

Cómo citar:

MIÑARRO, Piedad y OLAZ, Angel José (2023). "Las competencias del emprendimiento femenino caracterizadas a través de la técnica de grupo nominal. El caso de Lorca". *Arxius de Ciències Socials*, 47, 1-15.

LAS COMPETENCIAS DEL EMPRENDIMIENTO FEMENINO CARACTERIZADAS A TRAVÉS DE LA TÉCNICA DE GRUPO NOMINAL. EL CASO DE LORCA.

FEMALE ENTREPRENEURSHIP COMPETENCIES CHARACTERIZED THROUGH THE NOMINAL GROUP TECHNIQUE. THE CASE OF LORCA.

PIEDAD MIÑARRO CASAU*
ÁNGEL JOSÉ OLAZ CAPITÁN**

RESUMEN

ENTRE LAS NUMEROSAS TÉCNICAS CUALITATIVAS EXISTENTES, LA TÉCNICA DE GRUPO NOMINAL (TGN) CONTRIBUYE A UNA MEJOR APROXIMACIÓN A LOS FACTORES OBJETIVOS QUE EXPLICAN EL COMPORTAMIENTO EMPRENDEDOR. EN ESTE TRABAJO, A TRAVÉS DE ESTA TÉCNICA SE REALIZA LA IDENTIFICACIÓN Y CUANTIFICACIÓN DE LOS FACTORES Y COMPETENCIAS MÁS RELEVANTES RESPECTO AL EMPRENDIMIENTO FEMENINO EN EL CONTEXTO DE LA CIUDAD DE LORCA TRAS LOS TERREMOTOS DE 2011. EL ESTUDIO E IDENTIFICACIÓN DE LOS FACTORES Y COMPETENCIAS QUE CONFORMAN EL EMPRENDIMIENTO FEMENINO, POSIBILITA A LAS MUJERES UNA ALTERNATIVA AL EMPLEO POR CUENTA AJENA Y A TRAVÉS DE LA FORMACIÓN EN COMPETENCIAS EMPRENDEDORAS, LA CUALIFICACIÓN NECESARIA PARA EMPRENDER CON ÉXITO. LOS RESULTADOS REFLEJAN QUE LOS FACTORES QUE MÁS MODULAN EL EMPRENDIMIENTO FEMENINO SON EL ÁMBITO SOCIAL, LA EDUCACIÓN FAMILIAR Y LA FORMACIÓN. RESPECTO A LAS COMPETENCIAS ASOCIADAS A LAS MUJERES EMPRENDEDORAS DESTACAN: CONCIENCIA SOCIAL, EMPATÍA, CONCIENCIA ORGANIZACIONAL Y ORIENTACIÓN AL SERVICIO.

PALABRAS CLAVE

TÉCNICA DE GRUPO NOMINAL, COMPETENCIAS, GENERO, EMPRENDIMIENTO, LORCA.

A B S T R A C T

ACCORDING TO THE NUMEROUS EXISTING QUALITATIVE TECHNIQUES THE NOMINAL GROUP TECHNIQUE (NGT) CONTRIBUTES TO A BETTER APPROXIMATION TO THE OBJECTIVE FACTORS THAT EXPLAIN ENTREPRENEURIAL BEHAVIOR. IN THIS PAPER, THROUGH THIS TECHNIQUE, THE IDENTIFICATION AND QUANTIFICATION OF THE MOST RELEVANT FACTORS AND SKILLS REGARDING FEMALE ENTREPRENEURSHIP IN THE CONTEXT OF THE CITY OF LORCA AFTER THE 2011 EARTHQUAKES IS CARRIED OUT. THE STUDY AND IDENTIFICATION OF THE FACTORS AND COMPETENCES THAT MAKE UP WOMEN'S ENTREPRENEURSHIP, ENABLES WOMEN AN ALTERNATIVE TO EMPLOYMENT AS AN EMPLOYEE AND THROUGH TRAINING IN ENTREPRENEURIAL SKILLS, THE NECESSARY QUALIFICATION TO UNDERTAKE SUCCESSFULLY. THE RESULTS SHOW THAT THE FACTORS THAT MOST MODULATE FEMALE ENTREPRENEURSHIP ARE THE SOCIAL ENVIRONMENT, FAMILY EDUCATION AND TRAINING. REGARDING THE SKILLS ASSOCIATED WITH WOMEN ENTREPRENEURS, THE FOLLOWING STAND OUT: SOCIAL AWARENESS, EMPATHY, ORGANIZATIONAL AWARENESS AND SERVICE ORIENTATION.

KEYWORDS

NOMINAL GROUP TECHNIQUE, COMPETENCES, GENDER, ENTREPRENEURSHIP, LORCA.

*Doctora en Sociología y graduada en Relaciones Laborales y Recursos humanos por la Universidad de Murcia. Profesora asociada del Departamento de Sociología de la Facultad de Economía y Empresa de la Universidad de Murcia donde imparte la asignatura métodos y técnicas de investigación social. Contacto: piedad.minarro1@um.es ORCID: 0000-0001-8635-179X

**Doctor en Sociología por la Universidad de Murcia y licenciado en Ciencias Económicas por la Universidad Autónoma de Madrid. En la actualidad desarrolla su actividad docente e investigadora en la Universidad de Murcia donde imparte la asignatura métodos y técnicas de investigación social. Contacto: olazcapi@um.es ORCID: 0000-0001-8285-8227

INTRODUCCIÓN

La finalidad de este trabajo ha sido destacar la utilidad de la técnica de grupo nominal como herramienta para conocer los factores objetivos que modulan la iniciativa emprendedora y mediante su aplicación, identificar qué factores y competencias son relevantes para el emprendimiento femenino en el contexto de la ciudad de Lorca.

