidades con mayor fuerza predictiva del éxito del emprendedor empresarial son las habilidades gerenciales conceptuales, ya que cuenta con un coeficiente R del 93%. Esta información nos indica que, ante la búsqueda de un perfil exitoso de un emprendedor, el énfasis debe caer en el desarrollo de

habilidades conceptuales y personales, que también son llamadas habilidades blandas en su conjunto; mientras que las habilidades técnicas o también conocidas como habilidades duras, no muestran una incidencia fuerte en el éxito que pueda llegar a tener un emprendedor. Esta información podría ser la explicación del éxito que llegan a tener algunos emprendedores que no cuentan con estudios superiores, los cuales se centran en su gran mayoría en las habilidades duras o técnicas.

5.5. Sugerencias

- Se sugiere a los futuros investigadores que, de continuarse con el modelo predictivo, se busque ampliar la base de datos con nuevos registros de emprendedores. Por motivos de colaboración por parte de los sujetos estudiados, no se pudo contar con una muestra más grande, que sería lo ideal para plantear una ecuación de predicción.
- Se sugiere a los gobiernos locales y entidades de formación universitaria que fomenten la creación de bases de datos de registro para emprendedores, para poder facilitar el acceso a los futuros investigadores centrados en temas empresariales.
- Finalmente, se sugiere a los emprendedores que colaboren con la transparencia de su información financiera, ya que el uso será únicamente para estudio científico que pueda ampliar el conocimiento en este rubro.

REFERENCIAS

- ALBERS, Henry (1997). Principios de Organización y dirección. Ediciones Ciencia y técnica, s. A. Segunda Edición. México.
- Cantillón, R., H. Higgs, Ed. And transt. LondRES: Macmillan. (1931). Essai sur la nature du commerce en general.
- CONFIEP (2011). Importancia de las habilidades blandas en las empresas.
<https://connectamericas.com/es/content/la-importancia-de-las-habilidades-blandas-en-las-empresas>.
- Douglas, R., Finnerty, J. & Atowe, J. (2000). Fundamentos de Administración Financiera (1° Ed. Ed.): Prentice Hall Hispanoamericana, S.A. México
- David, |.V. F. (2015). Habilidades directivas. Evaluación y desarrollo. [vitalsource Bookshelf]. Retrieved from <https://bookshelf.vitalsource.com/#/books/9786075228471/>
- Emma Perez Palacios. (2009) Lima Rev. De Investigación de la Fac. De Ciencias Administrativas, UNMSM (Vol. 12, N° 23), la universidad en la formación de emprendedores empresariales y el apoyo en la creación de nuevas empresas.
- Gil Gaytán, Olga Leticia. (2017). Asociación entre el perfil del empresario y el éxito en el emprendimiento internacional. PAAKAT: revista de tecnología y sociedad, 7(12), 00003. Recuperado en 05 de noviembre de 2020, de

[http://www.scielo.org.mx/scielo.php?Script=sci_arttext&pid=S2007-36072017000200003&lng=es&tlng=es.](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?Script=sci_arttext&pid=S2007-36072017000200003&lng=es&tlng=es)

Kunkel, S. W. (1991). El impacto de la estructura de la estrategia y de la industria en nuevo funcionamiento de la empresa. Doctoral Dissertation, University of Georgia. Dissertation Abstracts International.

Morón, G. (2014). La organización como clave del éxito empresarial.: Tesis (Titulo) Universidad Internacional de la Rioja. P. 75. Zaragoza, 2014

Nava Rosillón, Marbelis Alejandra. (2009). Financial Analysis: A Key Technique for Efficient Financial Management. Revista Venezolana de Gerencia, 14(48), 606-628. Recuperado en 19 de abril de 2021, de [http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-99842009000400009&lng=es&tlng=en.](http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-99842009000400009&lng=es&tlng=en)

PÉREZ M., J. (1997). Estrategia, Gestión y Habilidades Directivas. Concepto, Controversias y Aplicaciones. Prentice Hall. Tercera Edición. México.

