



**UNIVERSIDAD AUTONOMA DE NUEVO LEON**  
**FACULTAD DE PSICOLOGIA**  
**SUBDIRECCION DE POSGRADO E INVESTIGACION**



**MAESTRIA EN PSICOLOGIA CON ORIENTACION  
LABORAL Y ORGANIZACIONAL**

**HABILIDAD EMPRENDEDORA Y EXPECTATIVA LABORAL EN  
ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS**

**PROYECTO FINAL DE CAMPO  
PARA OBTENER EL GRADO DE MAESTRIA**

**POR:**

**LIC. ABRIL AYDEÉ GARZA SÁENZ**

**DIRECTOR:**

**DR. EDUARDO LEAL BELTRÁN**

**MONTERREY, N. L., JUNIO DEL 2013**

*“Existe una marea en los asuntos de los hombres, que, tomada en pleamar, conduce a la fortuna; pero, omitida, todo el viaje de la vida va circuido de escollos y desgracias. En esa pleamar flotamos ahora, debemos aprovechar la corriente cuando es favorable o perder las empresas que tenemos ante nosotros.”*

William Shakespeare

## **AGRADECIMIENTOS**

Gracias a Dios por acompañarme todos los días y por permitirme llegar a la culminación de mi tesis. A mis Padres, mis primeros y mejores maestros y mi más vivo ejemplo de lucha aún en las circunstancias más adversas, a toda mi familia por siempre estar al pendiente de mí celebrando conmigo mis triunfos y apoyándome en mis dificultades.

Este trabajo no habría sido posible sin el valioso apoyo de mi Director: Dr. Eduardo Leal Beltrán, que con sabiduría ha guiado mis ideas y desde el principio mostró un gran interés en mi proyecto, así como el de mis Revisores: Dr. José Armando Peña Moreno y Mtro. Mario Acuña García cuyas observaciones y recomendaciones han enriquecido por mucho mi proyecto.

Un agradecimiento muy especial a la M.C. Melina Miaja Ávila, mi colega y amiga entrañable por compartir sus conocimientos conmigo y por sus valiosas aportaciones.

Asimismo dedico este trabajo a mi novio Davey Compeán, a mis amigos, maestros y a todas las personas que de una u otra forma me han apoyado y alentado a seguir adelante en mi proyecto.

Abril A. Garza Sáenz

## RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo estudiar la relación entre las habilidades de emprendimiento y expectativas laborales de estudiantes universitarios a través del análisis de variables socio-demográficas y laborales. Se aplicó la Escala de Habilidad Emprendedora a una muestra de 205 estudiantes universitarios del último año de la carrera. De acuerdo a los resultados obtenidos, se observaron diferencias en el nivel emprendedor en cuanto a género y bachillerato de procedencia; sin embargo, no se muestra relación entre la habilidad emprendedora con la edad y el área de acentuación. Con respecto a los factores laborales actuales, quienes cuentan con experiencia laboral afín a sus intereses y han desarrollado planes de acción para cumplir sus metas próximas muestran niveles altos de emprendimiento. En relación a las expectativas laborales, la mayoría de los estudiantes tienen la intención de crear un negocio propio e incorporarse a una empresa. Además, los estudiantes que desean crear un negocio propio promediaron más alto en emprendimiento. Por lo tanto, es fundamental establecer desde los inicios de la carrera un programa que de seguimiento a los objetivos e ideas de los estudiantes; así como, el establecimiento de metodologías que coadyuven en el desarrollo de habilidades y competencias a fin de que al egresar cuenten con oportunidades viables para llevar sus proyectos a cabo.

**Palabras claves:** emprendimiento, habilidad, capacidad, expectativa laboral, universitarios.

## ABSTRACT

This research aims to study the relationship between entrepreneurial skills and job prospects of college students through the analysis of socio-demographic and current labor factors. For this purpose it was applied an entrepreneurial skill scale to a sample of 205 university students. According to the results, there were differences in the entrepreneurial level in terms of gender and school of origin, but not shown relationship between entrepreneurial ability with age and area of emphasis. With regard to current job factors, those with work experience related to their interests and have developed action plans to achieve their goals, show high level of entrepreneurship. In relation to job expectations, most students have intention in creating a business as well as joining a company. In addition, students who want to create a business averaged higher on entrepreneurship. Therefore it is essential to establish from the beginning of the degree a program to follow up on the goals and ideas of the students just as the development of methodologies that help in the improvement of skills and competencies, so upon graduation, so students may have viable opportunities to carry out their projects.

**Key words:** entrepreneurship, ability, capacity, job expectation, college students.

## ÍNDICE

CAPÍTULO I.....	1
INTRODUCCIÓN .....	1
ANTECEDENTES.....	3
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	4
JUSTIFICACIÓN .....	5
OBJETIVOS .....	6
PREGUNTAS DE INVESTIGACION.....	6
CAPÍTULO II .....	7
MARCO TEÓRICO.....	7
Definición de emprendedor.....	7
El espíritu emprendedor .....	8
Perfil psicosocial del emprendedor .....	9
Personalidad del emprendedor .....	9
Características actitudinales del emprendedor .....	10
Factores que conforman la capacidad emprendedora.....	10
Factores que obstaculizan el emprendimiento.....	11
Variables relacionadas con la habilidad emprendedora: género, edad, nivel educativo, experiencia laboral, ingresos económicos. ....	12
Desarrollo del espíritu emprendedor desde el contexto educativo.....	13
Programas de emprendedor en México.....	15
CAPÍTULO 4.....	16
MÉTODO.....	16
Tipo de estudio.....	16
Participantes .....	16
Instrumentos.....	19

Procedimiento .....	19
Análisis estadísticos .....	20
CAPÍTULO IV .....	21
RESULTADOS.....	21
Estructura dimensional de la Escala de Habilidad Emprendedora por análisis factorial exploratorio. ....	21
Análisis factorial confirmatorio de la Escala de Habilidad Emprendedora .....	23
Consistencia y distribución de la escala EHE-24 .....	27
Nivel de habilidad emprendedora de la escala EHE-24 .....	27
Diferencia de medias entre las variables sociodemográficas con la Escala de Habilidad Emprendedora .....	27
Diferencia de medias entre los factores laborales actuales con la Escala de Habilidad Emprendedora .....	31
Diferencia de medias entre las expectativas laborales con la Escala de Habilidad Emprendedora .....	37
DISCUSIÓN .....	41
CAPÍTULO V .....	46
CONCLUSIONES y RECOMENDACIONES.....	46
REFERENCIAS .....	48
ANEXOS.....	51
ANEXO 1 CONSENTIMIENTO ESCRITO DE PARTICIPACIÓN VOLUNTARIA .....	52
ANEXO 2 INFORMACIÓN GENERAL .....	53
ANEXO 3 ESCALA DE HABILIDAD EMPRENDEDORA .....	55