El interés de este estudio se justifica porque en las últimas décadas el emprendimiento ha adquirido especial relevancia como alternativa al trabajo por cuenta ajena donde la inestabilidad y precariedad laboral, es una constante y de otro lado, porque constituye una vía de integración sociolaboral para los colectivos tradicionalmente desfavorecidos en el mercado de trabajo como es el caso de las mujeres.

En cuanto a la estructura del trabajo, en las siguientes líneas se exponen aspectos relevantes que ayudarán a enmarcar la interacción entre emprendimiento, contexto, género y competencias. Posteriormente, se abordará la lógica del proceso metodológico asociado con la técnica de grupo nominal, el análisis de los resultados y finalmente se presentarán las conclusiones derivadas de esta investigación

Emprendimiento y contexto

El emprendimiento además de contribuir a la inserción sociolaboral de determinados colectivos como se ha indicado anteriormente, también es una herramienta dinamizadora de la economía, sobre todo en contextos especialmente adversos como es el caso de la ciudad de Lorca.

En esta ciudad a la crisis económica de 2007 que trajo consigo un desempleo generalizado, se le sumaron dos catástrofes naturales como fueron los terremotos de 2011, que afectaron especialmente al núcleo urbano donde se concentran la mayor parte de los comercios y las posteriores inundaciones de 2012, que ocasionaron grandes pérdidas en el sector primario, motor de la economía lorquina.

En este contexto tan adverso la iniciativa emprendedora de sus habitantes ha sido clave para la recuperación económica de la ciudad y para la inserción laboral de los colectivos más desfavorecidos en el mercado laboral como es el caso de las mujeres. En este sentido, Casero et al. (2005: 221) indican que “desde distintas ramas de las ciencias sociales (sociología, antropología y psicología social) se plantea que los seres humanos son producto del entorno donde se desarrollan, en consecuencia, se puede afirmar que el comportamiento de los empresarios, a la hora de decidir crear una empresa, se verá influenciado por los factores del entorno”

De otro lado, el contexto sociocultural y las competencias adquiridas en dicho contexto también son determinantes en la iniciativa emprendedora, pues “si bien todo proceso emprendedor tiene un carácter individual, no es menos cierto que también responde a circunstancias sociales, familiares y contextuales” (Ortiz y Millán 2011: 225).

En cuanto a las ventajas que conlleva esta opción laboral en general y para las mujeres en particular, es el hecho de que el emprendimiento queda sujeto a menos variables, intermediarios o barreras “subjetivas” para acceder al mercado de trabajo en comparación con el trabajo por cuenta ajena.

Emprendimiento, competencias y género

A diferencia del trabajo por cuenta ajena, el emprendimiento femenino es una opción laboral que parte de la decisión, iniciativa y acción directa de la interesada y que supone crear empleo en vez de buscarlo, cuestión esta, que facilita considerablemente la empleabilidad de este u otro colectivo.

Este término “empleabilidad”, se encuentra muy ligado al enfoque competencial que desde esta investigación se da al emprendimiento femenino, pues hace referencia a las “competencias y cualificaciones transferibles

que refuerzan la capacidad de las personas para aprovechar las oportunidades de educación y de formación que se les presenten con miras a encontrar y conservar un trabajo decente, progresar en la empresa o al cambiar de empleo y adaptarse a la evolución de la tecnología y de las condiciones del mercado de trabajo” (OIT 2005: 4).

El estudio de la empleabilidad, las competencias y el emprendimiento podría entenderse sin necesidad de aplicar a su estudio la variable género, pero distintas investigaciones (Langowitz y Morgan 2003; Bruni et al. 2004; Langowitz y Minnitti 2007; Álvarez Noguera y Urbano 2012) apuntan que existen diferentes aspectos que condicionan el emprendimiento femenino diferenciándolo del masculino y que están relacionados con dicha variable.

Dichos estudios constatan que el género modula el emprendimiento, y que esta variable repercute tanto en los aspectos o factores formales (entorno, acceso a la financiación...) como en los denominados informales (percepción de las competencias y habilidades).

Estos últimos, los factores informales, se postulan determinantes en cuanto al emprendimiento femenino, pues las investigaciones de Langowitz y Morgan (2003) y de Langowitz y Minnitti (2007), demuestran que las mujeres se consideran o perciben menos válidas que los hombres, y que mientras los hombres emprenden por factores como la oportunidad o evolución profesional, las mujeres lo hacen mayoritariamente por necesidad, debido entre otras causas, a la precariedad laboral que padece este colectivo.

Dicha percepción de “incompetencia” para emprender y hacerlo con éxito, se encuentra relacionada con la educación patriarcal y las diferentes competencias adquiridas en función de género.

La falta de referentes femeninos, constituiría un factor fundamental en cuanto a la motivación y decisión de emprender de las mujeres, pues “determinados aspectos competenciales identificados con los roles de la mujer, pueden suponer un recurso competitivo o un hándicap” (Ortiz y Olaz 2016: 2)

Por todo ello, el estudio e identificación de las competencias que conforman el emprendimiento femenino, es requisito necesario para posibilitar a las mujeres otra opción o alternativa a la precariedad que mayoritariamente vienen padeciendo en el mercado de trabajo por cuenta ajena, así como para otorgarles a través de la formación en competencias emprendedoras, la cualificación necesaria para emprender con éxito.

Tal y como afirman Ortiz y Olaz (2016: 27), “las competencias - y de un modo especial, para las emprendedoras - son la traducción formal de la cualificación exigible y autoexigida para el desarrollo del proyecto emprendedor”.

