

**UNIVERSIDAD APEC
(UNAPEC)**



**Decanato de Ciencias Económicas y Empresariales
Escuela de Administración**

Título:

**“Diagnostico de los Requerimientos de Capacitación y apoyo a los
Emprendedores en la República Dominicana”**

Sustentantes:

Ansley Encarnación Feliz 2007-1941

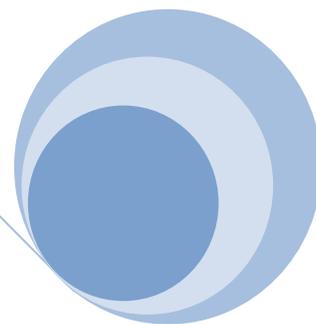
Asesor Titular:

Ing. Juan Enrique Rosales Cortes

**Monografía Final Para Optar Por El Título De:
Licenciado En Administración De Empresas**

Santo Domingo, D.N.

Agosto 2011



TITULO:
**“DIAGNOSTICO DE LOS REQUERIMIENTOS DE
CAPACITACIÓN Y APOYO A LOS EMPRENDEDORES
EN LA REPÚBLICA DOMINICANA”**



ÍNDICE

DEDICATORIAS

AGRADECIMIENTOS

RESUMEN

INTRODUCCIÓN

CAPITULO I. DETERMINAR Y CONCEPTUALIZAR LOS INDICADORES DEL ESTUDIO DE DIAGNÓSTICO 1

1.1 Emprendedor 3

1.2 Emprendimiento 5

1.3 Capacitación 6

1.3.1 Para qué sirve la capacitación?..... 7

1.3.2 Habilidades, Actitudes y Conductas 7

1.3.3 Pautas para la capacitación 8

1.3.4 Fuera de casa 9

1.3.5 Entre las capacidades y/o habilidades de un emprendedor se pueden denotar las siguientes..... 9

1.4 Apoyo 15

1.5 Capacitaciones y Apoyos del Emprendedor Global 16

1.5.1 Quien es Enablis? 18

1.5.2 Reino Unido va con todo a buscar talentos afueras de sus fronteras..... 18

CAPITULO II. SELECCIONAR LAS SITUACIONES SUJETAS AL ESTUDIO 21

2.1 Determinar tipo de Emprendedor 21

2.2 Tipos de emprendimientos 22

2.3 Emprendedores a nivel global 24

CAPITULO III. TABULACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS 27

CAPITULO IV. CARACTERIZACIÓN Y TIPOLOGÍA DE LOS REQUERIMIENTOS DE LA CAPACITACION Y APOYO DEL EMPRENDEDOR DOMINICANO 102

CAPITULO V. ANÁLISIS COMPARATIVO CON LOS REQUERIMIENTOS DE CAPACITACIONES Y APOYOS DEL EMPRENDEDOR GLOBAL 106

CONCLUSION 109

RECOMENDACIONES 111

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 113

Bibliografía 113

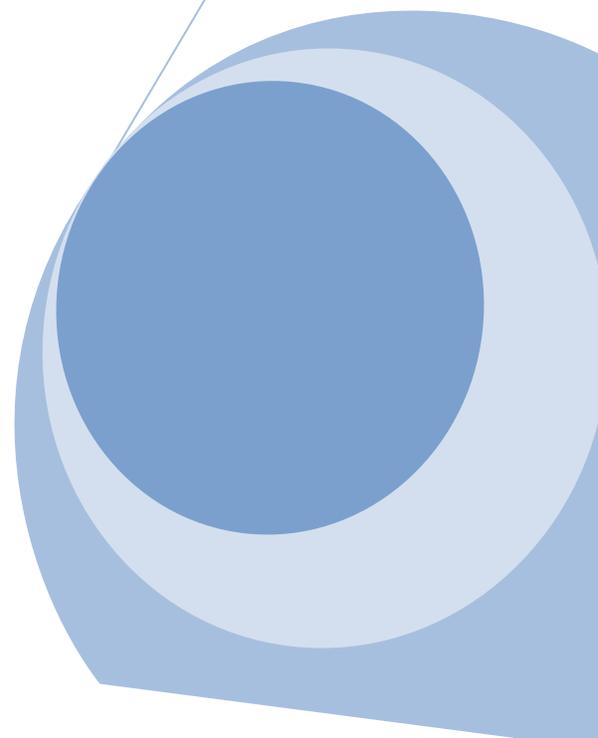
Internetgrafía 114

ANEXOS

Anteproyecto

Entrevista

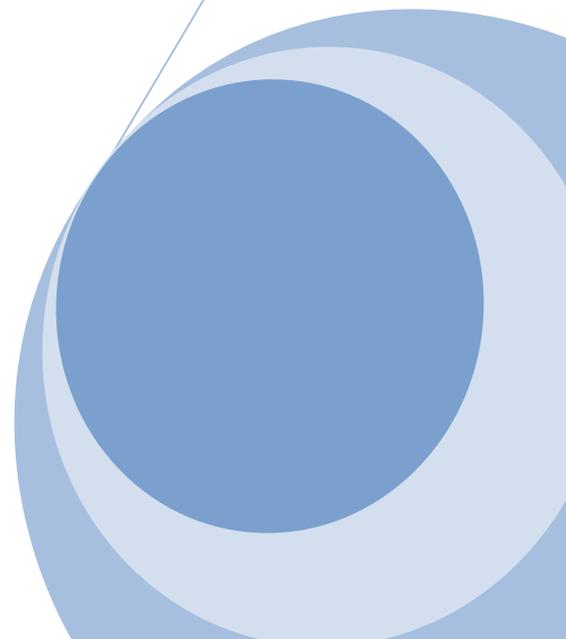
DEDICATORIA



A mi señor Dios: por permitirme llegar hasta aquí.

A mis padres: por su entrega y dedicación, por mis mejores inspiración para continuar con el logro de mis objetivos y/o metas alcanzar, y dar este paso tan importante para mi como lo es para ellos también.

AGRADECIMIENTOS



A Dios: por ser mi guía y no abandonarme y siempre permanecer conmigo.

A mi madre Arelys Feliz: por su gran ayuda y preocupación por seguir mis estudios.

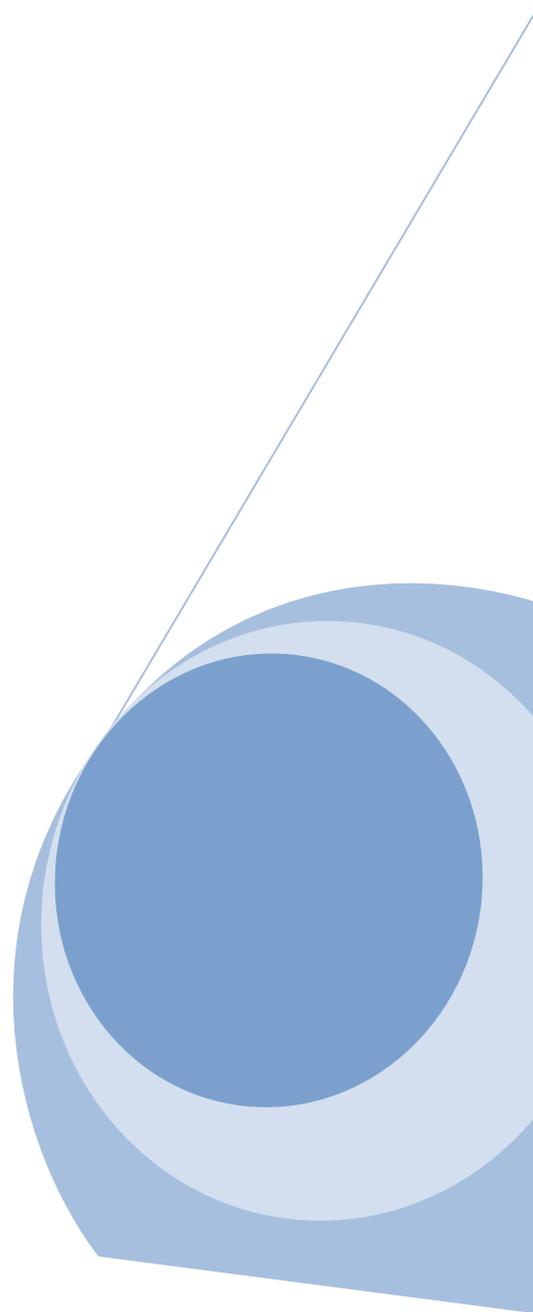
A mi padre Minario Encarnación: por ser fuente de apoyo y ejemplo de superación a seguir.

A mis hermanos Wilmin y Ninoska: por su apoyo incondicional.

A mi asesor Ing. Juan Enrique Rosales: por su tiempo, dedicación y sus conocimientos para la elaboración y culminación de este proyecto que se ha desarrollado con éxito.

Superintendencia de Bancos: por haber ayudado a mis padres en los gastos de mis estudios.

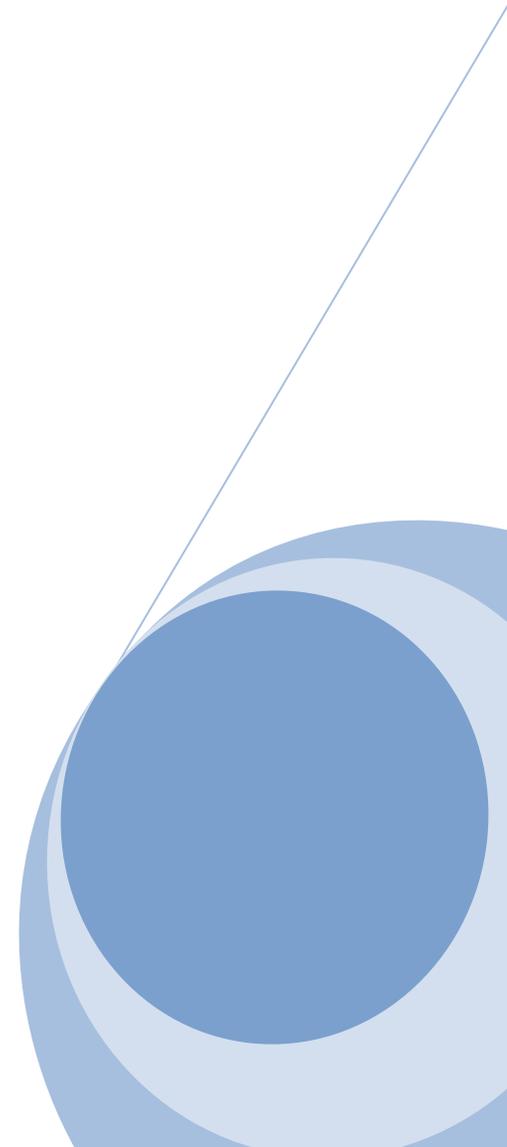
RESUMEN



RESUMEN

El siguiente proyecto presenta un informe sobre los diagnósticos de los requerimientos de capacitación y apoyo a los emprendedores en la República Dominicana. Se ha desarrollado este estudio de monografía cuyo contenido, en síntesis, se resume en cinco capítulos: El capítulo I conceptualiza los indicadores del estudio los cuales son: el emprendedor, el emprendimiento, la capacitación, el apoyo y las capacitaciones y apoyos del emprendedor a nivel global. El capítulo II selecciona las situaciones que estuvieron sujetas al estudio los cuales fueron: determinar el tipo de emprendedor, identificar los tipos de emprendimientos y mencionar los diferentes niveles de emprendedores existentes a nivel global. El capítulo III abarca lo que se refiere a los resultados obtenidos de las encuestas realizadas en forma de análisis y tabuladas. El capítulo IV nos refiere a la caracterización y tipología de los requerimientos de la capacitación y apoyo a los emprendedores. Y por último en el capítulo V se expone un análisis comparativo de los requerimientos de capacitación y apoyo del emprendedor pero a nivel global. La metodología de este estudio se fundamenta en profundos procedimientos y técnicas de consultas e investigación que le imprimen vigor científico. Entre estos citamos: Selección e interpretación de la bibliografía, Confección de ficha técnica para la investigación, Clasificación y análisis de las informaciones obtenidas, Reuniones, Encuentros y Entrevistas.

INTRODUCCION



El emprendedurismo contribuye al crecimiento económico de los pueblos en la medida que estimula el surgimiento de nuevas empresas y empleos, y posibilita a las personas una manera distinta de desenvolverse en la sociedad, además que, ayuda a potenciar la innovación industrial y la mejora continua de la calidad de vida de sus habitantes.

Establecer diagnósticos para la capacitación y el apoyo de emprendedores es una tarea que contribuye con el fortalecimiento y el crecimiento macroeconómico del país.

Hasta este momento en la republica dominicana hay muy pocos estudios sobre emprendeduría y sobre el tema que he desarrollado, **“Diagnostico de los Requerimientos de Capacitación y Apoyo a los Emprendedores en la República Dominicana”**, no se dispone de referencia. Por tal razón los resultados de esta monografía constituyen un importante punto de referencia.

Es importante señalar que durante el desarrollo de este trabajo conste con la accesoria de los señores Ing. Juan Enrique Rosales Cortes, asesor con sus capacidades y destrezas, apegados a los principios éticos de la universidad, me condujeron, al desarrollo de los objetivos planteados en el ante proyecto de grado, los cuales fueron:

Analizar cuáles son los requerimientos de capacitación y apoyo de los emprendedores de la Republica Dominicana.

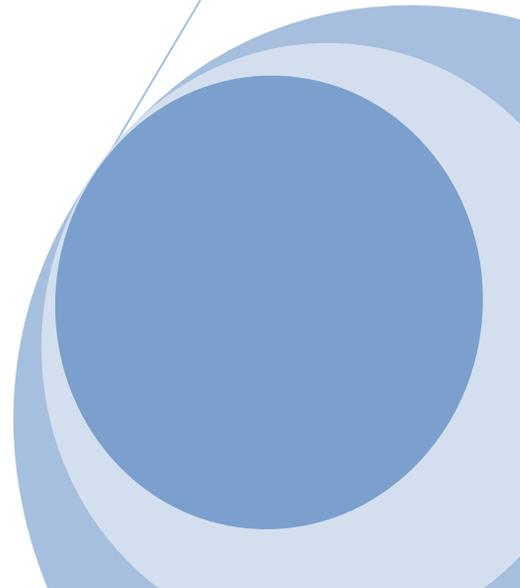
Determinar las capacitaciones y apoyo que reciben los emprendedores a nivel global.

Establecer las comparaciones de capacitación y apoyo del emprendedor con lo global.

Dar a conocer las contribuciones de apoyo al emprendedurismo en la Republica Dominicana.

CAPITULO I.

DETERMINAR Y CONCEPTUALIZAR LOS INDICADORES DEL ESTUDIO DE DIAGNÓSTICO



1.1 Emprendedor

El emprendedor es aquel que dentro de la cadena de personas que hacen posible avanzar y desarrollarse, es capaz de ver la oportunidad y hacerla realidad. La primera tarea del emprendedor es tener la visión de la oportunidad y su misión es transformar esa oportunidad en realidad.

La figura del emprendedor, dentro de la cadena de transformación de las actividades, es una de las más importantes. El posee es capacidad de ver oportunidades que mejoren la calidad de vida y generen valor para el conjunto de la sociedad, es decir, es capaz de transformar las actividades en cuestión, a un costo menor que el valor que generan. El concepto de valor hace referencia a lo que se produce y a que servicios o prestaciones se dan. El concepto de costo, hace referencia a lo que gasta y a que recursos se consumen en este proceso. Un emprendedor entiende la oportunidad como la capacidad de generar un cambio, cuyo valor es mayor que el costo.¹

Es habitual emplear este término para designar a una persona que crea una empresa o que encuentra una oportunidad de negocio, o a alguien quien empieza un proyecto por su propia iniciativa. Se ha sugerido que, el “ser emprendedor” es una de las cualidades esenciales de un empresario, u hombre de negocios, junto a la innovación y la organización.

¹ Creación de empresas, teoría y práctica / Ricardo Mateo Dueñas y Ramón Sagarra Porta/ universidad de navarra/ McGraw hill/ editora: Sivia Figueras/ Capitulo I – Por qué ser emprendedor?/ El espíritu emprendedor, pág. 3.

Las investigaciones de percepciones describen al emprendedor con términos como:

- Innovador.
- Flexible.
- Dinámico.
- Capaz de asumir riesgos.
- Creativo.
- Orientado al crecimiento.

La prensa popular, por otra parte, a menudo define el término como la capacidad de iniciar y operar empresas nuevas.²

Ahora bien, ocultando un poco las definiciones formales, figura del emprendedor de le podría definir desde 4 perspectivas concretas:

- Económica: Realiza cambios de recursos de una zona de bajo rendimiento a una de alta productividad.
- Pragmática: Es una persona que indica su propio negocio nuevo y pequeño.
- Operativa: Aplica su talento creador e innovador para iniciar su propia empresa o engrandecer una ya existente.
- General: El agente de cambio que hace que las cosas sucedan.

² <http://es.wikipedia.org/wiki/Emprendedor>

Luego de ver todas estos intentos de definición de la mencionada enigmática figura del emprendedor, puedo concluir que ninguna definición del emprendedor es lo suficientemente precisa o descriptiva para señalar a aquellos que desean ser innovadores, flexibles y creativos.³

Lo que los otros ve...	Lo que ve el emprendedor...
Problema	Oportunidades
Círculos viciosos	Primeros pasos hacia el logro
Caos o Confusión	Objetivos claros, visión clara
Siempre lo mismo	Procesos creativos
Reactividad	Proactividad

1.2 Emprendimiento

El emprendedurismo se ha estado promoviendo en el mundo como forma de motorizar las ideas innovadoras en los ciudadanos y como forma de mejorar las condiciones económicas y competitividad de algunas naciones.

Es un hecho que el emprendedurismo es una manera de abrir caminos para crear nuevas empresas y a su vez crear nuevos empleos que dinamizan las economías.

Los emprendedores están acompañados de valores como la innovación y la excelencia. Es por eso que no se conforman con lo establecido y se enfocan en crear nuevos negocios.⁴

³ Roberto Pérez de frías, Sub-Director eMprende, Inc./Gestion&Competividad/edición agosto 2009/ ¿Soy emprendedor?, ¿Entonces, que falta?/ pág. 48.

⁴ Dossier/ Abstract./Gestion&Competividad/edición mayo 2010/ Para buen emprendedor... ¿Todos los caminos conducen al éxito?/ pág. 29.

El emprendedurismo contribuye al crecimiento económico en la medida que estimula el surgimiento de nuevas empresas y empleos, y posibilita a las personas una manera distinta de desenvolverse en la sociedad que ayuda a potenciar la innovación y la mejora continua.

A través de la educación, se pueden desarrollar las cualidades del emprendedor que son transferibles a cualquier ámbito de la vida (la independencia, la tolerancia al riesgo, la creatividad y la capacidad para resolver problemas, entre otras) y las destrezas técnicas requeridas para iniciar un negocio.⁵

1.3 Capacitación

La figura del emprendedor, dentro de la cadena de transformación de las actividades, es una de las más importantes. El posee esa capacidad de ver oportunidades que mejoren la calidad de vida y generan valor para el conjunto de la sociedad, es decir, es capaz de transformar las actividades en cuestión, a un costo menor que el valor que generan. El concepto de valor hace referencia a lo que se produce y a que servicios o prestaciones se dan. El concepto de costo, hace referencia a lo que se gasta y a que recursos se consumen en este proceso. Un emprendedor entiende la oportunidad como la capacidad de generar un cambio, cuyo valor es mayor que el costo.⁶

⁵ <http://archive.laprensa.com.sv/20060411/economista/453537.asp>

⁶ Creación de empresas, teoría y práctica / Ricardo Mateo Dueñas y Ramón Sagarra Porta/ universidad de navarra/ McGraw hill/ editora: Sivia Figueras/ Capitulo I – Por qué ser emprendedor?/ El espíritu emprendedor, pág. 3.

1.3.1 Para qué sirve la capacitación?

La capacitación busca mejorar conocimientos, habilidades, actitudes y conductas de las personas en sus puestos de trabajo

Hay muchas formas de capacitar, comenzando con los cursos tradicionales, pero las alternativas incluyen la rotación en los puestos de trabajo, estudio de casos, asignación a proyectos especiales, la discusión de problemas y alternativas, role playing, etc. Pero ¿para qué se hace todo esto?

1.3.2 Habilidades, Actitudes y Conductas.

Por medio de la capacitación, se busca mejorar conocimientos, habilidades, actitudes y conductas e las personas en sus puestos de trabajo.

- HABILIDAD es la facilidad para realizar una tarea con cierta eficiencia, empleando el mínimo de recursos y de tiempo.

- ACTITUDES son los marcos de referencia, generalmente emocionales, a través de los cuales juzgamos la realidad, y condicionamos nuestra conducta, predisposiciones para actuar, criterios de juicio.

- CONDUCTA es la forma de actuar y de relacionarse con los demás; aquí no se evalúan las causas de las conductas. Se busca modificar conductas ante situaciones concretas.

1.3.3 Pautas para la capacitación.

Si se busca mejorar conocimientos y habilidades, la transmisión de conocimientos debe tener ciertas pautas:

- Es organizada y uniforme; no existe la "libertad de cátedra". Se trata de evitar contradicciones, y distintas interpretaciones de los temas entre los capacitadores.
- Es planificada; debe responder a las necesidades de la empresa, y ser aplicable al trabajo, respondiendo a un plan lo más concreto posible. Debe estar referida al objetivo que se persigue en la carrera o desempeño del trabajador.
- Es evaluable; debe tener un objetivo evaluable laboralmente, al que llamamos meta operativa. El asistente a una acción de capacitación, al final de la misma, debe ser capaz de hacer algo. Ese algo debe estar establecido antes de comenzar la acción, y debe ser medible.
- Es aplicable en el trabajo. De otro modo, es una acción cultural o de apoyo a educación del personal, no capacitación.

Una meta deseable es que los capacitadores pertenezcan a la empresa. Esto permite que puedan acompañar el cambio, y generarlo.

No solo deben ser personal jerárquico de la organización. Deben incorporarse como entrenadores a todas las personas que tengan conocimientos, experiencias o habilidades que puedan ser compartidas, para lo cual pueden usar tiempo completo, parcial u ocasional. Los entrenadores internos ahorran dinero, se mejora la motivación, y disminuyen los índices de rotación de personal.

1.3.4 Fuera de casa.

Hoy la capacitación va más allá de la propia empresa; se vuelve crecientemente necesario entrenar a distribuidores, vendedores y usuarios sobre el uso de los bienes o servicios provistos por la empresa. Además, puede usarse como poderosa herramienta de marketing.

Con frecuencia es aconsejable que el entrenamiento de los instructores se haga fuera de la propia empresa.

Esto les permitirá ganar una perspectiva más amplia, y aprovechar la experiencia de instituciones especializadas en el tema para volverse más eficaces en la consecución del logro específico: mejorar las habilidades, las actitudes y las conductas de los colaboradores en sus puestos de trabajo.⁷

1.3.5 Entre las capacidades y/o habilidades de un emprendedor se pueden denotar las siguientes:

Motivación de logro: Impulso interno para alcanzar lo que uno se propone. Convicción para iniciar, desarrollar y terminar lo que uno se propone superando las dificultades que

⁷ <http://www.forodeseguridad.com/artic/rrhh/7012.htm/> Edgardo Frigo.

se encuentre por el camino, no rendirse, no dejar las soluciones al azar. Realizar los esfuerzos necesarios para conseguir las metas propuestas.

Espíritu positivo: Tendencia a ver lo bueno, a valorarlo y a subrayar las cosas positivas de las personas y de las situaciones. Tendencia a reconocer y valorar la realidad de manera equilibrada, sin dejarse abatir por los aspectos negativos ni dejarse cegar por visiones catastrofistas.

Capacidad de decisión: Capacidad para afrontar las situaciones que exigen decantarse por una u otra opción. Capacidad para valorar de antemano las consecuencias que toda decisión tiene. Capacidad que impide que lo que hay que hacer se aplace indefinidamente porque siempre falta algo para tener la seguridad completa de hacer lo correcto.

Autodisciplina: El control de la propia conducta, en particular de los impulsos y reacciones inmediatas. Capacidad que permite afrontar tareas que conllevan esfuerzo y que exigen sacrificar algunas cosas para lograr los objetivos

Tenacidad: Dar prueba de constancia y tesón en aquello que se inicia. Inscribir las propias acciones en la idea de perseverancia y de llegada a término.