ROSALES, Ramón (1977). Estrategias Gerenciales para la Pequeña y Mediana Industria. Ediciones IESA. Edición original. Venezuela.

Shigang. Y. (2011) Competencia central y desempeño de las PYMES de la construcción en China. En L. Jiang(Ed.): Conferencia Internacional sobre ICCE2011, AISC111, 53ágs.. 309-314.

Turgot, A. R. J. (1766). Reflexiones sobre la formación y distribución de la riqueza.

Francia

Villegas, H. (1999). Curso de Finanzas y Derecho Tributario. Buenos Aires: Depalma.

ESAN (2019). Global Entrepreneurship Monitor. Ediciones ESAN. Primera edición.

Lima

Revista Venezolana de Gerencia (2009). Revista de gerencia y datos de gestión.

Primera Edición v.14 n.48. Maracaibo

APÉNDICES

Apéndice 1

PRUEBA DE NORMALIDAD POR SHAPIRO – WILK:

Se realiza la prueba de normalidad para muestras menores a 30 por Shapiro-Wilk. Se obtiene un nivel de significancia del 0.070 para aplicar el análisis de hipótesis de H0 y H1, Obteniendo mayor nivel a 0.05 aceptando la hipótesis nula: H0; >0.05 No difiere de la normalidad.

Tabla 17

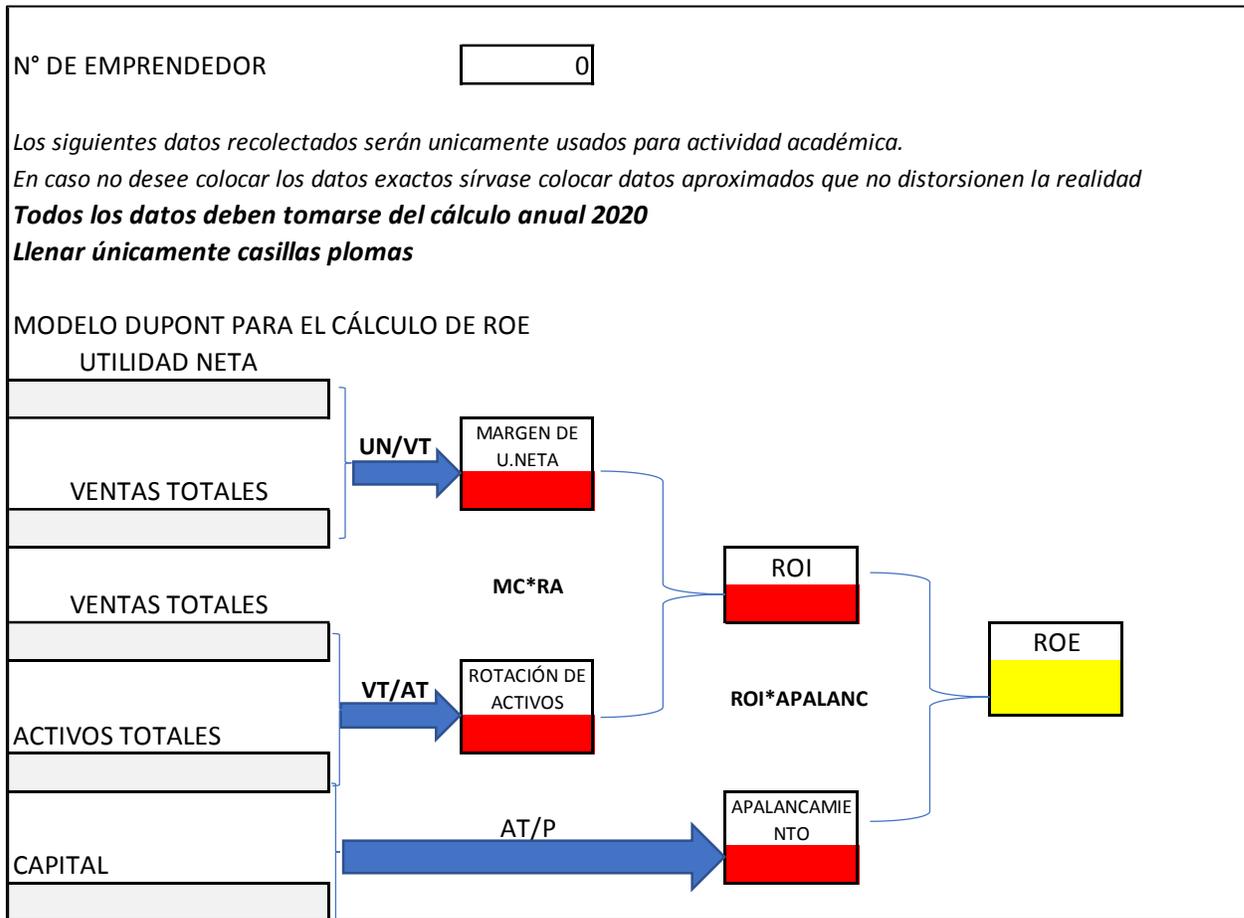
Prueba de normalidad para muestras pequeñas