En cuanto al ámbito competencial y estudio de las competencias, la reciente utilización de la técnica de grupo nominal (en adelante TGN) en los estudios realizados por Olaz y Ortiz (2016 y 2017) sobre competencias y emprendimiento femenino y sobre emprendimiento y discapacidad (Olaz et al. 2018) la han puesto en valor como herramienta idónea para analizar y comprender los factores que inciden en el emprendimiento por razón de género pues “permite a través de la formulación de una pregunta inicial -relacionada con los elementos limitadores de una actividad- identificar dimensiones del análisis sobre lo que más tarde situar competencias que neutralicen elementos nocivos de desarrollo y, también pongan en marcha planes de acción basados en competencias” (Olaz 2018: 78).

METODOLOGÍA

La metodología debe adecuarse a las dimensiones del objeto de estudio a considerar (Beltrán, 1996), por ello, en coherencia con los objetivos planteados en este estudio donde se pretende conocer la opinión, discurso y

experiencia de las/os participantes acerca de los ámbitos, variables y competencias que influyen en el emprendimiento femenino en un contexto dado, se ha optado por la TGN.

Entre los beneficios o posibilidades que para la investigación aporta el uso de esta técnica se encuentran los siguientes en opinión de Van de Ven y Delbecq (1972: 341): “1. permite a los grupos objetivo identificar las dimensiones críticas de un problema por medio de un proceso grupal no amenazante y despersonalizado; 2. aclara el significado de los puntos críticos tanto para investigadores como para participantes a través de la discusión; 3. puede utilizarse para explorar tanto el “objetivo” como dimensiones “subjetivas” de un área problemática; 4. identifica los focos prioritarios de los grupos de referencia sobre un problema exploratorio a través de procedimientos de votación; 5. mediante un análisis de contenido de la producción nominal, ayuda en el desarrollo de hipótesis y la formulación de la redacción de las preguntas para investigar y entrevistar en trabajos de campo”.

De otro lado, Olaz (2018: 78) afirma que entre los aspectos beneficiosos se encuentran: “[El] desarrollo del espíritu de grupo y las competencias asociadas a este; fomento de la participación y el desarrollo de capacidades creativas; impulso del pensamiento reflexivo, a partir del retorno de opiniones y sugerencias del grupo con el que se trabaja; estímulo del espíritu crítico al dar respuestas contrastadas -en equipo- a las experiencias y problemas propuestos desde una perspectiva competencial.”

Diseño técnico de la técnica de grupo nominal

Para el diseño de las TGN se ha utilizado la adaptación metodológica realizada por Olaz (2015) del modelo establecido por Delbecq y Van De Ven (1971) y Delbecq, Van de Ven y Gustafson (1975).

Dicha adaptación “sustituye la votación del modelo original, tras la discusión de ideas, por el trabajo en microgrupos, consensuando las dimensiones que deterioran o limitan el desarrollo del emprendimiento y potenciando el desarrollo de recomendaciones que permitan revertir tales situaciones, además de razonar en términos de competencias.” (Olaz y Ortiz 2019: 78). Esta adaptación también permite cuantificar el peso de cada una de las competencias facilitando una mejor conexión entre el enfoque cualitativo y el cuantitativo.

Fases del modelo

Las fases del modelo que se han seguido, corresponden a las propuestas por Olaz (2016):

- 1) Introducción, explicando los objetivos de la investigación y remarcando la idea de que se buscan posibles causas u orígenes que ayuden a contestar la pregunta inicialmente planteada en esta investigación. En el caso concreto de esta Investigación, la pregunta realizada ha sido la siguiente: ¿Qué aspectos (variables, aspectos, situaciones, cosas, circunstancias impiden (dificultan, limitan, perjudican, evitan, o complican) el emprendimiento femenino en la ciudad de Lorca?
- 2) Generación silenciosa de ideas por parte de cada uno de los participantes.
- 3) Agrupación de personas por criterios de afinidad objetivos de variables transversales (edad, sexo, procedencia) y otras relacionadas con el estudio (p.ej.: nivel formativo, jerárquico, etc.).
- 4) Discusión en grupo de las ideas que originariamente fueron generadas de un modo individual.
- 5) Selección y jerarquización en cada grupo de las ideas en orden de mayor a menor impacto y transcripción a tarjetas (en diferentes colores). En el diseño de la dinámica cada color representará diferentes tipos de intensidad (p.ej. tarjetas de color rojo se referirán a ideas de alto impacto; las azules de mediano impacto y las verdes de mínimo impacto explicativo).

- 6) Colocación de las tarjetas en superficie, panel o rotafolios. El número de tarjetas se fijará conforme al número de grupos y diferentes intensidades que se quieran recoger en el estudio.
- 7) Pausa o coffee break. Esta parada busca la oxigenación del grupo mientras los investigadores realizarán un análisis general de los inputs recogidos.
- 8) Discusión seriada de las ideas plasmadas, introduciendo el debate y buscando compartir significados y la comprensión de los asistentes. Esta fase comporta, en su caso, redefinirlas y agruparlas por familias (escenarios).
- 9) Cuantificación del peso de los escenarios en función de la ponderación asignada a las tarjetas según grado de intensidad otorgado. (Esta ponderación, como se ha señalado anteriormente, es la aportación distintiva de la técnica original, permitiendo cuantificar y comparar el peso de los diferentes ámbitos respecto al objeto de estudio, así como el de las competencias necesarias para solucionar las limitaciones derivadas de cada uno de los escenarios).
- 10) Desarrollo de un plan de acción que permita revertir, paliar o minimizar el contenido de los escenarios descritos inicialmente, dando cuenta de qué, quién, dónde, cuándo, cómo, por qué, para qué.
- 11) Asociación de competencias a planes de acción concretos, o dicho de otro modo, competencias necesarias para solucionar o paliar, las limitaciones encontradas en cada uno de los ámbitos/escenarios, así como, para llevar a cabo las posibles soluciones planteadas.

