

Promoción del desarrollo de la competencia innovación en emprendedores de San Juan, Argentina

Proyecto de Investigación de la Universidad Católica de Cuyo-San Juan.
Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación¹

Beatriz Farah²Lidia Furlani³

Resumen

En base a estudios realizados sobre perfiles emprendedores de San Juan que fundamentan el presente trabajo (Farah, Videla, Furlani, 2012; 2013) se advierte que estos poseen un conjunto de competencias laborales características que están asociadas al avance en las diferentes fases de desarrollo de la vida de un emprendimiento. Las etapas estas diferenciadas en: Inicio, Mantenimiento y Mejora del mismo. La competencia Innovación está particularmente vinculada a la etapa de mejora del emprendimiento. De acuerdo a las conclusiones de las citadas investigaciones, los emprendedores presentan fortalezas en las competencias propias de las etapas de inicio y mantenimiento del emprendimiento, pero evidencian bajos niveles de desarrollo en la competencia Innovación, situación que se constituye en el problema general de esta investigación. Entre los criterios actuales de evaluación de proyectos que sostienen los programas de financiamiento a emprendedores, la originalidad y el carácter innovador poseen el margen de ponderación más alta. El dinamismo de los mercados actuales, el avance tecnológico y los cambios en la economía, plantean un escenario que requiere procesos de mejora continua en las competencias de los emprendedores para favorecer el éxito de sus emprendimientos. En base a ello, el objetivo de esta investigación es promover el desarrollo de la competencia innovación en emprendedores locales beneficiarios del Programa Empleo Independiente del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación (MTEySS). La metodología consiste en un estudio cualitativo de carácter exploratorio descriptivo y longitudinal, cuya población en estudio está constituida por personas que participan del citado Programa quienes, como requisito del mismo, realizaron y aprobaron un “Curso de Gestión Empresarial”, el cual finaliza con el financiamiento de un Plan de Negocios para emprender. Las técnicas utilizadas y sus respectivos instrumentos, son Entrevista por Incidentes Críticos (Estructura STAR), para evaluación de competencias laborales, Prueba grupal situacional Assessment Center, para evaluación de habilidades y competencias y Observación, Hojas de registro y Guía de entrevista. Se espera realizar una evaluación del desarrollo de la competencia Innovación, en emprendedores beneficiarios de las distintas ediciones del Programa Empleo Independiente; en segunda instancia, un análisis comparativo del desarrollo de esta competencia en las ediciones 2010 al 2013 del Programa en la provincia de San Juan; evaluar la eficiencia y eficacia de la capacitación Gestión Empresarial en

¹ Recibido: 14/marzo/2014. Aceptado: 02/diciembre/2014

² Licenciada en Psicología (Universidad Católica de Cuyo, San Juan, Argentina). Máster en Psicoterapia Sistémica (Universidad del Aconcagua, Mendoza, Argentina). Mediadora escolar y comunitaria. Directora de Programa del Investigación “El Hombre y su entorno Laboral. Aspectos Psicosociales” desde 2008. Profesora Titular Efectiva de la Licenciatura en Gestión de Instituciones Educativas -Facultad de Educación; Licenciatura en Psicología y Licenciatura en Recursos Humanos- Facultad de Filosofía y Licenciatura en Seguridad Ciudadana y Tecnicatura de Higiene y Seguridad- Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad Católica de Cuyo.

³ Licenciada en Psicología (Universidad Católica de Cuyo, San Juan, Argentina). Docente de las carreras Licenciatura en Psicología y Licenciatura en Recursos Humanos, de la Facultad de Filosofía y Humanidades (Universidad Católica de Cuyo, San Juan, Argentina).

relación al desarrollo de la competencia Innovación y, finalmente contribuir con mejoras a la Capacitación, para promover mayor desarrollo de la competencia innovación en emprendedores postulantes al programa Empleo Independiente. Los aportes que resultarán de la presente investigación, podrán transferirse a otros programas de financiamientos del sector público o privado, aportar al desarrollo de futuras investigaciones vinculadas a la competencia Innovación Tecnológica así como a la promoción del desarrollo de la competencia Innovación tecnológica en perfiles de alumnos de Escuelas técnicas de la Provincia de San Juan y la generación de escuelas de emprendedores.

Palabras Clave: Competencia Innovación, Perfiles Emprendedores, Desarrollo local, Políticas Públicas, desempleo.

