

Talento genial una herramienta para generar emprendimiento empresarial
Great talent a tool to generate business entrepreneurship

Harlem Sirlein Beltrán Moreno¹
Universidad Tecnológica del Chocó “Diego Luis Córdoba”
harsibemo@yahoo.es

RESUMEN

Los efectos de la globalización y la internacionalización hacen aparecer continuamente, nuevos escenarios que marcan la oferta y la demanda referida a la incorporación constante de actores o perfiles de trabajo; los cuales permiten el aprovechamiento de las vías de negocios que sugieren las condiciones de los mercados emergentes. De esta manera, los individuos se encuentran ante un entorno empresarial globalizado, en constante evaluación; cuya realidad obliga a incorporar elementos como el talento genial, para readaptar los procesos en la búsqueda de dar respuestas a las necesidades, en este convulsionado mundo competitivo. Pues, de hecho, a lo largo de la historia, el hombre ha atravesado períodos de progreso y de cambios en diversas sociedades. Por consiguiente, el mundo está modificándose velozmente, y los fenómenos de desempleo y exclusión están siendo cada vez más preocupantes, no solo en los países de América latina y el Caribe, si no, en los que conforman la llamada elite de los países “desarrollados”. Ante este fenómeno como la falta de empleo, comienza a vislumbrarse como una oportunidad el autoempleo, es decir la propia generación de trabajo; en consecuencia, el concepto de emprendimiento, si bien ha sido importante a través del tiempo, últimamente ha cobrado mayor relevancia para nuestra sociedad. Razón por la cual implementar herramientas de fortalecimiento para el emprendimiento empresarial, viene a ser como una especie de estado de conciencia que permite generar una red de relaciones para identificar, plantear, producir y resolver problemas de manera relevante y original.

Palabras clave: Talento genial, emprendimiento, oportunidades, autoempleo.

¹ Doctor en Ciencias Gerenciales. M.Sc. Gerencia de mercadeo. Docente Universidad Tecnológica del Chocó “Diego Luis Córdoba”

ABSTRACT

The effects of globalization and internationalization make appear continuously, new scenarios that mark the supply and demand referred to the constant incorporation of actors or profiles of work; which allow the use of business routes that suggest the conditions of emerging markets. In this way, individuals find themselves in a globalized business environment, in constant evaluation; whose reality obliges us to incorporate elements such as great talent, to adapt the processes in the search of giving answers to the needs, in this convulsed competitive world. Well, in fact, throughout history, man has gone through periods of progress and changes in various societies. Therefore, the world is changing rapidly, and the phenomena of unemployment and exclusion are becoming more and more worrying, not only in the countries of Latin America and the Caribbean, but also in those that make up the so-called elite of the countries, "developed ". Faced with this phenomenon, such as the lack of employment, self-employment begins to be seen as an opportunity, that is, the generation of work itself; consequently, the concept of entrepreneurship, although it has been important over time, has recently become more relevant to our society. Reason why implement strengthening tools for business entrepreneurship, is like a kind of state of consciousness that allows generating a network of relationships to identify, raise, produce and solve problems in a relevant and original way.

Key words: Great talent, entrepreneurship, opportunities.

INTRODUCCIÓN

A lo largo de la historia, el hombre ha atravesado períodos de progreso y de cambios en diversas sociedades. Así, el mundo está modificándose velozmente, y los fenómenos de desempleo y exclusión están siendo cada vez más preocupantes, no solo en los países de América latina y el Caribe, si no, en los que conforman la llamada elite de los países "desarrollados". Ante este fenómeno como la falta de empleo, comienza a vislumbrarse como una oportunidad el autoempleo, es decir la propia generación de trabajo; en consecuencia, el concepto de emprendimiento, si bien ha sido importante a través del tiempo, últimamente ha cobrado mayor relevancia para la sociedad.

Pues en efecto, la iniciativa privada goza de garantías y de estímulos dentro del ordenamiento jurídico de muchos países; lo cual ha permitido el fomento de la cultura emprendedora, la

innovación, el desarrollo y aprovechamiento de las potencialidades creativas de las personas y sociedad civil en su conjunto. De allí, que se deben constituir empresas que realmente contribuyan al cambio de las dinámicas económica y social de estos países.