En esta fase, se facilitó a los/las participantes la adaptación que hacen Olaz y Ortiz (2016) del test Emotional Competence Inventory (ECI)¹. Este test se basa en 4 dimensiones que engloban 18 competencias (Tabla 1) entre las que debían seleccionar las que en su opinión ayudarían o serían necesarias adquirir por parte de las emprendedoras para solucionar las limitaciones respecto al emprendimiento en cada ámbito o escenario concreto.

Tabla 1. Competencias

Dimensiones		Aspectos				
		Familiares	Socio/ culturales	Psicológicos	Económicos, Políticos, Públicos, Institucionales	Formativos
Dimensión 1. Autoconocimiento Personal						
1	Conciencia emocional: Reconocimiento de las propias emociones y sus efectos					
2	Autoevaluación: Conocimiento de las fortalezas y limitaciones de uno mismo					
3	Autoconfianza: Sentido de autoestima y de las capacidades personales propia					

¹ Este test tal y como se indica es una adaptación del diseño realizado por Hay Group, McClelland Center for Research and Innovation y preparado por Steven B. Wolff, DBA (2005 y más tarde empleado en el proyecto *Mujer y Emprendimiento desde una Perspectiva Competencial (CSO2013 – 43667 – R)*.

Dimensiones		Aspectos				
		Familiares	Socio/ culturales	Psicológicos	Económicos, Políticos, Públicos, Institucionales	Formativos
Dimensión 2. Autogestión						
4	Autocontrol Emocional: Contención de emociones e impulsos nocivos					
5	Transparencia: Integridad y actuación congruentemente con los propios valores					
6	Adaptabilidad: Flexibilidad ante los cambios					
7	Logro: Impulso por satisfacer y mejorar objetivos propios de la excelencia					
8	Iniciativa: Disposición para actuar sobre las oportunidades que se presentan					
9	Optimismo: Capacidad para insistir en la consecución de objetivos pese a obstáculos					
Dimensión 3. Conciencia Social						
10	Empatía: Capacidad para interiorizar sentimientos y perspectivas de los demás actuando activamente en sus preocupaciones					
11	Conciencia Organizacional: Capacidad para interpretar corrientes emocionales de un grupo y relaciones de poder existentes					
12	Orientación de servicio: Anticipar, reconocer y satisfacer las necesidades de los clientes					
Dimensión 4. Gestión de las Relaciones						
13	Desarrollo de personas: Detección de las necesidades de desarrollo de las personas así como el fortalecimiento de sus capacidades					
14	Liderazgo inspirador: Inspirar a las personas bajo un liderazgo efectivo					
15	Catalizar el Cambio: Iniciar o propulsar la gestión del cambio					
16	Influencia: Implantar actividades orientadas a la persuasión					
17	Gestión de conflictos: Negociación y resolución de desacuerdos					
18	Trabajo en equipo y colaboración: Trabajar con otros hacia metas compartida					

Fuente: Elaboración propia en base a Olaz y Ortiz (2016).

Las dimensiones son las siguientes:

Dimensión 1: Comprende a aquellas competencias relacionadas con el autoconocimiento personal. Proporciona información sobre el grado de conocimiento emocional del individuo, así como de las fortalezas y debilidades de carácter y cómo ello repercute en el nivel de autoconfianza.

Dimensión 2: Se orienta a la detección de las pulsiones del individuo en términos de fijación de objetivos y metas - logros -, capacidad para tomar la iniciativa ante las oportunidades; coherencia; adaptabilidad a los cambios y actitud positiva ante los acontecimientos vitales.

Dimensión 3: Identifica en el individuo los principios de alteridad. Se trata de una de las competencias clave, especialmente cuando de trabajo se trata, ya que posibilita la interpretación de los estados de ánimo, prioridades y expectativas del grupo, lo que resulta de suma utilidad en el trabajo en equipo.

Dimensión 4: Indaga en los aspectos que tienen que ver con la gestión de las relaciones interpersonales, desde la capacidad de liderazgo de iniciativas y cambio organizacional, hasta la evaluación de las competencias para trabajar en equipo, pasando por las habilidades persuasivas de la persona. Todas ellas configuran una de las dimensiones clave para el desarrollo del individuo en las organizaciones.

Perfiles seleccionados para la realización de las TGN

En relación al tipo de muestreo, se pretendió que los participantes en las distintas TGN, bien por su trayectoria profesional como emprendedoras/es, o bien por estar su profesión vinculada al mercado laboral, el colectivo femenino o el emprendimiento, fuesen conocedores de la realidad socioeconómica del municipio, así como de la situación de las mujeres en el mercado de trabajo y el emprendimiento. Por tanto, se realizó lo que la teoría identifica como muestreo de caso crítico, esto es, el que requiere un conocimiento previo de las dimensiones que lo hacen crítico, de caso revelador o aquéllos que se consideran relevantes y de criterio, puesto que se ha buscado incluir a todos aquellos que cumplan con determinado criterio, como el expuesto (Martínez 2012).

En base a ello, en la muestra estructural se han identificado 5 perfiles diferentes para cada una de las TGN: 1) Mujeres emprendedoras antes de 2011.; 2) Mujeres emprendedoras después de 2011.; 3) Hombres emprendedores después de 2011.; 4) Mujeres desempleadas. y 5) Representantes políticos.

El perfil de las mujeres emprendedoras antes del 2011, fue elegido con objeto de conocer como afectaron los terremotos de 2011 al emprendimiento establecido en la ciudad y poder obtener así, una visión previa y posterior al 2011.

En cuanto al perfil mujeres emprendedoras después de 2011, se seleccionó con el propósito de establecer una comparativa con las emprendedoras que crearon su negocio previamente al terremoto y el colectivo masculino (emprendedores después de 2011) que emprendieron en las mismas coordenadas espacio-temporales, así como, para conocer la perspectiva de estos últimos respecto al emprendimiento femenino.

