



TEMA: “La Autoconciencia, como un elemento fundamental del rendimiento efectivo: Caso de los microempresarios de la Provincia del Guayas, Ecuador”

AUTORES:

ECO. MARIO FERNANDEZ RONQUILLO, MBA

ECO. ROSA ROBALINO MUÑIZ, MBA



MICROEMPRESA: La Cámara de la Pequeña Industria del Ecuador, define a la microempresa como aquellas organizaciones que emplean hasta 10 trabajadores y poseen un capital fijo de hasta \$ 20.000

CARACTERISTICAS

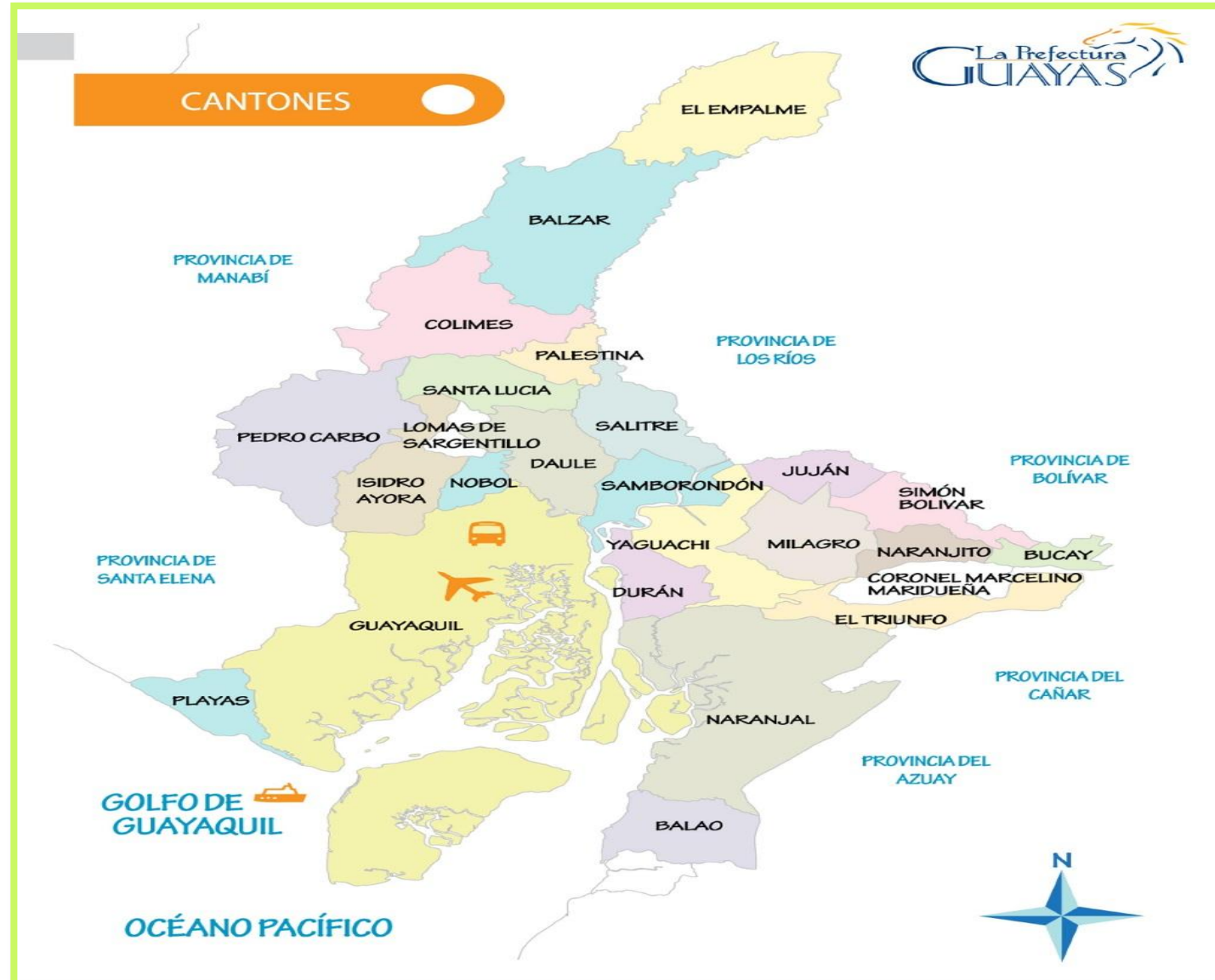
INDICADORES	POTENCIALIDADES
Escaso nivel tecnológico	Son factores claves para generar riqueza y empleo
Baja calidad de la producción, ausencia de normas y altos costos	Al dinamizar la economía, diluye los problemas y tensiones sociales, y mejorar la gobernabilidad
Falta de crédito, con altos costos y difícil acceso	Requiere menores costos de inversión
Mano de obra sin calificación	Es el factor clave para dinamizar la economía de regiones y provincias deprimidas
Producción se orienta más al mercado interno	Es el sector que mayoritariamente utiliza insumos y materias primas nacionales
Incipiente penetración de PYMES al mercado internacional	Tiene posibilidades de obtener nichos de exportación para bienes no tradicionales generados en el sector
Ausencia total de políticas y estrategias para el desarrollo del sector	El alto valor agregado de su producción contribuye al reparto más equitativo del ingreso
Son insuficientes los mecanismos de apoyo para el financiamiento, capacitación, y uso de tecnología	Mantiene alta capacidad para proveer bienes y servicios a la gran industria (subcontratación)
El marco legal para el sector de la pequeña industria es obsoleto	Es flexible para asociarse y enfrentar exigencias del mercado