Resumo

Com base nos estudos realizados sobre perfis empresariais de San Juan que fundamentam este trabalho (Farah, Videla, Furlani, 2012, 2013) observa-se que estes têm um conjunto de características associadas ao progresso nas diferentes fases de desenvolvimento da vida de um empreendimento. As etapas estão divididas em: Início, manutenção e melhoria dos mesmos. O quesito Inovação está particularmente ligado à fase de melhoria do empreendimento. De acordo com os resultados de suas investigações, os empresários têm pontos fortes nas competências relacionadas aos estágios de iniciação e manutenção do empreendimento, porém, mostram baixos níveis de Inovação, situação que constitui o problema geral da pesquisa. Entre os atuais critérios de avaliação de projetos que sustentam os programas de financiamento para os empresários, a originalidade e o caráter inovador possuem margem de avaliação mais alta. A dinâmica dos mercados de hoje, o avanço tecnológico e as mudanças na economia, representam um cenário que requer melhoria contínua nas habilidades de empresários para promover o sucesso de seus empreendimentos. Com base nisso, o objetivo desta pesquisa é promover o desenvolvimento da inovação nos empresários locais beneficiados pelo Programa Empleo Independiente do ministerio do trabalho, Empleo e Seguridad Social da Nação (MTEySS). A metodologia consiste em um estudo qualitativo de caráter exploratório descritivo e longitudinal. A população estudada são pessoas que participam do "Programa de Empleo Independiente". Eles realizaram e aprovaram um "Curso de Gestão Empresarial", o qual finaliza o financiamento de um Plano de Negócios para empreender. As Técnicas e seus respectivos instrumentos são "Entrevista por Incidentes Críticos" (Estrutura STAR), para avaliação de competências, prova grupal situacional Assesment Center, para a avaliação de habilidades e competências e observação. Os instrumentos são: Folhas de registro e Guia de entrevista. Espera-se realizar uma avaliação do desenvolvimento do quesito inovação nos empreendedores beneficiários das diferentes edições do Programa Empleo Independiente; em 2010 a 013 do Programa na provincia de San Juan; Avaliar a eficiência e eficácia da capacitação da Gestão Empresarial em relação ao desenvolvimento da inovação e, finalmente, contribuir com a melhoria da capacitação para promover um maior desenvolvimento da inovação em empreendedores postulantes ao programa Empleo Independiente. As contribuições que resultarão da presente pesquisa, podem ser transferidos para outros programas de financiamento público ou do setor privado, para contribuir para o desenvolvimento de futuras pesquisas relacionadas à inovação, tecnológica, assim como a promoção do desenvolvimento da inovação tecnológica nos perfis de alunos de Escolas técnicas da provincia de San Juan, além da geração de escolas de empreendedores.

Palavras-chave: Competição, Inovação, Perfis Empreendedores, Desenvolvimento Local, Políticas Públicas, desemprego.

Abstract

Based on studies of entrepreneurial profiles San Juan underlying this work (Farah, Videla, Furlani, 2012, 2013) notes that these have a set of job skills characteristics that are associated with the

Sección: Propuestas de Investigación

Promoción del desarrollo de la competencia innovación en emprendedores de San Juan, Argentina

Beatriz Farah y Lidia Furlani

progress in the different phases of development life of a venture. These distinct stages: Home Maintenance and Improvement thereof. The Innovation Competition is particularly linked to the stage of improvement venture. According to the findings of those investigations, entrepreneurs have strengths in competencies related to the stages of initiation and maintenance of the enterprise, but show low levels in Innovation competition, a situation that constitutes the general problem of this research. Among current projects evaluation criteria supporting finance programs for entrepreneurs, originality and innovativeness have the highest weight range. The dynamics of today's markets, technological advances and changes in the economy pose a scenario that requires continuous process improvement in the skills of entrepreneurs to promote the success of their ventures. Based on this, the objective of this research is to promote the development of competition in local entrepreneurs innovation beneficiaries Self-Employment Program of the Ministry of Labour, Employment and Social Security of the Nation (MTEySS). The methodology consists of a qualitative longitudinal study of descriptive and exploratory. Takes as population study of persons involved " Self-Employment Program . These made and approved a "Course Management", which ended in financing a business plan to undertake. Techniques and their instruments are Critical Incident Interview (STAR Structure) for competency assessment, situational group Assessment Test Center, for evaluation and observation skills and competencies. The instruments are: Registration sheets and interview guide. Is expected to make an assessment of competence development innovation, entrepreneurs beneficiaries of the various editions of the Self-Employment Program , in the second instance , a comparative analysis of the development of this competition in 2010 and 2013 editions of the program in the province of San Juan , evaluating the efficiency and effectiveness of training Management in relation to the development of innovation and competition , and finally contribute improvements to the training , to promote further development of competitive innovation in the Self-Employment program applicants entrepreneurs. The contributions that will result from this research, may be transferred to other public funding programs or private sector, to contribute to the development of future research related to technological innovation and competition to promote the development of innovation in technological competence profiles of students technical Schools of the Province of San Juan and the generation of entrepreneurs schools.