## Índice de Tablas

Tabla 1. Frecuencias de las variables sociodemográficas y educativas .....	17
Tabla 2. Frecuencias de los factores laborales actuales.....	18
Tabla 3. Matriz de patrones.....	22
Tabla 4. Autovalores y varianza total explicada con la escala EHE-24.....	23
Tabla 5. Comparación del ajuste de los modelos por GLS .....	24
Tabla 6. Consistencia interna y descripción de la distribución de la Escala de Habilidad Emprendedora .....	28
Tabla 7. Relación de la Escala de Habilidades Emprendedoras con la edad.....	29
Tabla 8. Diferencias de medias de la Escala de Habilidad Emprendedora con bachillerato de procedencia .....	29
Tabla 9. Diferencias de medias de la Escala de Habilidad Emprendedora por área de acentuación. 30	
Tabla 10. Comparación de medias por ANOVA y de igualdad de varianzas por Levene en la muestra conjunta.....	31
Tabla 11. Diferencias de medias de la Escala de Habilidad Emprendedora por tener o no un trabajo remunerado.....	32
Tabla 12. Comparación de medias por ANOVA y de igualdad de varianzas por Levene en la muestra conjunta.....	33
Tabla 13. Diferencias de medias de la Escala de Habilidad Emprendedora con tener o no negocio propio .....	34
Tabla 14. Diferencias de medias de la Escala de Habilidad Emprendedora con tener o no experiencia laboral remunerada relacionada con la carrera.....	34
Tabla 15. Diferencias de medias de la Escala de Habilidad Emprendedora con tener o no experiencia laboral y/o práctica profesionales afines a intereses profesionales .....	35
Tabla 16. Diferencias de medias de la Escala de Habilidad Emprendedora con tener pensado o no un plan de acción sobre cómo llevar a cabo los objetivos profesionales .....	36
Tabla 17. Diferencias de medias de la Escala de Habilidad Emprendedora con haber realizado o no alguna acción para poner en marcha las metas profesionales .....	36
Tabla 18. Diferencias de medias de la Escala de Habilidad Emprendedora con tener o no intención de realizar un posgrado .....	37

Tabla 19. <u>Diferencias de medias de la Escala de Habilidad Emprendedora por expectativas laborales</u> .....	38
Tabla 20. <u>Comparación de medias por ANOVA y de igualdad de varianzas por Levene en la muestra conjunta</u> .....	39
Tabla 21. <u>Diferencia de medias de la EHE-24 con las expectativas laborales</u> .....	40

# CAPÍTULO I

## *INTRODUCCIÓN*

Estudios han encontrado que la decisión de un individuo de iniciar una empresa esta significativamente relacionada con las variables perceptivas; es decir, que las variables psicológicas tienen un impacto en la creación de nuevos negocios (Arenius & Minniti, 2005; Justo, 2007). Arenius y Minniti (2005) señalan que factores como la confianza en las habilidades y capacidades propias, la aversión al riesgo, la probabilidad de fracaso, el conocimiento de otros empresarios y la forma de estar alerta a las oportunidades sin explorar, la motivación para emprender y la existencia de negocios similares están todos correlacionados con la decisión de empezar un nuevo negocio, y concluyeron que los nuevos empresarios tienden a confiar más en percepciones subjetivas que en expectativas objetivas. En este sentido Bird (1988) menciona que en la intención de crear una empresa, se combinan elementos personales como son la experiencia, capacidades y características del emprendedor, y elementos del contexto como las variables sociales, políticas y económicas, las cuales regulan y estimulan el emprendimiento.

Con frecuencia se estudian los rasgos psicológicos en las investigaciones sobre emprendimiento (Ajzen, 1991; Bandura, 1986). Krueger y Dickinson (1994), señalan que la auto-eficacia es un componente importante en la elección del autoempleo.

En relación a las variables perceptuales, el temor a fracasar y la toma de riesgo ha sido considerado un factor determinante que explica las diferencias de la propensión a emprender entre hombres y mujeres. Justo (2007) y Langowitz y Minniti (2007) mencionan que el temor al fracaso se relaciona negativamente con la propensión de la mujer a emprender un nuevo negocio. En este sentido, Henríquez, Mosquera y Arias (2010) encontraron en Colombia, que los hombres detectan las oportunidades de negocio más fácilmente que las mujeres, debido a que los hombres tienen menor temor a fracasar, siendo así más decididos al momento de arriesgarse a iniciar un nuevo negocio.

Por otro lado, el pertenecer a una red empresarial permite a sus miembros lograr mayor competitividad, gestión y productividad (González & Gálvez, 2008). Henríquez, Mosquera y Arias (2010) hallaron que el pertenecer a redes y conocer a otros empresarios es un factor decisivo en el tipo de negocio a iniciar y esta mas asociado con el hombre emprendedor, lo cual tiene una relación significativamente negativa con la tasa de fracaso (Justo, 2007).

En México, la etapa inicial del emprendimiento comienza entre los 25 y 34 años, y la etapa de emprendimiento establecido se concentra entre los 35 y 54 años (Amorós, Leguina & Gutiérrez, 2010). Además los autores mencionan que en ambos niveles de emprendimiento, la mayoría de los emprendedores son hombres que trabajan a tiempo completo o parcial, con un nivel educacional de secundaria. No obstante, Bates (1995) quien realizó un estudio en diversas industrias acerca de la influencia de la educación en el autoempleo, encontró una relación significativamente positiva entre nivel educativo y trabajo.

En relación al género, Delmar y Davidson (2000) mencionan que el autoempleo es ejercido en su mayoría por hombres. Esto apunta a un desequilibrio importante en la economía. Las razones de esta desigualdad es que aun en las mujeres la responsabilidad principal radica en su familia. Por lo tanto, la entrada de las mujeres al trabajo por cuenta propia se presenta cuando los hijos crecen. Otro enfoque tiene que ver con la presión de la sociedad patriarcal, en la que impide a las mujeres la obtención de un préstamo bancario y a otro tipo de financiamientos (Cohen, 1996).