El perfil mujeres desempleadas fue diseñado para conocer la opinión de las mujeres acerca del emprendimiento como opción para acceder o reincorporarse al mercado laboral.

Por último, el perfil político, se configuró con el propósito de obtener la perspectiva que desde el ámbito institucional se tiene respecto al emprendimiento como instrumento para la lucha contra el desempleo y la revitalización de la ciudad

En lo referente al número de participantes en la realización de la TGN, existen diferentes opiniones en cuanto a la cifra idónea, el intervalo más consensuado entre los distintos autores establece un mínimo de cinco y máximo de diez tal y como afirman (Canales y Peinado 1999).

En este trabajo para la realización de cada una de las TGN se seleccionaron: seis mujeres emprendedoras antes de 2011, seis mujeres emprendedoras después de 2011, seis hombres emprendedores después de 2011, ocho mujeres desempleadas y siete representantes políticos.

En síntesis, la selección de los individuos para participar en las TGN, se basó en un acercamiento a las áreas de conocimiento que tienen relación con los conceptos centrales de esta investigación, seleccionando una muestra estructural con diferentes perfiles relacionados con el objeto de estudio.

El objetivo, en definitiva, fue determinar qué elementos, variables o circunstancias modularon en mayor o menor medida el emprendimiento de las mujeres, así como, las competencias necesarias que podrían dar solución a las limitaciones que se producen en dichos ámbitos.

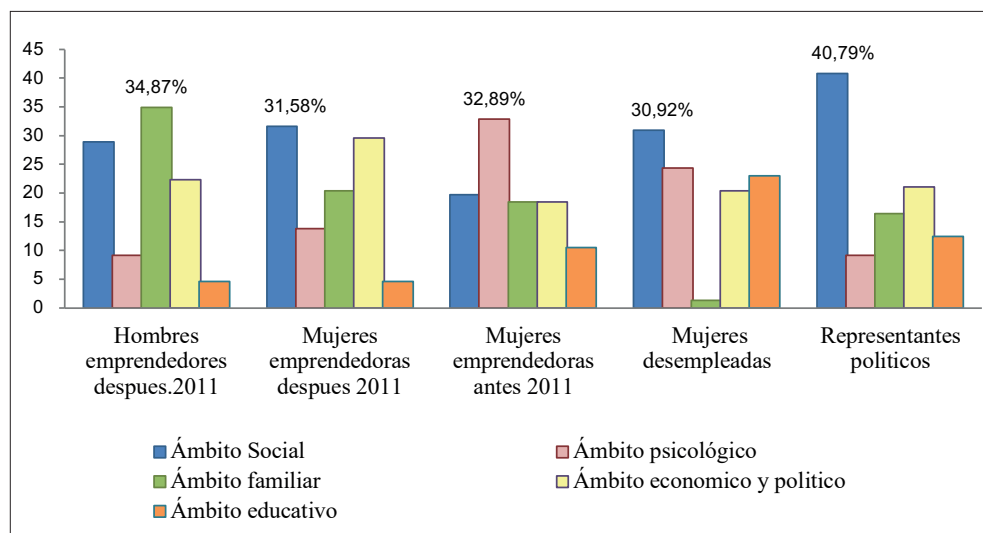
RESULTADOS

A continuación se presentan los resultados de las cinco TGN realizadas respecto a la ponderación de los ámbitos que en su momento limitaron el emprendimiento femenino en la ciudad de Lorca, así como las competencias que en opinión de los participantes serían necesarias para incentivarlo.

Ponderación de ámbitos

Para el conjunto de TGN sobre factores limitadores del emprendimiento femenino en la ciudad de Lorca y competencias asociadas, de mayor a menor ponderación, destaca el **Ámbito Social**, con un peso explicativo superior al conjunto de ámbitos a considerar tal y como indica el Gráfico 1

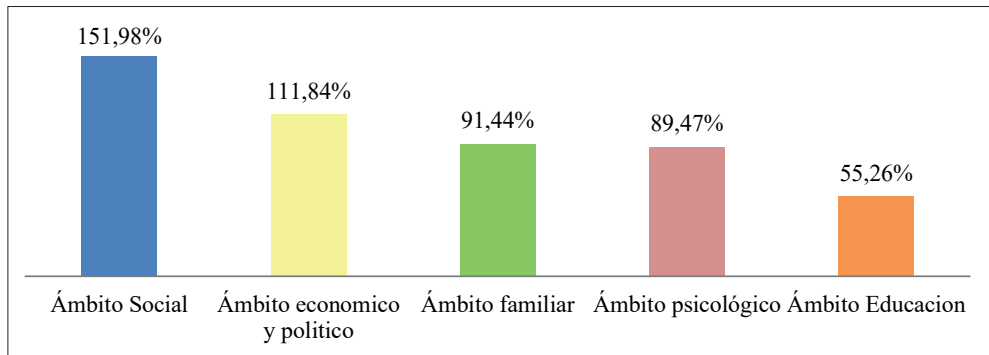
Gráfico 1. Ponderaciones de los ámbitos limitadores del emprendimiento femenino en Lorca TGN realizadas (%).



Fuente: Elaboración propia

Como se aprecia en el Gráfico 2, sumando la ponderación que cada uno de los grupos ha otorgado a los diferentes ámbitos (muchos de ellos coincidentes de ahí que en algún caso las dimensiones sobrepasen el 100%), el social resulta el más limitante de los cinco, obteniendo un peso muy superior respecto al resto (151,98%).