Keywords: Competition, Innovation, Entrepreneur Profiles, Local Development, Public Policy, unemployment.

Introducción

En base a estudios realizados (*"Protocolo de selección de emprendedores de una oficina de empleo municipal. Propuestas de ajustes desde el modelo de competencia"*, Farah, B.; Videla, L.; Furlani, L. 2012) e investigación sobre *perfiles emprendedores* (Farah, B.; Videla, L.; Furlani, L., 2013) que sirven de antecedente a este proyecto, se comprueba la influencia positiva de la selección de perfiles emprendedores mediante el modelo de competencia en el éxito de futuras empresas. Este modelo permite organizar una serie de conocimientos, habilidades y actitudes identificadas dentro de un marco conceptual que permite a las personas de la organización conocer, comunicar y aplicar sus capacidades. El modelo de competencias busca identificar las características para lograr una *performance* superior o de éxito al iniciar un emprendimiento y permite, así mismo constatar, que los emprendedores poseen un conjunto de competencias laborales características. Dichas particularidades están asociadas al avance en las diferentes fases de desarrollo de la vida

de un emprendimiento, que están diferenciadas en: Inicio, Mantenimiento y Mejora del mismo (Global Entrepreneurship Monitor, 2007).

Estudios realizados por el Global Entrepreneurship Monitor (en adelante, GEM, 2007) sobre las características de la actividad emprendedora y el crecimiento económico a nivel internacional, investigan el comportamiento de los individuos al iniciar y manejar un negocio, enfocados en el papel de las personas dentro del proceso emprendedor.

Según el GEM, el emprendedurismo es un proceso que se puede dividir en fases: desde la primera y más temprana, donde el negocio se está gestionando, hasta la fase de establecimiento y posible discontinuidad del negocio o ascenso del mismo. Respecto de las características emprendedoras en Argentina se resalta lo siguiente:

- Posee un alto índice de emprendimientos en fase temprana, lo que implica un notable dinamismo de la actividad;
- Argentina se ubica entre los diez países más emprendedores de los incluidos en GEM 2007;
- El índice de emprendedores por necesidad en Argentina es alto (comparado con el 15.66% en USA, y 5.43% en Irlanda), pero es relativamente bajo en comparación con otros países de Latinoamérica;
- Argentina se ubica entre los países con alta participación femenina;
- La política de gobierno es el aspecto reconocido por los expertos como la principal debilidad, seguida por los mercados financieros. La apertura del mercado, las normas sociales y culturales y la educación son consideradas las mayores fortalezas. El acceso al capital es el aspecto más crítico según la perspectiva de los emprendedores.

El modelo de selección por competencias posiciona a las competencias: Entrepreneurial, Iniciativa – Autonomía y Orientación al Logro, como clave en la etapa de inicio del emprendimiento; mientras que para la etapa de mantenimiento de la empresa, considera fundamentales a: Perseverancia - Impacto e Influencia. Por último, competencias particularmente vinculadas a la etapa de mejora del emprendimiento son: Innovación y Construcción de relaciones de negocio.

De acuerdo a las conclusiones de los precitados estudios, cuya muestra estuvo constituida por emprendedores de la provincia de San Juan que pertenecen a la población con problemas de empleo, los emprendedores presentaron fortalezas en las competencias vinculadas a las etapas de inicio y mantenimiento del emprendimiento, pero evidenciaron bajos niveles de desarrollo en la competencia Innovación, traducido en inconvenientes para generar soluciones nuevas y diferentes a fin de resolver problemas o situaciones requeridas

por el propio emprendimiento. En general los beneficiarios utilizan su experiencia o la de negocios similares para elaborar soluciones o propuestas, poniendo en riesgo el desarrollo y la sustentabilidad y mejora del emprendimiento, situación que se constituye en el problema general de la presente investigación.

El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación define población con problemas de empleo (Neffa 2011) como aquella que puede evidenciar alguna de las siguientes características: desocupación, subocupación, bajo nivel de educación formal, bajo nivel de formación, sin experiencia laboral, etc. En este sentido las políticas públicas están orientadas a mejorar las posibilidades de empleo de esta población y el Programa de Empleo Independiente (MTEYSS, 2011), se constituye en una de las prestaciones para alcanzar dicho objetivo. El Programa consiste en el otorgamiento de un subsidio de dinero para el inicio de un emprendimiento; el plan de negocios y desarrollo del perfil emprendedor son diseñados en una capacitación previa denominada Gestión Empresarial, que al finalizar implementa una evaluación de los postulantes en base a los criterios establecidos en el Programa por el modelo de competencias.