En relación al financiamiento, Kantis, Angelelli y Moori-Koenig (2004), encontraron que las personas emprendedoras financiaron la puesta en marcha y el desarrollo inicial de sus empresas, en primer lugar, utilizando fuentes internas, tales como ahorros personales, apoyo de parientes, familiares y amigos y uso de la tarjeta de crédito personal. En segundo lugar mediante fuentes alternativas, incluyendo adelantos de crédito comercial de proveedores, atraso en el pago de impuestos y servicios y la compra de máquinas y equipos usados. Por último, mediante fuentes externas, entre las que se destacan bancos, inversores privados, fondos de capital de riesgo y apoyo del sector público.

El interés en emprender un negocio aumenta con la experiencia de trabajo en pequeñas empresas (Matthews y Moser 1995, Storey 1994). A su vez, Delmar y Davidson (2000) señalan que existen dos grupos que representan la población con autoempleo: (1) los individuos que previamente contaban con un empleo propio, tratando de iniciar un nuevo negocio, y (2) desempleados tratando de iniciar un negocio como una forma de obtener un ingreso. Estas diferencias en la ocupación anterior ponen de relieve la cuestión de motivación. Factores como el desempleo de alguna manera fuerzan al individuo a tomar acciones que no habrían sido una alternativa en una situación más favorable. El acto de estar en situación de pérdida tal como el desempleo influencia a la gente a tomar mayores riesgos, por ejemplo, iniciar un negocio.

## ANTECEDENTES

### *Expectativas laborales en estudiantes universitarios*

Al enfocarse en las expectativas laborales, los estudiantes ingresan a las universidades con diferentes expectativas respecto al tipo de educación y al futuro laboral que tendrán. Las expectativas muchas veces no son realistas, por lo tanto, éstas tienden a ser modificadas y algunas otras son estables a lo largo del tiempo (Pichardo, García-Berben, de la Fuente & Justicia, 2007). En este sentido, Médor (2008) menciona que las expectativas profesionales de los estudiantes tienen poco que ver con sus estudios en el presente y, en caso de que haya cierta relación, la causa debe buscarse en el perfil laboral de la licenciatura que se cursa. Asimismo afirma que el hecho de que los estudiantes se fijen como una de sus metas en la vida el éxito profesional no nace de la nada y tampoco es fortuito, sino que es producto de numerosos determinantes sociales y educativos.

González y González (2001) analizaron el tiempo de inserción laboral entre las personas con una carrera técnica y una licenciatura y concluyeron que las personas con carreras técnicas duran menos tiempo en estudiar, que los que poseen una licenciatura y estas últimas duran mucho más tiempo en encontrar trabajo. Asimismo (Médor, 2008), en su investigación acerca de la expectativa laboral de estudiantes de Administración, Arquitectura y Psicología, encontró que los alumnos consideran que hay poca dependencia

entre su éxito profesional y sus estudios actuales, puesto que tienen claro que su esfuerzo académico, no es garantía alguna de conseguir un muy buen empleo en el futuro.

Por su parte Moriano y Palací (2006) encontraron que los estudiantes prefieren trabajar en una empresa, ya sea del sector público o privado, a emprender un proyecto propio. De igual manera los aspectos familiares, laborales y sociales influyen en la intención de las personas por emprender.

### ***Habilidad emprendedora en estudiantes universitarios***

En diversos estudios se ha encontrado una alta habilidad emprendedora en estudiantes universitarios (Loli, et al., 2010; Tinoco, 2008). Tinoco (2008) halló una alta habilidad en las cinco dimensiones evaluadas: conocimiento de sí mismo, visión de futuro, motivación de logro, planificación y persuasión. Loli et al. (2010) hallaron que los estudiantes universitarios con un alto nivel de emprendimiento tenían experiencia laboral independiente, mayor creatividad e intenciones de desarrollar un negocio con el apoyo de asistencia financiera para cubrir salarios.

Cabe señalar que Espíritu y Sastre (2007) encontraron que la actitud emprendedora de los estudiantes universitarios va declinando a medida que avanza su carrera profesional y conforme van adquiriendo mayor contacto con el ambiente laboral, esto aunado a la presión ejercida por sus familias por tener un trabajo y salario definidos.

## **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

Los alumnos que están por egresar muestran poco interés por ser autogestores de su propio empleo y en su caso, los que lo desean, no están conscientes del potencial actitudinal necesario para poner en marcha un proyecto personal emprendedor. De acuerdo al estudio realizado por Médor (2008) acerca de la intención emprendedora de estudiantes universitarios de diversas carreras, los estudiantes de psicología, aun cuando muestran intenciones de emprender un negocio propio, esperan a ver qué sucede y no llevan a cabo ninguna acción de emprendimiento. En este sentido, se considera fundamental que los estudiantes universitarios desarrollen habilidades de emprendimiento con el fin de generar mayores oportunidades de crecimiento profesional.

En relación a lo encontrado en la literatura (Arenius & Minniti, 2005; Justo, 2007), la decisión de iniciar un negocio propio o no iniciarlo, está estrechamente relacionada con variables psicológicas, como viene siendo la habilidad emprendedora. Por tal motivo es de vital importancia conocer las habilidades de emprendimiento con las que cuentan los estudiantes universitarios, así como sus expectativas laborales, las cuales los pueden impulsar a desarrollar la autogestión de un negocio propio, que a la vez coadyuve en oportunidades de desarrollo para otras personas.

Diversos estudios muestran diferencias de género sobre el comportamiento emprendedor, por lo cual es importante conocer las posturas de hombres y mujeres en cuanto a su intención de emprender. Sánchez et al., (2007), encontraron mayores niveles de intención emprendedora, autoeficacia, personalidad proactiva, y orientación hacia las metas y oportunidades en varones que en mujeres. Asimismo, se han encontrado diferencias cualitativas en la iniciativa emprendedora, de modo que las mujeres parecen optar en mayor medida por desarrollar su carrera empresarial en sectores económicos más seguros, empleándose en pequeñas empresas, lo cual repercute en un menor desarrollo empresarial. (Routamaa et al., 2004).

## **JUSTIFICACIÓN**

Actualmente hay necesidades específicas que la población desea cubrir, por lo cual es importante establecer estrategias que satisfagan estas problemáticas y a la vez sirvan como medios para que los estudiantes próximos a egresar tengan una mejor calidad de vida personal y profesional.

Es fundamental valorar la necesidad de promover en los estudiantes, nuevas oportunidades de empleo acordes a sus estudios y que a su vez representen un beneficio a la comunidad.