Con respecto a lo planteado, este trabajo tiene como propósito analizar el talento genial como herramienta para generar emprendimiento empresarial. Con este fin se examinan los postulados teóricos de diferentes autores especialistas en el área.

PROBLEMÁTICA ABORDADA

La selección del talento genial como temática estratégica, surge por la necesidad de fortalecer al marketing para emprendedores, con nuevos enfoques; puesto que el emprendedor, no puede seguir actuando bajo modelos basados en ensayo y error, que, en la mayoría de los casos, lo han llevado a convertirse en un gestor de decisiones descontextualizadas. Este debe ser un nuevo líder, que libere las potencialidades creativas, fomente la cultura del emprendimiento, el desarrollo productivo de empresas innovadoras; que contribuyan al desarrollo local, regional y territorial.

Por supuesto, que otro de los factores determinantes está representado por el talento genial, partiendo que responde a la incipiente situación que presenta el sector empresarial del Municipio de Quibdó; pues no se observa un desarrollo significativo que lidere el progreso de la región, teniendo en cuenta que tanto el suyo como el del país, están ligados al desarrollo del sector, que se presente en el mismo contexto.

Condiciones que muestra el entorno empresarial en relación con los emprendedores de las Pymes en América latina y el Caribe.

Los efectos de la globalización y la internacionalización hacen que continuamente aparezcan, nuevos escenarios que marcan la oferta y la demanda referida a la incorporación constante de nuevos actores o perfiles de trabajo; los cuales permiten el aprovechamiento de las vías de negocios que sugieren las condiciones de los mercados emergentes. De esta manera, los individuos se encuentran ante un entorno empresarial globalizado, en constante evaluación; cuya realidad obliga a incorporar nuevos elementos como el talento genial, para readaptar los procesos en la búsqueda de dar respuestas a las necesidades, en este convulsionado mundo competitivo.

Esto en razón, a que recientes estudios sobre desarrollo del sector empresarial para los países de América latina y el Caribe, realizados entre los años 2014 y 2015 por organizaciones como el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), la Comisión económica para america latina y el caribe (CEPAL), la Organización para la cooperación y desarrollo económico (OCDE) y la asociación de los países más industrializados (miembros, de la organización para la cooperación y el desarrollo económico de las PyMes), permitieron evidenciar, que los emprendedores presentan conductas que poco favorecen a un eficaz crecimiento de este sector empresarial. En este sentido, se logró conocer en que los emprendedores consideran saberlo todo, desconocen el entorno, suponen que todo está inventado, toman pocas decisiones basadas en procesos de planificación, para ellos todo producto se vende solo; creen en la base de ser pionero como la forma de alcanzar el éxito. Igualmente, presentan escasa capacitación antes de comenzar la actividad empresarial, la comercialización la realiza sin establecer un plan de marketing, tienen resistencia al cambio, presentan excesivos niveles en riesgos e igualmente, carecen de la ejecución de planes de viabilidad y factibilidad.

De igual manera, estos informes permiten evidencian como los emprendedores planifican poco sobre acciones concretas, carecer de liderazgo dentro de la toma de decisiones, limitada aplicación de métodos prospectivos que los oriente a ser más proactivos que reactivos, establecen limitados procesos de seguimiento en la mayoría de sus actividades.

Por consiguiente, se puede notar como la fijación de los precios se realiza sin una estructura de costos; considerando poco fundamental el establecimiento y aplicación de planificación financiera e interpretación de (costos de producción, ventas, utilidades y márgenes). Es así, como estos aspectos hacen parte de las debilidades más frecuentes en los emprendedores de las pequeñas y medianas empresas.

Presume este estudio, que las causas que generan esta situación se originan en algunas fenómenos relacionados con la globalización, internacionalización de la economía a través de los tratados de libre comercio, la situación país en lo relacionado con poca seguridad jurídica, inflación, políticas fiscales, la corrupción, carencia de paz social e inseguridad, acelerados cambios normativos, bajo desarrollo económico e industrial, deficiencia en los servicios públicos y en obras de infraestructura vial. Así mismo, es notoria la falta de control en la entrada de nuevos productos y competidores extranjeros.