Entre los criterios actuales de evaluación que los programas de financiamiento a emprendedores establecen, se encuentran: generación de valor agregado, generación de empleo, impacto local, contribución al cuidado del medio ambiente, pertenencia a las cadenas de valor priorizadas en el plan estratégico industrial Argentina 2020 y aporte de innovación tecnológica. Este último criterio, estrechamente vinculado a la competencia Innovación, consiste en el carácter innovador y originalidad de la idea y se evalúa al considerar si el proyecto implica el desarrollo de un nuevo producto, servicio o proceso inexistente en la región o la mejora de un producto, servicio o proceso existente en la región. En este sentido, la originalidad y el carácter innovador del proyecto poseen el margen de ponderación más alta en la evaluación del mismo.

La inversión del estado nacional en financiamientos para emprendimientos que evidencian altos niveles de fracaso en las distintas fases del desarrollo del emprendimiento, sumado a otros factores como dinamismo del mercado, avance tecnológico, cambios en la economía, plantean un escenario que requiere procesos de mejora continua en el desarrollo de competencias emprendedoras a fin de favorecer la sustentabilidad de los emprendimientos. En virtud de ello, es necesario evaluar el impacto de la capacitación del programa de financiamiento en el desarrollo y promoción de la competencia innovación en los postulantes al mismo.

Análisis de los antecedentes bibliográficos

Desde una simple concepción que las describe como la capacidad para desempeñar una serie de tareas en un empleo definido, la competencia laboral ha sido quizá uno de los constructos que mayor análisis conceptual ha suscitado en el campo de la psicología laboral en las últimas décadas. Su aplicación en la gestión del talento humano, en la formación, desarrollo y capacitación laboral lo sitúa frente de diversas acepciones

Algunas aproximaciones teóricas relevantes vinculadas al concepto de Competencia son:

“Capacidad efectiva de una persona para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral plenamente identificada. La competencia laboral no es una probabilidad de éxito en la ejecución de un trabajo, es una capacidad real y demostrada”. (Cfr: CINTEFOR- OIT)

“Las capacidades demostradas por la persona para contribuir a la satisfacción del cliente y a la mejora continua de los procesos de calidad y eficiencia en las organizaciones” (Cfr: Quezada, 2000).

Las competencias se basan en comportamiento observables, lo que una persona “hace” (actividad física) y “dice” (discurso), no en lo que la persona desearía hacer o decir. Constructo traducido a un claro lenguaje conductual, que necesitamos desarrollar en el personal con el fin de impulsar en ellos un alto desempeño y que está ligado a la parte profunda de la personalidad que permite predecir comportamientos futuros. (Cfr: Spencer y Spencer, 1993).

La competencia innovación es definida como la capacidad para modificar las cosas, incluso partiendo de formas o situaciones no pensadas con anterioridad. Implica idear soluciones nuevas y diferentes ante problemas o situaciones requeridas (Cfr: Alles, 2006).

El modelo de selección por competencias permite identificar características de personalidad, devenidos en comportamientos, que generan un desempeño exitoso en un puesto de trabajo (Alles, 2005; Alles 2006). Cada puesto de trabajo puede tener diferentes características en empresas y/o mercados distintos. Un modelo de competencias es la organización de una serie de conocimientos, habilidades y actitudes identificadas dentro de un marco conceptual que permite a las personas de la organización conocer, hablar y aplicar sus capacidades. El modelo es un plan organizador (Cfr: Marrelli, 2000).

las investigaciones que dan cuenta de la utilidad del modelo de competencias a la hora de evaluar y seleccionar un perfil adecuado para un determinado puesto de trabajo consta a la fecha en investigaciones en el terreno local; tal es el caso de: *Las Competencias en la Selección de Personal* (Farah y Zárata, 2007); *Desempeño Laboral de Mujeres en Puestos de Trabajo no tradicionales* (Farah, Portillo y Yáñez, 2010); *Competencias Genéricas del Emprendedor en Jóvenes con Limitaciones Sensoriales* (Farah, E., Videla, L., Bastias, F., Neira, P. y Weidmann, G., 2011); *Resultados de una estrategia de capacitación*

en el desarrollo de competencias para la negociación (Farah, Velasco, De La Torre, 2012) ; Competencias del emprendedor en los procesos de selección de postulantes a proyectos de políticas públicas de empleo (Farah, Furlani, 2012); Curriculum por competencias en la formación profesional de la carrera de Licenciatura en Recursos Humanos de la FFyH-UCCuyo (Farah, Butazzonni, Furlani, 2013-14)

Se han identificado determinadas características emprendedoras (Carsrud, Brännback, 2007) que están vinculadas a emprendimientos exitosos (Dirube, 2011): Orientación al logro (McClelland, 1989), Iniciativa, Confianza en sí mismo, Impacto e Influencia, Entrepreneurial, Perseverancia, Construcción de relaciones de negocios (Alles, 2006) y por ultimo Innovación, competencia valiosa que hará la diferencia en la sustentabilidad del desarrollo del emprendimiento (Senor, Singer, 2010), esta competencia está íntimamente vinculada a los emprendedores sociales quienes no solo emprender sino que también buscan resolver problemas de relevancia para la sociedad (Cfr: Kickul, Bacq, 2008).