Trabajo en equipo: Capacidad para colaborar con otras personas, trabajando de forma coordinada para conseguir un objetivo común. Capacidad para integrar las habilidades propias con las de los demás, colaborar con lealtad, flexibilidad, generosidad y compromiso compartiendo objetivos y métodos de actuación.

Actitudes tendentes a la cooperación: Capacidad para unir fuerzas con personas afines, compartir iniciativas, planteamientos y soluciones. Buscar sinergias para mejorar los resultados.

Capacidad de comunicación: Capacidad para transmitir, interesando a los demás, ideas, opiniones, sentimientos y emociones. Conseguir informar, persuadir, convencer y/o entretener a los demás sin manipular, discriminar, faltar al respeto o humillar a alguien.

Capacidad para relacionarse con el entorno: Capacidad para desenvolverse con naturalidad en medio de las circunstancias cambiantes de cada momento. Identificar las variables que constituyen oportunidades y amenazas y redefinir los objetivos y metas propuestos en el contexto de la realidad cambiante.

Sensibilidad a las necesidades de los otros: Capacidad de una persona para sentirse afectada por el entorno. Darse cuenta de lo que necesitan los demás. Ser permeable a las necesidades e intereses de los demás y a cómo se sienten afectados por otras actuaciones y opiniones.

Asertividad: Capacidad para exponer y defender las propias ideas ante los demás. Capacidad para expresar, de manera directa, los deseos, opiniones, necesidades, derechos y sentimientos de sí mismo, respetando los derechos y sentimientos de las otras personas. Defender los derechos propios respetando siempre los de los demás. Hablar de uno mismo y aceptar cumplidos sin sentirse incómodo. Expresar desacuerdo con los demás sin provocar enfrentamiento. Decir no, justificadamente, sin sentirse

molesto o culpable. Pedir a los demás que cambien su conducta y aceptar cambiar la propia cuando se trata de corregirla o mejorarla.

Empatía: Capacidad de una persona para ponerse en el lugar de otro, de saber lo que la otra persona ha pasado o está pasando sin necesidad de haber vivido la misma situación. Darse cuenta de lo que sienten otras personas sin que nos lo hayan dicho. Ponerse en el lugar del otro ayuda a entender mejor sus sentimientos y a que nuestras palabras y reacciones se adapten mejor a sus necesidades. Esta cualidad es la base del éxito en las relaciones interpersonales.

Planificación: Capacidad para marcar los objetivos que se quieren alcanzar, para distribuir responsabilidades y asignar tareas, fijar criterios, establecer reglas y verificar el cumplimiento de los objetivos establecidos minimizando los riesgos y optimizando los recursos.

Capacidad para afrontar los problemas y encontrar soluciones: Capacidad para identificar un problema, buscar la información necesaria para comprenderlo y analizarlo en profundidad, valorar de forma creativa las posibles soluciones que pueda tener y resolverlo de forma eficaz y responsable.

Capacidad de persuasión: Capacidad para influir sobre otras personas para conseguir que ocurran cosas o que se puedan lograr las metas que se persiguen. Habilidad para convencer a otras personas de la necesidad de iniciar cambios o de realizar acciones para alcanzar fines comunes.

Capacidad de liderazgo: Capacidad para influir y motivar a los demás favoreciendo su implicación en proyectos. Conocer, identificar y valorar positivamente las cualidades personales, los conocimientos y habilidades de los miembros del equipo orientándolas a la consecución de los objetivos comunes. Inspirar una visión conjunta de proyecto que trascienda la dimensión individual de cada uno.

Solidaridad: Saber compartir tareas, éxitos y fracasos. Ofrecer ayuda desinteresada a los compañeros que lo necesitan. Reconocer los valores de otros.

Iniciativa: Es la acción de dar comienzo a algo, de hablar u obrar por voluntad propia, adelantándose a cualquier motivación externa o ajena a uno mismo.

Autonomía: Funcionar sin una supervisión inmediata, elegir por uno mismo y tomar decisiones personales.

Espíritu de superación: Capacidad para ver en los obstáculos una oportunidad para superarse (en vez de una excusa para abandonar). Capacidad para enfrentarse con valentía a las dificultades que se presenten.

Perseverancia: Mantener una actitud constante que haga posible alcanzar aquellas metas que nos hemos marcado.

Autocontrol: Permite regular y dominar nuestro comportamiento y nuestras emociones teniendo de este modo la posibilidad de elegir cómo vamos a actuar ante los demás y cómo vamos a dejar que nos influyan nuestros pensamientos y emociones.

Confianza en sí mismo: Percibirse de forma positiva, conocer los puntos fuertes y débiles de uno mismo, tratando de sacar todo el partido de los primeros y procurando vencer o neutralizar los segundos. Tener confianza en las capacidades y posibilidades propias intentando superar las debilidades.

Sentido crítico: Ser una persona realista y objetiva para poder valorar los pros y contras de las ideas propias y ajenas. Saber filtrar y valorar la información que “llega” para poder emitir juicios equilibrados diferenciando lo esencial de lo intrascendente.

Creatividad: Consiste en la facilidad para imaginar ideas y proyectos nuevos apartándose de los esquemas de pensamiento habituales.

Asunción de riesgo: Predisposición a actuar con decisión ante situaciones que requieren cierto arrojo por la dificultad que entrañan asumiendo las consecuencias.

Flexibilidad: Capacidad para adaptarnos rápidamente a las circunstancias los cambios y las personas. Capacidad para rectificar las actitudes y puntos de vista cuando se muestran inadecuados, injustos, improcedentes...

Espíritu investigador e innovador: Analizar las situaciones desde una óptica distinta a la habitual y proponer soluciones originales sin miedo al cambio

Responsabilidad: Tendencia a cumplir las obligaciones contraídas con uno mismo y con el grupo. Asumir las consecuencias que se derivan de las propias decisiones.⁸

⁸ <http://sites.google.com/site/iniciativaemprendedora0809/capacidades-emprendedoras-1>

1.4 Apoyo

Aunque para muchos el emprendedor es aquella persona que toma una idea y la hace concreta, la realidad no es así. Para lograr que un emprendimiento sea exitoso se debe contar con mucha ayuda y colaboración, del sector público y de los empresarios.

Es por esa razón que existen incubadoras de negocios, que no son más que iniciativas privadas o públicas que buscan ayudar a que los emprendedores puedan llevar a la práctica sus ideas de negocios. En el país, desde hace muchos años, Marcos Troncoso impulsa Emprende, la incubadora de negocios tecnológicos del Parque Cibernético. Sin embargo, Troncoso considera que debe haber incubadoras de negocios en diferentes tipos de negocios, como turismo, comercio de servicios, entre otros.⁹

En la República Dominicana desde el Ministerio de Educación Superior, Ciencia y Tecnología, en coordinación con EMPRENDE se ha apoyado la creación de concursos de ideas y planes de negocios, con el objetivo de fomentar entre los estudiantes universitarios el espíritu emprendedor. De esta forma, cada academia de manera individual ha organizado estas convocatorias, así como talleres y todo un proceso de preselección y selección de las ideas y los planes de negocios más innovadores y realizables. Esta iniciativa ha sido apoyada por la Red Dominicana de Incubadoras de Negocios y Emprendimiento, denominada Dominicana Incuba.

El Ministerio de Educación Superior se ha propuesto estimular, como "como un eje transversal, en todas las carreras de las Instituciones de Educación Superior el

⁹ Dossier/ Abstract./Gestion&Competitividad/edición mayo 2010/ Para buen emprendedor... ¿Todos los caminos conducen al éxito?/ pág. 29.

emprededurismo empresarial y generar igualmente ferias de microempresas en las instituciones de Educación Superior, creadas o generadas por los alumnos y las alumnas". De hecho, se ha creado un proceso, a partir de los concursos de ideas y planes, en que seis universidades dominicanas han asumido un rol protagónico en promover el emprendedurismo en las academias. Las universidades participantes que han creado o están creando centros de pre incubación se encuentran la Universidad Iberoamericana (UNIBE), la Pontificia Católica Madre y Maestra (PUCMM), la Universidad Autónoma de Santo Domingo (UASD), la Tecnológica del Cibao (UCATECI), el Instituto Tecnológico de Santo Domingo (INTEC) y UNAPEC.¹⁰

1.5 Capacitaciones y Apoyos del Emprendedor Global

El mundo en desarrollo está lleno de personas emprendedoras, pero si no reciben apoyo personalizado la mayoría de estos emprendedores tienen pocas posibilidades de desarrollar sus emprendimientos en empresas de mayor escala, de acceder a financiación bancaria o de ser competitivos a nivel internacional. Hasta ahora, los emprendedores con empresas más grandes que los típicos microemprendimientos, pero más pequeñas que las que pueden atraer financiamiento para compañías, no podían acceder al financiamiento, al desarrollo de sus capacidades ni recibir el apoyo comercial que necesitaban para desarrollar sus negocios

Al basarse en los principios de las mejores prácticas para el sector privado y en logros en microfinanzas, capital de riesgo y desarrollo de capacidades emprendedoras y

¹⁰ Universidad y emprendedurismo en el país/Dossier/Gestion&Competitividad/edición mayo 2010/ Para buen emprendedor... ¿Todos los caminos conducen al éxito?/ pág. 34.

comerciales, Enablis puede llevar a los emprendedores de países en desarrollo al siguiente nivel, a través de nuestro enfoque único de apoyo a los emprendedores.

Enablis ofrece a sus emprendedores miembros acceso a aprendizaje personalizado, programas de tutoría y capacitación, oportunidades de contactos comerciales y financiación, para asegurar que cada emprendimiento se desarrolle hasta su máxima capacidad. A través de sus programas y servicios, ofrece a sus emprendedores miembros:

- Acceso real a recursos tecnológicos, humanos y operativos, adaptado a las necesidades de cada emprendimiento de un miembro.
- Acceso a capital bajo términos y condiciones de acuerdo con las circunstancias y la etapa de desarrollo del emprendimiento de un miembro.
- Los medios y las herramientas mediante los cuales los miembros pueden compartir entre ellos, sus negocios y sus experiencias de vida, en una búsqueda permanente de convertirse en mejores personas, ciudadanos y emprendedores. El centro de la acción está en el emprendedor individual, tenga o no emprendimientos existentes. Enablis cree que en el sector de las pequeñas y medianas empresas, el emprendedor individual? su bienestar personal, sus aptitudes, su habilidad para resolver problemas, su creatividad, su integridad y su visión para los negocios? es el que determina el resultado del emprendimiento. Fundada en esta filosofía, Enablis no busca emprendimientos prometedores, sino emprendedores prometedores.¹¹

¹¹ <http://www.enablis.org/es/Default.aspx?TabID=28>

1.5.1 Quien es Enablis?

Enablis es una organización sin fines de lucro de origen canadiense que ofrece apoyo a emprendedores de países en desarrollo, a través de su red administrada por sus miembros llamada Enablis Entrepreneurial Network (Red de Emprendedores de Enablis). Enablis Entrepreneurial Network es una red organizada e interactiva de emprendedores de países en desarrollo, que tienen valores similares y creen en la importancia de realizar pequeños y medianos emprendimientos para reducir la pobreza y lograr un desarrollo sostenible. El resultado es un grupo de personas unidas por su capacidad emprendedora; una poderosa fuerza de cambio en el mundo en desarrollo.¹²

1.5.2 Reino Unido va con todo a buscar talentos afueras de sus fronteras.

El gobierno BRITÁNICO está cortejando seriamente a emprendedores de la India.

Para los emprendedores de la India, Reino Unido se ha convertido en un destino atractivo, gracias a un nuevo programa del gobierno BRITÁNICO que proporciona una serie de ayudas para el desarrollo de talentos emprendedores extranjeros en Reino Unido.

El programa global del emprendimiento (GEP) es diferente a todos los programas anteriores de apoyo a emprendedores en el mundo, ayuda a emprendedores experimentados con sus negocios que ya montaron en sus países de origen y a la vez impulsa a gente con grandes ideas, con el motivo emprender e instalar oficinas en el Reino Unido.

¹² <http://www.enablis.org/es/Default.aspx?TabID=77>

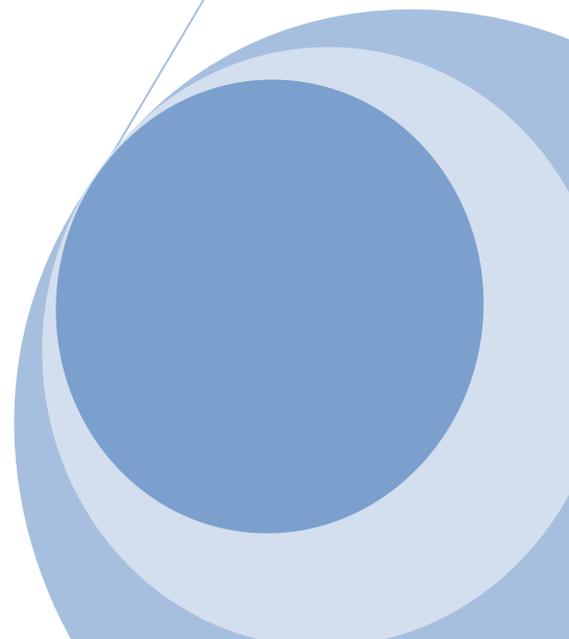
La India es el primer país en donde el GEP se ha lanzado, ya que tenían presente la gran cantidad de talentos emprendedores en ese país.

Primero se hizo un programa experimental en los E.E.U.U. y resulto muy bien. La India es el primer país en donde el programa fue lanzado oficialmente. Los británicos se proponen ayudar a emprendedores de la India a hacer jugadores globales y con ello lograr sus propósitos, para ser emprendedores a nivel mundial.

La gracia de esto, es que ayudaran al emprendedor indio a acercarse paulatinamente a las redes de inversionistas en el Reino Unido y a construir un negocio global. Planean encontrar a gente con potenciales ideas excepcionales, que ganen su confianza y después les proporcionaran la orientación en todos los aspectos para la creación de su negocio en el Reino Unido sea un éxito rotundo y utilicen a Reino Unido como una plataforma de lanzamiento mundial. Creen que hay muchas personas con características de emprendedores a nivel mundial en la India.¹³

¹³ <http://bloquestartup.bligoo.com/content/view/52327/Programa-Global-de-Emprendimiento-Reino-Unido.html>

**CAPITULO II.
SELECCIONAR LAS SITUACIONES SUJETAS AL
ESTUDIO**



2.1 Determinar tipo de Emprendedor

Científicos de numerosos países, discuten sobre cuáles son las bases para desarrollar emprendedores. Sobre este punto, aparecen tres líneas principales, el emprendedor personal, el social y el reticular.

La figura del emprendedor **personal** plantea que sea capacidad está en su misma base, y surge como consecuencia de su desarrollo, aquí se incluyen la familia, la educación y aquellos aspectos que la rodean en su primera etapa, antes del trabajo. Esta hipótesis plantea la importancia de los padres en el desarrollo del espíritu emprendedor de los hijos, así como la importancia de la educación.

Otro punto de vista (basado en la observación de que determinadas comunidades son más emprendedoras que otras), plantea que existe una causa **social** que explicaría el espíritu emprendedor, es decir: existen grupos donde se ha desarrollado más dicho espíritu. Como ejemplo, naciones como la judía, la libanesa, o comunidades de inmigrantes como la India. En estos casos, se atribuye dicho espíritu a las características de convivencia social y a las necesidades económicas de dichas comunidades.

Finalmente, la perspectiva **reticular** plantea que el espíritu emprendedor surge como consecuencia de facilitar a las personas el acceso a la información y reducir los costes de los recursos necesarios para acometer los proyectos. Esta perspectiva tiene su

base en la existencia de mas emprendedores en aquellas zonas donde los servicios empresariales están más desarrollados, como, por ejemplo, empresas de capital de riesgo, centros de información y formación, inversores individuales, cámara de comercio, etc. Se trata de crear un tejido emprendedor que permita reducirlos costes y riesgos de los proyectos.¹⁴

2.2 Tipos de emprendimientos

Emprendimiento CUE

UNIMINUTO entiende por EMPRENDIMIENTO aquel comportamiento del ser humano que lo lleva a evaluar, interpretar, cuestionar, proponer variaciones y comprobarlas con respecto a situaciones del mundo real. En este sentido, se consideran como campo de acción cinco (5) tipos o modalidades de emprendimiento:

Empresarial

Es aquel emprendimiento que permite al ser humano identificar oportunidades de negocio en su entorno y plantear propuestas empresariales organizadas encaminadas a generar rentabilidad. El individuo que se desenvuelve en este campo se reconoce como Empresario.

Privado

Es aquel emprendimiento que lleva a la persona a desarrollar entidades particulares, privadas enfocadas a la generación y acumulación de riqueza. El responsable de esta modalidad es el Centro Universidad Empresa. (CUE)Empresarial-Solidario

¹⁴ Creación de empresas, teoría y práctica / Ricardo Mateo Dueñas y Ramón Sagarra Porta/ universidad de navarra/ McGraw hill/ editora: Sivia Figueras/ Capitulo I – Por qué ser emprendedor?/ El espíritu emprendedor, pág. 3.

Es aquel emprendimiento que lleva a la persona a trabajar con los individuos de una comunidad de tal forma que logren desarrollar rentabilidad en proyectos propios del territorio y generar bienestar común. El responsable de esta modalidad es la Escuela de Economía Solidaria. (ECOSOL)

Laboral

Es aquel emprendimiento que permite al ser humano, que desarrolla labores al interior de una organización, proponer nuevas estrategias, procesos, planes o ideas que permitan un mejoramiento de la organización en términos, administrativos, productivos, comerciales entre otros, pero que no implica la creación de nuevas instituciones. El individuo que se desenvuelve en este campo se reconoce como Intra emprendedor. El responsable de esta modalidad es el Centro Universidad Empresa (CUE).

Académico

Es aquel emprendimiento que lleva a la persona a mejorar su formación con el objeto de profundizar en un campo de acción específico y generar conocimientos mediante la aplicación de procesos de investigación y desarrollo. El individuo que se desenvuelve en este campo se reconoce como investigador. El responsable de esta modalidad es el Centro de Estudios e Investigaciones humanas y sociales (CEIHS)

Social

Es aquel emprendimiento que lleva a la persona a identificar necesidades de una comunidad y reflejar el inconformismo y el interés en modificar las condiciones para satisfacer estas necesidades mediante el desarrollo de proyectos y propuestas encaminadas a generar bienestar global para las comunidades. El individuo que se

desenvuelve en este campo se reconoce como emprendedor social. Pueden ser iniciativas de creación de entidades sociales o solidarias. El responsable de esta modalidad es el Centro de Educación para el Desarrollo (CED)¹⁵

2.3 Emprendedores a nivel global

Robert Kiyosaki es inversionista de bienes raíces, escritor de libros muy conocidos en el ambiente emprendedor, como “Padre Rico, Padre Pobre”. Su éxito se basa en considerar a la educación como la base de la riqueza, la automotivación para alcanzar el éxito y la libertad financiera, y el poder de cualquiera para volverse inversionista.

Sir Richard Branson es un billonario, dueño de la disquera Virgin Records. A los 16 años dejó sus estudios para su primer negocio. Se abrió paso a través de tomar riesgos, ser emprendedor con ideas creativas y a futuro, usar las tendencias del momento, y arriesgar todo para ganar.

Warren Buffet es el inversionista y filántropo más importante en la actualidad. El valor de una sola acción de su empresa Berkshire Hathaway es de \$3,500 USD. A logrado su triunfo a través de la disciplina, invertir y no trabajar por el dinero, vivir humildemente, planear antes de actuar, esperar la oportunidad y compartir la riqueza.

Pierre Omidyar es el creador multimillonario del famosísimo sitio de eBay. A pesar de ser una personalidad poco conocida, su idea cambio la forma de ver el Internet. Se basó en enfocar su energía en una idea, ver a futuro, ser práctico y aplicar sus conocimientos en el emprender.

¹⁵ http://cue.uniminuto.edu/index.php?option=com_content&task=blogcategory&id=31&Itemid=75

Donald Trump es un magnate, celebridad y productor de la serie de TV “El Aprendiz”. Siguiendo los pasos de su padre, entró al negocio de los bienes raíces. Siendo millonario, lo perdió todo, y volvió a recuperar. Su éxito se debe a la persistencia, el ser directo, el mostrar personalidad en los negocios, y el saber manejar la publicidad y las finanzas.

Bill Gates es el tercer hombre más rico del planeta, fundador de Microsoft, la empresa que creó con base en una pasión increíble por las computadoras y una inteligencia formidable. Su éxito está en tener una pasión por algo, creer en sí mismo, tomar acciones y decisiones oportunas, no rendirse, y seguir adelante a pesar de los problemas.¹⁶

Cuadro. Emprendedores de fortuna.¹⁷

Nombre	Inicio como empresario	Empresa reconocida	Año nacimiento	Primera empresa
Bill Gates	20 años	Microsoft	1955	1975
Steve Jobs	21 años	Apple	1955	1976
Michael Dell	19 años	Dell Computer	1965	1984
Amancio Ortega	27 años	Inditex	1936	1963
Aristoteles Onasis	24 años	Armador de barcos	1906	1930
Sam Walton	22 años	Wall mart	1918	1940

¹⁶ <http://www.negociosyemprendimiento.org/2009/12/que-tipo-de-emprendedor-eres-descubrelo.html>

¹⁷ Creación de empresas, teoría y práctica / Ricardo Mateo Dueñas y Ramón Sagarra Porta/ universidad de navarra/ McGraw hill/ editora: Sivia Figueras/ Capitulo I – Por qué ser emprendedor?/ pág. 21

**CAPITULO III.
TABULACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS
RESULTADOS**

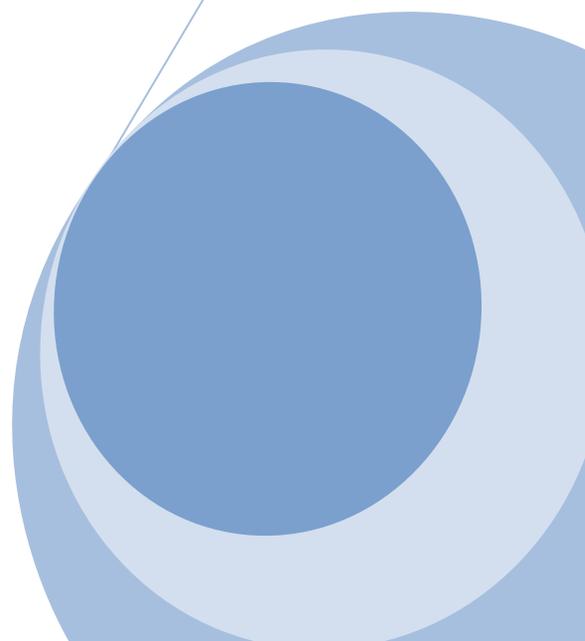
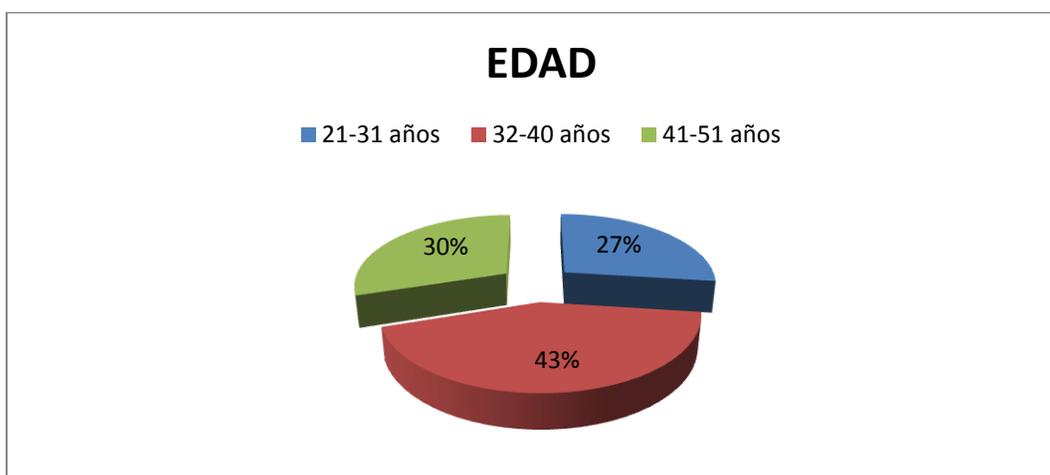


TABLA No. 1

1- EDAD	FRECUENCIA	%
21-31 años	27	27
32-40 años	43	43
41-51 años	30	30
TOTAL	100	100

Fuente: Encuesta realizada a empresarios

GRAFICA No. 1



Fuente: Tabla No. 1

Con relación a los resultados obtenidos de las entrevistas, reflejadas anteriormente en el cuadro y el grafico de más arriba, podemos mencionar que el rango de edades comprendida por los emprendedores dominicanos, los cuales son: de 21-31 años con un 27%, de 32-40 años con un 43% y de 41- 51 años con un 40%.