Igualmente, se debe tener en cuenta, las operaciones y costumbres tradicionalistas que realizan las Pymes; por el hecho de ser constituidas o gerenciadas por familiares, razones estas que las lleva a no considerar como importante la innovación dentro de los avances tecnológicos, las capacitaciones en el manejo administrativo, técnico y operativo, planificar sobre la realidad, olvidándose de la creencias culturales o ancestrales esto en razón a que los tiempos son cambiantes, dedícase a vender lo que realmente el cliente necesita, y no lo que estas como oferta desean.

De este modo, es de considerar, que sin empresas competitivas existe poco desarrollo económico, sin crecimiento económico, es difícil superar la pobreza, y sin empleo productivo, hay limitada posibilidad de crecimiento; es de ahí que la dinamización a través del talento genial como herramienta de fortalecimiento empresarial, de los emprendedores de estas PyMes, podría ser una estrategia idónea para la prosperidad socioeconómica de estas regiones vulnerables y en vía de desarrollo. Puesto que diversos análisis hechos por expertos consideran que el desarrollo de los diferentes sectores de la economía de estos países permite obtener una serie de valores que promueven acorto, mediano y largo plazo el crecimiento sostenido de los países dentro de la superación de la pobreza.

El talento genial como herramienta generadora de fortalecimiento emprendimiento empresarial

Para autores como Jericó (2006), habla del talento genial, es describir las característica de aquellas personas cuyas capacidades se encuentran comprometidas en hacer cosas que mejoran los resultados de las organizaciones; donde el poseedor del mismo es relacionado como un ser comprometido, que pone en práctica sus capacidades para obtener resultados superiores en su entorno y organización.

De este modo, Coyle (2009), considera al talento genial como la posesión de habilidades repetibles que no dependen del tamaño físico de la persona. De allí, que Sambrano (2010), lo relaciona con un estado de conciencia que permite generar una red de relaciones para identificar, plantear, producir y resolver problemas de manera relevante y original. Así, todas las personas tienen la capacidad para desplegar su talento genial, dependiendo de la estimulación del entorno que los rodea, de la motivación interna para cambiar las cosas y de una autoestima alta.

Sin embargo, cabe agregar, que el talento genial se ejerce cuando se combina y se relaciona realidades distintas y forma una nueva. Las personas robustas son geniales porque tienen sensibilidad, son empáticos, se adaptan con facilidad a situaciones nuevas, son dinámicos, son capaces de cuestionarse así mismo, utilizan la lógica, no se resisten ante los cambios, asumen los riesgos que se les presentan. De allí, que, en los momentos de crisis, el talento genial es un aliado posible y adecuado para superarlas, pues contribuyen a que las personas salgan de una situación difícil con apariencia de insalvable, permitiéndole al emprendedor ejercer uno de las habilidades más poderosas como es la de generar algo nuevo; utilizando innovadoras relaciones entre componentes viejos aparentemente gastados.

De allí, que la intuición, la imaginación aunados a los deseos de cambio, lideran los momentos en los que las transformaciones tanto personales como sociales, son necesarias. A pesar de esas habilidades básicas para generar genialidad, hay otras condiciones en los seres humanos que la limitan, representando un obstáculo, entre las cuales la incapacidad para cambiar las respuestas estandarizadas, adaptar las formas de percepción, excesiva arraigo con un asunto, así como también cuando la personas consideran que saben demasiado de una sola cosa, que tienen una alta especialización y no hay quien lo superen, todo lo saben.

En este sentido, algunos expertos coinciden que el talento genial, es la característica de aquellas personas cuyas capacidades se encuentran comprometidas en hacer cosas que mejoran los resultados de ellos, su entorno y las organizaciones; donde se define al poseedor del mismo como un ser comprometido, que pone en práctica sus capacidades para obtener resultados superiores. Igualmente, permite salir de situaciones difíciles por medio de sus habilidades más poderosas como es la de generar algo nuevo, utilizando relaciones entre componentes viejos aparentemente gastados. Establece relaciones para identificar, plantear, producir y resolver problemas de manera notable.

Así, hablar en las condiciones de globalización, de herramienta de fortalecimiento empresarial como el talento genial, es de entender la existencia de ciertas habilidades cognitivas altamente desarrolladas en ciertas personas, por ello, se conoce hoy en día la importancia del talento genial en muchos aspectos. Puesto que actúa como el sistema del que se dispone para afrontar nuestra existencia, la cual se define como una dinámica de resolución de problemas, en cuyo proceso movilizamos tanto los conocimientos adquiridos, las habilidades y competencias, así como activamos el conjunto de hábitos que permiten actuar sobre el entorno. Sabemos que

estos hábitos son fruto de nuestra experiencia, práctica cotidiana y que ésta puede entrenarse, además capacitarse.