	Normalidad Shapiro – Wilk corregida con Lilliefors					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
EXITOFINANCIEROS	.227	15	.036	.891	15	.070
RO_ROE						

Nota. Corrección de significación de Lilliefors

Apéndice 2

CÁLCULO DEL ÉXITO FINANCIERO MODELO ROE DU-PONT



ANEXOS

Anexo 1

TEST CAPACIDAD EMPRENDEDORA COMPETENCIAS DE RED ALFA

OBJETIVO:

El siguiente test tiene como finalidad medir las habilidades conceptuales. Se analizará por puntuación en un rango de bajo, medio y alto según la sumatoria de puntos y la escala propuesta por el autor.

Confianza: Alpha de Cronbach de 0.97

TEST DE CAPACIDAD EMPRENDEDORA

Nombre: _____ Edad: _____ Fecha: _____

A continuación, se presentan una serie de afirmaciones que tienes que evaluar tomando en cuenta la frecuencia con la que la realizas. Para ello deberás escribir en el casillero en blanco que figura al costado de cada afirmación, el número correspondiente a alguna de estas opciones:

<i>Nunca</i>	1
<i>Casi nunca</i>	2
<i>A veces</i>	3
<i>Casi siempre</i>	4
<i>Siempre</i>	5

N	Items	Respuesta
1	Me gustan los cambios que representan un reto para mí	
2	Soy una persona coherente con lo que pienso y hago.	
3	Intento diferentes maneras de superar los obstáculos que se interponen al logro de mis metas.	
4	Confío que puedo tener éxito en cualquier actividad que me proponga alcanzar.	
5	Puedo inventar y aprender nuevas formas de hacer las cosas.	
6	Puedo ponerme fácilmente en el lugar de otro para comprender mejor su situación.	
7	Yo pienso que el fin no justifica los medios.	
8	Puedo trabajar duro tanto tiempo como sea necesario.	
9	Soy capaz de hacer bien muchas cosas a la vez.	

11	Puedo transmitir mi entusiasmo a otros para que sigan mi objetivo.	
12	Soy una persona que evita violar las reglas.	
13	Obtener logros es sobretodo un asunto de voluntad y disciplina personal.	
14	Me es fácil establecer relaciones sociales con otros.	
15	Prefiero afrontar situaciones en las que puedo controlar al máximo el resultado final.	
16	Hago lo que se necesite hacer sin que otros tengan que decirme que lo haga.	
17	Llego rápidamente a acuerdos con las personas que trabajo.	
18	Aprecio la solidaridad entre todas las personas.	
19	Me enfrento a los problemas en vez de perder el tiempo tratando de analizarlos.	
20	Soy capaz de poner en juego los medios y recursos necesarios para llevar a cabo las tareas.	
21	Actúo creativamente en situaciones inesperadas.	
22	Me gusta compartir con los demás lo que me pasa.	
23	Puedo abordar con éxito varias cosas a la vez.	
24	Logro que otros apoyen mis recomendaciones.	
25	La posibilidad de enfrentar desafíos es lo que me atrae hacia ciertas situaciones.	
26	Yo tomo en cuenta las necesidades de otras personas.	
27	Si es necesario estímulo el trabajo de otros para entregarlo a tiempo.	
28	Soy fiel a las promesas que hago.	
29	Cuando estoy haciendo un trabajo para otros me esfuerzo en forma especial por hacerlo bien.	
30	Soy capaz de combinar las habilidades de diferentes personas para obtener buenos resultados.	