I CONGRESO INTERNACIONAL en

Administración de Empresas y Emprendimiento

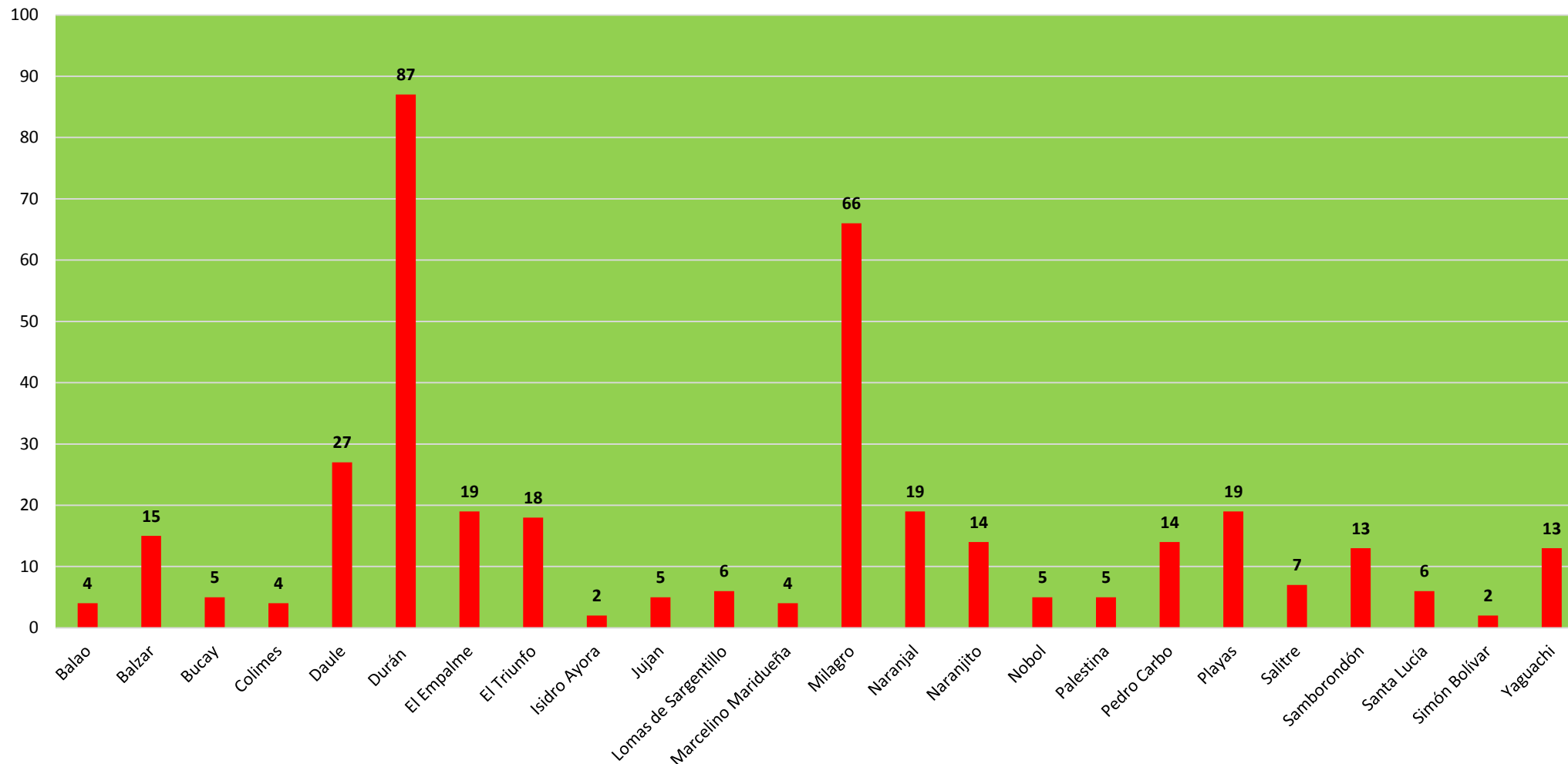
ENERO 2015

Universidad Estatal de Milagro
Facultad de Ciencias Administrativas
y Comerciales
Carrera de Ingeniería Comercial
Milagro - Ecuador





Cantones Provincia del Guayas





SITUACIÓN ACTUAL MICROEMPRESARIOS	PROPUESTAS DE ACTUACIÓN
Dirigen su propio negocio	Desarrolla una actividad económica: producción y distribución de bienes y servicios
No tienen salario	Realiza esta actividad por cuenta propia: no depende de un salario y decide individualmente como se ordenan y utilizan los medios productivos y/o los recursos humanos
Viven de los beneficios de sus empresas	A título lucrativo: obtiene un beneficio para satisfacer sus necesidades económicas
Tienen plena autonomía de dirección	De forma habitual: en contraposición con aquellos trabajos que se realizan de forma esporádica o eventual



Competencias: Un modelo de competencias es un enfoque que permite relacionar las capacidades de las personas con los requerimientos de los puestos de trabajo, ayuda a comprender y describir el capital humano con el propósito de predecir y, en consecuencia, administrar el desempeño de los individuos en una organización.

Para Boyatzis (1982), el **rendimiento efectivo** es el logro de resultados específicos requeridos para un puesto de trabajo, mediante acciones concretas que al mismo tiempo son consistentes con las políticas, procedimientos y condiciones del ambiente organizacional.

Modelo de inteligencia emocional: (Hay Group, McClelland Center for Research and Innovation, 2005): Emotional Competence Inventory (ECI)