Gráfico 2. Ponderación conjunta de las cinco TGN.
Ámbitos que limitan el emprendimiento femenino en Lorca.
(suma % de las cinco TGN)



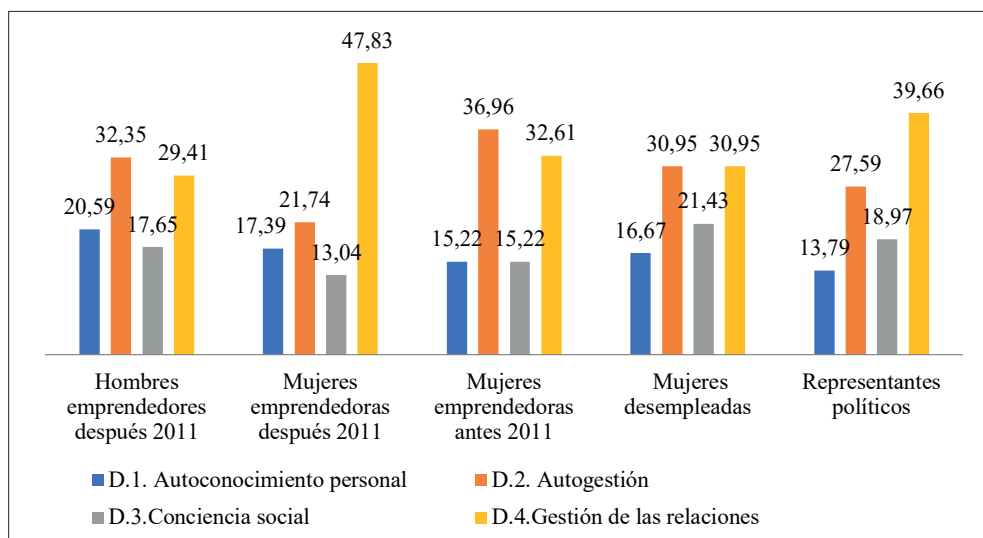
Fuente: Elaboración propia

De otro lado, los participantes, consideran el ámbito formativo, como el menos limitante de todos (55,26%), aunque en todas las TGN, es recurrente el discurso acerca de la excelente formación de las mujeres actualmente, también se alude a que se encuentra excesivamente concentrada en determinados sectores muy feminizados. Los cinco grupos, coinciden respecto a la escasa formación en emprendimiento ofertada y la poca formación en carreras técnicas de las mujeres, como dos de las barreras más importantes para el emprendimiento femenino, dentro del ámbito formativo. Respecto a la influencia de los terremotos de 2011 para el emprendimiento en la ciudad, no ha sido considerado por ninguno de los grupos como un impedimento o limitación relevante. Si bien reconocen el impacto económico, social y psicológico que este acontecimiento supuso para la ciudad en 2011, todos los grupos, relativizan su influencia en cuanto al ámbito del emprendimiento se refiere.

Ponderación de dimensiones competenciales.

En relación con las competencias necesarias para dar solución a las limitaciones propuestas, el Gráfico 3 presenta los resultados de cada una de las cinco TGN., realizadas, donde los participantes señalaron las dimensiones que, en su opinión, son más significativas para cada escenario.

Gráfico 3. Ponderación de dimensiones competenciales (%).

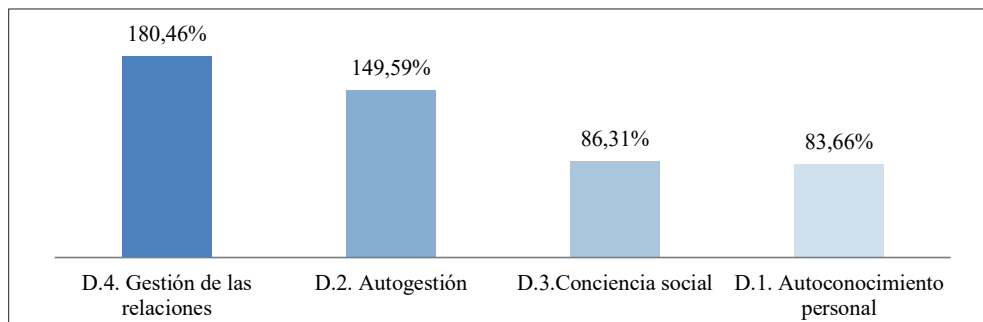


Fuente: Elaboración propia.

La dimensión 2 “Autogestión” y 4 “Gestión de las relaciones”, han sido ponderadas por todos los grupos como las más significativas para dar solución a las limitaciones planteadas en cada uno de los escenarios, en el caso del grupo formado por mujeres desempleadas, le confieren a ambas dimensiones, la misma relevancia.

Sin embargo, al realizar la suma de los porcentajes obtenidos para cada una de las dimensiones en las cinco TGN, es la dimensión 4 “Gestión de las relaciones”, la más valorada como se puede observar en el gráfico 4.

Gráfico 4. Ponderación total de las dimensiones competenciales en TGN realizadas.



Fuente: Elaboración propia

Esta dimensión es elegida por todos los grupos para todos los escenarios, a excepción del grupo de hombres emprendedores después de 2011, que no la contemplan para dar solución a las limitaciones planteadas en el ámbito sociocultural y en el ámbito familiar.

Aun así, obtiene un porcentaje muy elevado (180,46%) respecto a las otras tres dimensiones.

De otro lado la dimensión 1 “Autoconocimiento personal”, y la dimensión 3. “Conciencia social”, son las menos valoradas para dar solución a las limitaciones o problemas planteados en cada escenario (86,31% y 83,66%).

Diferenciando por ámbitos o escenarios, en el ámbito sociocultural, la dimensión 3 “Conciencia Social”, y dentro de esta, la competencia orientación al servicio (12) es la única señalada por todos los grupos, para dar solución a las limitaciones planteadas en este ámbito. En síntesis, las dimensiones competenciales 4 “Gestión de las Relaciones” y 2 “Autogestión”, son las más destacadas por los participantes de las cinco TGN (gráfico 4) como necesarias para hacer frente a las limitaciones que las mujeres emprendedoras encuentran en los diferentes ámbitos señalados.