Conviene propiciar la sinergia entre compañeros así como de colegas con más experiencia, identificando las áreas de interés, así como redes de apoyos y herramientas para facilitar el camino a emprender.

## **OBJETIVOS**

### **Objetivo general**

Estudiar la relación entre las habilidades emprendedoras con las expectativas de trabajo, variables socio-demográficas y factores laborales actuales en estudiantes universitarios.

### **Objetivos específicos**

1. Validar la Escala de Habilidad Emprendedora en población mexicana.
2. Estudiar la consistencia interna, estructura factorial y distribución de la Escala de Habilidad Emprendedora (EHE-24).
3. Describir el nivel promedio de las habilidades emprendedoras medido con la Escala de Habilidad Emprendedora (EHE-24).
4. Estudiar la diferencia de medias entre las variables socio-demográficas con la Escala de Habilidad Emprendedora (EHE-24).
5. Estudiar la diferencia de medias entre los factores laborales actuales con la Escala de Habilidad Emprendedora (EHE-24).
6. Estudiar la diferencia de medias entre las expectativas laborales con la Escala de Habilidad Emprendedora (EHE-24).

## **PREGUNTAS DE INVESTIGACION**

¿Cuál es la relación entre la habilidad emprendedora con variables sociodemográficas y factores laborales actuales?

¿Los estudiantes de psicología que están por egresar se interesan más en estudiar un posgrado para incorporarse a una institución o subcontratarse que a emprender un proyecto propio?

## CAPÍTULO II

### *MARCO TEÓRICO*

La creación de empresas representa una de las bases fundamentales para el progreso de la sociedad actual (Espíritu & Sastre, 2007). Las empresas surgen de la dedicación de una o más personas que mediante su esfuerzo, empuje y creatividad constituyen un valor importante en el proceso de mejora económica. Actualmente las personas con características emprendedoras forman parte objeto de estudio para los investigadores quienes tratan de encontrar en ellas todas las características personales más comunes que las motivan.

Existen todavía muchas incógnitas por descifrar en relación con la influencia de las características individuales hacia la actitud emprendedora sobre la creación de empresas. La descripción sobre los comportamientos, habilidades y las actitudes del ser humano, casi siempre ha sido acompañada de intentos por conocer los orígenes causales de tales conductas.

#### **Definición de emprendedor**

La palabra emprendedor proviene del francés *entrepreneur*, que originalmente se refería a quien comenzaba una empresa y posteriormente el término fue ligado a empresarios innovadores (Castillo, 1999). Schumpeter (1950), profesor de Harvard, acuñó por primera vez el término para referirse aquellos personas que con sus actividades generan inestabilidades en los mercados (citado en Castillo, 1999).

De acuerdo a Varela (1996) el emprendedor es la persona que identifica una oportunidad de producción o de servicio, organiza los recursos naturales, financieros, tecnológicos y humanos necesarios para poder poner en marcha el proyecto. Es convertir una idea en un proyecto concreto, ya sea una empresa o una organización social, que genere algún tipo de innovación y empleos.

El emprendedor se encuentra en constante búsqueda de nuevas oportunidades, utiliza la creatividad y la innovación, confían en sí mismos y les motivan sus propios

logros, lo cual va generándole mayor motivación; calculan los posibles riesgos antes de actuar y si no logran su objetivo muestran persistencia, afrontando los retos de manera positiva y realista (Quintero, 2007).

La función principal del emprendedor es transformar las formas de producción, dando uso a nuevas técnicas no probadas, con el fin de producir algo nuevo o de una forma nueva. Estas actividades del emprendedor son la consecuencia del origen próspero en las economías mundiales. Si bien es cierto que es difícil tomar esta responsabilidad, la mejor manera de hacerse cargo es entender que estas actividades se encuentran fuera de las actividades rutinarias, por lo que en la mayoría de las ocasiones existe una tendencia al rechazo de financiar ideas nuevas. Para superar estas resistencias son necesarias diversas aptitudes que están presentes solo en una pequeña fracción de la población y que define al emprendedor así como a la función emprendedora, la cual consiste en poder llevar a cabo los proyectos (Schumpeter, 1950).

### **El espíritu emprendedor**

El *espíritu emprendedor* se refiere a la habilidad de transformar las ideas en actos. Está relacionado con la creatividad, la innovación y la asunción de riesgos, así como con la habilidad para planificar y gestionar proyectos con el fin de alcanzar objetivos (Tinoco, 2008). El espíritu emprendedor se va promoviendo desde temprana edad, hasta los niveles superiores de educación. Las *habilidades* son acciones que, fijadas en el proceso de aprendizaje, se responsabilizan con la eficiencia de la ejecución humana (Fariñas, 1999). Aunado a las habilidades, el espíritu emprendedor conlleva una serie de *actitudes* las cuales son definidas por Ajzen y Fishbein (1980), como la evaluación favorable o desfavorable de la realización o no de una conducta. Las actitudes permiten a las personas identificar y aprovechar nuevas oportunidades de crecimiento, que se traduce en la obtención de nuevo conocimiento que rompe con los paradigmas establecidos; asimismo da oportunidad de enfrentar los retos que el entorno plantea.

Desde el enfoque personal, el espíritu emprendedor comprende la iniciativa, el dinamismo, el sentido crítico, entre otros. En relación a las habilidades sociales, conlleva actitudes de cooperación y trabajo en equipo, así como la capacidad de asumir nuevos roles en la sociedad. En cuanto a los aspectos de dirección, estos conllevan a la capacidad de

planificación y toma de decisiones, dirigir equipos y tomar responsabilidades (CeP de Cuenca, 2007). En este sentido García, et al. (2006) mencionan que independientemente del éxito o fracaso de la empresa, el acto de iniciar el proyecto está impulsado por valores personales como la constancia, la ilusión y el sacrificio, también los valores intrapersonales como el buen carácter y la toma de decisiones.

Para Borjas (2003) el *espíritu empresarial* es un conjunto de actitudes y competencias que le permitan a un profesional desempeñarse eficientemente en las organizaciones ya sean públicas o privadas para contribuir a su desempeño organizacional. Además señala que al espíritu empresarial se le ha visto como una estrategia que permite el despegue del desarrollo económico y del capital social.

### **Perfil psicosocial del emprendedor**

De acuerdo con la teoría sobre el desarrollo de la carrera de Sonnenfeld y Kotter (1982), Sánchez (2003) y Morales, et al. (2006) mencionan que las variables psicosociales del emprendedor se clasifican en tres espacios: el familiar, socio-laboral y el personal.