Grupos	Definición	Marcas de identidad	Competencias
Autoconciencia	Constructo que representa la capacidad de reconocer los estados internos, preferencias, recursos e intuiciones, así como su efecto sobre otros.	Confianza en sí mismo Autoevaluación realista Auto desaprobarción del sentido del humor	Conciencia emocional Autoevaluación justa Confianza en si mismo
Auto regulación	La capacidad de controlar o redirigir impulsos y modos perturbadores La propensión a suspender el juicio a pensar antes de actuar	Honradez e integridad Comodidad con la ambigüedad Apertura al cambio	Autocontrol Transparencia Adaptabilidad Logro Iniciativa Optimismo
Conciencia Social	Constructo que se refiere a como las personas manejan las relaciones y el conocimiento de otros sentimientos, necesidades y preocupaciones	Leer las corrientes emocionales del grupo y las relaciones de poder Anticipar, reconocer y satisfacer las necesidades	Conciencia Organizacional Orientación de Servicio
Gestión de la Relación	Se refiere a la habilidad o destreza en inducir respuestas deseables en los demás, y sus marcas de identidad son: efectividad en liderar el cambio, persuasión, experiencia en construcción y liderazgo de equipos	Detección de otras necesidades de desarrollo Inspiración y guía de personas y grupos Inicio o gestión del cambio Armados con tácticas efectivas de persuasión Negociación y resolución de desacuerdos Trabajar con otros hacia metas comunes	Desarrollo de otros Liderazgo inspiracional Catalizador del cambio Influencia Gestión de conflictos Trabajo en equipo y colaboración

Cuestionario aplicado a los microempresarios de la Provincia del Guayas

UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y COMERCIALES

La presente encuesta se la realiza con el objetivo de levantar información de los Microempresarios para determinar su actual situación socioeconómica y medir el grado de conocimiento sobre sus competencias

ES IMPORTANTE QUE LA INFORMACION SUMINISTRADA SEA CIERTA Y VERDADERA
ENCUESTA A LOS MICRO EMPRESARIOS DE PROVINCIA DEL GUAYAS



DATOS GENERALES

Razón Social

Año inicio negocio

Edad microempresario

SEXO (Marque una X)