TABLA No. 2

2- ESTUDIOS	FRECUENCIA	%
Ninguno	0	0
Primarios	4	4
Secundarios	25	25
Universitarios	30	30
Profesional	41	41
TOTAL	100	100

Fuente: Encuesta realizada a empresarios

GRAFICA No. 2



Fuente: Tabla No. 2

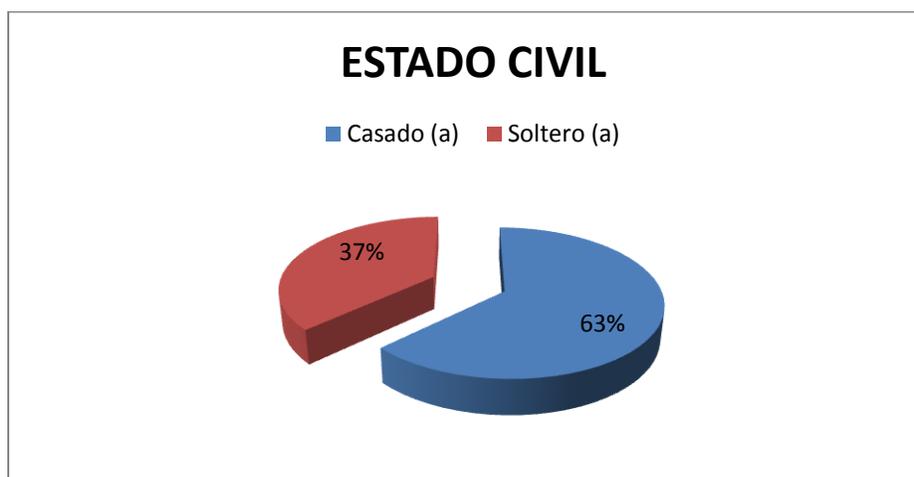
Con relación a los resultados obtenidos de las entrevistas, reflejadas anteriormente en el cuadro y el gráfico de más arriba, podemos mencionar que el nivel de estudios comprendidos por los emprendedores dominicanos son: ninguno con un 0%, primarios con un 4%, secundarios con un 25%, universitarios con un 30% y profesional con un 41%.

TABLA No. 3

3- ESTADO CIVIL	FRECUENCIA	%
Casado (a)	63	63
Soltero (a)	37	37
TOTAL	100	100

Fuente: Encuesta realizada a empresarios

GRAFICA No. 3



Fuente: Tabla No. 3

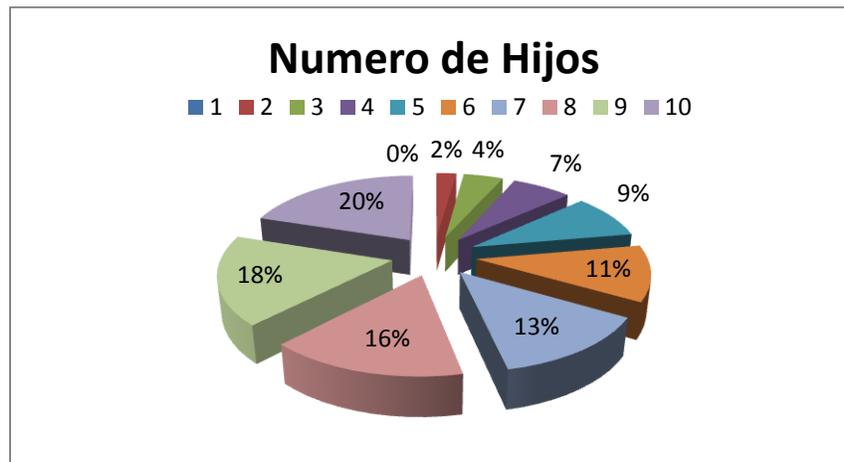
Con relación a los resultados obtenidos de las entrevistas, reflejadas anteriormente en el cuadro y el grafico de más arriba, podemos mencionar el estado civil comprendida por los emprendedores dominicanos, los cuales son: soltero (a) con un 37% y casado con un 63%.

TABLA No. 4

5- NUMERO DE HIJOS	FRECUENCIA	%
Ninguno	21	21
1	13	13
2	15	15
3	16	16
4	16	16
5	5	5
6	8	8
7	0	0
8	0	0
9	6	6
TOTAL	100	100

Fuente: Encuesta realizada a empresarios

GRAFICA No. 4



Fuente: Tabla No. 4

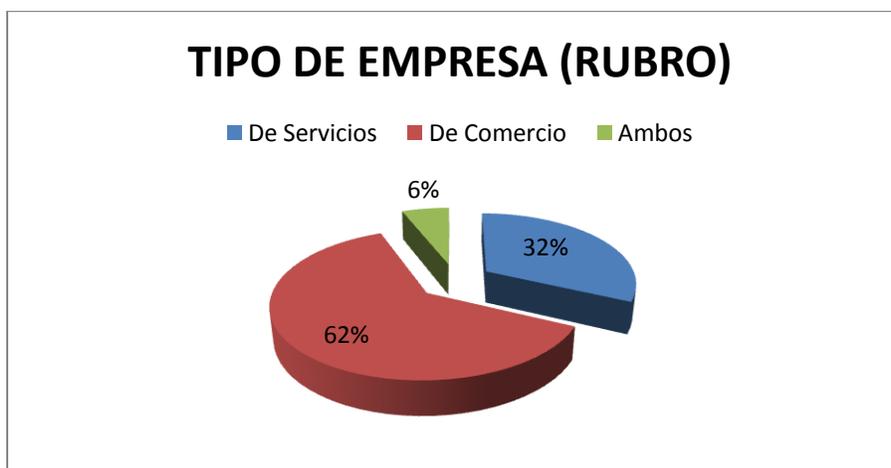
Con relación a los resultados obtenidos de las entrevistas, reflejadas anteriormente en el cuadro y el grafico de más arriba, podemos mencionar que el número de hijos comprendidos por los emprendedores dominicanos, los cuales son: ninguno con un 21%, un hijo con un 13%, dos hijos con un 15%, tres hijos con un 16%, cuatros hijos con un 16%, cinco hijos con un 5%, seis hijos con un 8%, siete hijos con un 0%, ocho hijos con un 0% y nueve hijos con un 6%.

TABLA No. 5

4- TIPO DE EMPRESA	FRECUENCIA	%
De Servicios	32	32
De Comercio	62	62
Ambos	6	6
TOTAL	100	100

Fuente: Encuesta realizada a empresarios

GRAFICA No. 5



Fuente: Tabla No. 5

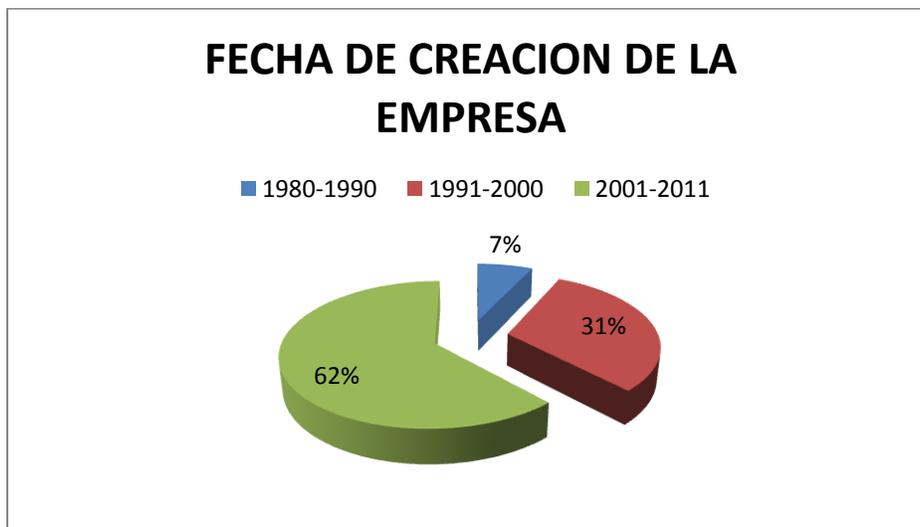
Con relación a los resultados obtenidos de las entrevistas, reflejadas anteriormente en el cuadro y el gráfico de más arriba, podemos mencionar que el rango del tipo de empresas comprendida por los emprendedores dominicanos son: de servicios con un 32%, de comercio con un 62% y de ambos con un 6%.

Tabla 6

6-FECHA DE CREACION DE LA EMPRESA	FRECUENCIA	%
1980-1990	7	7
1991-2000	31	31
2001-2011	62	62
TOTAL	100	100

Fuente: Encuesta realizada a empresarios

GRAFICA No. 6



Fuente: Tabla No. 6

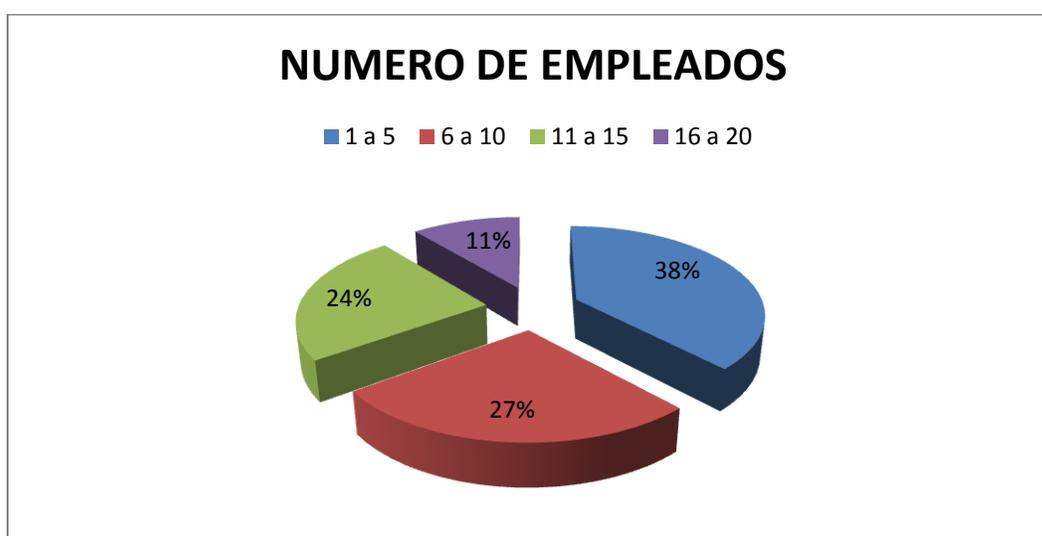
Con relación a los resultados obtenidos de las entrevistas, reflejadas anteriormente en el cuadro y el gráfico de más arriba, podemos mencionar que el rango de la fecha de creación de la empresa está comprendida como la siguiente: de 1980-1990 con un 7%, de 1991-2000 con un 31% y de 2001-2011 con un 62%.

TABLA No. 7

7- NUMERO DE EMPLEADOS	FRECUENCIA	%
1 a 5	38	38
6 a 10	27	27
11 a 15	24	24
16 a 20	11	11
TOTAL	100	100

Fuente: Encuesta realizada a empresarios

GRAFICA No. 7



Fuente: Tabla No. 7

Con relación a los resultados obtenidos de las entrevistas, reflejadas anteriormente en el cuadro y el grafico de más arriba, podemos mencionar que el rango del número de empleados de las empresas está comprendida de la siguiente manera: de 1-5 con un 38%, de 6-10 con un 27%, de 11-15 con un 24% y de 16-20 con un 11%.

TABLA No. 8

8- Ingresos Anuales	Frecuencia	%
Inferior a los 20 millones	70	70
Entre 20 y 40 Millones	9	9
Entre 40 y 60 millones	5	5
Sobre los 60 millones	16	16
TOTAL	100	100

Fuente: Encuesta realizada a empresarios

GRAFICA No.8



Fuente: Tabla No. 8

Con relación a los resultados obtenidos de las entrevistas, reflejadas anteriormente en el cuadro y el gráfico de más arriba, podemos mencionar que el rango de ingresos anuales de las empresas están comprendida de la siguiente manera: inferior a los 20 millones con un 70%, entre 20-40 millones con un 9%, entre 40-60 millones con un 5% y sobre los 60 millones con un 16%.

TABLA No. 9 A

9A- MOTIVO	FRECUENCIA			%
	MUY DE ACUERDO ME INTERPRETA	DE ACUERDO	NO ES MI CASO	
Asumir Responsabilidades Familiares	30	18	52	100

Fuente: Encuesta realizada a empresarios

GRAFICA No.9A



Fuente: Tabla No. 9A

Con relación a los resultados obtenidos de las entrevistas, reflejadas anteriormente en el cuadro y el grafico de más arriba, podemos mencionar que el rango de asumir responsabilidades familiares está comprendida de la siguiente manera: muy de acuerdo me interpreta con un 30%, de acuerdo con un 18% y no es mi caso con un 52%.

TABLA No. 9 A 1

9 A1- MOTIVO	FRECUENCIA			%
	MUY DE ACUERDO ME INTERPRETA	DE ACUERDO	NO ES MI CASO	
Matrimonio	21	16	63	100

Fuente: Encuesta realizada a empresarios

GRAFICA No.9 A1



Fuente: Tabla No. 9 A1

Con relación a los resultados obtenidos de las entrevistas, reflejadas anteriormente en el cuadro y el grafico de más arriba, podemos mencionar las causas por matrimonio está comprendida de la siguiente manera: muy de acuerdo me interpreta con un 21%, de acuerdo con un 16% y no es mi caso con un 63%.

TABLA No. 9 A2

9 A2- MOTIVO	FRECUENCIA			%
	MUY DE ACUERDO ME INTERPRETA	DE ACUERDO	NO ES MI CASO	
Ser Independiente	78	17	5	100

Fuente: Encuesta realizada a empresarios

GRAFICA No.9 A2



Fuente: Tabla No. 9 A2

Con relación a los resultados obtenidos de las entrevistas, reflejadas anteriormente en el cuadro y el grafico de más arriba, podemos mencionar que el rango de ser independiente está comprendida de la siguiente manera: muy de acuerdo me interpreta con un 78%, de acuerdo con un 17% y no es mi caso con un 5%.

TABLA No. 9 A3

9 A3- MOTIVO	FRECUENCIA			%
	MUY DE ACUERDO ME INTERPRETA	DE ACUERDO	NO ES MI CASO	
Tener Éxito	76	18	6	100

Fuente: Encuesta realizada a empresarios

GRAFICA No.9 A3



Fuente: Tabla No. 9 A3

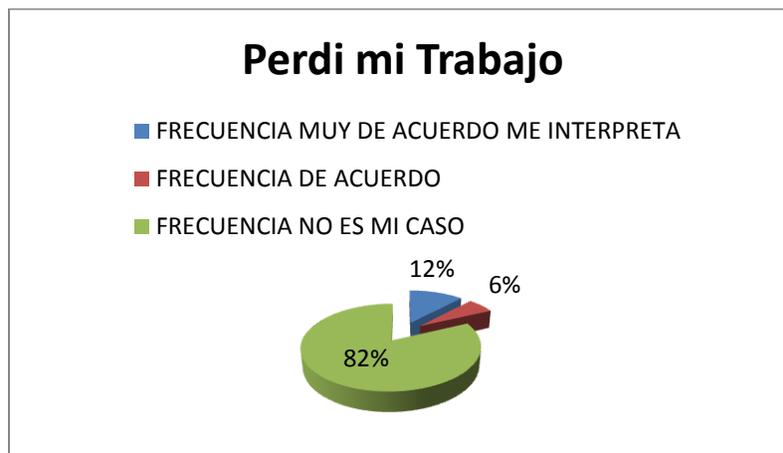
Con relación a los resultados obtenidos de las entrevistas, reflejadas anteriormente en el cuadro y el gráfico de más arriba, podemos mencionar que el rango de tener éxito está comprendido de la siguiente manera: muy de acuerdo me interpreta con un 76%, de acuerdo con un 18% y no es mi caso con un 6%.

TABLA No. 9 A4

9 A4- MOTIVO	FRECUENCIA			%
	MUY DE ACUERDO ME INTERPRETA	DE ACUERDO	NO ES MI CASO	
Perdí mi Trabajo	12	6	82	100

Fuente: Encuesta realizada a empresarios

GRAFICA No.9 A4



Fuente: Tabla No. 9 A4

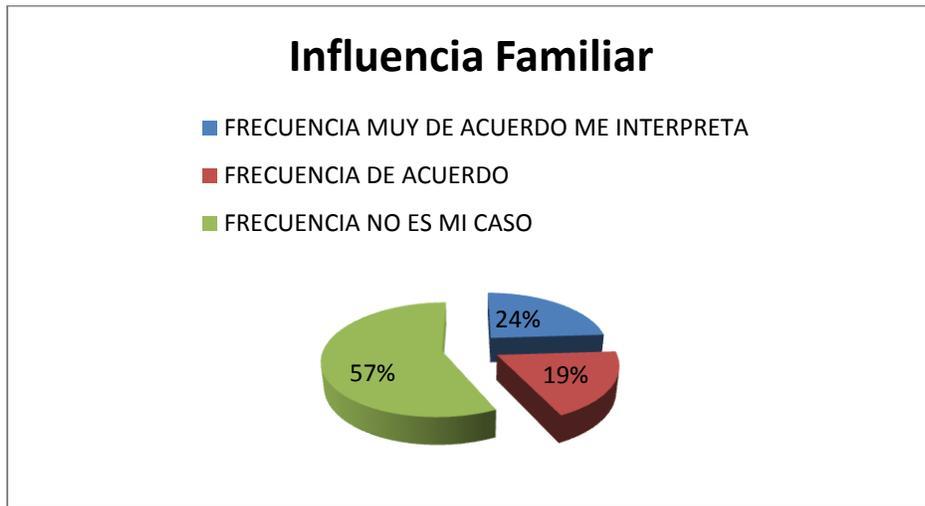
Con relación a los resultados obtenidos de las entrevistas, reflejadas anteriormente en el cuadro y el gráfico de más arriba, podemos mencionar que el rango de pérdida de trabajo está comprendida de la siguiente manera: muy de acuerdo me interpreta con un 12%, de acuerdo con un 6% y no es mi caso con un 82%.

TABLA No. 9 A5

9 A5- MOTIVO	FRECUENCIA			%
	MUY DE ACUERDO ME INTERPRETA	DE ACUERDO	NO ES MI CASO	
Influencia Familiar	24	19	57	100

Fuente: Encuesta realizada a empresarios

GRAFICA No.9 A5



Fuente: Tabla No. 9 A5

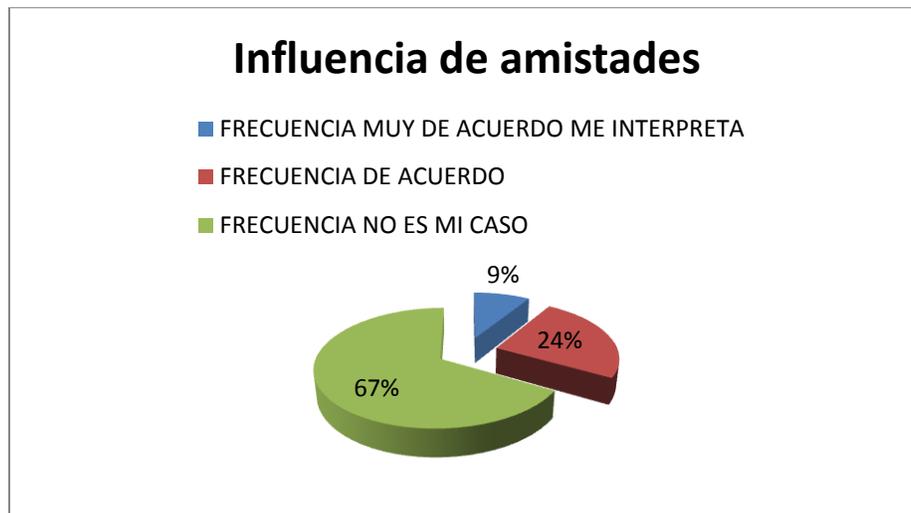
Con relación a los resultados obtenidos de las entrevistas, reflejadas anteriormente en el cuadro y el gráfico de más arriba, podemos mencionar que el rango de influencia familiar está comprendida de la siguiente manera: muy de acuerdo me interpreta con un 24%, de acuerdo con un 19% y no es mi caso con un 57%.

TABLA No. 9 A6

9 A6- MOTIVO	FRECUENCIA			%
	MUY DE ACUERDO ME INTERPRETA	DE ACUERDO	NO ES MI CASO	
Influencia de amistades	9	25	68	100

Fuente: Encuesta realizada a empresarios

GRAFICA No.9 A6



Fuente: Tabla No. 9 A6

Con relación a los resultados obtenidos de las entrevistas, reflejadas anteriormente en el cuadro y el gráfico de más arriba, podemos mencionar que el rango de influencia de amistades está comprendida de la siguiente manera: muy de acuerdo me interpreta con un 9%, de acuerdo con un 24% y no es mi caso con un 67%.

TABLA No. 9 A7

9 A7- MOTIVO	FRECUENCIA			%
	MUY DE ACUERDO ME INTERPRETA	DE ACUERDO	NO ES MI CASO	
Influencia de personas exitosas	42	28	30	100

Fuente: Encuesta realizada a empresarios

GRAFICA No.9 A7



Fuente: Tabla No. 9 A7

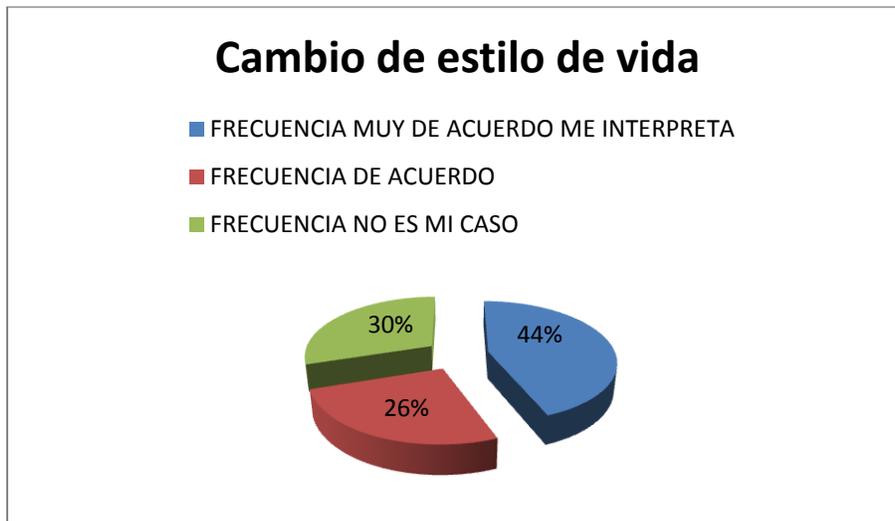
Con relación a los resultados obtenidos de las entrevistas, reflejadas anteriormente en el cuadro y el gráfico de más arriba, podemos mencionar que el rango de influencia de personas exitosas está comprendida de la siguiente manera: muy de acuerdo me interpreta con un 42%, de acuerdo con un 28% y no es mi caso con un 30%.