El *espacio familiar* describe cómo el entorno influye en el desarrollo del individuo como emprendedor, ya que al provenir de una familia relacionada con el mundo empresarial permite que la persona vaya vinculándose a ese entorno. Asimismo en este espacio se incluyen aspectos socio-demográficos tales como la edad, el género, estado civil, entre otros. El *espacio socio-laboral* incluye la experiencia profesional, la educación que influye en la conducta emprendedora, el apoyo social que se busca obtener para facilitar el proceso a emprender, así como aspectos económicos del proyecto. Y por último, el *espacio personal* busca analizar los aspectos cognitivo conductuales del emprendedor.

### **Personalidad del emprendedor**

De acuerdo a la Teoría de los Rasgos de Personalidad, Espíritu y Sastre (2007) señalan los rasgos de personalidad más significativos relacionados con la actitud emprendedora, los cuales son la necesidad de logro, locus de control interno, tolerancia ala ambigüedad y espíritu de riesgo. La *necesidad de logro* se refiere al deseo de sobresalir y alcanzar el éxito, obteniendo los mejores resultados posibles en cada una de las acciones que se emprendan. El *control interno* es la percepción que tiene la persona de que sus

propios esfuerzos y habilidades son la causa del logro de sus metas y éxitos. La *tolerancia a la ambigüedad* se refiere al grado en que las personas se enfrentan a situaciones donde ocurren cambios repentinos, en los cuales la información no es clara; ser tolerante a la ambigüedad permite una mejor toma de decisiones haciendo uso de su creatividad e intuición en situaciones de incertidumbre. El *espíritu de riesgo* es la tendencia a elegir acciones en circunstancias inciertas, que a su vez presentan beneficios esperados.

### **Características actitudinales del emprendedor**

De acuerdo con Anzola (2003) las actitudes deseables en una persona emprendedora son: la audacia, tenacidad, responsabilidad, confianza en sí mismo, el ser apasionado y tener iniciativa, voluntad y autodisciplina.

La audacia es fundamental para poder afrontar situaciones inesperadas, controlar el medio que lo rodea y para tener la capacidad de realizar cosas diferentes. La tenacidad es necesaria para lograr sus objetivos y sobreponerse a las adversidades. La responsabilidad para no atribuir a otras personas sus problemas o dificultades; aceptando así sus errores y afrontando con madurez las consecuencias de sus acciones. La confianza en sí mismo para sentirse capaz de realizar cualquier cosa que se proponga, teniendo fortaleza para continuar su camino, sin importar las barreras que se interpongan. De igual manera debe ser apasionado para que en toda circunstancia tenga buen ánimo, demuestre una actitud positiva, aprenda de cada posible fracaso al que se enfrente, viendo en cada situación adversa una oportunidad de lograr el éxito. Además es importante tener iniciativa, es decir, saber que el proyecto depende de uno mismo y que es necesario realizar las contribuciones que mejor convengan al trabajo. Y por último, es fundamental tener voluntad para seguir adelante y autodisciplina para lograr los objetivos propuestos.

### **Factores que conforman la capacidad emprendedora**

La *capacidad* se define como el poder disponible en la actualidad para realizar algo (Sundberg, 1977 citado en Thrull & Phares, 2003 pp. 181).

La capacidad emprendedora está conformada por cuatro capacidades fundamentales: la capacidad de realización, planificación, relacionarse socialmente y de creatividad (Mavila, Tinoco & Campos, 2009).

La *capacidad de realización* se refiere al impulso por vencer desafíos, avanzar y crecer; así como al esfuerzo por alcanzar el triunfo, metas y ser útiles a otros. Incluye la búsqueda de oportunidades, la persistencia, la demanda por calidad y toma de riesgos. La *capacidad de planificación* se refiere a pensar antes de actuar, identificando metas concretas o resultados que se desean alcanzar y diseñar planes consistentes para desempeñarse de manera que se aproveche al máximo las oportunidades y anular o disminuir las amenazas del entorno. Se forma a través del establecimiento de metas, la búsqueda de información y la planificación sistemática y el control. La *capacidad de relacionarse socialmente* es la aptitud de generar estados de ánimo positivos en las personas de su entorno que se traduzcan en compromisos de apoyo para el desarrollo de sus proyectos o negocio. Es decir, la persona capaz de establecer vínculos, con personas e instituciones, que aporten al progreso del proyecto y se manifiesta a través de técnicas de comunicación efectiva. Se forma a través de la persuasión, elaboración de redes de apoyo y la autoconfianza. Por último, la *capacidad de creatividad* se refiere a la habilidad para sugerir soluciones y planteamientos creativos para obtener el éxito empresarial.

### **Factores que obstaculizan el emprendimiento**

Existen diversos factores psicológicos, socioculturales e institucionales que obstaculizan el proceso de emprender un proyecto. Algunos de los factores psicológicos que dificultan el emprendimiento son el temor a las consecuencias económicas y personales, así como la actitud pesimista ante el riesgo. Entre los factores socioculturales e institucionales se encuentran la dificultad para obtener la financiación inicial necesaria para comenzar el proyecto, además del tiempo y esfuerzo que conlleva la realización de los trámites necesarios para crear una nueva empresa (Benavides, et al., 2009).

Asimismo, Pihkala y Vesalainen (2000) identifican cinco barreras que restringen el emprendimiento: 1) el cambio en la forma de vida que supone trabajar por cuenta propia, 2) el riesgo financiero que hace referencia al miedo a perder la propiedad privada, contraer deudas y la incertidumbre económica, 3) la falta de habilidades y capacidades para emprender un proyecto, 4) el riesgo social, miedo a hacer el ridículo si la idea de negocio resulta mala y ser estigmatizado como un perdedor o fracasado y 5) la falta de compromiso con el desarrollo de la carrera profesional a través del autoempleo.

Por su parte, Moriano et.al (2006), mencionan tres tipos de barreras para el emprendimiento: 1) *barreras externas*, que se refieren a las dificultades económicas y burocráticas, 2) *barreas inhibitorias*, que son la falta de experiencia laboral, y formación e idea de negocio y 3) *barreras invisibles*, falta de acuerdo con los socios y apoyo por parte de las personas más cercanas.