CANTÓN

Femenino
Masculino

Actividad

Nivel Mensual de Ventas

Formación Académica

Comercio

Menos de 1000

Cuarto Nivel

Manufactura

Entre 1000 y 2000

Tercer Nivel

Servicios

Entre 2000 y 3000

Secundaria

Otros

Entre 3000 y 4000

Primaria

Entre 4000 y 5000

Analfabeto

RUC / CEDULA

Entre 5000 y 6000

Entre 7000 y 8000

Entre 8000 y 9000

Entre 9000 y 10000

Más de 10000

Número de trabajadores incluido propietario

Cursos de capacitación en los últimos 3 años

El negocio lo emprendió por

Uno

Ser afín a la profesión

Dos

Habilidades y destrezas relacionadas

Tres

Imitar a negocios similares

Cuatro

Recomendación de terceros

Cinco

Facilidad de instalación

Más de cinco

Aventurarse

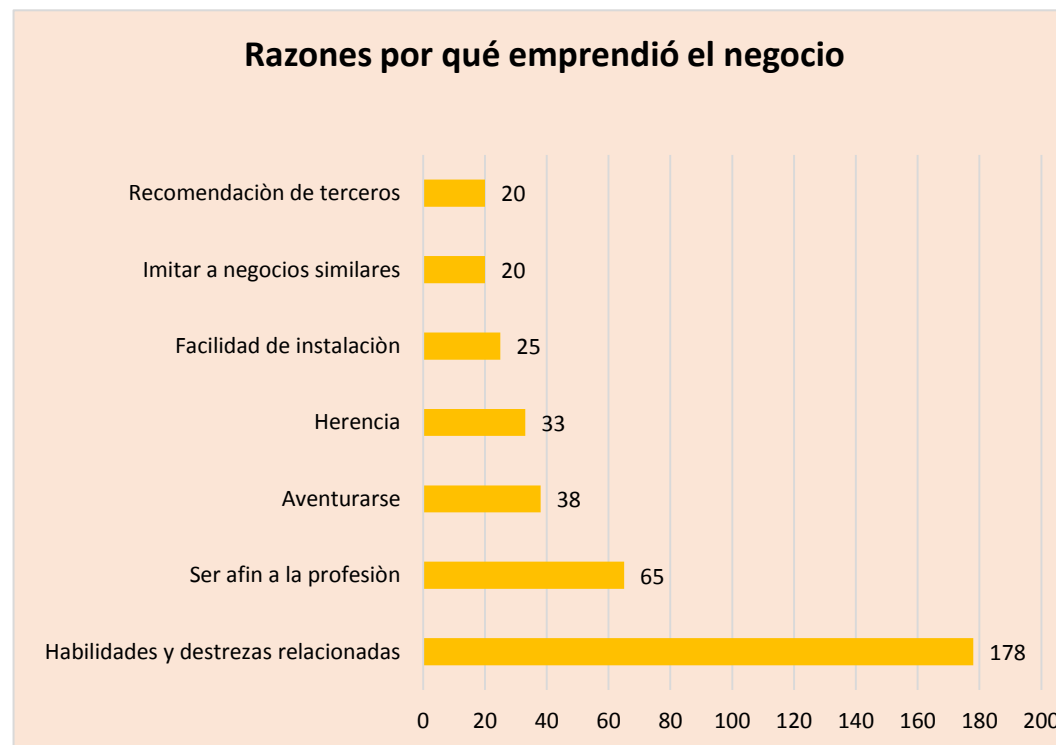
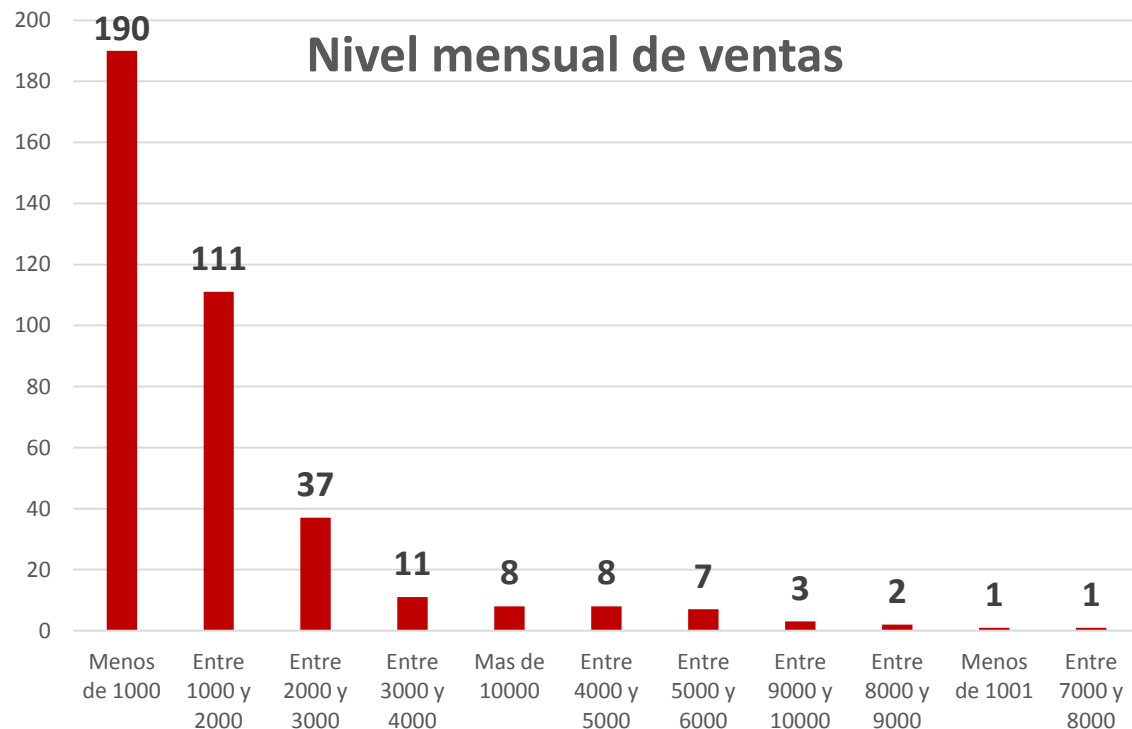
Ninguno

Herencia

Otro, cuál?