TABLA No. 9 A8

9 A8- MOTIVO	FRECUENCIA			%
	MUY DE ACUERDO ME INTERPRETA	DE ACUERDO	NO ES MI CASO	
Cambie de estilo de vida	44	26	30	100

Fuente: Encuesta realizada a empresarios

GRAFICA No.9 A8



Fuente: Tabla No. 9 A8

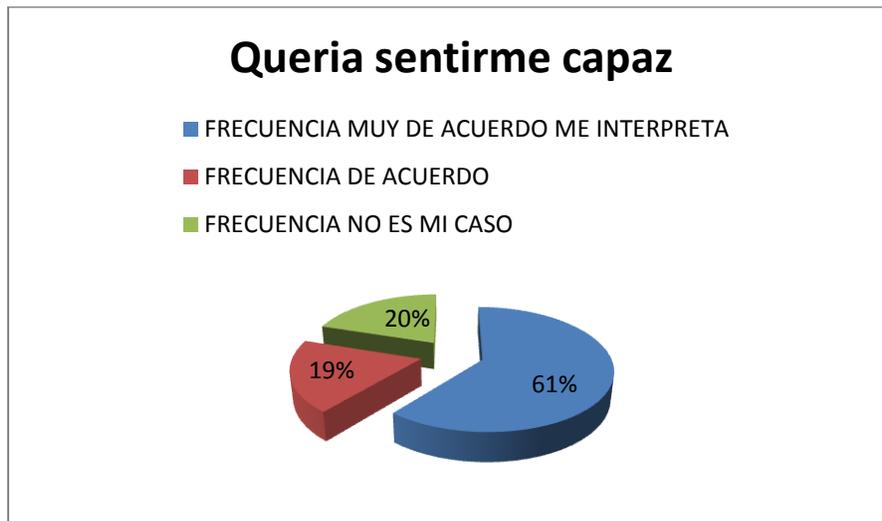
Con relación a los resultados obtenidos de las entrevistas, reflejadas anteriormente en el cuadro y el gráfico de más arriba, podemos mencionar que el rango de cambio de estilo de vida está comprendida de la siguiente manera: muy de acuerdo me interpreta con un 44%, de acuerdo con un 26% y no es mi caso con un 30%.

TABLA No. 9 A9

9 A9- MOTIVO	FRECUENCIA			%
	MUY DE ACUERDO ME INTERPRETA	DE ACUERDO	NO ES MI CASO	
Quería sentirme capaz	61	19	20	100

Fuente: Encuesta realizada a empresarios

GRAFICA No.9 A9



Fuente: Tabla No. 9 A9

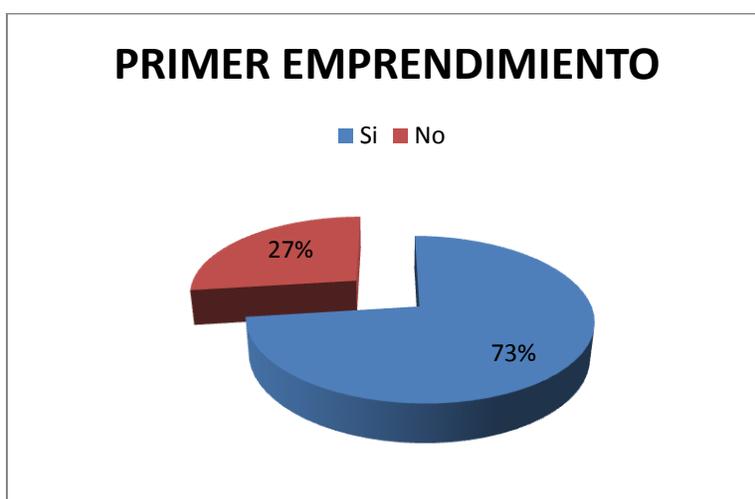
Con relación a los resultados obtenidos de las entrevistas, reflejadas anteriormente en el cuadro y el gráfico de más arriba, podemos mencionar que el rango de querer sentirse capaz está comprendida de la siguiente manera: muy de acuerdo me interpreta con un 61%, de acuerdo con un 19% y no es mi caso con un 20%.

TABLA No. 10

10- PRIMER EMPRENDIMIENTO	FRECUENCIA	%
Si	73	73
No	27	27
TOTAL	100	100

Fuente: Encuesta realizada a empresarios

GRAFICA No. 10



Fuente: Tabla No. 10

Con relación a los resultados obtenidos de las entrevistas, reflejadas anteriormente en el cuadro y el gráfico de más arriba, podemos mencionar que el rango de primer emprendimiento está comprendida de la siguiente manera: Si con un 73% y No con un 27%.

TABLA No. 11 A

11A- HABILIDAD TECNICA	FRECUENCIA				%
	MUY IMPORTANTE	IMPORTANTE	NO TAN IMPORTANTE	ME GUSTARIA DESARROLLAR	
Capacidad de Redactar	30	45	15	10	100

Fuente: Encuesta realizada a empresarios

GRAFICA No. 11 A



Fuente: Tabla No. 11 A

Con relación a los resultados obtenidos de las entrevistas, reflejadas anteriormente en el cuadro y el gráfico de más arriba, podemos mencionar que el rango de capacidad redactar está comprendida de la siguiente manera: muy importante con un 30%, de importante con un 45%, no tan importante con un 15% y me gustaría desarrollar con un 10%.

TABLA No. 11 A1

11 A1- HABILIDAD TECNICA	FRECUENCIA				%
	MUY IMPORTANTE	IMPORTANTE	NO TAN IMPORTANTE	ME GUSTARIA DESARROLLAR	
Comunicación oral	66	18	6	10	100

Fuente: Encuesta realizada a empresarios

GRAFICA No. 11 A1



Fuente: Tabla No. 11 A1

Con relación a los resultados obtenidos de las entrevistas, reflejadas anteriormente en el cuadro y el gráfico de más arriba, podemos mencionar que el rango de comunicación oral está comprendida de la siguiente manera: muy importante con un 66%, de importante con un 18%, no tan importante con un 6% y me gustaría desarrollar con un 10%.

TABLA No. 11 A2

11 A2- HABILIDAD TECNICA	FRECUENCIA				%
	MUY IMPORTANTE	IMPORTANTE	NO TAN IMPORTANTE	ME GUSTARIA DESARROLLAR	
Supervision	60	26	10	4	100

Fuente: Encuesta realizada a empresarios

GRAFICA No. 11 A2



Fuente: Tabla No. 11 A2

Con relación a los resultados obtenidos de las entrevistas, reflejadas anteriormente en el cuadro y el grafico de más arriba, podemos mencionar que el rango de supervisión está comprendida de la siguiente manera: muy importante con un 60%, de importante con un 26%, no tan importante con un 10% y me gustaría desarrollar con un 4%.

TABLA No. 11 A3

11 A3- HABILIDAD TECNICA	FRECUENCIA				%
	MUY IMPORTANTE	IMPORTANTE	NO TAN IMPORTANTE	ME GUSTARIA DESARROLLAR	
Gestión empresarial	70	18	4	8	100

Fuente: Encuesta realizada a empresarios

GRAFICA No. 11 A3



Fuente: Tabla No. 11 A3

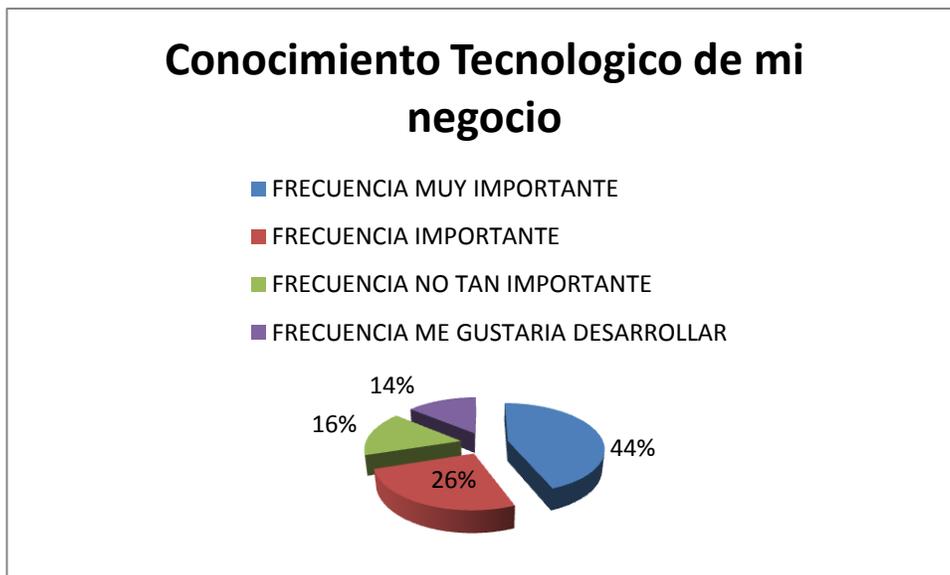
Con relación a los resultados obtenidos de las entrevistas, reflejadas anteriormente en el cuadro y el gráfico de más arriba, podemos mencionar que el rango de gestión empresarial está comprendida de la siguiente manera: muy importante con un 70%, de importante con un 18%, no tan importante con un 4% y me gustaría desarrollar con un 8%.

TABLA No. 11 A4

11 A4- HABILIDAD TECNICA	FRECUENCIA				%
	MUY IMPORTANTE	IMPORTANTE	NO TAN IMPORTANTE	ME GUSTARIA DESARROLLAR	
Conocimiento Tecnológico de mi negocio	44	26	16	14	100

Fuente: Encuesta realizada a empresarios

GRAFICA No. 11 A4



Fuente: Tabla No. 11 A4

Con relación a los resultados obtenidos de las entrevistas, reflejadas anteriormente en el cuadro y el gráfico de más arriba, podemos mencionar que el rango de conocimiento técnico de mi negocio redactar está comprendida de la siguiente manera: muy importante con un 44%, de importante con un 26%, no tan importante con un 16% y me gustaría desarrollar con un 14%.

TABLA No. 11 A5

11 A5- HABILIDAD TECNICA	FRECUENCIA				%
	MUY IMPORTANTE	IMPORTANTE	NO TAN IMPORTANTE	ME GUSTARIA DESARROLLAR	
Relaciones Interpersonales	76	24	0	0	100

Fuente: Encuesta realizada a empresarios

GRAFICA No. 11 A5



Fuente: Tabla No. 11 A5

Con relación a los resultados obtenidos de las entrevistas, reflejadas anteriormente en el cuadro y el grafico de más arriba, podemos mencionar que el rango de relaciones interpersonales está comprendida de la siguiente manera: muy importante con un 76%, de importante con un 24%, no tan importante con un 0% y me gustaría desarrollar con un 0%.

TABLA No. 11 A6

11 A6- HABILIDAD TECNICA	FRECUENCIA				%
	MUY IMPORTANTE	IMPORTANTE	NO TAN IMPORTANTE	ME GUSTARIA DESARROLLAR	
Capacidad de escuchar	78	12	3	7	100

Fuente: Encuesta realizada a empresarios

GRAFICA No. 11 A6



Fuente: Tabla No. 11 A6

Con relación a los resultados obtenidos de las entrevistas, reflejadas anteriormente en el cuadro y el gráfico de más arriba, podemos mencionar que el rango de capacidad escuchar está comprendida de la siguiente manera: muy importante con un 78%, de importante con un 12%, no tan importante con un 3% y me gustaría desarrollar con un 7%.

TABLA No. 11 A7

11 A7- HABILIDAD TECNICA	FRECUENCIA				%
	MUY IMPORTANTE	IMPORTANTE	NO TAN IMPORTANTE	ME GUSTARIA DESARROLLAR	
Capacidad de Organizar	67	18	10	5	100

Fuente: Encuesta realizada a empresarios

GRAFICA No. 11 A7



Fuente: Tabla No. 11 A7

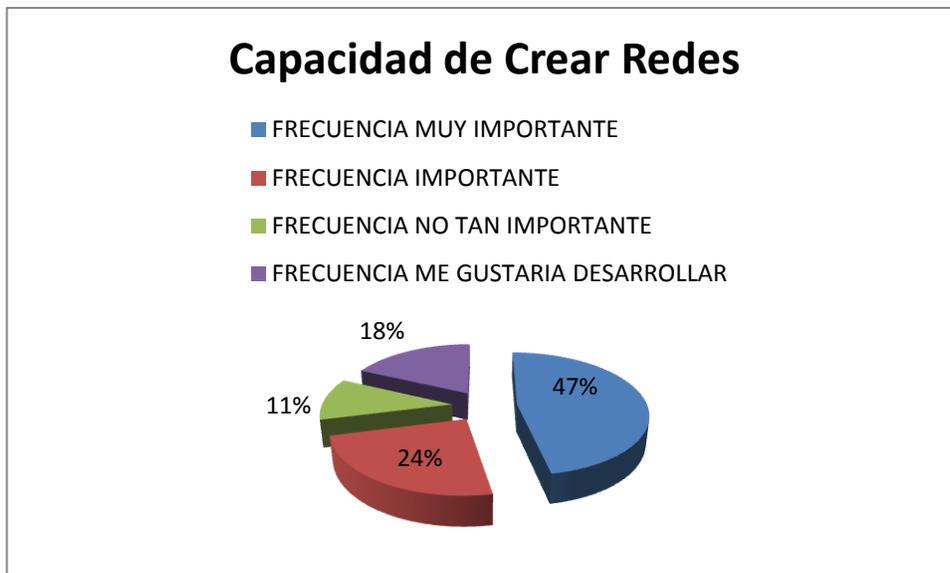
Con relación a los resultados obtenidos de las entrevistas, reflejadas anteriormente en el cuadro y el gráfico de más arriba, podemos mencionar que el rango de capacidad organizar está comprendida de la siguiente manera: muy importante con un 67%, de importante con un 18%, no tan importante con un 10% y me gustaría desarrollar con un 5%.

TABLA No. 11 A8

11 A8- HABILIDAD TECNICA	FRECUENCIA				%
	MUY IMPORTANTE	IMPORTANTE	NO TAN IMPORTANTE	ME GUSTARIA DESARROLLAR	
Capacidad de Crear Redes	47	24	11	18	100

Fuente: Encuesta realizada a empresarios

GRAFICA No. 11 A8



Fuente: Tabla No. 11 A8

Con relación a los resultados obtenidos de las entrevistas, reflejadas anteriormente en el cuadro y el grafico de más arriba, podemos mencionar que el rango de capacidad de crear redes está comprendida de la siguiente manera: muy importante con un 47%, de importante con un 24%, no tan importante con un 11% y me gustaría desarrollar con un 18%.

TABLA No. 11 A9

11 A9- HABILIDAD TECNICA	FRECUENCIA				%
	MUY IMPORTANTE	IMPORTANTE	NO TAN IMPORTANTE	ME GUSTARIA DESARROLLAR	
Estilo directo y liderazgo	55	25	7	13	100

Fuente: Encuesta realizada a empresarios

GRAFICA No. 11 A9



Fuente: Tabla No. 11 A9

Con relación a los resultados obtenidos de las entrevistas, reflejadas anteriormente en el cuadro y el grafico de más arriba, podemos mencionar que el rango del estilo directo y liderazgo está comprendida de la siguiente manera: muy importante con un 55%, de importante con un 25%, no tan importante con un 7% y me gustaría desarrollar con un 13%.

TABLA No. 11 A10

11 A10 - HABILIDAD TECNICA	FRECUENCIA				%
	MUY IMPORTANTE	IMPORTANTE	NO TAN IMPORTANTE	ME GUSTARIA DESARROLLAR	
Motivar y enseñar a otros	57	24	13	6	100

Fuente: Encuesta realizada a empresarios

GRAFICA No. 11 A10



Fuente: Tabla No. 11 A10

Con relación a los resultados obtenidos de las entrevistas, reflejadas anteriormente en el cuadro y el grafico de más arriba, podemos mencionar que el rango de motivar y enseñar a otro está comprendida de la siguiente manera: muy importante con un 57%, de importante con un 24%, no tan importante con un 12% y me gustaría desarrollar con un 6%.

TABLA No. 11 A11

11 A11- HABILIDAD TECNICA	FRECUENCIA				%
	MUY IMPORTANTE	IMPORTANTE	NO TAN IMPORTANTE	ME GUSTARIA DESARROLLAR	
Ser jugador de equipo	47	32	13	8	100

Fuente: Encuesta realizada a empresarios

GRAFICA No. 10 A11



Fuente: Tabla No. 11 A11

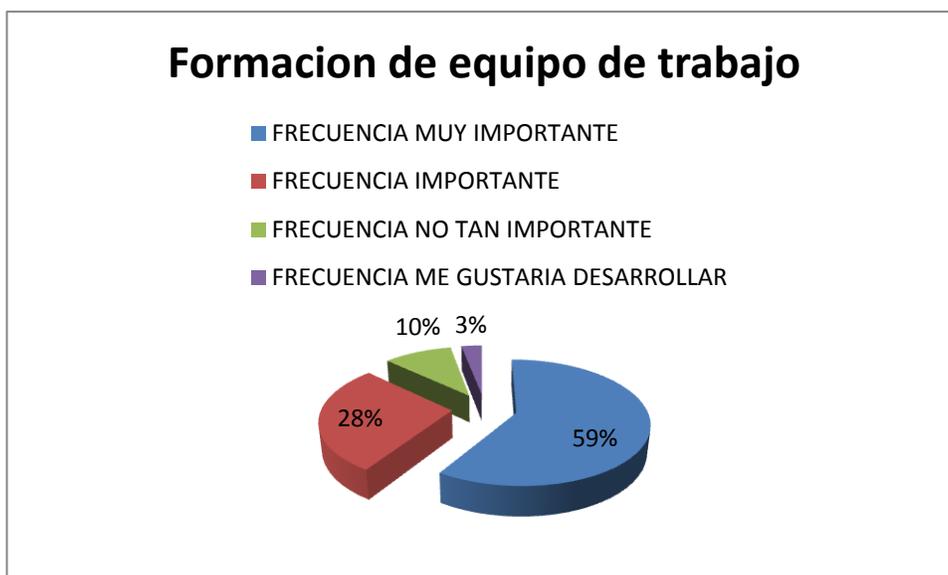
Con relación a los resultados obtenidos de las entrevistas, reflejadas anteriormente en el cuadro y el grafico de más arriba, podemos mencionar que el rango de ser jugador de equipo en frecuencia muy importante es 47%, en importante 32%, en no tan importante es 13% y me gustaría desarrollar con un 8%.

TABLA No. 11 A12

11 A12- HABILIDAD TECNICA	FRECUENCIA				%
	MUY IMPORTANTE	IMPORTANTE	NO TAN IMPORTANTE	ME GUSTARIA DESARROLLAR	
Formación de equipo de trabajo	59	28	10	3	100

Fuente: Encuesta realizada a empresarios

GRAFICA No. 11 A12



Fuente: Tabla No. 11 A12

Con relación a los resultados obtenidos de las entrevistas, reflejadas anteriormente en el cuadro y el grafico de más arriba, podemos mencionar que el rango de formación de equipo en frecuencia muy importante es 59%, en importante 28%, en no tan importante es 10% y me gustaría desarrollar con un 3%.

TABLA No. 12 A

12 A- HABILIDAD DE GESTION EMPRESARIAL	FRECUENCIA				%
	MUY IMPORTANTE	IMPORTANTE	NO TAN IMPORTANTE	ME GUSTARIA DESARROLLAR	
Planificación y fijación de objetivos	65	24	7	4	100

Fuente: Encuesta realizada a empresarios

GRAFICA No. 12 A



Fuente: Tabla No. 12 A

Con relación a los resultados obtenidos de las entrevistas, reflejadas anteriormente en el cuadro y el grafico de más arriba, podemos mencionar que el rango de planificación y fijación de objetivos en frecuencia muy importante es 65%, en importante 24%, en no tan importante es 07% y me gustaría desarrollar con un 4%.

TABLA No. 12 A1

12 A1- HABILIDAD DE GESTION EMPRESARIAL	FRECUENCIA				%
	MUY IMPORTANTE	IMPORTANTE	NO TAN IMPORTANTE	ME GUSTARIA DESARROLLAR	
Toma de decisiones	69	31	0	0	100

Fuente: Encuesta realizada a empresarios

GRAFICA No. 12 A1



Fuente: Tabla No. 12 A1

Con relación a los resultados obtenidos de las entrevistas, reflejadas anteriormente en el cuadro y el gráfico de más arriba, podemos mencionar que el rango de toma de decisiones en frecuencia muy importante es 69%, en importante 31%, en no tan importante es 0% y me gustaría desarrollar con un 0%.

TABLA No. 12 A2

12 A2- HABILIDAD DE GESTION EMPRESARIAL	FRECUENCIA				%
	MUY IMPORTANTE	IMPORTANTE	NO TAN IMPORTANTE	ME GUSTARIA DESARROLLAR	
Relaciones Humanas	74	22	4	0	100

Fuente: Encuesta realizada a empresarios

GRAFICA No. 12 A2



Fuente: Tabla No. 12 A2

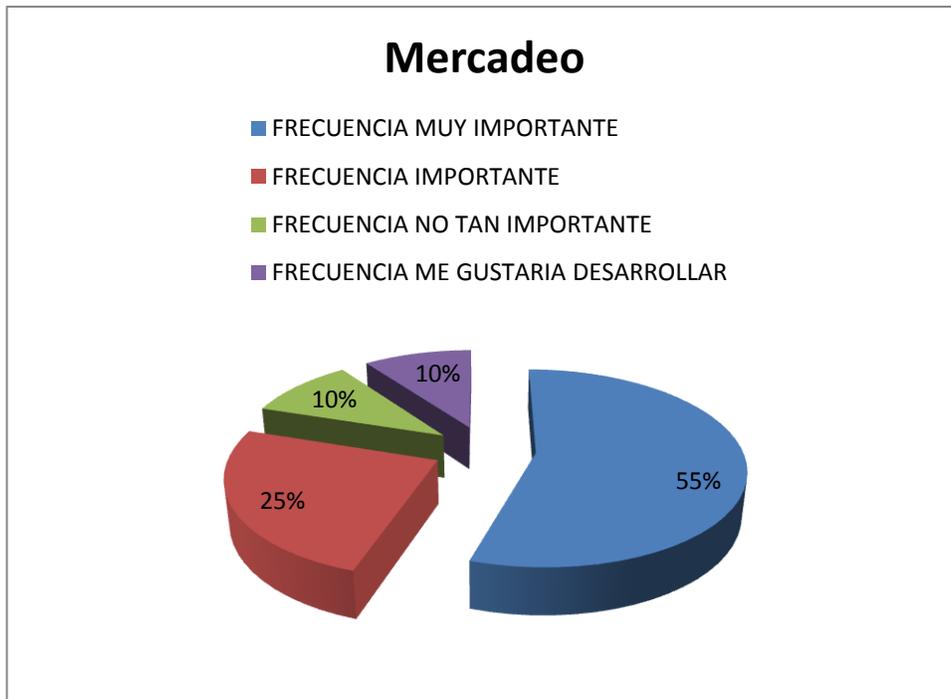
Con relación a los resultados obtenidos de las entrevistas, reflejadas anteriormente en el cuadro y el gráfico de más arriba, podemos mencionar que el rango de relaciones humanas en frecuencia muy importante es 74%, en importante 22%, en no tan importante es 04% y me gustaría desarrollar con un 0%.

TABLA No. 12 A3

12 A3- HABILIDAD DE GESTION EMPRESARIAL	FRECUENCIA				%
	MUY IMPORTANTE	IMPORTANTE	NO TAN IMPORTANTE	ME GUSTARIA DESARROLLAR	
Mercadeo	55	25	10	10	100

Fuente: Encuesta realizada a empresarios

GRAFICA No. 112A3



Fuente: Tabla No. 12 A3

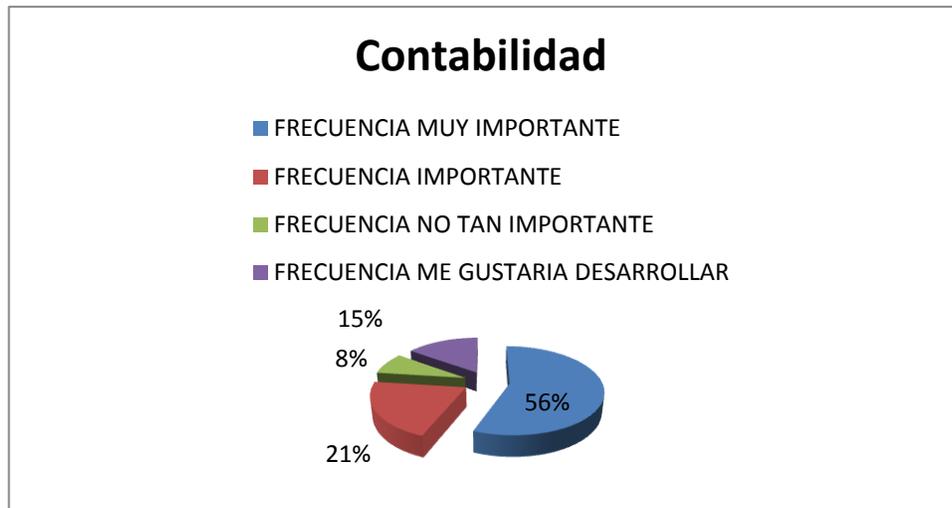
Con relación a los resultados obtenidos de las entrevistas, reflejadas anteriormente en el cuadro y el grafico de más arriba, podemos mencionar que el rango de mercadeo en frecuencia muy importante es 55%, en importante 25%, en no tan importante es 10% y me gustaría desarrollar con un 10%.