**VARIABLES RELACIONADAS CON LA HABILIDAD EMPRENDEDORA: GÉNERO, EDAD, NIVEL EDUCATIVO, EXPERIENCIA LABORAL, INGRESOS ECONÓMICOS.**

Algunos autores han realizado estudios que muestran la relación entre la habilidad emprendedora y variables socio-demográficas. Diversos estudios han encontrado, en estudiantes universitarios, que las mujeres reportaban una menor iniciativa emprendedora, en comparación con los hombres (Fuentes & Sánchez, 2010; Martín, Hernangómez & Rodríguez, 2005). Fuentes y Sánchez (2010) señalan que las mujeres consideran en mayor medida el temor al fracaso como un obstáculo a la hora de pensar en la creación de una empresa propia. Asimismo encuentran distintos atributos personales asociados por género. En las mujeres en comparación con los hombres se encontró mayor: responsabilidad de asumir decisiones acertadas o erróneas, gusto por la independencia, importancia de la autonomía en el trabajo, autodisciplina en trabajo y dedicación de tiempo necesario para hacer un buen trabajo. Y en los hombres en comparación con las mujeres se encontró mayor: iniciativa en situaciones complejas, optimismo para enfrentarse a dificultades, creatividad para resolver problemas, prever y anticipar hechos y autoconfianza en capacidades profesionales y personales. No obstante, Tinoco (2008) no encontró que el género constituya un factor de diferenciación respecto a la habilidad emprendedora.

Elisondo y Bonolo (2011) mencionan que las personas llegan a su máximo potencial creativo en la juventud y conforme avanzan en edad éste va disminuyendo. No obstante, Martín, et al. (2005) encontraron que la edad es independiente de la actitud emprendedora.

En relación a la escolaridad, Elisondo y Bonolo (2011) señalan que mientras más amplía es la formación académica, mayor es la capacidad creativa. Por otro lado, Tinoco (2008) encontró que los estudiantes que provenían de colegios privados puntuaban con mayor habilidad emprendedora, en comparación con aquellos estudiantes donde su colegio

de procedencia era público o parroquial. Por lo tanto, el autor señala que el colegio de procedencia es un factor que influye en la habilidad emprendedora.

Martín, et al. (2005) señalan que la experiencia laboral previa, en estudiantes universitarios, explica de forma importante la propensión a crear empresas. Aunque el perfil explicativo es diferente para hombres y mujeres. La única experiencia que influye simultáneamente en ambos sexos es el haber realizado trabajos sin contrato. La precariedad de este tipo de trabajos parece que estimula a los estudiantes a crear su entorno profesional. Por ejemplo, los estudiantes que ya han trabajado en una empresa propia, particularmente los hombres, muestran una elevada propensión a la creación empresarial. Y las mujeres muestran mayor propensión a la creación de empresas cuando han realizado prácticas y acciones de voluntariado. Sin embargo, los autores también encontraron que las experiencias laborales bajo contrato no se muestran relacionadas con el deseo de creación de empresas, quizá porque una vez conocida la ausencia de riesgos que proporciona el trabajo bajo contrato, los individuos se acomodan o buscan esta situación, en lugar de plantearse la creación de su propia empresa.

### **Desarrollo del espíritu emprendedor desde el contexto educativo**

Una de las características fundamentales de los emprendedores es que poseen las habilidades necesarias para realizar una búsqueda continua de oportunidades, más allá de los recursos con los que disponen (Stevenson, 2000). Las habilidades emprendedoras incluyen los conocimientos, capacidades, experiencias adquiridas por diferentes medios, los cuales se requieren para llevar a cabo un proyecto emprendedor. Estas habilidades se desarrollan mediante un proceso de entrenamiento y adquisición de conocimientos que estudiantes universitarios requieren el fortalecimiento de estas habilidades para generar jóvenes emprendedores que creen sus propios empleos o empresas ya que en la actualidad la competencia a no es a nivel regional sino global. Las universidades representan al facilitador que los estudiantes requieren para fortalecer el potencial emprendedor a través del descubrimiento y desarrollo de sus talentos y habilidades para definir, planear y poner en marcha un proyecto innovador que enriquezca su experiencia y empleabilidad. En este sentido, Camacho (2003), se cuestiona acerca de cómo se crea una mentalidad emprendedora en los estudiantes y afirma que es necesario que la Universidad haga

partícipe a estudiantes, no sólo con la transmisión de conocimientos y reflexiones teóricos propios de las ciencias, sino que la enseñanza se complemente con la investigación y la extensión a la comunidad. Asimismo hace énfasis en que la educación emprendedora debe generar conciencia entre los estudiantes sobre la relevancia de la creación de empresas y de la trascendencia como herramienta de desarrollo para la comunidad, así como conocer experiencias exitosas de programas con visión regional que han impulsado una mejor calidad de vida de sus habitantes. Además menciona que es importante desarrollar foros de empresarios exitosos que permitan a los estudiantes aprender de la experiencia de quienes, por años, han generado desarrollo y explorar los procedimientos para implementar programas de creación de empresas ajustados a cada comunidad.

Para fomentar el espíritu emprendedor en el ambiente educativo, es fundamental la incorporación de una metodología que facilite el desarrollo de capacidades, adquiriendo conocimientos y experiencias que permitan la creación de nuevo proyectos. Esto se logra a través de la participación activa de maestros y alumnos que favorezca el trabajo autónomo y la obtención de aprendizajes significativos. En este sentido, el trabajo del docente debe estar enfocado a generar el trabajo en equipo, ya que propicia la interacción entre compañeros y da la posibilidad de desarrollar las destrezas y actitudes propias del espíritu emprendedor. Asimismo el trabajo en equipo promueve la solidaridad, el respeto y la tolerancia entre alumnos, aumentando motivación y el desarrollo del sentido de responsabilidad. Esta interacción hace posible la colaboración entre compañeros, promueve el aprendizaje mediante experiencias, adquiriendo nuevos conceptos que amplían las fuentes de información para la búsqueda de nuevas soluciones.

Otra tarea del docente es fomentar el aprendizaje por descubrimiento, la cual permita la exploración de nuevos conceptos, técnicas y comportamientos relacionados con la actividad emprendedora. Este tipo de aprendizaje es una herramienta de gran utilidad para el desarrollo de la autonomía, la iniciativa y la creatividad del alumno que va generando la creación de su propio aprendizaje.

Asimismo, el docente debe impulsar el significado del aprendizaje y la motivación del alumno, integrando los conocimientos necesarios que permitan el desarrollo de una experiencia real, en base a sus intereses, expectativas y conocimientos previos. Este proceso fomenta la autonomía del alumno, ampliando las posibilidades de elección y

facilitando el conocimiento de sus propias motivaciones (DG de Política de la PYME y Sría. General, 2003).