Cuestionario aplicado a los microempresarios de la Provincia del Guayas

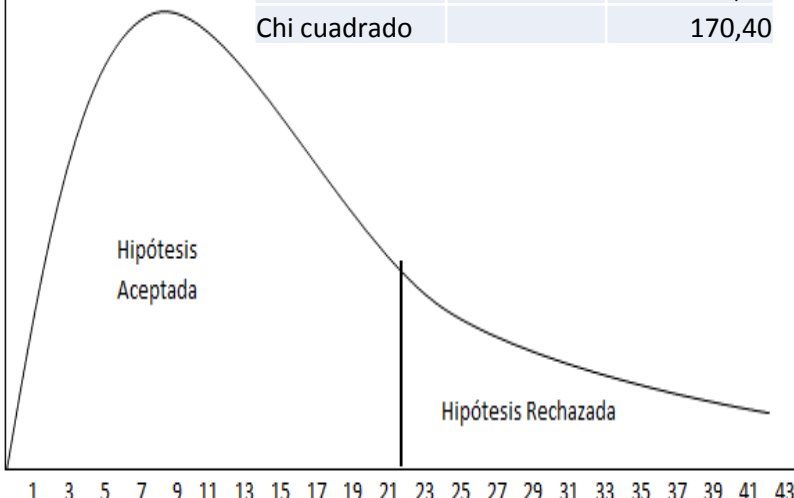
Grupo	Competencia	AFIRMACIONES		GRADO DE FRECUENCIA				
		No.	Descripción	(marque solo una "X" en cada columna)				
				Nunca	Rara vez	A veces	A menudo	Siempre
Autoconciencia	Conciencia emocional	1	Es consciente de sus propios sentimientos					
		2	Reconoce las situaciones que le despiertan sus emociones fuertes					
		3	Es consciente de como sus sentimientos afectan a su rendimiento y forma de actuar					
		4	Reacciona sobre las razones profundas que afectan sus sentimientos					
	Autoevaluación	5	Reconoce sus propias fortalezas y debilidades					
		6	Se pone a la defensiva cuando recibe retroalimentación					
		7	Tiene sentido del humor sobre si mismo					
		8	Busca retroalimentación, así sea difícil para escuchar					
	Confianza en si mismo	9	Se considera capaz de realizar cualquier trabajo					
		10	Pone en duda sus habilidades					
		11	Se desenvuelve de modo seguro y decidido					
		12	Se nota su presencia (p.e.): destaca en un grupo					





Competencia Conciencia Emocional

Nivel de confianza	95%
alfa	5
Grados de libertad	12
valor crítico	21,03
Chi cuadrado	170,40