TABLA No. 12 A4

12 A4- HABILIDAD DE GESTION EMPRESARIAL	FRECUENCIA				%
	MUY IMPORTANTE	IMPORTANTE	NO TAN IMPORTANTE	ME GUSTARIA DESARROLLAR	
Contabilidad	56	21	8	15	100

Fuente: Encuesta realizada a empresarios

GRAFICA No. 12 A4



Fuente: Tabla No. 12 A4

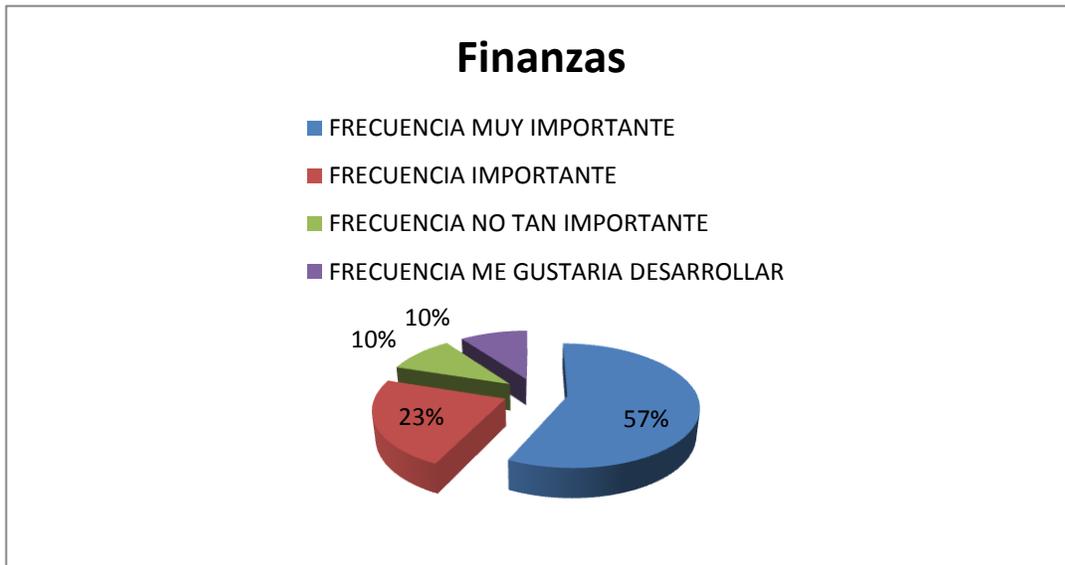
Con relación a los resultados obtenidos de las entrevistas, reflejadas anteriormente en el cuadro y el grafico de más arriba, podemos mencionar que el rango de contabilidad en frecuencia muy importante es 56%, en importante 21%, en no tan importante es 08% y me gustaría desarrollar con un 15%.

TABLA No. 12 A5

12 A5- HABILIDAD DE GESTION EMPRESARIAL	FRECUENCIA				%
	MUY IMPORTANTE	IMPORTANTE	NO TAN IMPORTANTE	ME GUSTARIA DESARROLLAR	
Finanzas	57	23	10	10	100

Fuente: Encuesta realizada a empresarios

GRAFICA No. 12 A5



Fuente: Tabla No. 12 A5

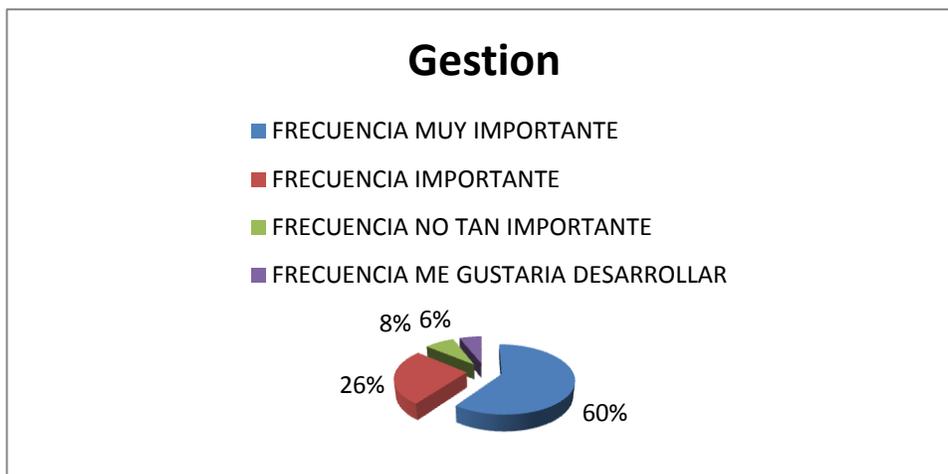
Con relación a los resultados obtenidos de las entrevistas, reflejadas anteriormente en el cuadro y el grafico de más arriba, podemos mencionar que el rango de finanzas en frecuencia muy importante es 57%, en importante 23%, en no tan importante es 10% y me gustaría desarrollar con un 10%.

TABLA No. 12 A6

12 A6- HABILIDAD DE GESTION EMPRESARIAL	FRECUENCIA				%
	MUY IMPORTANTE	IMPORTANTE	NO TAN IMPORTANTE	ME GUSTARIA DESARROLLAR	
Gestion	60	26	8	6	100

Fuente: Encuesta realizada a empresarios

GRAFICA No. 12 A6



Fuente: Tabla No. 12 A6

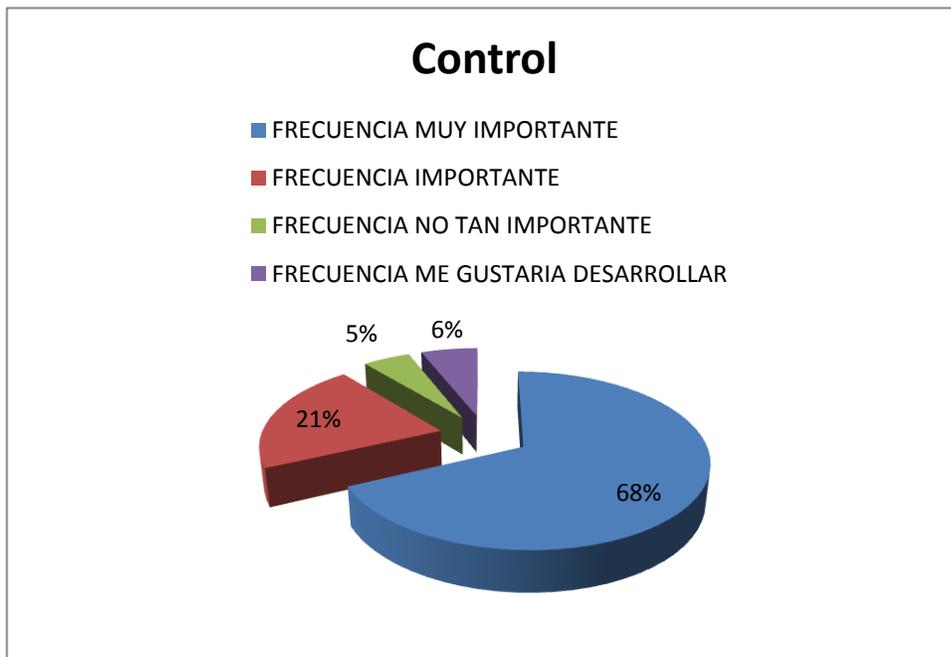
Con relación a los resultados obtenidos de las entrevistas, reflejadas anteriormente en el cuadro y el grafico de más arriba, podemos mencionar que el rango de gestión en frecuencia muy importante es 60%, en importante 26%, en no tan importante es 08% y me gustaría desarrollar con un 6%.

TABLA No. 12 A7

12 A7- HABILIDAD DE GESTION EMPRESARIAL	FRECUENCIA				%
	MUY IMPORTANTE	IMPORTANTE	NO TAN IMPORTANTE	ME GUSTARIA DESARROLLAR	
Control	68	21	5	6	100

Fuente: Encuesta realizada a empresarios

GRAFICA No. 12 A7



Fuente: Tabla No. 12 A7

Con relación a los resultados obtenidos de las entrevistas, reflejadas anteriormente en el cuadro y el grafico de más arriba, podemos mencionar que el rango de control en frecuencia muy importante es 68%, en importante 21%, en no tan importante es 05% y me gustaría desarrollar con un 6%.

TABLA No. 12 A8

12 A8- HABILIDAD DE GESTION EMPRESARIAL	FRECUENCIA				%
	MUY IMPORTANTE	IMPORTANTE	NO TAN IMPORTANTE	ME GUSTARIA DESARROLLAR	
Negociacion	67	21	7	5	100

Fuente: Encuesta realizada a empresarios

GRAFICA No. 12 A8



Fuente: Tabla No. 12 A8

Con relación a los resultados obtenidos de las entrevistas, reflejadas anteriormente en el cuadro y el grafico de más arriba, podemos mencionar que el rango de negociación en frecuencia muy importante es 67%, en importante 21%, en no tan importante es 07% y me gustaría desarrollar con un 5%.

TABLA No. 12 A9

12 A9- HABILIDAD DE GESTION EMPRESARIAL	FRECUENCIA				%
	MUY IMPORTANTE	IMPORTANTE	NO TAN IMPORTANTE	ME GUSTARIA DESARROLLAR	
Estrategias de crecimiento	56	23	3	18	100

Fuente: Encuesta realizada a empresarios

GRAFICA No. 12 A9



Fuente: Tabla No. 12 A8

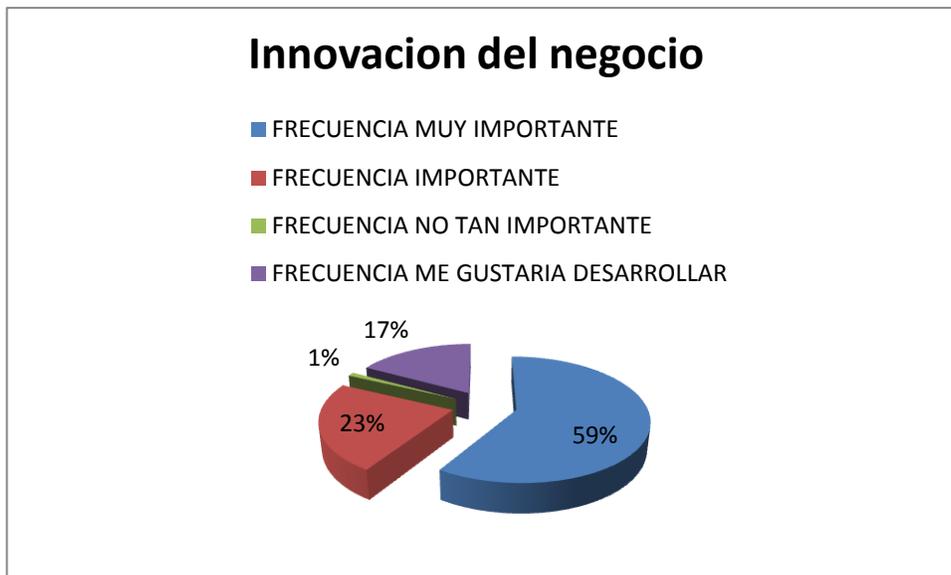
Con relación a los resultados obtenidos de las entrevistas, reflejadas anteriormente en el cuadro y el grafico de más arriba, podemos mencionar que el rango de estrategias de crecimiento en frecuencia muy importante es 56%, en importante 23%, en no tan importante es 03% y me gustaría desarrollar con un 18%.

TABLA No. 12 A10

12 A10- HABILIDAD DE GESTION EMPRESARIAL	FRECUENCIA				%
	MUY IMPORTANTE	IMPORTANTE	NO TAN IMPORTANTE	ME GUSTARIA DESARROLLAR	
Innovacion del negocio	59	23	1	17	100

Fuente: Encuesta realizada a empresarios

GRAFICA No. 12 A10



Fuente: Tabla No. 12 A10

Con relación a los resultados obtenidos de las entrevistas, reflejadas anteriormente en el cuadro y el grafico de más arriba, podemos mencionar que el rango de innovacion del negocio en frecuencia muy importante es 59%, en importante 23%, en no tan importante es 01% y me gustaría desarrollar con un 17%.

TABLA No. 13 A

13 A- HABILIDAD PERSONALES	FRECUENCIA				%
	MUY IMPORTANTE	IMPORTANTE	NO TAN IMPORTANTE	ME GUSTARIA DESARROLLAR	
Control interno / Disciplina	71	20	8	1	100

Fuente: Encuesta realizada a empresarios

GRAFICA No. 13 A



Fuente: Tabla No. 13 A

Con relación a los resultados obtenidos de las entrevistas, reflejadas anteriormente en el cuadro y el grafico de más arriba, podemos mencionar que el rango de ser control interno y disciplina en frecuencia muy importante es 71%, en importante 20%, en no tan importante es 08% y me gustaría desarrollar con un 1%.

TABLA No. 13 A1

13 A1- HABILIDAD PERSONALES	FRECUENCIA				%
	Muy Importante	Importante	No tan Importante	Me Gustaría Desarrollar	
Asumir Riesgos	56	28	10	6	100

Fuente: Encuesta realizada a empresarios

Grafica No.13 A1



Fuente: Tabla No. 13 A1

Con relación a los resultados obtenidos de las entrevistas, reflejadas anteriormente en el cuadro y el grafico de más arriba, podemos mencionar que el rango de asumir riesgos en frecuencia muy importante es 56%, en importante 28%, en no tan importante es 10% y me gustaría desarrollar con un 6%.

TABLA No. 13 A2

13 A2- HABILIDAD PERSONALES	FRECUENCIA				%
	Muy Importante	Importante	No tan Importante	Me Gustaría Desarrollar	
Innovador	60	31	0	9	100

Fuente: Encuesta realizada a empresarios

Grafica No.13 A2



Fuente: Tabla No. 13 A2

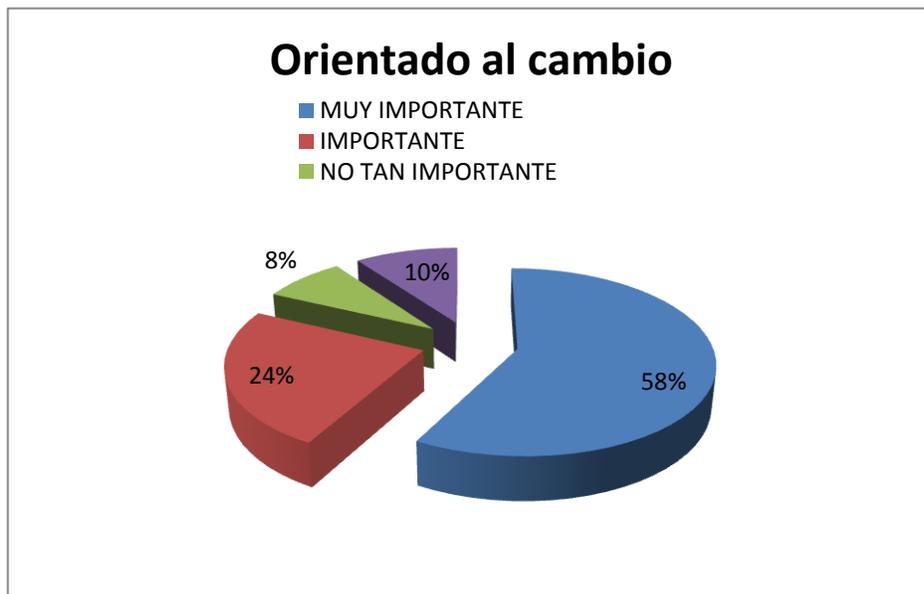
Con relación a los resultados obtenidos de las entrevistas, reflejadas anteriormente en el cuadro y el grafico de más arriba, podemos mencionar que el rango de innovador en frecuencia muy importante es 60%, en importante 31%, en no tan importante es 0% y me gustaría desarrollar es 9%.

TABLA No. 13 A3

13 A3- HABILIDAD PERSONALES	FRECUENCIA				%
	Muy Importante	Importante	No tan Importante	Me Gustaría Desarrollar	
Orientado al Cambio	58	24	8	10	100

Fuente: Encuesta realizada a empresarios

Grafica No.13 A3



Fuente: Tabla No. 13 A3

Con relación a los resultados obtenidos de las entrevistas, reflejadas anteriormente en el cuadro y el grafico de más arriba, podemos mencionar que el rango de orientado al cambio en frecuencia muy importante es 58%, en importante 24%, en no tan importante es 08% y me gustaría desarrollar con un 10%.

TABLA No. 13 A4

13 A4- HABILIDAD PERSONALES	FRECUENCIA				%
	Muy Importante	Importante	No tan Importante	Me Gustaría Desarrollar	
Persistente	67	25	6	2	100

Fuente: Encuesta realizada a empresarios

Grafica No.13 A4



Fuente: Tabla No. 13 A4

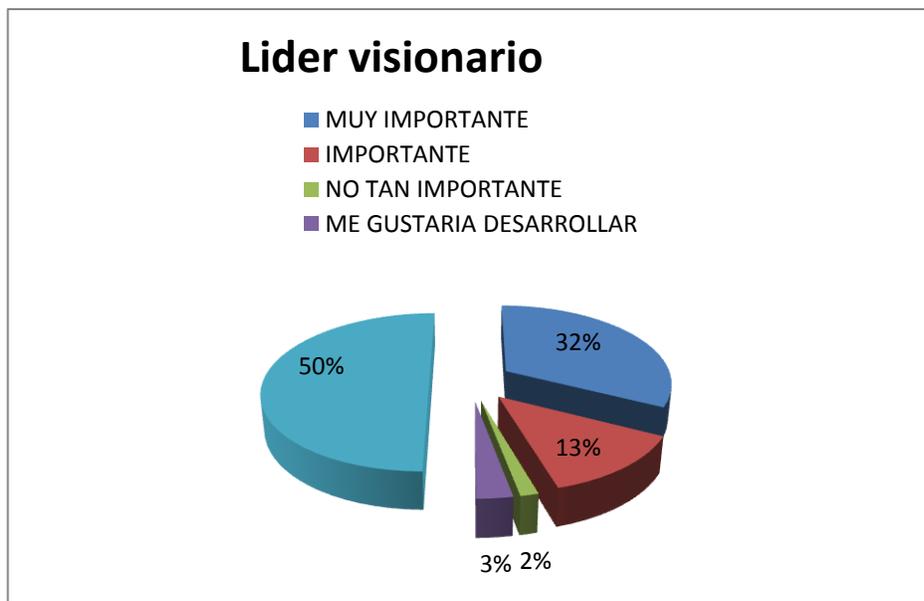
Con relación a los resultados obtenidos de las entrevistas, reflejadas anteriormente en el cuadro y el grafico de más arriba, podemos mencionar que el rango de persistente en frecuencia muy importante es 67%, en importante 25%, en no tan importante es 06% y me gustaría desarrollar con un 2%.

TABLA No. 13 A5

13A5- HABILIDAD PERSONALES	FRECUENCIA				%
	Muy Importante	Importante	No tan Importante	Me Gustaría Desarrollar	
Líder Visionario	65	26	3	6	100

Fuente: Encuesta realizada a empresarios

Grafica No.13 A5



Fuente: Tabla No. 13

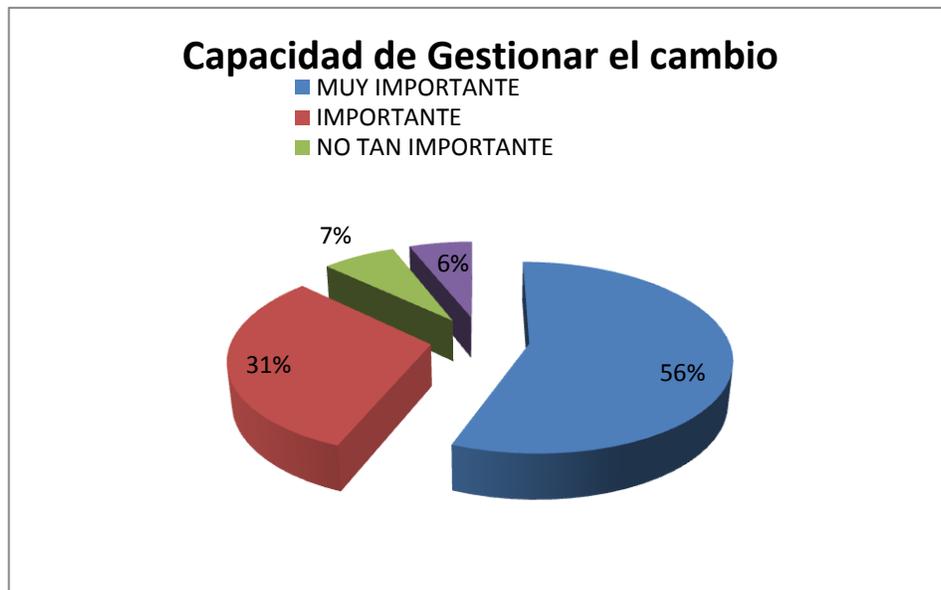
Con relación a los resultados obtenidos de las entrevistas, reflejadas anteriormente en el cuadro y el grafico de más arriba, podemos mencionar que el rango de líder visionario en frecuencia muy importante es 32%, en importante 13%, en no tan importante es 02% y me gustaría desarrollar con un 03%.

TABLA No. 13 A6

13 A6- HABILIDAD PERSONALES	FRECUENCIA				%
	Muy Importante	Importante	No tan Importante	Me Gustaría Desarrollar	
Capacidad de gestionar el cambio	56	31	7	6	100

Fuente: Encuesta realizada a empresarios

Grafica No.13 A6



Fuente: Tabla No. 13 A6

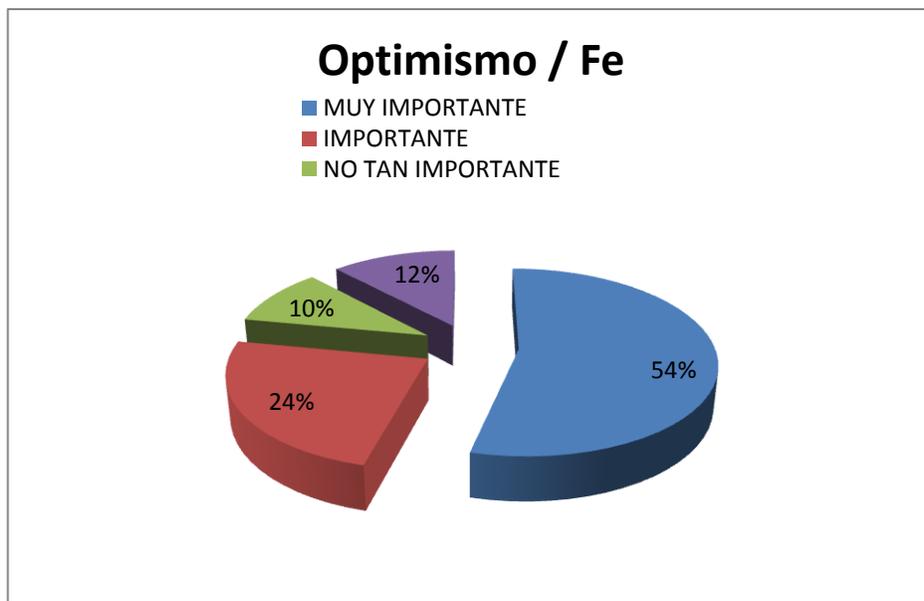
Con relación a los resultados obtenidos de las entrevistas, reflejadas anteriormente en el cuadro y el grafico de más arriba, podemos mencionar que el rango de Capacidad de Gestionar el Cambio en frecuencia muy importante es 56%, en importante 31%, en no tan importante es 7% y me gustaría desarrollar con un 6%.