Estas innovaciones se relacionan con competencias que pueden ser identificadas y medidas a través del modelo de competencia y ser transferidas a perfiles emprendedores. El modelo permite, además de la medición, determinar qué competencias se requieren desarrollar en las personas seleccionadas para obtener mejoras en su desempeño como emprendedores (Farah, Videla y Otros, 2011). Esta última ha dado lugar con posterioridad a la investigación *Desarrollo de emprendimientos productivos en jóvenes con limitaciones sensoriales (Farah, Videla, 2012)* (Premio al mejor trabajo presentado en el III Congreso Internacional de Psicólogos Laborales de Argentina – APSILA, 2012 que da cuenta de la posibilidad de transferencia de un perfil determinado bajo el modelo de competencias para el desarrollo de microemprendimientos productivos exitosos a cargo de personas ciegas y sordas.

El término de origen francés *entrepreneur*, en inglés, alude directamente a *empresario* (Puchol, 2007). En los últimos años esta palabra ha ido adquiriendo una carga semántica especial, que se sintetiza en las siguientes características: *“Un entrepreneur es una persona, hombre o mujer, que monta su propio negocio, normalmente de pequeño tamaño. Como en castellano la palabra empresario no siempre significa exactamente lo que se acaba de mencionar, se ha traducido entrepreneur por emprendedor y cada vez que se alude a la persona que desea crear su propia empresa se le denominará de ese modo.”* Dadas estas características y sumado a que en general los estados y gobiernos no generan “Oportunidades” de negocios para iniciar emprendimientos, existe un *“estamento social que al formar parte del ejercito de desempleados en cada país de la región, deban tomar la*

valiente decisión de emprender no por oportunidad alguna, sino por una simple razón: la necesidad". (Figueroa, 2013).

El desempleo posee una única acepción para la Real Academia Española que lo define como un paro forzoso. La OIT define el desempleo en base a tres criterios simultáneos; los desempleados son personas mayores de 18 años que están: a) Sin trabajo, b) Disponibles para trabajar y, c) En busca de trabajo (CEPAL 2012). Estos constituyen aspectos formales y generales del desempleo, sin desmedro de otros aspectos sociales en relación a esta problemática que es necesario estudiar y analizar.

El desempleo posee una clara connotación de exclusión social, en tanto no permite al individuo un desarrollo integral de la satisfacción de sus necesidades. La pobreza estructural en poblaciones desocupadas, producida en parte, por las desigualdades en la distribución del ingreso y en la estructura de clases, posee un principal atributo que es el alto riesgo de exclusión (Saraví, 2006).

Vinculado a ello, existen distintas, y, en ocasiones opuestas opiniones respecto de la inclusión laboral que logran las políticas de empleo implementadas por el gobierno nacional a partir del 2003. Algunas hacen referencia a que las mejores perspectivas económicas durante la década del 2000 permitieron pasar de políticas pasivas a políticas activas de empleo, desactivando el programa Jefes y Jefas de Hogar y ubicando a sus beneficiarios en distintos programas de empleo (Golbert & Roca, 2010; Abad & Arroyo, 2011). En estos programas se evidencia mayor perspectiva de derechos sociales de las personas desempleadas, pero, a fin de generar cambios estructurales que impulsen un impacto a largo plazo, es necesario tener en cuenta cual es el sistema de dominación que se establece cuando se piensa la inclusión social a través del trabajo en un mundo en el que ya no pareciera haber trabajo para todos (Brown & Vignolo, 2013; Gabrinetti, 2013).

En relación a ello, Neffa (2011) describe a las políticas activas de empleo, como aquellas que tienen un triple objeto: 1) reducir el desempleo, 2) modificar el nivel y la calidad de la oferta de fuerza de trabajo, y 3) cambiar la naturaleza de la demanda.

Los programas sociales en San Juan no han logrado revertir la situación de vulnerabilidad de los beneficiarios del sistema, ya que las actividades que desempeñan en el marco del Programa generan escasa capacitación en relación a la requerida por el mercado laboral, dificultando su reinserción en la estructura ocupacional formal (Naveda, 2011).

En este sentido, el programa de Empleo Independiente para personas desempleadas otorgado por el del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación (MTEYSS), puede ser considerado una "oportunidad" de emprender, en la medida que promueva mayor desarrollo de la competencia Innovación, requerida para favorecer la etapa de mejora de sus emprendimientos.

Objetivos

La presente investigación tiene como objetivo general promover el desarrollo de la competencia Innovación en emprendedores locales beneficiarios del Programa Empleo Independiente del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.