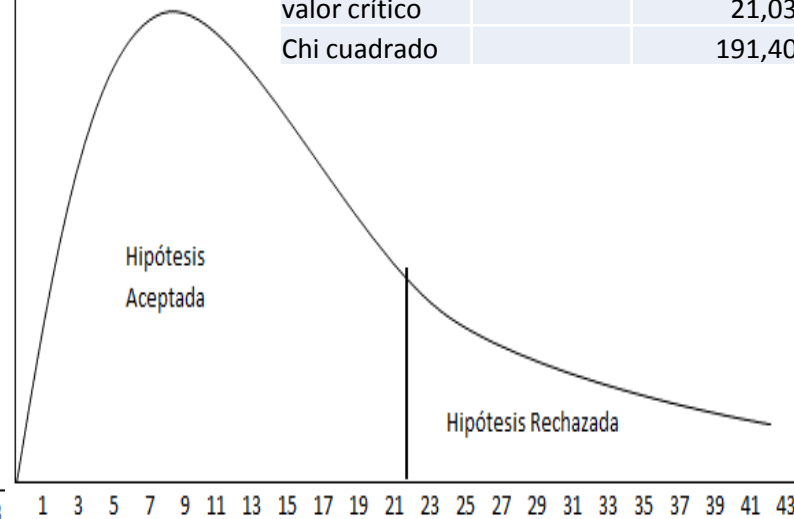


Chi cuadrado X_2 Tabular = 21,0
Chi cuadrado X_2 Calculado = 170,4

Hipótesis aceptada = La conciencia emocional del microempresario incide en forma directa en el desarrollo y aplicación de la Autoconciencia

Competencia Autoevaluación

Nivel de confianza	95%
alfa	5
Grados de libertad	12
valor crítico	21,03
Chi cuadrado	191,40

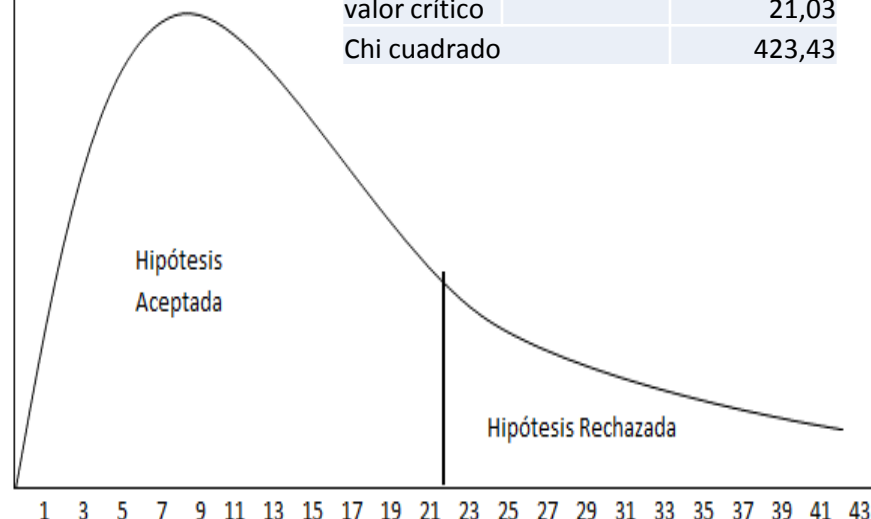


Chi cuadrado X_2 Tabular = 21,0
Chi cuadrado X_2 Calculado = 191,4

Hipótesis aceptada = La autoevaluación del microempresario incide en forma directa en el desarrollo y aplicación de la Autoconciencia

Competencia Confianza en si mismo

Nivel de confianza	95%
alfa	5
Grados de libertad	12
valor crítico	21,03
Chi cuadrado	423,43



Chi cuadrado X_2 Tabular = 21,0
Chi cuadrado X_2 Calculado = 423,43

Hipótesis aceptada = La confianza en sí mismo del microempresario incide en forma directa en el desarrollo y aplicación de la Autoconciencia



CONCLUSIONES

- En la situación actual en que los microempresarios desarrollan sus actividades de negocio, el rendimiento que que obtienen están en niveles bajos
- Los microempresarios conocen que tienen habilidades y destrezas, pero no las aplican en forma ordenada por que desconocen el beneficio de las competencias.
- La falta de un modelo de competencias incide en el desempeño de los microempresarios, al no contar con una guía que oriente su correcta aplicación
- La Autoconciencia como elemento fundamental de las competencias tiene incidencia directa en el rendimiento efectivo de las operaciones microempresariales.

**I CONGRESO
INTERNACIONAL** en

*Administración
de Empresas y
Emprendimiento*

ENERO 2015

Universidad Estatal de Milagro
Facultad de Ciencias Administrativas
y Comerciales
Carrera de Ingeniería Comercial
Milagro - Ecuador



GRACIAS POR SU ATENCIÓN