TABLA No. 13 A7

13 A7- HABILIDAD PERSONALES	FRECUENCIA				%
	Muy Importante	Importante	No tan Importante	Me Gustaría Desarrollar	
Optimismo/Fe	54	24	10	12	100

Fuente: Encuesta realizada a empresarios

Grafica No.13 A7



Fuente: Tabla No. 13 A7

Con relación a los resultados obtenidos de las entrevistas, reflejadas anteriormente en el cuadro y el grafico de más arriba, podemos mencionar que el rango de optimismo y fe en frecuencia muy importante es 54%, en importante 24%, en no tan importante es 10% y me gustaría desarrollar con un 12%.

TABLA No. 13 A8

13 A8- HABILIDAD PERSONALES	FRECUENCIA				%
	Muy Importante	Importante	No tan Importante	Me Gustaría Desarrollar	
Confianza en si mismo	78	22	0	0	100

Fuente: Encuesta realizada a empresarios

Grafica No.13 A8



Fuente: Tabla No. 13 A8

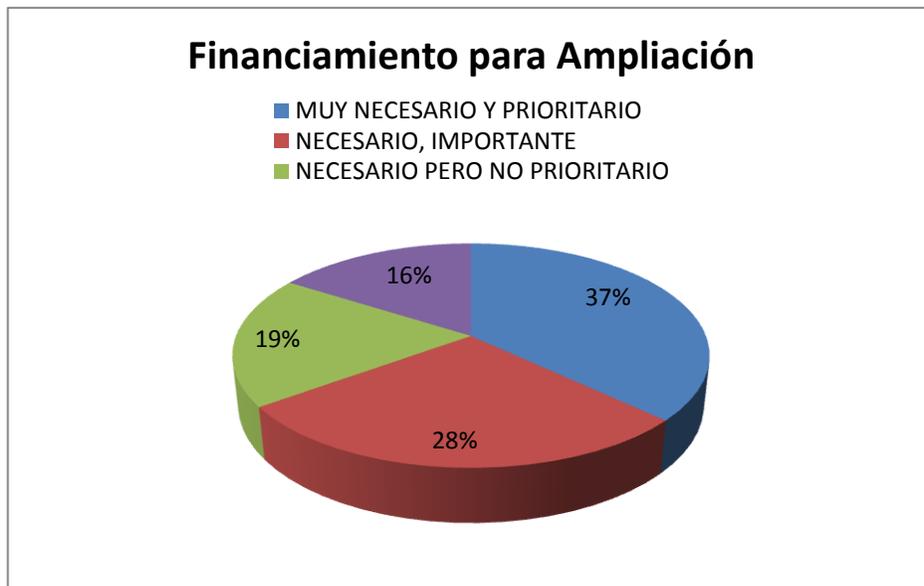
Con relación a los resultados obtenidos de las entrevistas, reflejadas anteriormente en el cuadro y el grafico de más arriba, podemos mencionar que el rango de confianza en si mismo en frecuencia muy importante es 78%, en importante 22%, en no tan importante es 0% y me gustaría desarrollar con un 0%.

TABLA No. 14 A

14 A. Tipo de Apoyo	FRECUENCIA				%
Financiamiento para ampliación	Muy Necesario y Prioritario	Necesario Importante	Necesario pero no Prioritario	No Necesario	100
	37	28	19	16	

Fuente: Encuestas Realizada a Empresarios

GRAFICA No. 14 A



Fuente: Tabla No. 14 A

Con relación a los resultados obtenidos de las entrevistas, reflejadas anteriormente en el cuadro y el grafico de más arriba, podemos mencionar que el rango de financiamiento para ampliación en frecuencia muy importante es 37%, en importante 28%, en necesario pero no prioritario es 19% y me gustaría desarrollar con un 16%.

TABLA No. 14 A1

14 A1- Tipo de Apoyo	FRECUENCIA				%
Búsqueda de Socios Capitalistas	Muy Necesario y Prioritario	Necesario Importante	Necesario pero no Prioritario	No Necesario	100
	10	12	20	58	

Fuente: Encuestas Realizada a Empresarios

GRAFICA No. 14 A1



Fuente: Tabla No. 14 A1

Con relación a los resultados obtenidos de las entrevistas, reflejadas anteriormente en el cuadro y el grafico de más arriba, podemos mencionar que el rango de búsqueda de socios capitalistas en frecuencia muy importante es 10%, en importante 12%, en no prioritario es 20% y me gustaría desarrollar con un 58%.

TABLA 14 A2

14 A2. Tipo de Apoyo	FRECUENCIA				%
Gestión Estratégica	Muy Necesario y Prioritario	Necesario Importante	Necesario pero no Prioritario	No Necesario	100
	32	45	13	10	

Fuente: Encuestas Realizas a empresarios

GRAFICA No. 14 A2



Fuente: Tabla No. 14 A2

Con relación a los resultados obtenidos de las entrevistas, reflejadas anteriormente en el cuadro y el grafico de más arriba, podemos mencionar que el rango de gestión estratégica en frecuencia muy importante es 32%, en importante 45%, en necesario pero no prioritario es 13% y me gustaría desarrollar con un 10%.

TABLA 14 A3

14 A3- Tipo de Apoyo	FRECUENCIA				%
Gestión de innovación y desarrollo de nuevos productos	Muy Necesario y Prioritario	Necesario Importante	Necesario pero no Prioritario	No Necesario	100
	43	28	18	11	

Fuente: Encuesta realizada a empresarios

GRAFICA No. 14 A3



Fuente: Tabla No. 14 A3

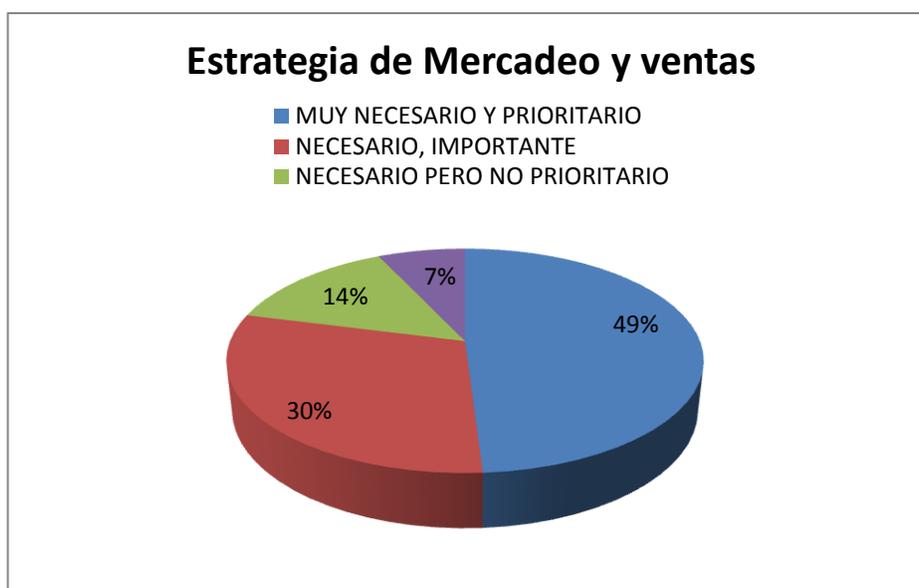
Con relación a los resultados obtenidos de las entrevistas, reflejadas anteriormente en el cuadro y el grafico de más arriba, podemos mencionar que el rango gestion de innovacion y desarrollo de nuevos productos en frecuencia muy importante es 43%, en importante 28%, en necesario pero no prioritario es 18% y me gustaría desarrollar con un 11%.

TABLA 14 A4

14 A4- Tipo de Apoyo	FRECUENCIA				%
Estrategia de mercadeo y ventas	Muy Necesario y Prioritario	Necesario Importante	Necesario pero no Prioritario	No Necesario	100
	49	30	14	7	

Fuente: Encuesta realizada a empresarios

GRAFICA No. 14 A4



Fuente: Tabla No. 14 A4

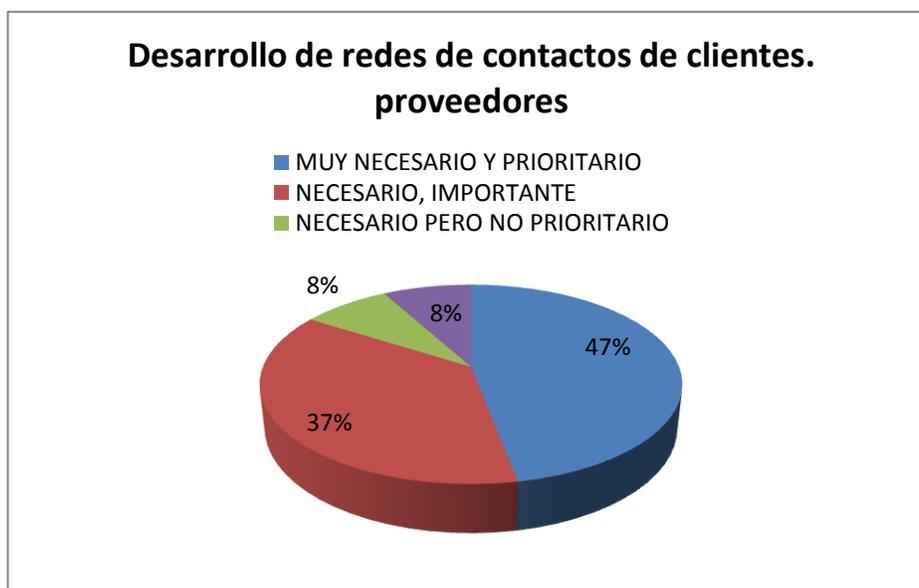
Con relación a los resultados obtenidos de las entrevistas, reflejadas anteriormente en el cuadro y el grafico de más arriba, podemos mencionar que el rango de Estrategia de Mercadeo y Ventas en frecuencia muy importante es 49%, en importante 30%, en necesario pero no prioritario es 14% y me gustaría desarrollar con un 07%.

TABLA 14 A5

14 A5 Tipo de Apoyo	FRECUENCIA				%
Desarrollo de redes de contactos de clientes. Proveedores	Muy Necesario y Prioritario	Necesario Importante	Necesario pero no Prioritario	No Necesario	100
	47	37	8	8	

Fuente: Encuesta realizada a empresarios

GRAFICA No. 14 A5



Fuente: Tabla No. 14 A5

Con relación a los resultados obtenidos de las entrevistas, reflejadas anteriormente en el cuadro y el grafico de más arriba, podemos mencionar que el rango de desarrollo de redes de contactos de clientes y proveedores en frecuencia muy importante es 47%, en importante 37%, en necesario pero no prioritario es 08% y me gustaría desarrollar con un 08%.

TABLA 14 A6

14 A6- Tipo de Apoyo	FRECUENCIA				%
Desarrollo de mercados externos - Exportación	Muy Necesario y Prioritario	Necesario Importante	Necesario pero no Prioritario	No Necesario	100
	35	23	22	20	

Fuente: Encuesta realizada a empresarios

GRAFICA No. 14 A6



Fuente: Tabla No. 14 A6

Con relación a los resultados obtenidos de las entrevistas, reflejadas anteriormente en el cuadro y el grafico de más arriba, podemos mencionar que el rango de desarrollo de mercados externos y exportación en frecuencia muy importante es 35%, en importante 23%, en necesario pero no prioritario es 22% y me gustaría desarrollar con un 20%.

TABLA 14 A7

14 A7 Tipo de Apoyo	FRECUENCIA				%
Alianzas de Negocios	Muy Necesario y Prioritario	Necesario Importante	Necesario pero no Prioritario	No Necesario	100
	33	18	27	22	

Fuente: Encuesta realizada a empresarios

GRAFICA No. 14 A7



Fuente: Tabla No. 14 A7

Con relación a los resultados obtenidos de las entrevistas, reflejadas anteriormente en el cuadro y el grafico de más arriba, podemos mencionar que el rango de Alianzas de negocios en frecuencia muy importante es 33%, en importante 18%, en necesario pero no prioritario es 27% y me gustaría desarrollar con un 22%.

TABLA No. 15 A

15 A- Satisfacción	Frecuencia			%
Independencia	Me Interpreta	Me Interpreta en Forma Parcial	No Interpreta	100
	77	23	0	

Fuente: Encuesta realizada a empresarios

GRAFICA No. 15 A



Fuente: Tabla No. 15 A

Con relación a los resultados obtenidos de las entrevistas, reflejadas anteriormente en el cuadro y el grafico de más arriba, podemos mencionar que el rango de creatividad en frecuencia me interpreta 77%, me interpreta en forma parcial 23%, y no interpreta 0%.

TABLA No. 15 A1

15 A1 - Satisfacción	Frecuencia			%
Creatividad	Me Interpreta	Me Interpreta en Forma Parcial	No Interpreta	100
	51	34	15	

Fuente: Encuesta realizada a empresarios

GRAFICA No. 15 A1



Fuente: Tabla 15 A1

Con relación a los resultados obtenidos de las entrevistas, reflejadas anteriormente en el cuadro y el grafico de más arriba, podemos mencionar que el rango de creatividad en frecuencia me interpreta 51%, me interpreta en forma parcial 34%, y no interpreta 15%.

TABLA No. 15 A2

15 A2.- Satisfacción	Frecuencia			%
	Me Interpreta	Me Interpreta en Forma Parcial	No Interpreta	
Generar Empleos para Otros				100
	62	27	11	

Fuente: Encuesta realizada a empresarios

GRAFICA No. 15 A2



Fuente: Tabla 15 A2

Con relación a los resultados obtenidos de las entrevistas, reflejadas anteriormente en el cuadro y el grafico de más arriba, podemos mencionar que el rango de generar empleos para otros en frecuencia me interpreta 62%, me interpreta en forma parcial 27%, y no interpreta 11%.

TABLA No. 15 A3

15 A3- Satisfacción	Frecuencia			%
Desarrollo Propio	Me Interpreta	Me Interpreta en Forma Parcial	No Interpreta	100
	77	23		

Fuente: Encuesta realizada a empresarios

GRAFICA No. 15 A3



Fuente: Tabla 15 A3

Con relación a los resultados obtenidos de las entrevistas, reflejadas anteriormente en el cuadro y el grafico de más arriba, podemos mencionar que el rango de desarrollo propio en frecuencia me interpreta 77%, me interpreta en forma parcial 23%, y no interpreta 0%.

TABLA No. 15 A4

15 A4- Satisfacción	Frecuencia			%
	Me Interpreta	Me Interpreta en Forma Parcial	No Interpreta	
Alcance y logre algo que es Mío	77	16	6	100

Fuente: Encuesta realizada a empresarios

GRAFICA No. 15 A4



Fuente: Tabla 15 A4

Con relación a los resultados obtenidos de las entrevistas, reflejadas anteriormente en el cuadro y el grafico de más arriba, podemos mencionar que el rango de alcance y logre algo que es mio en frecuencia me interpreta 77%, me interpreta en forma parcial 17%, y no interpreta 6%.

Tabla No. 15 A5

15 A5- Satisfacción	Frecuencia			%
	Me Interpreta	Me Interpreta en Forma Parcial	No Interpreta	
Hago lo que quiero y lo que me gusta	71	20	9	100

Fuente: Encuesta realizada a empresarios

GRAFICA No. 15 A5



Fuente: Tabla 15 A5

Con relación a los resultados obtenidos de las entrevistas, reflejadas anteriormente en el cuadro y el grafico de más arriba, podemos mencionar que el rango de hago lo que quiero y me gusta en frecuencia me interpreta 71%, me interpreta en forma parcial 20%, y no interpreta 9%.

Tabla No. 15 A6

15 A6- Satisfacción	Frecuencia			%
	Me Interpreta	Me Interpreta en Forma Parcial	No Interpreta	
Trabajo para mi y mi Familia	76	20	4	100

Fuente: Encuesta realizada a empresarios

GRAFICA No. 15 A6



Fuente: Grafica 15 A6

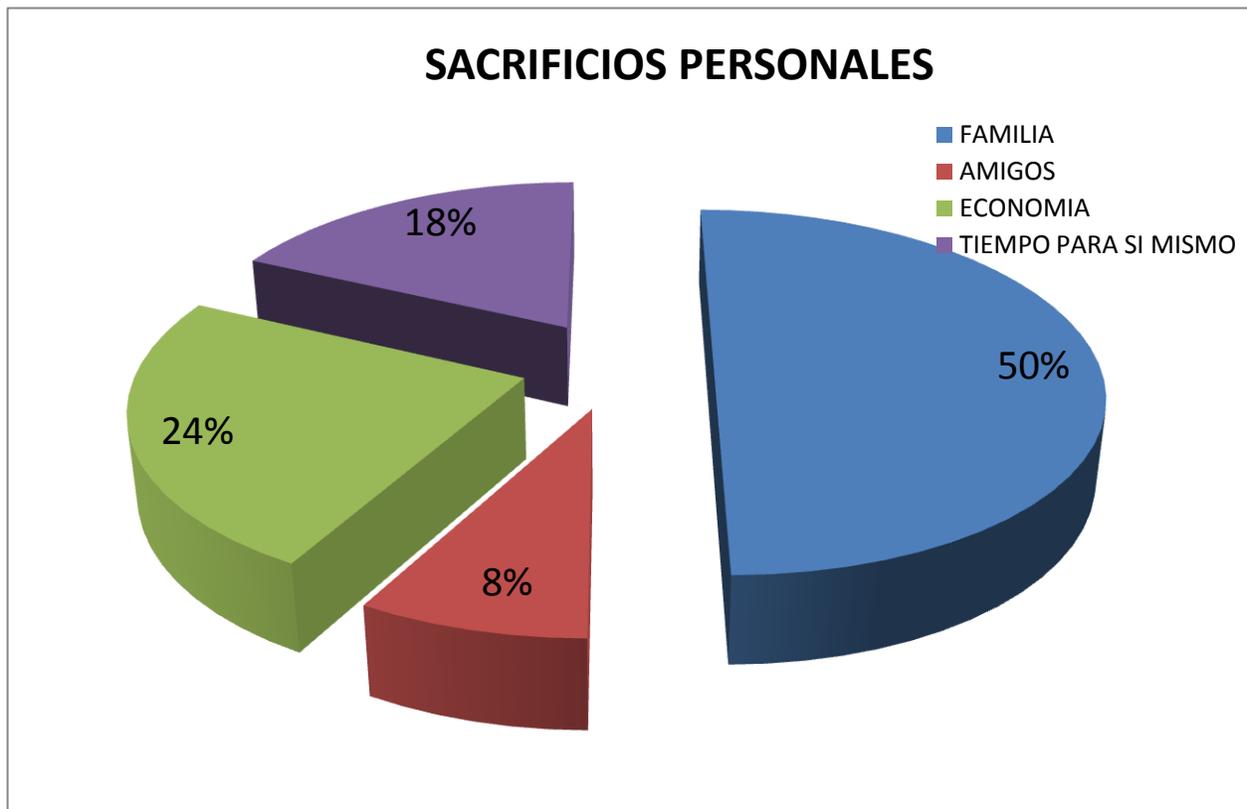
Con relación a los resultados obtenidos de las entrevistas, reflejadas anteriormente en el cuadro y el grafico de más arriba, podemos mencionar que el rango de trabajo para mi y mi familia en frecuencia me interpreta 76%, me interpreta en forma parcial 20%, y no interpreta 4%.

TABLA No. 16

16- SACRIFICIOS PERSONALES	FRECUENCIA	%
FAMILIA	1	1
AMIGOS	57	57
ECONOMIA	24	24
TIEMPO PARA SI MISMO	18	18
TOTAL	100	100

Fuente: Encuesta realizada a empresarios

GRAFICA No. 16



Fuente: Tabla No. 16

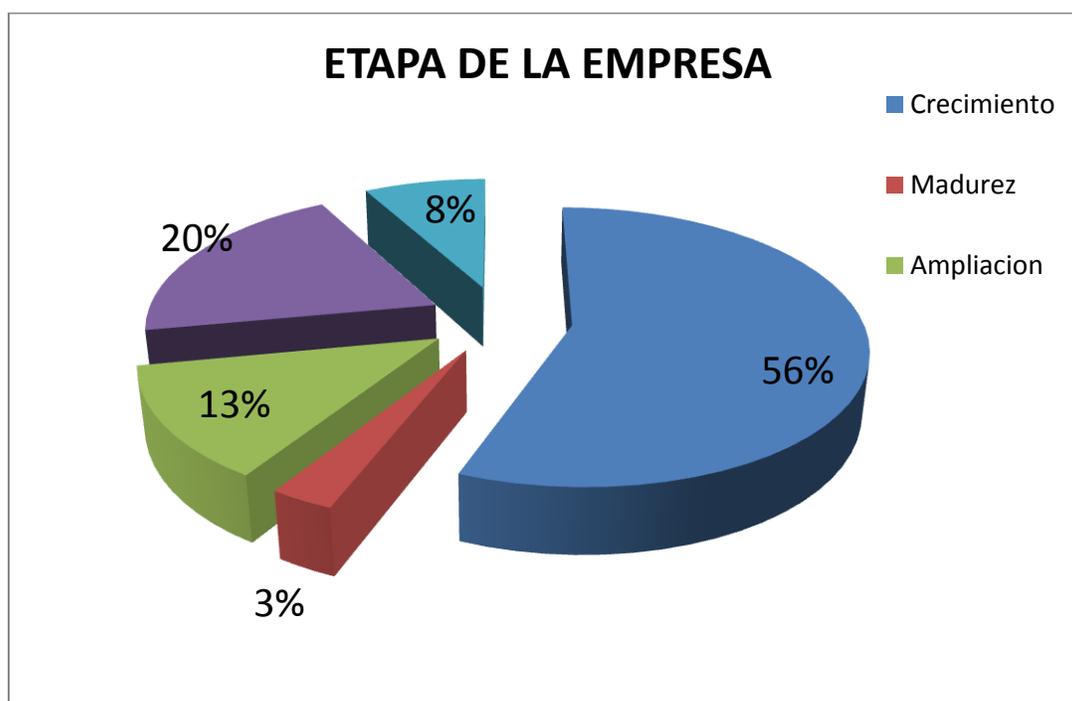
Con relación a los resultados obtenidos de las entrevistas, reflejadas anteriormente en el cuadro y el grafico de más arriba, podemos mencionar que el rango de sacrificios personales en frecuencia familia 50%, amigos 08%, economia 24%, tiempo para si mismo 18%.