Como objetivos específicos, plantea determinar el nivel de la competencia Innovación en emprendedores beneficiarios del Programa Empleo Independiente del MTEYSS; analizar comparativamente el desarrollo de la competencia Innovación en las ediciones 2010 al 2013 del mencionado Programa; evaluar la influencia de la capacitación en el desarrollo de la competencia Innovación en emprendedores beneficiarios y finalmente contribuir de este modo con mejoras a la Capacitación Gestión Empresarial, a fin de promover mayor desarrollo de la competencia Innovación en emprendedores postulantes al Programa.

Temática que se propone desarrollar

El presente proyecto toma como muestra de estudio a emprendedores beneficiarios del Programa Empleo Independiente de las ediciones 2010 a 2013 de la provincia de San Juan, lo que constituye el impacto que aspira. El número total de adjudicatarios en el citado período asciende a 400 emprendedores, quienes serán los beneficiarios directos de la presente propuesta. Posteriormente el proyecto beneficiará en forma indirecta a los emprendedores postulantes al Programa Empleo Independiente de las ulteriores ediciones.

Las hipótesis de esta investigación se basan en que: los emprendedores beneficiarios del Programa Empleo Independiente evidencian la competencia innovación tecnológica en un bajo nivel de desarrollo; existe actualmente mayor exigencia a la innovación en la evaluación de proyectos postulantes para financiamiento de emprendimientos que en las primeras ediciones del programa de Empleo Independiente; la influencia de la capacitación no es el óptimo en los niveles de eficiencia y eficacia para el desarrollo de la competencia Innovación en los emprendedores; los emprendedores que desarrollan la competencia Innovación generan emprendimientos sustentables con mejoras continuas.

El objetivo es promover el desarrollo de la competencia innovación en emprendedores locales beneficiarios del Programa Empleo Independiente del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación (MTEySS).

Instrumentos y procedimientos de análisis

El abordaje metodológico del proyecto consiste en un estudio cualitativo de carácter exploratorio descriptivo y longitudinal. La investigación toma como población en estudio a personas

desempleadas, beneficiarias de programas de empleo y que además participan del “Programa de Empleo Independiente” en las Oficinas de Empleo dependientes del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, en la provincia de San Juan, durante el período 2010 al 2013. La población está compuesta por un total de 400 personas mayores de 18 años a beneficiarias de subsidio para la implementación de un emprendimiento productivo de bienes o servicios. Estas personas realizaron y aprobaron una capacitación denominada “Curso de Gestión Empresarial”, la que finalizaba con el diseño y elaboración de un Plan de Negocios que fue presentado y aprobado por el MTEySS. Del total de la población se tomará una muestra representativa de 100 emprendedores. El criterio de selección de la muestra será intencional, basado en los emprendimientos con evaluaciones más altas por parte del equipo evaluador de proyectos de la Gerencia de Empleo y Capacitación de San Juan.

La ejecución del proyecto se realizará en las Oficinas de Empleo Municipales, dependientes de la Gerencia de Empleo y Capacitación Laboral de San Juan, que nuclean por departamento a los emprendedores. El estudio pretende evaluar en un primer momento el nivel (gradiente) de la competencia Innovación en dichos emprendedores, de acuerdo a los siguientes descriptores de la competencia: clara visión del mercado, diseño de soluciones creativas de negocios, planificación de emprendimientos que se anticipan a lo que sucederá en el mercado, enfoque en el propio trabajo y vida personal con libertad de criterio y creatividad, capacitación y desarrollo continuo, intelectualmente curioso, desempeño de trabajo con mecanismos conocidos y rutinarios. Estos indicadores están asociados a gradientes del desarrollo de la competencia Innovación: A, B, C y D respectivamente, donde A es el nivel de desarrollo superior y D es el inferior. Para ello se realizan entrevistas por competencias, (Entrevista por Incidentes Críticos, estructura STAR y Prueba grupal Assessment Center), con el objeto de explorar y detectar la presencia y el nivel de desarrollo de la mencionada competencia, previamente seleccionada, a partir del relato de la experiencia de vida y trayectoria laboral de los entrevistados.

En un segundo momento se realizará un análisis comparativo del desarrollo de la competencia objeto de estudio en las ediciones 2010 al 2013 del mencionado Programa, con el propósito de establecer características cualitativas de cada edición (2010, 2011, 2012 y 2013), vinculadas a la citada competencia. Posteriormente se evaluará la influencia de la capacitación Gestión Empresarial del Programa Empleo Independiente en el nivel de desarrollo de Innovación, en base a la eficiencia y eficacia de su propuesta de contenidos, recursos y metodología implementada a tal efecto.