Características del talento genial que forman un individuo como emprendedor.

Para expertos como Coyle (2009), se distinguen seis características que dentro del talento genial, se fortalece la actitud emprendedora, Así, se refiere este autor a la confianza, colaboración, complementariedad, compenetración, comunicación y cooperación. De este modo, entra a ser importante para esta investigación, entender la relación del talento genial con la actitud emprendedora. de este modo, para Monsalve (2014), el primer factor que debe poseer esta persona es el de disfrutar de crear cosas, realizar proyectos e iniciativas, sentir pasión tanto por el diseño de una idea, concepto, posibilidad de alcanzar algo significativo; dentro del disfrute en transitar por el camino que lo conduce a su éxito.

Por su parte Coyle (2009), introduce el factor de la pasión (emoción) como un elemento esencial del talento genial relacionado con el emprendedor. Pero esta emoción no está ligada únicamente al emprendimiento como factor de disfrute. Los intereses, las esferas en las que una persona se encuentra realizada, las actividades que le “llenen” y revierte en satisfacción, son elementos esenciales para poder desplegar las energías esenciales de cara a poner en marcha una iniciativa emprendedora. En otras palabras, se debe disfrutar haciendo lo que gusta, y lo que guste se disfrute. Con estos dos ingredientes, se puede contar con una situación de partida muy favorable para el desarrollo del talento emprendedor.

De otro modo, Monsalve (2014), sostiene que la pasión condice a la motivación. Y esta puede diferenciarse esencialmente de la motivación, por ser la energía, fuerza que guía y dota de la capacidad de acción. Porque emprender es acción, es actuación reflexiva; dirigida por un tipo específico de inteligencia que se encuentra proyectada hacia la resolución de problemas. Una inteligencia que integra la vertiente emocional, el conjunto de conocimientos y habilidades de las que disponemos el emprendedor y un compromiso de lograr las metas que se proponen. Al respecto, Coyle (2009), considera a la motivación como las causas que llevan a comenzar la puesta en marcha de una iniciativa emprendedora, y puede ser válida o inválida. Así mismo, frente al factor de compromiso Trias (2007), sugiere que no se debe entender como algo surgido del entorno, de la situación en la que se genera y desenvuelve la iniciativa emprendedora. El compromiso ha de ser un contrato interno, en el que la parte involucrada, la

persona emprendedora, de manera doble, responde con acciones ante una demanda expuesta por sí misma. Y en esta firma de contrato la persona ha de ser, en la medida de lo posible, lo más libre posible para poder estipular las condiciones que ordenan su contrato personal.

Para Monsalve (2014), el factor de las **habilidades** se encuentra integrado en la persona como hábitos de conducta, como pautas de acción sistematizadas y convertidas, en modelos que se repiten no de manera consciente. Se convierten en competencias personales, sociales y profesionales. Es decir, deben estar guiadas bajo la premisa de saber hacer algo y querer hacer algo.

A este respecto, Jericó (2006), sostiene la existencia de seis tipos diferentes de talento: directivo, comercial, técnico, operativo, innovador y emprendedor; donde estos generan los diferentes componentes que configuran la receta perfecta del talento genial: las capacidades, el compromiso y la acción. De este modo para la autora, cuando habla de capacidades, se refiere al conjunto de los conocimientos, las habilidades, actitudes y competencias que se desarrollan dentro de la empresa o de cualquier otro entorno.

Sin embargo, sostiene Erickson (2010), que las personas con mayor proyección y éxito son aquellas que trabajan más. Es decir, que el talento existe como capacidad innata, pero que el factor fundamental es el trabajo y la práctica intensa, en la cual se dar más de sí mismo. Expresa, además, que para ser un excelente emprendedor, de reconocido prestigio, es necesario dedicar un umbral de tiempo de dedicación traducido en 10.000 horas de prácticas. De este modo, si tomamos como guía este aporte, nos encontramos con que el talento se debe a capacidades innatas. Pero éstas, sin la dedicación suficiente y necesaria, no se traducen en resultados favorables.