TABLA No. 17

17- ETAPA DE LA EMPRESA	FRECUENCIA	%
Crecimiento	56	56
Madurez	3	3
Ampliación	13	13
Desarrollo	20	20
Estrategias Innovadoras	8	8
TOTAL	100	100

Fuente: Encuesta realizada a empresarios

GRAFICA No. 17



Fuente: Tabla No. 17

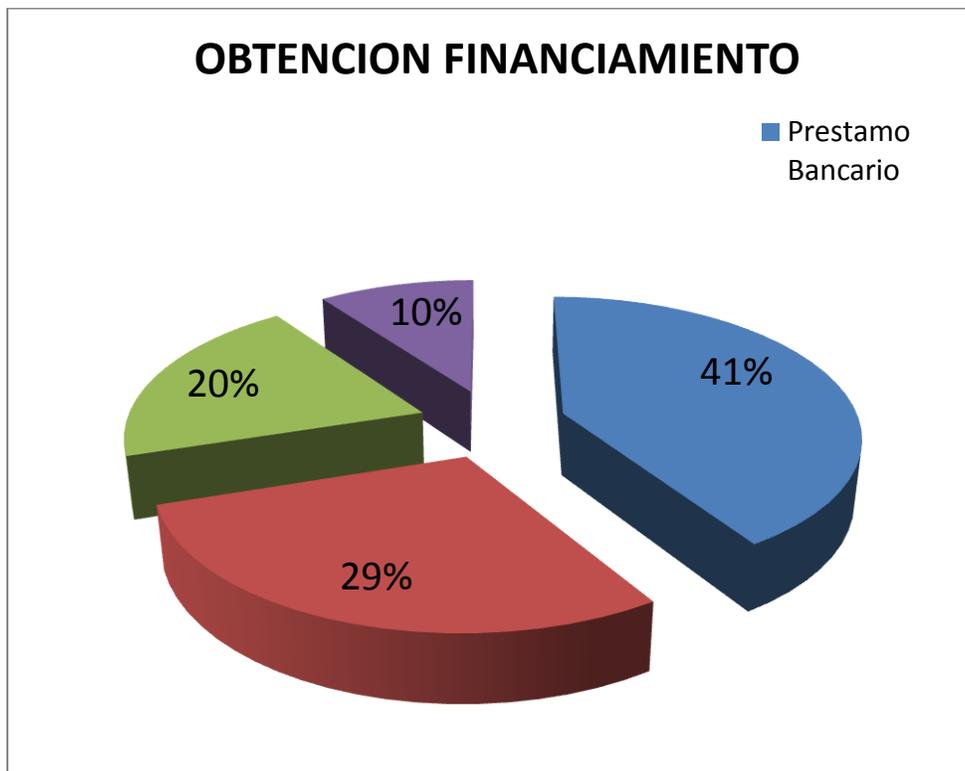
Con relación a los resultados obtenidos de las entrevistas, reflejadas anteriormente en el cuadro y el grafico de más arriba, podemos mencionar que el rango de etapa de crecimiento 56%, madurez 3%, ampliación 13%.

TABLA No. 18

18- OBTENCION FINANCIAMIENTO	FRECUENCIA	%
Préstamo Bancario	41	41
Ahorro Personal	29	29
Inversionistas	20	20
Prestamos familiares	10	10
TOTAL	100	100

Fuente: Encuesta realizada a empresarios

GRAFICA No. 18



Fuente: Tabla No. 18

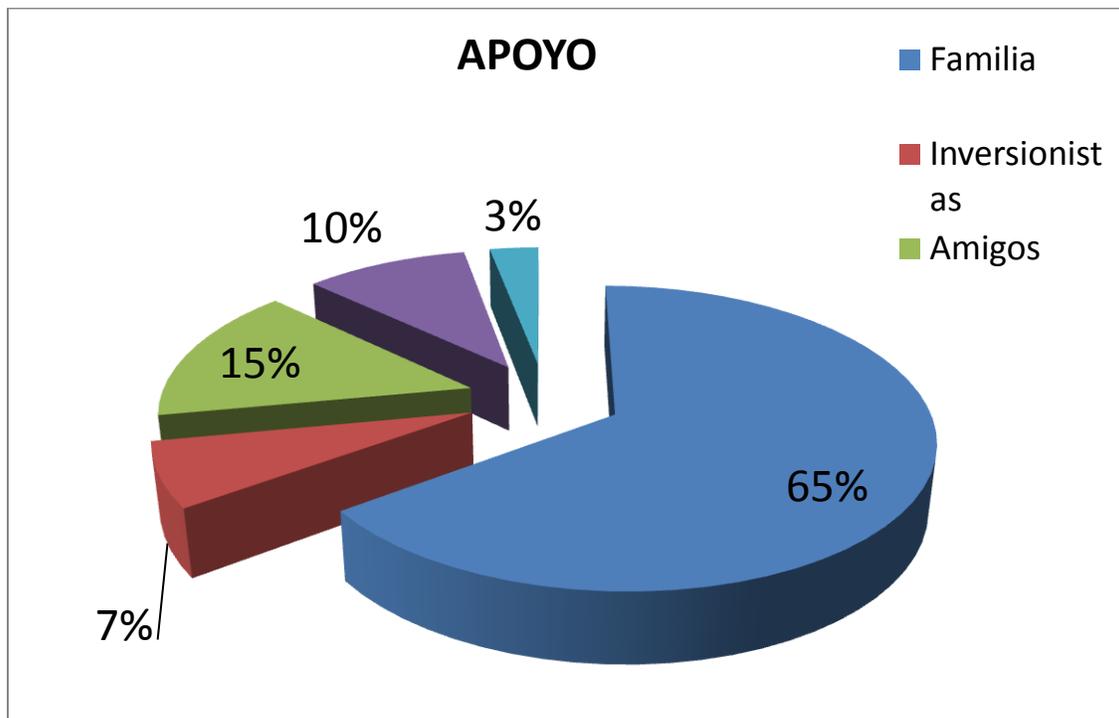
Con relación a los resultados obtenidos de las entrevistas, reflejadas anteriormente en el cuadro y el grafico de más arriba, podemos mencionar que el rango de obtención financiamiento préstamo bancario 41%.

TABLA No. 19

19- APOYO	FRECUENCIA	%
Familia	65	65
Inversionistas	7	7
Amigos	15	15
Clientes	10	10
Dios	3	3
TOTAL	100	100

Fuente: Encuesta realizada a empresarios

GRAFICA No. 19



Fuente: Tabla No. 19

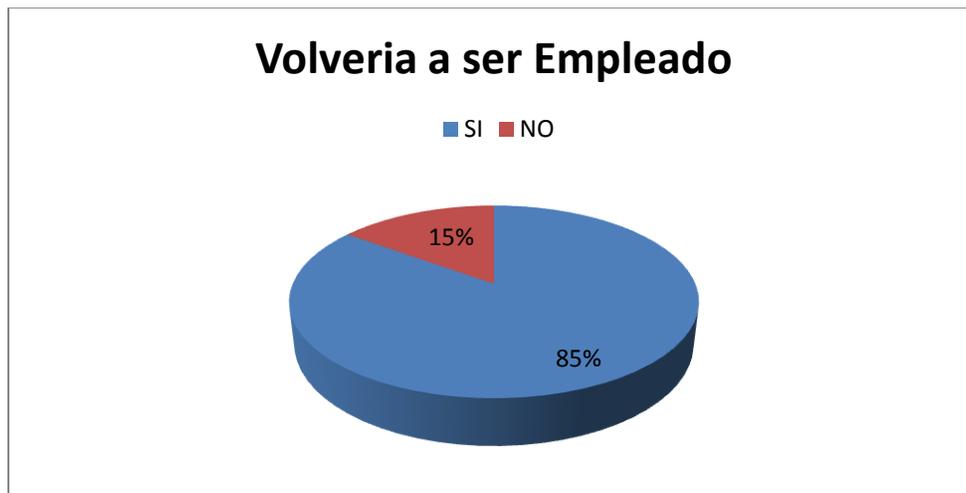
Con relación a los resultados obtenidos de las entrevistas, reflejadas anteriormente en el cuadro y el gráfico de más arriba, podemos mencionar que el rango de apoyo con un 65% familia. Con un 7% familia, con un 15% amigos.

TABLA No. 20

20. ¿Volvería a ser empleado?	FRECUENCIA	%
SI	85	0.85
NO	15	0.15
TOTAL	100	100

Fuente: Encuesta realizada a empresarios

GRAFICA No. 20



Fuente: Tabla No. 20

Con relación a los resultados obtenidos de las entrevistas, reflejadas anteriormente en el cuadro y el gráfico de más arriba, podemos mencionar que el rango de volvería a ser empleado con un 85% si y un 15% no.

TABLA No. 21

¿Si tuviera un fracaso, lo volvería a intentar	FRECUENCIA	%
SI	100	100
NO	0	0
TOTAL	100	100

Fuente: Encuesta realizada a empresarios

GRAFICA No. 21



Fuente: Tabla No. 21

Con relación a los resultados obtenidos de las entrevistas, reflejadas anteriormente en el cuadro y el grafico de más arriba, podemos mencionar que el rango si tuviera un fracaso, lo volvería a intentar, el 100% respondió positivamente.

Grafica 22

¿Recomienda a otros la aventura del emprender?	FRECUENCIA	%
SI	100	100
NO	0	0
TOTAL	100	100

Fuente: Encuesta realizada a empresarios

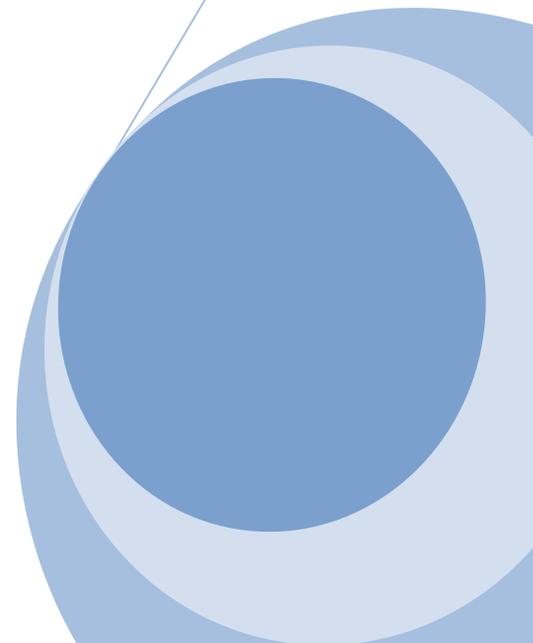
GRAFICA No. 22



Fuente: Tabla No.22

Con relación a los resultados obtenidos de las entrevistas, reflejadas anteriormente en el cuadro y el grafico de más arriba, podemos mencionar que el rango de recomienda a otros la aventura de emprender, el 100% respondió positivamente.

**CAPITULO IV.
CARACTERIZACIÓN Y TIPOLOGÍA DE LOS
REQUERIMIENTOS DE LA CAPACITACION Y
APOYO DEL EMPRENDEDOR DOMINICANO**



Con relación a los resultados obtenidos de las entrevistas realizadas, he aquí un análisis de las habilidades y apoyo de los emprendedores dando así denotar sus mayores necesidades o carencias existentes entre ellos.

Habilidad Técnica	Cantidad	Porcentaje
Capacidad de redactar	30	3.96 %
Comunicación oral	66	8.73 %
Supervisión	60	7.93 %
Gestión Empresarial	70	9.25 %
Conocimiento tecnológico de mi negocio	44	5.82 %
Relaciones Interpersonales	76	10.05 %
Capacidad de Escuchar	78	10.31 %
Capacidad de Organizar	67	8.86 %
Capacidad de Crear redes	47	6.21 %
Estilo Directivo y liderazgo	55	7.27 %
Motivar y Enseñar a otros	57	7.53 %
Ser un Jugador de Equipo	47	6.21 %
Formación de Equipo de Trabajo	59	7.80 %
Total	756	100%

Habilidad de gestión empresarial	Cantidad	Porcentaje
Planificación y fijación de objetivos	65	9.48 %
Toma de Decisiones	69	10.06 %
Relaciones Humanas	74	10.79 %
Mercadeo	55	8.02 %
Contabilidad	56	8.16 %
Finanzas	57	8.31 %
Gestión	60	8.75 %
Control	68	9.91 %
Negociación	67	9.77 %
Estrategias de Crecimiento	56	8.16 %
Innovación del Negocio	59	8.60 %
Total	686	100 %

Habilidad personales	Cantidad	Porcentaje
Control Interno / Disciplina	71	12.57 %
Asumir Riesgos	56	9.91 %
Innovador	60	10.62 %
Orientado al cambio	58	10.27 %
Persistente	67	11.86 %
Líder Visionario	65	11.50 %
Capacidad de Gestionar el cambio	56	9.91 %
Optimismo / Fe	54	9.56 %
Confianza en si mismo	78	13.81 %
Total	565	100 %

Conforme al análisis de los resultados obtenidos de las habilidades técnicas, de gestión empresarial y personales del emprendedor, se dieron a denotar en escala de valor y los mismos identificaron como los más relevantes que demandan de una mayor atención para la formación, disciplina y/o aptitudes a desarrollar el individuo se muestran de la siguiente manera:

En cuanto a las habilidades técnicas las más importantes para el desarrollo del emprendedor la capacidad de escucha con un 10.31% de las entrevistas relucidas, las relaciones interpersonales con un 10.05%, la gestión empresarial con un 9.25%, la capacidad de organizar con un 8.86% y la comunicación oral con un 8.73%.

En cuanto a las habilidades de gestión empresarial las más importantes para el desarrollo del emprendedor fueron: las relaciones humanas con un 10.79%, la toma de decisiones con un 10.06%, el control con un 9.91%, Las negociaciones con un 9.77% y la planificación y fijación de objetivos con un 9.48%.

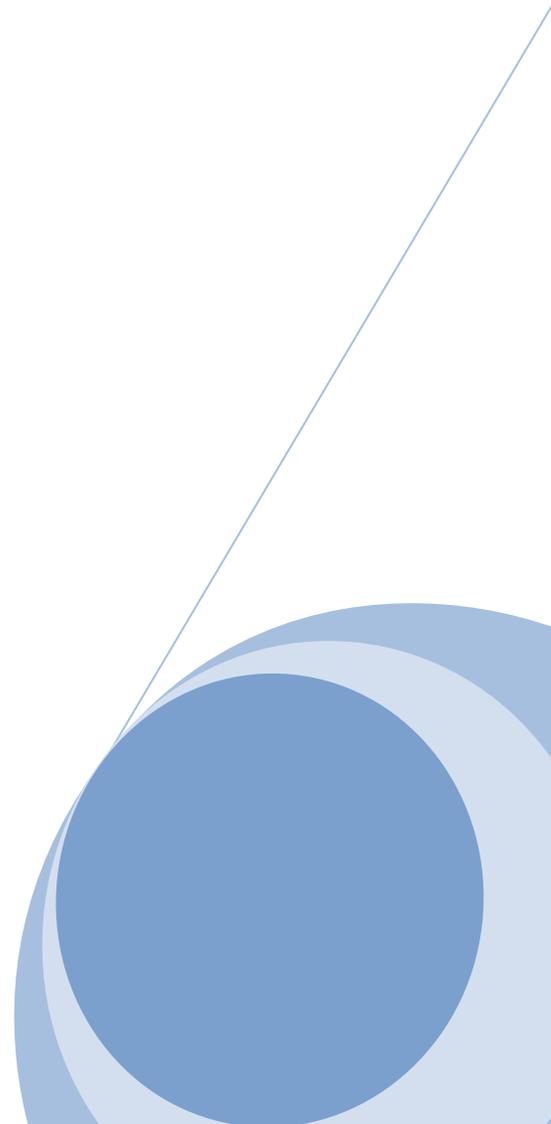
En cuanto a las habilidades personales las más importantes para el desarrollo del emprendedor fueron: el control interno y disciplina con un 12.57%, la persistencia con un 11.86%, el líder visionario con un 11.56%, el innovador con un 10.62% y la orientación al cambio con un 10.27%.

Tipo de Apoyo	Cantidad	Porcentaje
Financiamiento para Ampliación	37	12.94 %
Búsqueda de Socios capitalistas	10	3.50 %
Gestión Estratégica	32	11.19 %
Gestión de Innovación y desarrollo de nuevos productos	43	15.03 %
Estrategia de Mercadeo y ventas	49	17.13 %
Desarrollo de redes de contactos de clientes. proveedores	47	16.43 %
Desarrollo de Mercados Externos – Exportación	35	12.24 %
Alianzas de negocios	33	11.54 %
Total	286	100 %

Ahora entrando al ámbito del apoyo al emprendedor y conforme a los resultados obtenidos por el análisis, ya anteriormente demostrado, podemos dar a relucir en escala de valor las carencias y/o necesidades de los mismos de la siguiente manera: la estrategia de mercado y ventas con un 17.13%, el desarrollo de redes de contactos de clientes / proveedores con un 16.43%, la gestión de innovación y desarrollo de nuevos productos con un 15.03% y el financiamiento para la ampliación con un 12.94%.

Estos datos, anteriormente ya mencionado, fueron los de mayor relevancia para el desarrollo y formación del emprendedor, los mismos fueron identificados como los indispensable para la impulsión del individuo a formarse y/o llegar hacer un buen líder o emprendedor.

**CAPITULO V. ANÁLISIS COMPARATIVO CON
LOS REQUERIMIENTOS DE CAPACITACIONES Y
APOYOS DEL EMPRENDEDOR GLOBAL**



Haciendo un análisis comparativo a nivel global con los emprendedores del mundo y nuestros emprendedores, se llegó a una conclusión de que estos exigen y/o carecen de ciertas capacidades para el buen desarrollo su trayectoria emprendedora y/o líder a seguir.

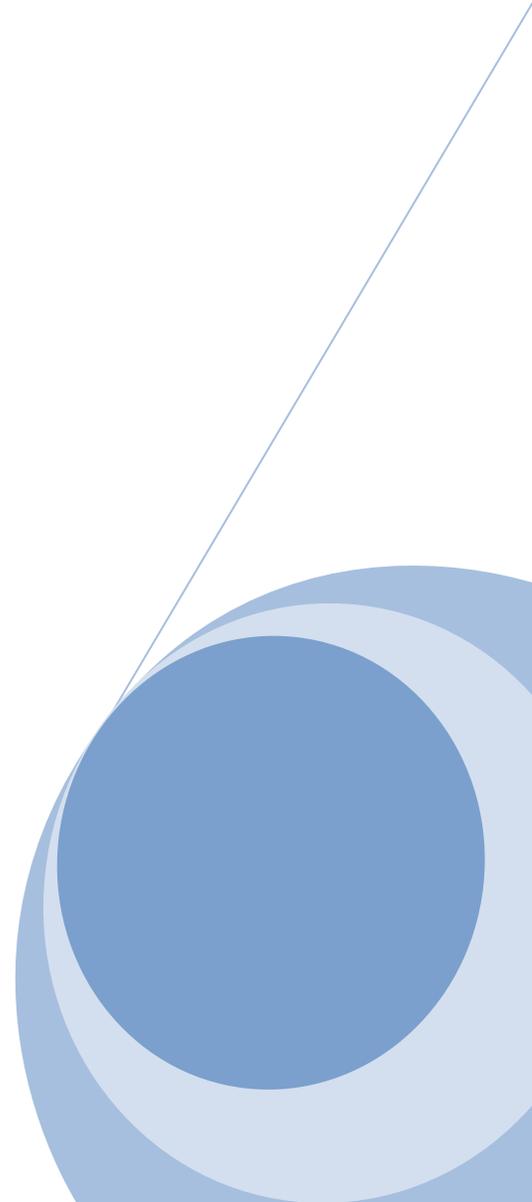
Entre las organizaciones que están ofreciendo su apoyo al emprendedor a nivel global se encuentran las siguientes: Enablis que es una organización canadiense (América del Norte), GEP Programa Global del Emprendimiento que pertenece al Reino Unido (Europa), Emprendimiento CUE, Centro Universidad Empresa, ECOSOL Escuela de Economía Solidaria, CEIHS Centro de Estudios e Investigación Humana y Sociales, CED Centro de Educación para el Desarrollo, estos últimos son provenientes de Centro América y América del Sur.

Los centros de apoyo al emprendedor, anteriormente mencionado, tienen en común una organización dinámica de impartir enseñanza como docentes a estos, para redefinir sus cualidades y explotar las ocultas no obstante, y al mismo tiempo, estos tienen programas de identificación de recursos, análisis y formación de proyectos para ser impulsados hacia el mercado por el mismo creador, los mismos ofrecen a sus emprendedores miembros el acceso de aprendizaje personalizado y oportunidades de contactos comerciales y de financiamiento para así asegurar que el emprendimiento llegue a su máxima capacidad.

La mayor diferencia de las organizaciones de apoyo al emprendedor a nivel global con las de nuestro país, es que estas ofrecen más de un tipo de emprendimiento a desarrollarse, ósea, no limitan las capacidades y las oportunidades de ideas o planes de

negocio que surgen del individuo a especializarse en cualquier ámbito comercial, asegurando así un mercado de microempresas dinámico y que interactúa en todo el mercado productivo de un país.

CONCLUSION



Al analizar los resultados productos de la investigación de este estudio, tomando en consideración la importancia que reviste para un país en desarrollo (como el nuestro), la creación de nuevos paradigmas en su eje temático de producción y razonando con mesura las repuestas de los entrevistados, me permito hacer las siguientes conclusiones:

1^{ro}. La edad, el coeficiente de inteligencia, la preparación académica y el grado de profesionalidad, constituyen la base fundamental para desarrollar un espíritu emprendedor.

2^{do}. De algún modo (en cualquiera de los campo de acción, modalidades o tipos, **empresarial, privado, laborar, académico o social**), todos hemos tenido ideas emprendedoras que por no tener el apoyo adecuado para llegar a desarrollarlas no hemos adquirido el calificativo de emprendedor (a).

3^{ro}. En la Republica Dominicana hace falta una cultura emprendedora que sirva para motivar, en la ciudadanía, la creación y el aprovechamiento de ideas innovadoras orientadas a mejorar las condiciones económicas y de competitividad del país.

RECOMENDACIONES



En vista de las conclusiones, sin desmedro y respetando cualquier otra iniciativa, me permito hacer las siguientes recomendaciones:

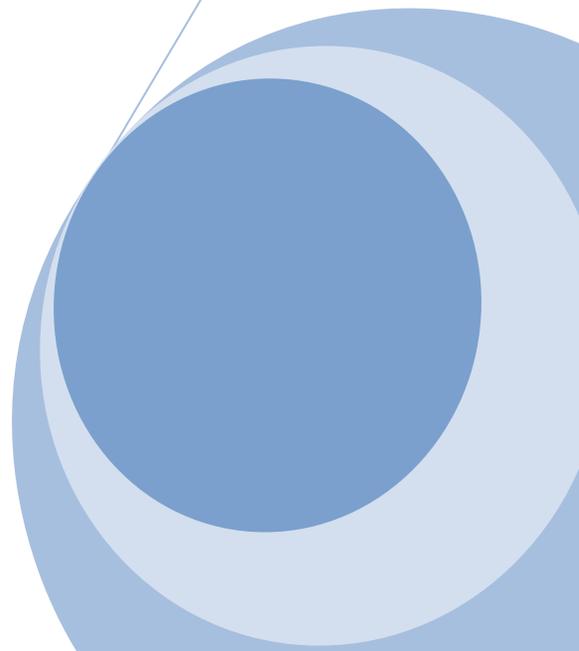
1^{ro}. Recomiendo que el Estado dominicano promueva el emprendedurismo y que para motivar y desarrollar el espíritu emprendedor se cree un instituto u organización que personalice la enseñanza motivacional del emprendedor y así poder desarrollar sus capacidades al máximo.

2^{do}. Recomiendo crear una ley que de beneficios especiales a jóvenes emprendedores de una forma así a motivar y que el mismo tenga el respaldo con su carrera emprendedora.

3^{ro}. Recomiendo crear una organización que sirva de financiamiento a de estas ideas o planes de negocio, pero que dicha organización provenga del Estado.

Estas recomendaciones nos sirven como forma de incrementar el espíritu emprendedor y tener soporte y/o ayuda del Estado las mismas ayudas a soluciones económicas del país, como lo es con el incremento de la masa de generalización de empleos y el incremento de la masa productiva del mercado.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS



BIBLIOGRAFIA.