Ponderación de competencias

Como se puede observar en la Tabla 2, de entre las dieciocho competencias que componen las cuatro dimensiones (referidas en la tabla 1) los participantes, consideran que las competencias gestión de conflictos, (17) y trabajo en equipo (18) comprendidas en las dimensión 4 (Gestión de las relaciones) así como la competencia adaptabilidad, (6) comprendida en la dimensión 6 (Autogestión) son las más significativas.

Tabla 2. Ponderación conjunta de competencias

Competencias	Ponderación Total (%)
1. Conciencia Emocional	3,48
2. Autoevaluación	4,98
3. Autoconfianza	6,47
4. Autocontrol Emocional	3,48
5. Transparencia	2,49
6. Adaptabilidad	7,96
7. Logro	6,97
8. Iniciativa	5,97
9. Optimismo	2,99
10. Empatía	4,98
11. Conciencia Organizacional	4,98
12. Orientación de Servicio	7,46
13. Desarrollo de Personas	4,98
14. Liderazgo Inspirador	2,99
15. Catalizar el Cambio	7,46
16. Influencia	4,48
17. Gestión de Conflictos	9,95
18. Trabajo en Equipo y Colaboración	7,96
Total	100

Fuente: Elaboración propia

Si bien la totalidad de las competencias han sido seleccionadas para alguno de los ámbitos descritos, como se ha señalado anteriormente, son las competencias pertenecientes a las dimensiones 2 “Autogestión” y 4

“Gestión de conflictos” las que, en opinión de los participantes, serían más apropiadas para dar solución a las limitaciones planteadas en los cinco ámbitos descritos.

No obstante, de manera individualizada, las competencias más valoradas han sido gestión de conflictos, (9,95%), trabajo en equipo (7,96%), adaptabilidad (7,96%), orientación al servicio (7,46%) y catalizar el cambio. (7,46%).

CONCLUSIONES

La utilización de la TGN en este estudio ha permitido determinar y ponderar que ámbitos modulan en mayor o menor medida el emprendimiento femenino, así como, las competencias necesarias para dar solución a las limitaciones que se producen en los mismos. En síntesis, con la utilización de la TGN se ha intentado conocer la realidad desde el punto de vista de los protagonistas del objeto de estudio. En este sentido la TGN, se configura como una herramienta idónea para que, a través del discurso de los distintos participantes, se identifiquen las causas o condicionantes del fenómeno estudiado y se generen soluciones concretas respecto al mismo.

A través del análisis de los resultados obtenidos en la realización de las cinco TGN, se han diagnosticado los escenarios o ámbitos que explican y modulan el emprendimiento femenino.

Del planteamiento acerca de en qué ámbitos se podrían enmarcar los factores o variables que inciden en el emprendimiento de las mujeres en la ciudad de Lorca, el ámbito que prima por encima de los demás respecto a su repercusión en el emprendimiento femenino en la ciudad, es el ámbito sociocultural.

En este sentido, los estereotipos por razón de género, los prejuicios en torno a la figura del emprendedor, así como la falta de referentes sociales femeninos, se configuran como aspectos limitantes, que perpetuarían las barreras con las que se encuentran las mujeres para emprender en este contexto.

En cuanto a las variables más relevantes para el emprendimiento femenino, la educación familiar junto con la formación, modularían, tanto el rol de la mujer en la sociedad, como el emprendimiento femenino. El entorno o ámbito familiar concebido como entidad fundamental de toda estructura social, determina la relación de sus integrantes con el resto de ámbitos sociales.

Desde este punto de vista, la familia puede impulsar o inhibir el emprendimiento de las mujeres en base al tipo de educación recibida y las competencias adquiridas en dicho entorno

La educación que se recibe en la familia es además el primer condicionante respecto al nivel educativo al que acceden las mujeres y respecto a la elección de estudios incidiendo directamente en la adquisición de determinadas competencias.

Esta educación puede estar condicionada a su vez por la situación sociocultural de la familia y el entorno urbano o rural, entre otras variables.

En este sentido, Levine y Campbell (1972) entienden que los estereotipos, reflejan diferencias ocupacionales, o de vida urbana y rural, o diferencias en los estilos de aculturación entre distintos grupos.

En síntesis, respecto a estos dos factores, la educación recibida junto con la formación, modularía la elección del sector donde se emprende y el tipo de negocio por el que se opta.

De otro lado, los referentes familiares, sobre todo femeninos, se constituyen en un factor potenciador del emprendimiento de las mujeres, especialmente en el entorno rural donde la invisibilidad de la mujer emprendedora es mayor que en el entorno urbano.

En lo referente a las características del emprendimiento femenino en el contexto de la ciudad de Lorca y la influencia de los terremotos de 2011 en la decisión emprendedora, la fisonomía del municipio determina la caracterización del emprendimiento en general y del emprendimiento femenino en particular. La preponderancia del ámbito rural, predispone a un mayor emprendimiento en el sector primario, este hecho, es un factor limitante tanto para el emprendimiento femenino como para el masculino por dos causas: 1) Por la gran dependencia que la economía local tiene de dicho sector y 2) Por el condicionamiento o predisposición, acerca del sector y tipo de negocio en el que se emprende, teniendo como consecuencia, la escasa diversificación de la economía.

En relación a la influencia de las catástrofes naturales en Lorca respecto al emprendimiento, los datos evidencian que, desde el punto de vista económico, el impacto fue relativamente positivo debido a la inyección económica que desde las distintas administraciones recibió la ciudad tras los terremotos de 2011. Estas ayudas económicas destinadas a la recuperación de la ciudad, junto con el nacimiento de nuevos nichos de mercado a raíz de los terremotos, supuso un incremento del empleo y el emprendimiento entre 2012 y 2014.