Rango de puntuación: Capacidad
Emprendedora de 102 a 149 puntos.

102-117 Bajo
118-133 Promedio
134-149 Alto

Anexo 2

ESCALA DE HABILIDADES DEL JEFE

OBJETIVO:

El siguiente test tiene como finalidad medir las habilidades técnicas. Se analizará por puntuación en un rango de bajo, medio y alto según la sumatoria de puntos y la escala propuesta por Cetina, Ortega & Aguilar (2015).

Confianza: Alpha de Cronbach de 0.902

NOMBRE: FECHA:	
Deberá asignar un número de acuerdo a su respuesta, como se muestra:	
Siempre	7
Casi siempre	6
A veces	5
Muy pocas veces	4
Casi nunca	3
Nunca	2
No entiendo para qué hacerlo	1
Comprendo las reglas y las políticas de la 1 organización para la cual trabajamos.	
Actúo siguiendo las reglas, procedimientos y 2 las políticas de nuestra organización.	
Comprendo cómo funcionan otras 3 compañías del mismo giro.	
Consigo los recursos que necesita mi gente 4 para alcanzar mis metas de trabajo.	

5 Realizo mi trabajo de manera ordenada.

Comprendo los diferentes productos y servicios que se ofrecen en nuestra
6 organización.

Comprendo los procedimientos a seguir
7 para llevar a cabo el trabajo de mi área.

Conozco las tareas que realiza cada
8 miembro de mi equipo de trabajo.

Conozco los requisitos para ocupar un
9 puesto dentro de mi equipo de trabajo.

Explico la manera en que debe realizarse el
10 trabajo.

Comprendo cómo funcionan otras áreas de
11 la organización que se relacionan con la mía.

TOTAL

NIVEL NUMÉRICO DE HABILIDADES (11-77)

1 11-40 BAJO

2 41-61 MEDIO

3 62-77 ALTO

TEST: LAS 5 GRANDES

OBJETIVO:

El siguiente test tiene como finalidad medir las habilidades personales. Se analizará por puntuación en un rango de bajo, medio y alto según la sumatoria de puntos y la escala propuesta por el autor en su versión española de Bermúdez (2019).

Confianza: Alpha de Cronbach 0.87

CUESTIONARIO BREVE DE PERSONALIDAD (CBP)

A continuación aparecen una serie de modos de actuar, pensar o sentir. Indique, por favor, en a escala que se presenta la respuesta que le describa mejor a usted en general. No existen respuestas correctas ni incorrectas. Este cuestionario es completamente anónimo. Conteste sinceramente. Muchas gracias.

- 1 = Completamente falso
- 2 = Bastante falso
- 3 = Ni verdadero ni falso
- 4 = Bastante verdadero
- 5 = Completamente verdadero

	1	2	3	4	5
1. Llevo la voz cantante del grupo.					
2. No me emociono con los sentimientos ajenos.					
3. Soy una persona organizada.					
4. Casi nunca estoy triste.					
5. Me gusta probar cosas nuevas.					

6. No hablo mucho.					
7. Soy afectuoso con los demás.					
8. Suelo retrasarme en mis obligaciones.					
9. Me pongo tenso con facilidad.					
10. No me gustan los problemas de lógica.					
11. Yo no soy quien dirige al grupo.					
12. Me conmueven los sentimientos de los demás.					
13. Desordeno las cosas.					
14. Suelo estar desanimado.					
15. Prefiero lo conocido a lo nuevo.					
16. Me relaciono con mucha gente.					
17. Soy seco en el trato con los demás.					
18. Consigo hacer las tareas inmediatamente.					
19. Suelo estar calmado.					
20. Me gustan los desafíos intelectuales.					