



TRAVESÍA
EMPREDEDORA

Volumen 7
No. 1

traves. emprend.

Ene-Jun 2023

e-ISSN: 2539-0376

Competencias emprendedoras que permiten el desarrollo de la creación de un emprendimiento

Diana Marcela Marcillo Rosero
Suany Valentina Pulgarín Ayala
Estudiantes de Trabajo Social
Universidad Mariana

Introducción

El emprender se considera una trayectoria llena de aprendizajes, retos, ensayos, incluso fracasos; por tal razón, es importante conocer las competencias que un sujeto tiene o desarrolla a lo largo del camino emprendedor. El presente artículo se ha basado en desarrollar la generación de conocimiento acerca de las competencias emprendedoras tomadas desde la teoría de las motivaciones del psicólogo David McClelland, precursor significativo a nivel de emprendimiento (Perilla, 1998); sin embargo, si bien su teoría es muy importante, ha venido evolucionando con otros autores que la van enriqueciendo; por ello, el fin de este artículo es, reconocer algunos autores que han ido aportando a esta teoría desde diferentes posturas.

Se pretende que, el lector reconozca cuáles son esas competencias que cada persona tiene o desarrolla para convertirse en emprendedor y, de esta forma, se apropie de las ideas centrales, para que sirvan como puerta de inicio y de motivación para formar emprendedores y fortalecer esas competencias localizadas en cada uno.

Es importante dar a conocer que David McClelland (1961) fue uno de los primeros en analizar los temas de la motivación en emprendedores, más allá del hecho económico; afirmó que la motivación es una preocupación recurrente por un estado o condición meta, medido en la fantasía, que impulsa, dirige y selecciona el comportamiento del individuo, centrándose en tres tipos de necesidades: logro, poder y afiliación. McClelland se basa

en las necesidades, por el hecho de que ellas no requieren ser alcanzadas de forma escalonada u ordenada, sino que se complementan una a otra.

Es esencial pasar a conocer cada una de ellas, para contextualizarnos sobre estas necesidades; y es que estas, según McClelland, suponen que la mayoría de las personas las posee o las describe. Al hablar de **necesidades de logro**, se habla de aquellas en las cuales una persona se fija objetivos, asume retos y cumple lo que se propone, sin importar la dedicación, el esfuerzo y sacrificio que estas merezcan; lo importante de esta necesidad es que se permita cumplir o alcanzar los objetivos y las metas que se ha propuesto. De igual forma, el autor refiere las **necesidades de poder**, que caracterizan a un sujeto altamente competitivo que busca reconocimiento dentro de un equipo o grupo de trabajo, deseando siempre destacarse sobre los demás. Por último, se describe las **necesidades de afiliación**, que consisten principalmente en el desarrollo de lo cooperativo; es decir, buscan crear un grupo con el cual trabajar, donde prevalece la permanencia dentro del mismo. Al satisfacer estas necesidades, se considera que actúan y cooperan en la motivación para conocer o pertenecer al mundo emprendedor o, si ya se pertenece, para permanecer dentro de este.

Es así como se observa que David McClelland aporta con una conceptualización muy válida, entendiendo que las necesidades de logro, poder y afiliación que expone, son el inicio y dan pie a las competencias principales que una persona tiene o puede llegar a adoptar, desde el punto de vista del emprendimiento; es así como se apropia la idea de que las personas tienen esta mayoría de competencias que, en forma general, no han sido aprovechadas; es decir, el fortalecimiento de dichas competencias permitirá el desarrollo de la creación de emprendimiento o empresa.

Asimismo, un autor que va en la misma línea es Víctor Vroom (1964), quien se interesó en establecer los aspectos que motivan a las personas a pertenecer a una organización. De acuerdo con sus planteamientos, el atractivo de un sistema social para que una persona quiera participar de él o, por el contrario, la probabilidad de que una persona que pertenece quiera abandonarlo, están relacionados con las **consecuencias de la membresía organizacional**; específicamente, las recompensas y los castigos o, las satisfacciones y las deprivaciones que esta membresía implica. Estos factores motivacionales, además del dinero, tienen que ver con la aceptación de los compañeros, consideración por parte de los superiores, tareas ejecutadas, la influencia en la toma de decisiones y el nivel que ocupa el individuo en la organización.