Al respecto, se puede concluir que para el conjunto de los participantes y siempre desde el punto de vista económico, ha sido un hecho puntual que la ciudad ha superado y que no afecta a la intención emprendedora de los lorquinos.

No obstante, consideran que estos acontecimientos y la sismicidad de la zona si podría influir negativamente en posibles inversores de otros lugares.

En cuanto a las competencias que caracterizan el emprendimiento femenino, destaca la importancia que se le concede a las habilidades o competencias sociales frente a las técnicas o académicas

El hecho de poseer determinados rasgos de carácter, habilidades o competencias como gestión de conflictos, trabajo en equipo, adaptabilidad, orientación al servicio o catalizar el cambio, se considera más relevante para el emprendimiento que la formación técnica o académica, si bien esta última es considerada necesaria igualmente.

Estas competencias contenidas en las dimensiones gestión de relaciones y autogestión, se encuentran directamente relacionadas con los requerimientos que el actual mercado de trabajo y el ámbito empresarial demandan y valoran, en algunos casos por encima de las competencias académicas (Goleman 2001a).

En general, a pesar de no haber sido formadas en las competencias que facilitarían el emprendimiento, y haber sido orientadas a otro tipo de empleo o formación que nada tiene que ver con esta actividad, la determinación y la actitud de éstas, prima en la decisión de emprender. Así se constata con el incremento progresivo del emprendimiento femenino en las últimas décadas.

De otro lado, el rol de la mujer en la sociedad, marcado por una educación patriarcal que la coloca en el papel de cuidadora, es el que realmente dirige el emprendimiento de las mujeres, más allá de los factores económicos o formales.

Por todo ello el estudio y fomento de las competencias que incentivan el emprendimiento femenino, puede favorecer e incrementar tanto la empleabilidad por cuenta ajena como la gestión, rentabilidad, perdurabilidad de las empresas.

Como conclusión final, cabe señalar que las investigaciones desde una perspectiva de género se hacen necesarias para ahondar en las causas de la desigualdad y discriminación que soporta la mujer en la sociedad. Igualmente, la perspectiva competencial -donde las investigaciones son aún más escasas- es clave para lograr la integración de las mujeres en igualdad de condiciones en todos los ámbitos vitales.

BIBLIOGRAFÍA

- ÁLVAREZ, C., NOGUERA, M. y URBANO, D. (2012). “Condicionantes del entorno y emprendimiento femenino. Un estudio cuantitativo en España”, *Economía industrial*, 383: 43-52.
- BELTRÁN, M. (1996). “Cinco vías de acceso a la realidad social”. En García Ferrando, M., Ibáñez, J., y Alvira, F. (Comps.). *El análisis de la realidad social. Métodos y técnicas de investigación*. Madrid, Alianza.
- BRUNI, A., GHERARDI, S. y POGGIO, B. (2004). “Hacer género, hacer emprendimiento: un relato etnográfico de prácticas entrelazadas”, *Género, Trabajo y Organización*, 11 (4): 406-429.
- CASERO, J. D., PULIDO, D. U. y MOGOLLÓN, R. H. (2005). “Teoría económica institucional y creación de empresas”, *Investigaciones europeas de dirección y economía de la empresa*, 11(3): 209-230.
- DELBECQ, A. L., VAN DE VEN, A. H. y GUSTAFSON, D. H. (1975). *Group techniques for program planning: A guide to nominal group and Delphi processes*. Scott, Foresman.
- DELBECQ, A.L. y VAN DE VEN, A.H. (1971). “Un modelo de proceso de grupo para la identificación de problemas y la planificación de programas”, *La revista de ciencias conductuales aplicadas*, 7 (4): 466-492.
- GOLEMAN, D. (2001). *La práctica de la inteligencia emocional*. Barcelona, Kairós.
- LANGOWITZ, N. y MINNITI, M. (2007). “La propensión empresarial de las mujeres”, *Teoría y práctica del emprendimiento*, 31(3): 341-364.
- LANGOWITZ, N. y MORGAN, C. (2003). “Mujeres emprendedoras. Nuevas perspectivas sobre las mujeres emprendedoras”, *Information Age Publishing Inc.*: 101-119.
- LEVINE, R. A. y CAMPBELL, D. T. (1972). *Ethnocentrism: Theories of conflict, ethnic attitudes, and group behavior*. John Wiley & Sons.
- MARTÍNEZ, C. (2012). “El muestreo en investigación cualitativa. Principios básicos y algunas controversias”, *Ciência y Saúde Coletiva*, 17(3): 613-619.
- OIT (2005). *Recomendación 195. Recomendación sobre desarrollo de los recursos humanos, educación, formación y aprendizaje permanente*. Ginebra.
- OLAZ, Á (2018). *Guía práctica para el diseño y medición de competencias profesionales*. Madrid, ESIC Editorial.
- OLAZ, Á. (2017). “La técnica de grupo nominal: protocolo, práctica y procedimiento”, en *Causas y factores del emprendimiento de personas con discapacidad: un análisis competencial a través de la técnica de grupo nominal*. Madrid, Thomson Reuters Aranzadi; pp. 43-60.
- OLAZ, Á. y ORTIZ, P. (2019). “Disability and entrepreneurship. New horizons, new challenges”, *Suma de Negocios*, 10 (SPE22): 72-79.
- ORTIZ, P. y OLAZ, Á. (2016). *Mujer y emprendimiento desde una perspectiva competencial*. Madrid, Aranzadi.
- ORTIZ, P. Y OLAZ, Á. (2017). *Emprendimiento, empleo y discapacidad. Un diagnóstico*. Madrid, Aranzadi.
- VAN DE VEN, A.H. y DELBECQ, A.L. (1972). “El grupo nominal como instrumento de investigación para estudios exploratorios en salud”, *Revista estadounidense de salud pública*, 62(3): 337-342.