Se elaborará un plan de mejora a la capacitación Gestión Empresarial en el marco del Programa de Empleo Independiente, que consistirá en recomendaciones contenido, recursos materiales, metodologías didácticas y tutorío de implementación y seguimiento que articule y promueva con la capacitación ya existente, la promoción del desarrollo de la competencia Innovación en emprendedores.

Las técnicas y sus respectivos instrumentos, son: Entrevista por Incidentes Críticos (Estructura STAR), para evaluación de competencia; Prueba grupal situacional Assessment Center,

para evaluación de habilidades y competencias y Técnica de Observación. Los instrumentos son: Hoja de registro y Guía de entrevista

Resultados y conclusiones

En función de garantizar los resultados esperados vinculados a promocionar el desarrollo de la competencia Innovación en beneficiarios locales y postulantes del Programa Empleo Independiente del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación de la provincia de San Juan, se plantea contribuir con mejoras a la capacitación Gestión Empresarial a través de un Plan de trabajo que promueva dicha competencia para el éxito de los emprendimientos en las etapas de su desarrollo, traducido en la sustentabilidad y mejora continua de los mismos a fin de garantizar la transferencia de la propuesta.

Las mejoras a la capacitación Gestión Empresarial en el marco del Programa Empleo Independiente, serán presentadas como propuesta efectiva de incorporación a la misma con el propósito de promover el desarrollo de la Competencia Innovación en los emprendedores y, a futuro, constituir parte de las políticas públicas vinculadas a la mejora continua de las competencias de la población con problemas de empleo de San Juan. Los aportes que resultarán de la presente investigación, podrán transferirse a otros programas de financiamiento del sector público o privado de la provincia.

La relevancia potencial de la investigación consiste en que permitirá identificar la metodología de desarrollo de una competencia indispensable y de gran impacto en el mercado laboral, requerida para emprendedores actuales y futuros emprendimientos, ya que favorece el crecimiento sostenido y la mejora continua de dichos emprendimientos. Indirectamente el estudio permitirá reducir el índice de población con problemas de empleo y con ello disminuir la tasa de desempleo de San Juan.

Al producir mejoras en el proceso de capacitación de Gestión Empresarial para postulantes a financiamientos del programa Empleo Independiente, la propuesta puede transferirse a otros programas de capacitación en el marco de financiamientos del sector público o privado. El alcance de la competencia Innovación no se restringe solo a procesos productivos, sino que es transferible también al ámbito científico y académico; tal es el caso del Plan Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación, “Argentina Innovadora 2020”, donde se han establecido lineamientos estratégicos de investigación con el objetivo de fijar metas de largo plazo que permitan definir un horizonte de desarrollo nacional, proyectado a las próximas generaciones de argentinos. En el marco de estos lineamientos se encuentran distintos núcleos socio productivos estratégicos. En este sentido, el estudio de la Innovación en emprendedores del Programa Empleo Independiente, aportará conocimiento al lineamiento estratégico de desarrollo local, específicamente al núcleo socio productivo

estratégico de la Economía social y desarrollo local para la innovación, al cual, los resultados de esta investigación contribuirán concretamente a través del incremento de una competencia laboral que permite favorecer el desarrollo de economías sociales inclusivas.

A partir de los resultados de este estudio se desarrollaran futuras Investigaciones vinculadas a la temática, que produzcan mayor conocimiento sobre la competencia Innovación Tecnológica, aplicada específicamente a los procesos productivos o de servicios en jóvenes emprendedores, pymes y grandes empresas. Así mismo, se aspira a promocionar el desarrollo de la competencia Innovación tecnológica en perfiles de alumnos de Escuelas técnicas de la Provincia de San Juan, con el propósito que articular los conocimientos teóricos, prácticos y la creatividad.

Por último se considera que esta investigación sienta precedente para propuestas de investigación vinculadas a la generación de escuelas de emprendedores, como espacio que centre su actividad en transmitir herramientas para diseñar modelos de negocios innovador y emprendimientos creativos y al mismo tiempo nutrir e impulsar las competencias que requiere un emprendedor para llevar adelante su proyecto y hacerlo crecer.