No obstante Marina (2010), plantea una serie de recursos dirigidos a la formación de las personas, a través de los cuales se puede potenciar sus talentos. Y estos son: Una idea del mundo veraz, rica, amplia y llena de posibilidades, Un pensamiento fluido, riguroso, creativo y capaz de resolver problemas, Un tono vital activo, seguro de sí mismo, optimista y resistente. Para esta autora, a este conjunto de recursos se les definen como hábitos, los cuales son prácticas, acciones que se desarrollan de una manera inconsciente. Se trata de estructuras mentales, adquiridas a través de las prácticas y solidificadas por la repetición, que establecen pautas de respuesta y acción programadas.

Por otro lado, Mora (2006), afirma que el desarrollo del talento genial se encuentra mayormente ligado con la capacidad intelectual del ser humano, puesto que no se consideraría que un individuo sea auténticamente inteligente si no es creativo. Por algún tiempo, incluso, se llegó a creer que la creatividad era la expresión misma de la inteligencia, definiéndose como la habilidad individual para encontrar nuevas combinaciones donde nadie antes las había detectado. Por tanto, todo ser humano puede y debe ser creativo.

En el mismo orden de ideas, Aguirre (2009) argumenta que el desarrollo de creatividad es un proceso en el que se presentan problemas a la mente con claridad para luego originar o inventar una idea, concepto, noción o esquema según líneas nuevas o no convencionales, supone estudio y reflexión más que acción. En resumen, los autores a través de sus referentes basamentos teóricos coinciden que el talento emprendedor, hace parte de la identificación y apropiación de factores como presentes dentro de la estructura mental de las personas, como lo son la creatividad, liderazgo, confianza, capacidad intelectual, la pasión, motivación, compromiso, colaboración, complementariedad, compenetración, comunicación y cooperación.

De modo, que, estos permiten a las personas disfrutar de crear cosas, realizar proyectos e iniciativas, mediante el diseño de ideas y conceptos que posibilitan el alcance de algo significativo; dentro del disfrute del camino que conduce a su éxito. Igualmente, para estos autores para poder desplegar las energías esenciales de cara a poner en marcha una iniciativa emprendedora, se requiere de una fuerza que guía y dote de capacidad y acción al emprendedor.

En este contexto a criterio del investigador, no hay ninguna duda que el talento genial generado como forma de fortalecer el proceso creativo, desempeña un papel básico en el emprendimiento, de allí, que viene siendo un aspecto importante en la manera de sacar al ser humano de su estado primitivo, al proporcionarle herramientas cognitivas y emocionales, para desarrollar con una mayor facilidad su trabajo, como lo expresan los autores antes citados.

En este sentido, todos los individuos por naturaleza son potencialmente creativos, con la experiencia y el conocimiento llegan a construir factores generadores de talento genial que cumplan con criterios de novedad capaces de brindar soluciones nuevas a la sociedad que se presenta. Además, el talento genial viene siendo el responsable de crear los saberes responsables de los grandes movimientos sociales, económicos, políticos, culturales,

tecnológicos y ambientales necesarios para existencia de los seres humanos en su carácter de emprendedor.

¿Pero con qué competencias personales y sociales se debe contar para generar una acción emprendedora a través del talento genial?

Comencemos entendiendo, que el desempeño de cualquier profesión, oficio o puesto de trabajo viene identificado por la capacidad de la persona para ejercer adecuadamente las actividades que se encuentra realizando. Este desempeño supone que la persona tiene una serie de conocimientos, y que sabe desarrollarlos a través de la práctica de cara a la adquisición de determinados estándares de desempeño.

De ello para Monsalve (2014), dentro de los estándares de desempeño se encuentran todos aquellos que tienen que ver con hacer las cosas conjuntamente, o para otras personas. Entendemos que la mayoría de los empleos y trabajos tienen que ver, de una forma u otra, con establecer y mantener relaciones con otras personas. A este tipo de capacidad se le denomina **competencia social**. Se trata de capacidades imprescindibles para desempeñar un puesto de trabajo con un mínimo de calidad y excelencia.