### **Programas de emprendedor en México**

En México existen diversos programas que promueven el espíritu o la capacidad emprendedora, y que además facilitan el emprender un negocio propio. Por ejemplo, *México Emprende* es una organización que cuenta con programas dirigidos a emprendedores con el objetivo de fortalecer su desarrollo tanto en México como en el extranjero. Para jóvenes emprendedores existen dos proyectos: 1) *Caravana del emprendedor* y 2) el modelo *Jóvenes Emprendedores*, los cuales tienen como objetivo promover y desarrollar el espíritu emprendedor así como la cultura empresarial en donde se brinda apoyo además que se estimulan las habilidades y valores que el emprendedor debe poseer. Asimismo reciben asesoría especializada para comenzar el proyecto de su interés (México Emprende, 2009). Otro programa es el que se llevaba a cabo en el Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey (ITESM), *Yo emprendo* es un programa dirigido a personas que desean emprender un negocio, o que ya cuentan con uno establecido, pero desean seguir capacitándose para lograr un mayor crecimiento profesional. En el taller participan facilitadores expertos en negocios, grupo de consultores de empresa, así como otros emprendedores con los que se incrementa la red de negocio.

# CAPÍTULO 4

## MÉTODO

### Tipo de estudio

Se realizó un estudio descriptivo- correlacional con un diseño no experimental transversal.

### Participantes

En la muestra participaron 205 estudiantes de una institución de educación superior quienes se encuentran en el último año de carrera. Los criterios de inclusión fueron: que los estudiantes fueran de noveno y décimo semestre, y aceptaran participar en el estudio. Y como criterio de exclusión que se negarán a participar. Cabe mencionar que la muestra representa el 40% de la población de noveno y décimo semestre de licenciatura.

La muestra quedó conformada por 60 hombres (29.3%) y 145 mujeres (70.7%) cuya edad promedio es de 22 años con una desviación de 2.20. En cuanto al estado civil 189 (92.2%) son solteros, 14 (6.8%) son casados y 2 (1%) viven en unión libre, así como 184 (89.8%) viven con la familia, 4 (2%) con amigos, 11 (5.4%) con la pareja y 6 (2.9%) viven solos. Asimismo 188 (91.7%) cursaron su bachillerato en escuela pública y 17 (8.3%) en escuela privada. De acuerdo con el área de acentuación de la licenciatura, 69 (33.7%) pertenecen al área Conductual, 56 (27.3%) son del área laboral, 27(13.2 %) son del área Clínica, 40 (19.5) son del área infantil y 13 (6.3%) pertenecen al área social (Véase Tabla 1).

Actualmente, 44 alumnos (21.5%) trabajan a tiempo completo, 46 (22.4%) trabajan a tiempo parcial, 16 (7.8 %) trabajan ocasionalmente y 99 (48.3%) no se encuentran trabajando, así como 14 (6.8 %) mantienen un negocio propio mientras que 191 (93.2%) no cuentan con un empleo propio. En cuanto a su experiencia laboral 110 (53.7%) han trabajado en empleos relacionados con la carrera que están cursando, mientras que el empleo de 95 (46.3%) no está relacionado con la licenciatura, asimismo 194 (94.6%) han trabajado o hecho sus prácticas en áreas relacionadas con sus intereses profesionales, mientras que el trabajo y prácticas de 11 (5.4%) no está relacionado con sus intereses. 175 (85.4%) ya tienen pensado un plan de acción para cumplir con sus metas profesionales, mientras que 30 (14.6%) aún no. Asimismo 160 (78%) han realizado acciones para poner en marcha sus

objetivos profesionales, mientras que 45 (22%) no han realizado alguna acción. Al finalizar su carrera 75 (36.6%) están interesados en incorporarse a una empresa, 13 (6.3%) en crear un negocio propio y 117 (57.1%) están interesados en ambas opciones. A aquellos quienes están interesados en emprender un negocio propio, 113 (55.1%) buscarían la colaboración de uno o más socios, 49 (23.9%) trabajaría por cuenta propia y 43 (21%) aun no tienen contemplada alguna acción. Para poder emprender, 76 (37.1%) financiarían su negocio con dinero propio, 10 (4.9%) con ayudas públicas, 31 (15.1%) buscarían socios capitalistas, 19 (9.3%) solicitarían préstamos bancarios, 13 (6.3%) pedirían apoyo económico de familia y amigos, 56 (26.3%) aún no lo tiene contemplado (Véase Tabla 2).

Tabla 1  
*Frecuencias de las variables sociodemográficas y educativas*

Variables sociodemográficas y educativas		N	%
Género	Hombres	60	29.3
	Mujeres	145	70.7
Estado civil	Solteros	189	92.2
	Unión libre	2	1
	Casados	14	6.8
Viven con	Familia	184	89.8
	Amigos	4	2
	Pareja	11	5.4
	Solos	6	2.9
Bachillerato	Publica	188	91.7
	Privada	17	8.3
Área de acentuación	Conductual	69	33.7
	Laboral	56	27.3
	Clínica	27	13.2
	Infantil	40	19.5
	Social	13	6.3

Tabla 2  
*Frecuencias de las factores laborales actuales*

Variables laborales		N	%
Trabajan	Tiempo completo	44	21.5
	Medio tiempo	46	22.4
	Ocasionalmente	16	7.8
	No trabajan	99	48.3
Cuentan con negocio propio	Si	14	6.8
	No	191	93.2
Experiencia laboral relacionada con la carrera	Si	110	53.7
	No	95	46.3
Trabajo o prácticas profesionales relacionados con intereses profesionales	Si	194	94.6
	No	11	5.4
Tienen pensado plan de acción para cumplir metas profesionales	Si	175	85.4
	No	30	14.6
Han puesto en marcha sus objetivos profesionales	Si	160	78
	No	45	22
Expectativas laborales	Incorporarse a empresa	75	36.6
	Crear negocio propio	13	6.3
	Ambas	117	57.1
Vinculo social	Colaboración con socios	113	55.1
	Trabajar independientemente	49	23.9
	No lo tienen contemplado	43	21
Financiamiento de un negocio propio	Dinero propio	76	37.1
	Ayudas publicas	10	4.9
	Socios capitalistas	31	15.1
	Préstamos bancarios	19	9.3
	Apoyo económico de familia y amigos	13	6.3
	No lo tienen contemplado	56	26.3

## **Instrumentos**

La Escala de Habilidad Emprendedora fue validada en Perú por Flores (2003), consta de 20 ítems con un rango de respuesta de 6 puntos (de 0 *nunca* a 5 *siempre*). La escala está conformada por cinco factores: *Conocimiento de sí mismo y auto-confianza*, *Visión de futuro*, *Motivación de logro*, *Planificación* y *Persuasión*. Según Tinoco (2008) la calificación del instrumento con los 20 ítems es: de de 1 a 4 muy bajo, de 5 a 8 bajo, de 9 a 12 mediano, de 13 a 16 alto y de 17 a 20 muy alto.