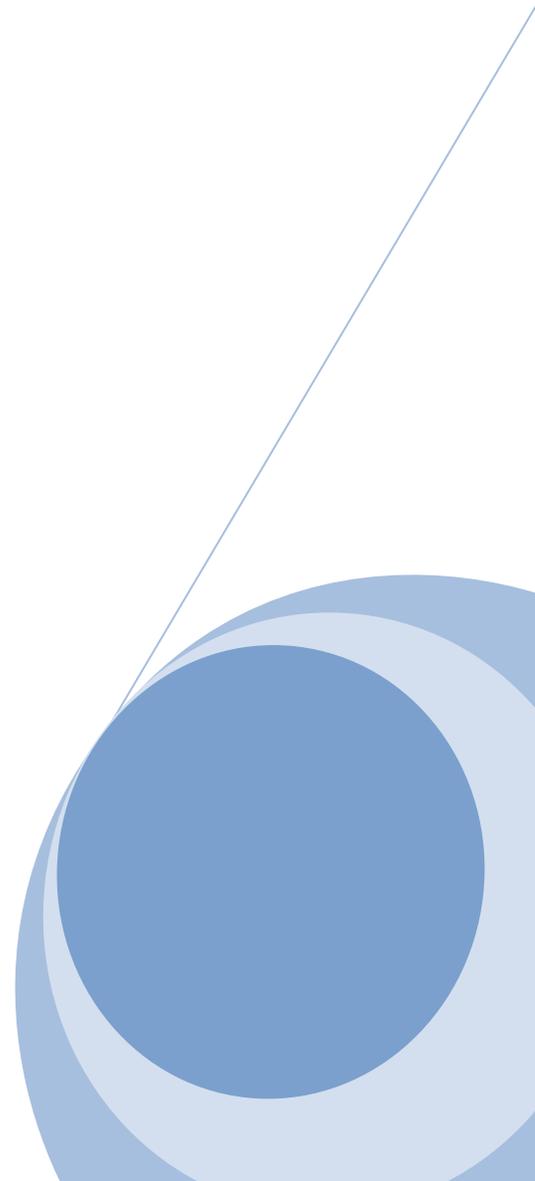
1. Creación de empresas, teoría y práctica / Ricardo Mateo Dueñas y Ramón Sagarra Porta/ universidad de navarra/ McGraw hill/ editora: Sivia Figueras/ Capitulo I – Por qué ser emprendedor?/ El espíritu emprendedor, pág. 3.
2. Roberto Pérez de frías, Sub-Director emprende, Inc./Gestion&Competividad/edición agosto 2009/ ¿Soy emprendedor?, ¿Entonces, que falta?/ pág. 48.
3. Dossier/ Abstract./Gestion&Competividad/edición mayo 2010/ Para buen emprendedor... ¿Todos los caminos conducen al éxito?/ pág. 29.
4. <http://archive.laprensa.com.sv/20060411/economista/453537.asp>
5. Creación de empresas, teoría y práctica / Ricardo Mateo Dueñas y Ramón Sagarra Porta/ universidad de navarra/ McGraw hill/ editora: Sivia Figueras/ Capitulo I – Por qué ser emprendedor?/ El espíritu emprendedor, pág. 3.
6. Dossier/ Abstract./Gestion&Competividad/edición mayo 2010/ Para buen emprendedor... ¿Todos los caminos conducen al éxito?/ pág. 29.
7. Universidad y emprendedurismo en el país/Dossier/Gestion&Competividad/edición mayo 2010/ Para buen emprendedor... ¿Todos los caminos conducen al éxito?/ pág. 34.
8. Creación de empresas, teoría y práctica / Ricardo Mateo Dueñas y Ramón Sagarra Porta/ universidad de navarra/ McGraw hill/ editora: Sivia Figueras/ Capitulo I – Por qué ser emprendedor?/ El espíritu emprendedor, pág. 3.

9. Creación de empresas, teoría y práctica / Ricardo Mateo Dueñas y Ramón Sagarra Porta/ universidad de navarra/ McGraw hill/ editora: Sivia Figueras/ Capitulo I – Por qué ser emprendedor?/ pág. 21

INTERNOGRAFIA.

1. <http://es.wikipedia.org/wiki/Emprendedor>
2. <http://www.forodeseguridad.com/artic/rrhh/7012.htm>/ Edgardo Frigo.
3. <http://sites.google.com/site/iniciativaemprendedora0809/capacidades-emprendedoras-1>
4. <http://www.enablis.org/es/Default.aspx?TabID=28>
5. <http://www.enablis.org/es/Default.aspx?TabID=77>
6. http://cue.uniminuto.edu/index.php?option=com_content&task=blogcategory&id=31&Itemid=75
7. <http://www.negociosyemprendimiento.org/2009/12/que-tipo-de-emprendedor-eres-descubrelo.html>
8. <http://bloquestartup.bligoo.com/content/view/52327/Programa-Global-de-Emprendimiento-Reino-Unido.html>

ANEXOS.



Anexo. I
UNIVERSIDAD APEC
(UNAPEC)



Decanato de Ciencias Económicas y Empresariales
Escuela de Administración

**“Diagnostico de los requerimientos de capacitación y apoyo
a los Emprendedores en la República Dominicana”**

Sustentantes:

Ansley Encarnación Feliz 2007-1941

Asesor Titular:

Ing. Juan Enrique Rosales Cortes

Asesor Auxiliar:

Ing. Ricardo Castillo

**Anteproyecto De La Monografía Para Optar Por El Título De
Licenciado En Administración De Empresas**

Santo Domingo, D.N.

Junio 2011

ÍNDICE

1. SELECCIÓN DEL TEMA	1
2. DEFINICIÓN DEL TEMA.....	1
3. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	2
4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	4
4.1 Objetivo General.....	4
4.2 Objetivos Específicos.....	4
5. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	5
6. TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	6
7. MARCO DE REFERENCIA.....	6
7.1 Marco Teórico.....	6
7.2 Marco Conceptual.....	8
7.3 Marco Espacial.....	10
7.4 Marco Temporal.....	10
8. MÉTODOS, PROCEDIMIENTOS Y TÉCNICAS DE LA INVESTIGACIÓN.....	10
8.1 Método.....	10
8.2 Procedimientos.....	11
8.3 Técnicas.....	11
9. TABLA DE CONTENIDO.....	12
10. FUENTES DE INFORMACIÓN.....	14

Tema

Diagnostico de los requerimientos de capacitación y apoyo a los emprendedores de la Republica Dominicana.

Definición del tema

Es un proceso de enseñanza-aprendizaje orientado a la adquisición de nuevos conocimientos, habilidades y actitudes para ser aplicados en un puesto de trabajo.¹⁸

La capacitación, aunque está pensada para mejorar la productividad de la organización, tiene importantes efectos sociales. Los conocimientos, destrezas y aptitudes adquiridos por cada persona no solo lo perfeccionan para trabajar, sino también para su vida.

Son la forma más eficaz de protección del trabajador, en primer lugar porque si se produce una vacante en la organización, puede ser cubierta internamente por promoción; y si un trabajador se desvincula, mientras más entrenado esté, más fácilmente volverá a conseguir un nuevo empleo.

Las promociones, traslados y actividades de capacitación son un importante factor de motivación y retención de personal. Demuestran a la gente que en esa empresa pueden desarrollar una carrera, o alcanzar un grado de conocimientos que les permita su "empleabilidad" permanente.¹⁹

¹⁸ <http://sanjuan.cfired.org.ar/Default.aspx?nId=6202&cId=2>

¹⁹ <http://www.forodeseguridad.com/artic/rrhh/7011.htm>

Planteamiento del Problema.

El emprendedurismo se ha estado promoviendo en el mundo como una forma de motorizar las ideas innovadoras en los ciudadanos y como forma de mejorar las condiciones económicas y de competitividad de algunas naciones.

Es un hecho que el problema radica en la falta de impulsión de la cultura emprendedora en el país por la promoción de la creación de empresas en la educación superior.

OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

Objetivo General

Diagnosticar los Requerimientos de Capacidad y Apoyo de los Emprendedores en la República Dominicana.

Objetivos Específicos

- Analizar cuáles son los requerimientos de capacitación y apoyo de los emprendedores de la Republica Dominicana.
- Determinar las capacitaciones y apoyo que reciben los emprendedores a nivel global.

- Establecer las comparaciones de capacitación y apoyo del emprendedor con lo global.
- Dar a conocer las contribuciones de apoyo al emprendedurismo en la Republica Dominicana.
- Establecer conclusión de los requerimientos de capacitación y apoyo de los emprendedores dominicanos.

JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

La investigación propuesta por la integrante de este grupo, busca analizar y determinar cuáles son los requerimientos necesarios para la capacitación y el apoyo de los emprendedores dominicanos.

Además esta propuesta será un instrumento efectivo para suplir informaciones sobre la adecuada formulación de las estrategias empleadas para la detención de emprendedores, y como se deben de utilizar para cada tipo de ellos. También aportará datos importantes, así como herramientas que puedan ser aplicadas en cualquier ámbito.

El resultado de esta investigación fuera muy útil, en términos futuros, para toda aquella persona que sea referente a este tema.

TIPO DE INVESTIGACIÓN

Se utilizará este tipo de investigación descriptiva, ya que esta propone identificar elementos y características del problema de investigación. De igual forma, busca hacer una caracterización de hechos o situaciones por los cuales se identifica su problema de investigación. Por otro lado, esta no se limita tan solo a la recopilación de datos sino que hace una comparación y análisis de los datos ya existentes con los obtenidos.

MARCO DE REFERENCIA

Marco Teórico

Existen abundantes acepciones del término emprendedor, los cuales nos indican que:

Es aquella persona que identifica una oportunidad y organiza los recursos necesarios para ponerla en marcha. Una persona que crea una empresa o que encuentra una oportunidad de negocio. Alguien que empieza un proyecto por su propio entusiasmo.

En fin, es alguien que "Emprende". A través del tiempo se han ido desarrollando conceptos y términos, y se han ido acuñando ideas que de alguna manera describen al emprendedor como una persona:

*Innovadora.

*Flexible.

*Dinámica.

*Capaz de asumir riesgos.

*Creativa.

*Orientada al crecimiento.²⁰

²⁰ Roberto perez de frias/Gestio&Competividad/edición agosto 2009.

Que emprende con resolución acciones dificultosas o azarosas.²¹

Un emprendedor, en términos simples, es aquella persona que pone en marcha con entusiasmo y determinación un negocio.

En términos más elaborados, un emprendedor es aquella persona que cumple con el siguiente proceso:

1. Está atento a la aparición de oportunidades

En primer lugar un emprendedor vive pendiente de la aparición de oportunidades de negocios.

Para ello, está constantemente analizando el mercado y siempre atento a los cambios, a las tendencias, a las nuevas modas, nuevas necesidades, gustos y preferencias.

2. Reúne recursos

En cuanto detecta una buena oportunidad, un emprendedor reúne rápidamente los recursos necesarios (financieros, tecnológicos y humanos) para poner en marcha el negocio que le permita aprovechar la oportunidad.

3. Pone en marcha un negocio

Y, en tercer lugar, una vez reunido los recursos necesarios, pone en marcha su negocio con empeño, entusiasmo y determinación.²²

²¹ <http://buscon.rae.es/draeI/>

Se denomina emprendedor/a a aquella persona que sabe descubrir, identificar una oportunidad de negocios en concreto y entonces se dispondrá a organizar o conseguir los recursos necesarios para comenzarla y más luego llevarla a buen puerto.

Generalmente, este término, se aplica para designar a las personas que de la nada, solamente, con el capital de la idea, logran crear o fundar una empresa o ayudan a otro a realizarlo.²³

Schumpeter (1934) nos presenta al emprendedor como el que "crea, el que combina los medios de producción para desarrollar nuevas ideas", ósea, un individuo que posee la vocación de organizar recursos, suscitar cambios en las estructuras de mercado ya establecidas, detectar oportunidades en el entorno, identificar una circunstancia de negocios que otro no ven y ahí, aplicar sus capacidades, asumiendo múltiples riesgos, visionando un desarrollo personal y colectivo, así como la satisfacción de la inclinación personal a crear.²⁴

Definiremos motivación como los procesos que dan cuenta de la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo de un individuo por conseguir una meta.²⁵

²² <http://www.crecenegocios.com/definicion-de-emprendedor/>

²³ <http://www.definicionabc.com/economia/emprendedor.php>

²⁴ Dossier, Guillermo van der linde- rosa y. ruiz/ Gestion&Competitividad /edición mayo20210.

²⁵ Robbins Stephen P. (2004). Comportamiento Organizacional. (10º edición). México: Pearson Educación, pág. 155

Marco Conceptual

- **Capacitación:** Capacitación, o desarrollo de personal, es toda actividad realizada en una organización, respondiendo a sus necesidades, que busca mejorar la actitud, conocimiento, habilidades o conductas de su personal.²⁶
- **Emprendedurismo:** se ha estado promoviendo en el mundo como una forma de motorizar las ideas innovadoras en los ciudadanos y forma de mejorar las condiciones económicas y de competitividad de algunas naciones.²⁷
- **Apoyo:** suele ser utilizada muy recurrentemente por la gente con el sentido de confirmación, prueba o de fundamento, respecto de una opinión o doctrina que se sostiene.
- **La Satisfacción:** es la consecuencia del logro del objetivo deseado, es decir, el resultado de una conducta que ha cumplido las expectativas.
- **La Frustración:** se entiende la tensión psicológica producida por un obstáculo o barrera que impide la consecuencia de un objetivo.
- **El Emprendedor:** es la persona que crea y construya uno varios bienes o servicios con el fin de generar mayor valor para los consumidores y que asume el riesgo de iniciar y administrar una empresa para obtener ganancias.

²⁶ <http://www.forodeseguridad.com/artic/rrhh/7011.htm>

²⁷ Dossier tony arias gil/ Gestion&Competitividad /edición mayo20210.

Marco Espacial

Esta investigación lo pretendemos realizar en la ciudad de Santo Domingo, República Dominicana.

Marco Temporal

Esta investigación se pretende desarrollar en el periodo Mayo – Agosto, 2011.

MÉTODOS, PROCEDIMIENTOS Y TÉCNICAS DE LA INVESTIGACIÓN

Método

En esta investigación se usará el método deductivo, que es aquel que nos permite encontrar principios y consecuencias desconocidas, a partir de los conocidos. Al tomar como punto de partida los conceptos generales acerca de la capacitación, apoyo y emprendimiento. Introduciendo así, los conceptos más específicos de la investigación y de esta forma seguir un orden lógico en la exposición del tema.

Procedimientos

Los procedimientos a seguir para el desarrollo de esta investigación son los siguientes:

- Se utilizaran datos de **fuentes primarias** como entrevistas y encuestas a los Emprendedores de la República Dominicana.

- Se recolectan datos de **fuentes secundarias** como libros, enciclopedias, monografías, revistas, documentos, soporte de archivos electrónicos, entre otros.

Técnicas

Con los fines de garantizar la validez y consistencia de la investigación realizaremos:

- Entrevistas
- Encuestas
- Investigación Bibliográfica

TABLA DE CONTENIDO

PORTADA

ÍNDICE

DEDICATORIAS

AGRADECIMIENTOS

RESUMEN

INTRODUCCIÓN

CAPITULO I. DETERMINAR Y CONCEPTUALIZAR LOS INDICADORES DEL ESTUDIO DE DIAGNÓSTICO

1.1 Emprendedor

1.2 Emprendimiento

1.3 Capacitación

1.4 Apoyo

1.5 Capacitaciones y Apoyos del Emprendedor Global

CAPITULO II. SELECCIONAR LAS SITUACIONES SUJETAS AL ESTUDIO

2.1 Determinar tipo de Emprendedor

2.2 Tipos de emprendimientos

2.3 Tamaño de los emprendimientos

2.4 Tiempo de vigencia

2.5 Emprendedores a nivel global

CAPITULO III. APLICACIÓN DE LOS INDICADORES A LAS SITUACIONES DE ESTUDIO (ENCUESTAS, ENTREVISTAS)

CAPITULO IV. TABULACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

CAPITULO V. CARACTERIZACIÓN Y TIPOLOGÍA DE LOS REQUERIMIENTOS DE LA CAPACITACION Y APOYO DEL EMPRENDEDOR DOMINICANO

CAPITULO VI. ANÁLISIS COMPARATIVO CON LOS REQUERIMIENTOS DE CAPACITACIONES Y APOYOS DEL EMPRENDEDOR GLOBAL

CAPITULO VII. EMISIÓN DE JUICIOS, CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANEXOS

Bibliografía.

1. <http://sanjuan.cfired.org.ar/Default.aspx?nId=6202&cId=2>
2. <http://www.forodeseguridad.com/artic/rrhh/7011.htm>.
3. Roberto perez de frias/Gestio&Competividad/edición agosto 2009.
4. <http://buscon.rae.es/drael/>
5. <http://www.crecenegocios.com/definicion-de-emprededor/>
6. <http://www.definicionabc.com/economia/emprededor.php>
7. Dossier, Guillermo van der linde- rosa y. ruiz/ Gestion&Competividad /edición mayo20210.
8. Robbins Stephen P. (2004). Comportamiento Organizacional. (10^o edición). México: Pearson Educación, pág. 155
9. <http://www.forodeseguridad.com/artic/rrhh/7011.htm>
10. Dossier tony arias gil/ Gestion&Competividad /edición mayo20210.
11. <http://www.definicionabc.com/general/apoyo.php>

ANEXO. II

Entrevista al emprendedor.

I.- Historia Familiar y Personal

Nombres _____ **Apellidos** _____
Fecha de nacimiento _____
Estudios _____
Sus padres que actividad realizaban
Papa _____ **Mama** _____
Casada Si No **Numero de Hijos**
Su Esposo trabaja con el si no
Empresa _____ **Rubro** _____ **Número**
de Empleados _____
Fecha de creación _____
Ventas anuales aproximadas _____

Ingresos Anuales aproximados	Rango en RD\$
	Inferior a 20.000.0000
	Entre 20.000.001 y \$ 40.000.000
	Entre 40.000.000 y 60.000.000
	Sobre 60.000.0000

II.- Como creo la Empresa, como se le ocurrió la “Idea “

Espacio para respuesta libre y espontanea

.

III.- Que lo motivo

Espacio para respuesta libre y espontanea

.....

De la lista que se indica a continuación por favor indíquenos para su caso como se siente de acuerdo o interpretado con los motivos que se señalan

Motivo	Muy de Acuerdo me interpreta	De acuerdo	No es mi caso
Tener que asumir responsabilidades Familiares - Padres - Hermanos			

Nacimiento de un Hijo – Me Case			
Quería ser Independiente- Ser mi propio Jefe			
Quería tener éxito y ganar Dinero por mi cuenta			
Perdí mi Trabajo , me despidieron			
Me influyo el Ambiente Familiar – Padres – Hermanos			
Me influyeron amigos			
Me influyo el ejemplo de un Empresario Exitoso			
Tuve un cambio en mi estilo de Vida			
Quería sentirme que era capaz			

IV.- Este Emprendimiento es el primero

si no

Si su respuesta es no, cuantos intentos tuvo antes
Numero de Intentos

V.- Perfil

En su opinión cuales son las habilidades, conocimientos y capacidades, que le permitieron concretar su Emprendimiento

Espacio para respuesta libre y espontanea

.....

.....

.....

.....

Por favor indíquenos, en base a su experiencia cuales de la lista de habilidades que se muestran a continuación, fueron importantes para Ud. y cuales piensa que le faltan y le gustaría desarrollar

Habilidades Técnicas

Habilidad	Muy	Importante	No tan	Me gustaría
-----------	-----	------------	--------	-------------

	importante		importante	desarrollar
Capacidad de redactar				
Comunicación oral				
Supervisión				
Gestión Empresarial				
Conocimiento tecnológico de mi negocio				
Relaciones Interpersonales				
Capacidad de Escuchar				
Capacidad de Organizar				
Capacidad de Crear redes				
Estilo Directivo y liderazgo				
Motivar y Enseñar a otros				
Ser un Jugador de Equipo				
Formación de Equipo de Trabajo				

Habilidades de gestión empresarial

Habilidad	Muy importante	Importante	No tan importante	Me gustaría desarrollar
Planificación y fijación de objetivos				
Toma de Decisiones				
Relaciones Humanas				
Mercadeo				
Contabilidad				
Finanzas				
Gestión				
Control				
Negociación				

Estrategias de Crecimiento				
Innovación del Negocio				

Habilidades Personales

Habilidad	Muy importante	Importante	No tan importante	Me gustaría desarrollar
Control Interno / Disciplina				
Asumir Riesgos				
Innovador				
Orientado al cambio				
Persistente				
Líder Visionario				
Capacidad de Gestionar el cambio				
Optimismo / Fe				
Confianza en si mismo				

VI. Sacrificios Personales

Por indíquenos que sacrificios personales le ha significado este Emprendimiento
Espacio para respuesta libre y espontanea

.....
.....
.....
.....

VII .- Que etapas realizo en la creación del negocio y cual etapa esta hoy

Espacio para respuesta libre y espontanea

.....
.....
.....
.....

VIII.- Cuales fueron sus mayores dificultades, retos y desafíos

Espacio para respuesta libre y espontanea

.....
.....
.....
IX. Como obtuvo, como resolvió el tema del Financiamiento

Espacio para respuesta libre y espontanea

.....
.....
X.- Que apoyos y tuvo sigue teniendo en su Emprendimiento

Espacio para respuesta libre y espontanea

.....
.....
.....
Que apoyos le gustaría tener y que apoyos necesita

Espacio para respuesta libre y espontanea

.....
Indíquenos su grado de necesidad frente a la siguiente lista de posibles Apoyos

Tipo de Apoyo	Muy Necesario y prioritario	Necesario importante	Necesario pero no prioritario	No Necesario
Financiamiento para Ampliación				
Búsqueda de Socios capitalistas				
Gestión Estratégica				
Gestión de Innovación y desarrollo de nuevos productos				
Estrategia de Mercadeo y ventas				
Desarrollo de redes de contactos de clientes. proveedores				

Desarrollo de Mercados Externos – Exportación				
Alianzas de negocios				

XI Cuales en su opinión son las mayores satisfacciones que Ud. ha logrado al desarrollar este Emprendimiento

Espacio para respuesta libre y espontanea

.....

.....

De la lista de factores de satisfacción que se indica a continuación indíquenos su grado de acuerdo

Factor	Me interpreta	Me interpreta en forma parcial	No me interpreta
Independencia			
Creatividad			
Generar Empleos para otros			
Desarrollo Propio			
Alcance y logre algo que es “mío “			
Hago lo que quiero y me gusta			
Trabajo para mi y mi Familia			

XII. Por ultimo tres preguntas relevantes

- ¿Volvería a ser Empleado ¿ Si No
- ¿Si tuviera un fracaso, lo volvería a intentar ¿ Si No
- ¿ Recomienda a otros la Aventura del Empezar ¿ Si No

Gracias por sus respuestas

http://cue.uniminuto.edu/index.php?option=com_content&task=blogcategory&id=31&Itemid=75

Emprendimiento CUE

UNIMINUTO entiende por EMPRENDIMIENTO aquel comportamiento del ser humano que lo lleva a evaluar, interpretar, cuestionar, proponer variaciones y comprobarlas con respecto a situaciones del mundo real. En este sentido, se consideran como campo de acción cinco (5) tipos o modalidades de emprendimiento:

Empresarial

Es aquel emprendimiento que permite al ser humano identificar oportunidades de negocio en su entorno y plantear propuestas empresariales organizadas encaminadas a generar rentabilidad. El individuo que se desenvuelve en este campo se reconoce como Empresario.

Privado

Es aquel emprendimiento que lleva a la persona a desarrollar entidades particulares, privadas enfocadas a la generación y acumulación de riqueza. El responsable de esta modalidad es el Centro Universidad Empresa. (CUE)Empresarial-Solidario

Es aquel emprendimiento que lleva a la persona a trabajar con los individuos de una comunidad de tal forma que logren desarrollar rentabilidad en proyectos propios del territorio y generar bienestar común. El responsable de esta modalidad es la Escuela de Economía Solidaria. (ECOSOL)

Laboral

Es aquel emprendimiento que permite al ser humano, que desarrolla labores al interior de una organización, proponer nuevas estrategias, procesos, planes o ideas que permitan un mejoramiento de la organización en términos, administrativos, productivos, comerciales entre otros, pero que no implica la creación de nuevas

instituciones. El individuo que se desenvuelve en este campo se reconoce como Intra emprendedor. El responsable de esta modalidad es el Centro Universidad Empresa (CUE)

Académico

Es aquel emprendimiento que lleva a la persona a mejorar su formación con el objeto de profundizar en un campo de acción específico y generar conocimientos mediante la aplicación de procesos de investigación y desarrollo. El individuo que se desenvuelve en este campo se reconoce como investigador. El responsable de esta modalidad es el Centro de Estudios e Investigaciones humanas y sociales (CEIHS)

Social

Es aquel emprendimiento que lleva a la persona a identificar necesidades de una comunidad y reflejar el inconformismo y el interés en modificar las condiciones para satisfacer estas necesidades mediante el desarrollo de proyectos y propuestas encaminadas a generar bienestar global para las comunidades. El individuo que se desenvuelve en este campo se reconoce como emprendedor social. Pueden ser iniciativas de creación de entidades sociales o solidarias. El responsable de esta modalidad es el Centro de Educación para el Desarrollo (CED)²⁸

²⁸ http://cue.uniminuto.edu/index.php?option=com_content&task=blogcategory&id=31&Itemid=75