Como bien se sabe, las organizaciones son un grupo de personas y medios organizados con un fin determinado, pero no es cuestión sencilla permanecer a una de ellas; por tal motivo, es importante reconocer qué permite que una persona permanezca o abandone una organización. En el área empresarial, se constituyen ciertas organizaciones que impulsan el desarrollo de la creación de empresa y, para ello, es fundamental motivar a las personas a vincularse y a trabajar de la mejor manera, donde el trabajo en equipo se volverá primordial.

El término 'competencia' ha sido estudiado por distintos autores en diferentes momentos. Tejada (1999) identifica cuatro características fundamentales que subyacen al concepto: en primer lugar, hace referencia a todo un conjunto de conocimientos, procedimientos y actitudes combinados, coordinados e integrados, que le permiten al sujeto 'saber hacer' y 'saber estar'; en definitiva, la capacidad para 'saber actuar' dentro del ejercicio profesional, cuestiones que, dentro del emprendimiento serán base para que una persona pueda decidir, liderar y mantener una idea y un proyecto emprendedor.

Como segunda característica de las competencias es que, solo son definibles en la acción. Esto quiere decir que, no es suficiente solamente tener las capacidades y recursos para querer crear una unidad de emprendimiento. Se requiere poner en práctica las ideas, ser una persona innovadora y, aplicar todas las capacidades que una persona pueda desarrollar para así poder hablar de competencia. Por tal motivo, Tejada (1999) nos invita a ir más allá de aplicar las instrucciones que otras personas puedan dar; se debe aprender a utilizar esas instrucciones, como herramientas para permitir a cada persona formarse de tal suerte que se convierta en una persona autónoma, capaz de tomar sus propias decisiones y, liderar los procesos que se plantee para alcanzar lo estipulado.

Teniendo en cuenta otros puntos de vista, la Comisión Europea (2007) define las competencias clave como aquellas que son necesarias para el desarrollo personal a lo largo de la vida; esto es, las personas desarrollan competencias no solo para el área competitiva empresarial, sino también, que dichas competencias son aplicables en muchos contextos y situaciones; por ejemplo, para poder resolver problemas personales o, para llevar a cabo distintas tareas.

Dentro del texto de la Comisión Europea (2007) se reconoce ocho competencias clave, entre las que se encuentra el espíritu emprendedor, definiéndolo como, "la capacidad para provocar cambios y la habilidad para aceptar y apoyar cambios producidos por factores externos" (p. 3). El espíritu emprendedor incluye la aceptación del cambio, asumiendo la responsabilidad de las propias acciones (positivas o negativas), marcando objetivos y alcanzándolos y, teniendo motivación para lograr el éxito. De

esta forma, podemos analizar que, este se convierte en una competencia llena de habilidades, ideas y talentos que se debe explotar para lograr aprovechar todo el potencial de la persona que decide emprender.

Conclusiones

De acuerdo con las distintas posturas de los autores, sus argumentos, posturas y la forma de analizar el concepto de competencias dentro del mundo emprendedor, se entiende que, los seres humanos nacemos con las capacidades de formarnos para lograr competencias en distintos escenarios, los cuales apuntarán a mejorar nuestra calidad de vida, siempre y cuando sepamos hacer uso de las oportunidades que se presenten.

De esta forma, se infiere que es importante reconocer el emprendimiento desde perspectivas diferentes como las que se presentó; el hecho de emprender no solo está en los factores externos, sino en la influencia de nosotros mismos como sujetos dentro de una sociedad; somos capaces de ingeniar, crear, innovar, perseverar, trabajar juntamente con grupos de personas que nos impulsen a salir adelante. Es fundamental destacar la importancia de la motivación a través de las necesidades, pero también es esencial evolucionar este concepto, adentrarnos al mundo del emprendimiento, dejando de lado los miedos, porque el éxito está en arriesgarse a conocer sus propios alcances. Este artículo es una invitación para que usted logre cuestionarse y así, conocer las habilidades que tiene; el principal limitante (el miedo) es que no le permite avanzar.

Referencias

Comisión Europea. (2007). *Competencias clave para el aprendizaje permanente*. Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas

Perilla, L. E. (1998). David C. McClelland (1917-1998). *Revista Latinoamericana de Psicología*, 30(3), 529-532.

Tejada, J. (1999). Acerca de las competencias profesionales. http://academicos.iems.edu.mx/cired/docs/tg/macroacademiaquimica/Competencias%20profesionales_TejadaFernandez.pdf

Vroom, V. H. (1964). *Work and Motivation*. John Wiley and Sons, New York.