Referencias

- Abad, L. & Arroyo, J. (2011). Políticas públicas de empleo y territorio. Informe final del Programa CEA. Buenos Aires: Oficina de País de la OIT para la Argentina.
- Alles, M. (2005). Desarrollo de talento humano: basado en competencias - 1a ed. - Buenos Aires: Granica.
- Alles, M. (2006). Diccionario de Competencias - 1a ed. - Buenos Aires: Granica.
- Brown, B. & Vignolo, A. (2013). El proceso de activación de las políticas públicas de empleo, un estudio comparativo entre Argentina y Uruguay en el período 2000 – 2012. En el 11° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, “El mundo del trabajo en discusión. Avances y temas pendientes” Buenos Aires: Argentina: Asociación Argentina de Especialistas en el Estudio del Trabajo.
- Carsud, A., Brännback, M. (2007). Entrepreneurship. Westport, CT: Greenwood Press, Greenwood Guías de Empresas y Economía Series.
- Catalano, A. Enseñar y evaluar en formación por competencias laborales: orientaciones conceptuales y metodológicas. Primera Edición. Buenos Aires; Cinterfor/OIT, 2006.
- CEPAL (2012). Informe OIT sobre avance en las estadísticas de empleo y desempleo. Recuperado de http://www.cepal.org/cgi-bin/getProd.asp?xml=/publicaciones/xml/1/47271/P47271.xml&xsl=/publicaciones/ficha.xsl&base=/publicaciones/top_publicaciones.xsl#
- Dirube, J. (2011) ¡Quiero ser empresario! Madrid: Díaz de Santos.
- Farah, E., Zárate, M. (2007) Las Competencias en la Selección de Personal. Licenciatura en Psicología. Facultad de Filosofía y Humanidades Universidad Católica de Cuyo. San Juan: Tesina de grado no publicada.
- Farah, E., Portillo, M. y Yáñez, M. (2010). Desempeño laboral de mujeres en puestos de trabajo no tradicionales. Licenciatura en Psicología. Facultad de Filosofía y

- Humanidades Universidad Católica de Cuyo. San Juan: Tesina de grado no publicada.
- Farah, E., Videla, L., Bastias, F., Neira, P. y Weidmann, G. (2011). Competencias genéricas del emprendedor en jóvenes con limitaciones sensoriales. Licenciatura en Psicología. Facultad de Filosofía y Humanidades Universidad Católica de Cuyo. San Juan: Tesina de grado publicada.
- Farah, E., Videla, L., Furlani, L. (2012). Protocolo de selección de emprendedores de una Oficina de Empleo Municipal. Propuestas de ajuste desde el modelo de competencias. Licenciatura en Psicología. Facultad de Filosofía y Humanidades Universidad Católica de Cuyo. San Juan
- Farah, E., Velasco, J.; De La Torre, S. (2012)
- Farah, E., Videla, L., Furlani, L. (2013). Competencias de perfiles emprendedores exitosos en una Oficina de Empleo Municipal. IV Congreso Internacional de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones". Buenos Aires. ISSN 1852 – 0251.
- Figueroa, J. F. T. (2013). Emprendedurismo en America Latina. Caderno Profissional de Marketing-UNIMEP, 1(1), 51-63.
- Gabrinetti, M. (2013). Programas de empleo y de transferencia condicionada de ingresos: análisis de nociones y perspectivas que orientan a las políticas sociales (2000-2012). En el 11° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, "El mundo del trabajo en discusión. Avances y temas pendientes" Buenos Aires: Argentina: Asociación Argentina de Especialistas en el Estudio del Trabajo.
- Golbert, L. & Roca, E. (2010). De la Sociedad de Beneficencia a los derechos sociales. Revista de Trabajo, (8), 29-51.
- Kickull, J., Bacq, S., (2012). Patterns in social entrepreneurship research. UK: Edward Elgar Publishing Limited.
- Levy -Leboyer, (1997). Gestión por Competencias, Barcelona: Gestión 2000
- Marrelli, A. (2000). Introducción al análisis y desarrollo de modelos de competencias. Recuperado de <http://www.cinterfor.org.uy/public>
- McClelland, D. (1989). Estudio de la Motivación Humana – 1ª ed.- Madrid: Narcea.
- Mertens, Leonard. Competencia laboral: sistemas, surgimiento y modelos. Montevideo: Cinterfor/OIT, 1996.
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (2011). R1.862/11. Recuperado de <http://data.triviasp.com.ar/files/parte3%5Crsemp186211.htm>
- Neffa, J. C., Brown, B. & Battistuzzi, A., (2011). Políticas de empleo: dimensiones conceptuales y diversos componentes. CEIL-PIETTE (CONICET), Empleo, desempleo & políticas de empleo, 8.
- Neffa, J. (2011). Políticas públicas de empleo II (1999-2002). Revista Empleo, Desempleo y Políticas de Empleo. Editorial CEIL. N° 6.
- Puchol, L. (2007). El libro del Emprendedor – 3ª ed.- Madrid: Díaz de Santos.
- Saraví, G. A. (2006). Biografías de exclusión: desventajas y juventud en Argentina. Perfiles latinoamericanos, (28), 83-116.
- Senor, D., Singer, S. (2012). Start-Up Nation: la historia del milagro económico de Israel. Eliber ediciones.(No encuentro el dato de la ciudad).
- Spencer, L.M. y Spencer, S.M. (1993), Competence at Work, New York, John Wiley and Sons.