Para los emprendedores y empresarios, uno de los ejes sobre los que se articula la viabilidad y el potencial éxito de la iniciativa empresarial, es la de su competencia social. Es una habilidad estratégica a la hora de analizar los recursos con los que cuenta el emprendedor. La función esencial de un emprendedor va a ser la de establecer Relaciones. Establecer y, además, mantener estas relaciones con: Clientes, Inversores, Trabajadores colaboradores, Agentes financieros, entre otros.

Así, las relaciones nos sirven para vender, crear alianzas o saber gestionar un equipo de trabajo. Sobre las relaciones establecemos los elementos de comunicación que nos permitirán informar de lo que somos, lo que hacemos, o cómo es nuestra forma de trabajar. Pero antes de establecer la forma en la que nos relacionamos con los demás, debemos pararnos a identificar y ordenar la primera relación esencial que como personas realizamos. Es decir, la relación con nosotros mismos. Este tipo de relación es lo que Goleman (2007) identifica como la **competencia Personal**. Se trata de los factores que condicionan y determinan esta forma de relacionar (nos). Este autor, clasifica esta competencia en tres grandes grupos:

Clasificación de las competencias		
Conciencia de uno mismo	Autorregulación	Motivación
Competencia emocional	Auto control	Motivación por el logro
Valoración adecuada de uno mismo	Confiabilidad	Compromiso
Confianza en uno mismo	Integridad	Iniciativa
	Adaptación	Optimismo
	Innovación	

Fuente: Goleman (2007).

De este modo, la **Conciencia de uno mismo**. Se trata de la capacidad para saber reconocer los estados personales en los que nos encontramos. En ellas, distinguimos las siguientes competencias: **Conciencia emocional**. Saber reconocer nuestras emociones, nuestros estados de ánimo. **Valoración adecuada de uno mismo**. Reconocer y saber valorar el conjunto de nuestras destrezas, habilidades, así como también los factores y desempeños en lo que no tenemos un nivel calificable como diestro. **Confianza en uno mismo**. Se trata de la fiabilidad en las valoraciones que realizamos a cerca de nosotros mismos, sobre nuestras competencias, habilidades o conocimientos que poseemos.

De igual manera, la **Autorregulación**. Se puede definir como la capacidad de establecer un control sobre nuestros estados, los impulsos, nuestras energías, así como de los recursos internos. La desglosamos en cinco competencias diferenciadas: **Autocontrol**. Saber manejar nuestras emociones e impulsos dirigido hacia la consecución de los objetivos que perseguimos. Esta competencia es especialmente significativa ante los conflictos en los que nos podemos encontrar inmersos. **Confiabilidad**. Se trata de la coherencia y fidelidad a los criterios de sinceridad e integridad, a los valores y creencias que condicionan nuestra acción y la conducta en la relación que establecemos con los demás. **Integridad**. Tiene que ver con la responsabilidad como valor en el desempeño de nuestra actividad profesional.

Por consiguiente, significa saber aceptar los resultados de nuestra acción y los efectos de esta. **Adaptabilidad**. Cómo nuestras acciones, conductas, formas de analizar y pensar se guían bajo un modelo de flexibilidad para responder ante los cambios de nuestro entorno. **Innovación**. Identifica nuestra posición a la aceptación e integración de las nuevas formas de hacer y pensar, en nuestro desempeño profesional/o en nuestra forma de responder en los distintos entornos.

Por último, están las competencias de **la motivación**. Se encuentra relacionada con la manera bajo la cual las emociones condicionan la movilización de nuestras energías hacia

la consecución de los objetivos y metas que perseguimos. Bajo este modelo, identificamos cuatro competencias clave vinculadas esta esfera competencial: **Motivación por el logro.** Significa identificar la excelencia como meta dentro de nuestro desempeño.

De este modo nos centramos en el logro del hacer, de las acciones, los proyectos que abordamos de la mejor forma posible, con el criterio de mejora y aprendizaje continuo.

Compromiso. Se trata de aceptar e integrar dentro de nuestros esquemas personales los objetivos y metas de un equipo o grupo. Recordemos que el compromiso fundamental de un emprendedor empresario es con él mismo y con el proyecto que se encuentra diseñando y poniendo en marcha. **Iniciativa.** Tiene que ver con saber aprovechar la ocasión, el momento. Embarcarse en acciones cuando las circunstancias en la que nos desenvolvemos lo requieren. **Optimismo.** Supone una actitud de fortaleza en las acciones encaminadas hacia la consecución de las metas que nos proponemos, independientemente de las dificultades ante las que nos enfrentamos.

De esta manera, de acuerdo con lo planteado el investigador considera, que el talento genial se vincula con cada uno de estos niveles, en la medida que le permiten al emprendedor ser una persona capaz de identificar posibilidades, nuevas formas de operar o actuar, nuevas posibilidades de hacer, nuevas formas de ver el entorno y que posteriormente llevar ideas a empresas. Éste, tiene una meta que es la generación de una estructura productiva generadora de riqueza y participación social.

De igual manera, le despierta la capacidad de ordenar y gestionar las acciones al resto de capacidades como habilidades, para gestionar en situaciones con un determinado grado de complejidad y dificultad, por ello, le facilita la habilidad de poseer los recursos que le permitan afrontar la realidad, la cual está llena de incertidumbres. Puesto que es de entenderse el talento, no tiene nada que ver con musas, conspiraciones, ni con extrañas características de la personalidad. Más bien con la actitud y carácter de entender que todo emprendimiento es posible de realizar.

ASPECTOS METODOLÓGICOS

El marco epistemológico utilizado es el post-positivista, dado que representa un aspecto de la realidad teórica y práctica más amplia, la cual permite abordar el análisis de la categoría. Pues se busca comprender la visión de los participantes acerca de los fenómenos que los

rodean, profundizar en sus experiencias, opiniones y significados, es decir, la forma en que perciben subjetivamente su realidad.

En este orden de ideas, el paradigma cualitativo, está directamente relacionado con el intercambio investigativo, permitiendo reconstruir, articular y reflexionar sobre algunos tópicos que fundamentan este enfoque, desde el Talento Genial. Así, el mismo está conexo con escenarios habituales como actuales, partiendo de la cotidianidad.

HALLAZGOS

Los componentes, así como los niveles del talento genial que contribuyen al fortalecimiento estratégico del marketing para emprendedores de las pequeñas y medianas empresas, a través de la información analizada en los textos revisados que forman parte de la investigación efectuada señalan, que en los momentos de crisis, el talento genial es un aliado posible y adecuado para superarlas, contribuye a que las personas salgan de una situación difícil con apariencia de insalvable, permitiéndoles ejercer una de las habilidades más poderosas como es la de generar algo innovador; utilizando nuevas relaciones entre componentes viejos aparentemente gastados.

Se destaca en los emprendedores un profundo esfuerzo por incorporar en sus actividades y acciones componentes del talento genial como pasión, emoción, creatividad, compromiso y habilidades; así estas sean poco valoradas por los consumidores. Se detectó la ejecución de actividades implicadas en los diversos niveles, identificados de expresión, producción, innovación, emergente e invención. Con relación a las características más comunes presentadas en los emprendedores de las pequeñas y medianas empresas del área de consumo masivo del se destacan la autonomía, correr riesgos, creatividad e innovación, iniciativa, liderazgo, motivación, responsabilidad social, sentido común, tenacidad, versatilidad y visión de futuro.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguirre, J. (2009). **La creatividad en la clase de música: componer y tocar**. Editorial Laboratorio Educativo GRAO, Venezuela: Laboratorio Educativo.
- Coley, J y Kessler, I. (2009). **Exploración positiva de la psicología**. Editorial. Havlovic, Boston, USA.

- Erickson, T. (2009), Rediseño de tu organización para el futuro del trabajo. Editorial. Papeles y estrategias.
- Goleman D. (2007), La inteligencia Emocional, Editorial. Javier Vergara, Buenos Aires Argentina.
- Jericó, P. (2006a). **La nueva gestión del talento: Construyendo compromisos.** Edición. Prentice Hall, México.
- Monsalve, S. (2014). **Jóvenes, Talento y Perfil de emprendedor.** Editorial Instituto de la juventud.
- Mora, R. (2006). **Proceso metodológico para el desarrollo intelectual y científico.** Editoriales y gráficos S.A. THOMSOM. Buenos aires. Argentina.
- Pelekais, C; El Kadi, O (2015). **Competencias cognitivas para la robustez (Hardiness). Como medio de sostenibilidad en ambientes caórdicos.** Maracaibo, Venezuela.
- Sambrano, J. (2010). **Resiliencia. Transformación positiva de la adversidad.** Maracaibo, Venezuela.