Mavila, Tinoco y Campos (2009) le agregaron seis ítems a la escala de Flores (2003). La escala quedó conformada por 26 ítems los cuales tienen una consistencia interna alta ( $\alpha = .92$ ). El rango de respuesta es similar al de Tinoco (2008): de 6 puntos (de 0 *nunca* a 5 *siempre*). Es decir, a mayor puntuación mayor capacidad emprendedora. La escala está conformada por cuatro factores: El primer factor: *Capacidad de relacionarse socialmente* está integrado por 12 ítems (1, 2, 5, 7, 10, 11, 13, 16, 17, 18, 19 y 20). El segundo factor: *Capacidad de realización personal* está integrado por cinco ítems (4, 14, 15, 21 y 23). El tercer factor: *Creatividad* está integrado por cuatro ítems (22, 24, 25 y 26). El cuarto factor: *Capacidad de Planificación* está integrado por cinco ítems (3, 6, 8, 9 y 12).

## **Procedimiento**

Para este estudio se utilizó un muestreo no probabilístico intencional, obteniendo la muestra de la una universidad pública en Monterrey, Nuevo León, México. Antes de comenzar el estudio se solicitó la autorización de la institución con el objetivo de obtener la aprobación correspondiente para llevar a cabo la aplicación del instrumento de medición.

Para la aplicación del instrumento se les pidió a los alumnos firmar el consentimiento informado (véase Anexo). Los estudiantes que aceptaron respondieron por escrito el instrumento en presencia del entrevistador.

## **Análisis estadísticos**

La consistencia interna se estimará por el coeficiente alfa de Cronbach ( $\alpha$ ); se consideraron valores altos aquéllos  $\geq .70$ , adecuados  $\geq .60$  y bajos  $< .60$  (Cronbach & Shavelson, 2004).

El ajuste de la distribución a una curva normal se contrasta por la prueba de Kolmogorov-Smirnov ( $Z_{K-S}$ ). En los datos con normalidad se calculó el coeficiente de la correlación lineal de Pearson ( $r$ ) para cuantificar la asociación entre las variables y la prueba  $t$  de Student y ANOVA para contrastar diferencias de medias. En los datos con falta de normalidad se empleó el coeficiente rho de Spearman ( $r_s$ ) para cuantificar la asociación y la prueba  $U$  de Mann-Whitney para contrastar diferencias de medias.

La estructura dimensional se determinó tanto por análisis factorial exploratorio por Componentes Principales como confirmatorio (AFC) por Mínimos Cuadrados Generalizados (GLS). Se manejaron siete índices de ajuste: tres básicos (función de discrepancia [FD], ji-cuadrado [ $\chi^2$ ] y cociente entre ji-cuadrado y sus grados de libertad [ $\chi^2/df$ ]); dos poblacionales de no centralidad (parámetro de no centralidad poblacional [PNCP] y residuo cuadrático medio de aproximación [RMSEA] de Steiger-Lind); además dos índices comparativos (índice de bondad de ajuste [GFI] de Jöreskog y Sörbom y su modalidad corregida [AGFI]). Los valores de buen ajuste para los índices son: p de  $\chi^2 > .05$ , FD y  $\chi^2/df < 2$ , PNCP  $< 1$ , RMSEA  $< .05$ , GFI  $> .95$  y AGFI  $> .90$ ; y los valores adecuados son: p de  $\chi^2 > .01$ , FD y  $\chi^2/df < 3$ , PNCP  $< 2$ , RMSEA  $< .08$ , GFI  $> .85$  y AGFI  $> .80$  (Moral, 2006). Los cálculos se realizarán con SPSS18 y AMOS18.

## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS

#### **Estructura dimensional de la Escala de Habilidad Emprendedora por análisis factorial exploratorio.**

La matriz de correlaciones muestra propiedades adecuadas para su factorización. El índice de adecuación de la muestra de Kaiser-Meyer-Olkin tomó un valor de .88; asimismo, por el test de esfericidad de Bartlett ( $X^2_{(325)} = 1981.29, p = .00$ ) se rechazó la hipótesis nula de variables independientes. Por el criterio de Cattell se definió un sólo factor que explica el 31.52% de la varianza total (véase figura 1). El factor está compuesto por los 26 ítems de la escala (véase tabla 3).

Al forzar el análisis a cuatro factores como sugieren Mavila, Tinoco y Campos (2009) se eliminaron los ítems 9 y 17 debido a que tienen cargas menores a .40 quedando la escala reducida a 24 ítems (véase tabla 3). La varianza explicada aumentó a 51.18% (véase tabla 4). Con los 24 ítems, el índice Kaiser-Meyer-Olkin, es de .88; por el test de esfericidad de Bartlett ( $X^2_{(276)} = 1784.24, p = .00$ ).

Tras aplicar una rotación oblicua a la matriz de componente, se obtuvo un primer factor de 9 ítems (1, 2, 5, 7, 8, 10, 19, 20 y 21) que es equivalente al de los autores antes mencionados con el factor de capacidad de relacionarse socialmente, a excepción de los ítems 8 y 21. La consistencia interna de los 9 ítems fue de .85 y al eliminar los ítems 8 y 21 la consistencia bajó a .83. Se denominó a este factor como *Capacidad de Realización*. Asimismo el segundo factor está compuesto por 6 ítems (14, 22, 23, 24, 25 y 26) que según los autores corresponde al factor de creatividad, a excepción de los ítems 14 y 23. La consistencia interna de los 6 ítems es de .79, si se eliminan los ítems 14 y 23, la consistencia baja a .73. A este factor se le denominó *Capacidad de Creatividad*. En cuanto al tercer factor está compuesto por 5 ítems (3, 6, 13, 15 y 16) y únicamente los ítems 3 y 6 concuerdan con el factor de planificación de los autores. La consistencia interna de los 5 ítems es de .75, si se eliminan los ítems 13, 15 y 16, la consistencia disminuye a .50. Este factor fue llamado *Capacidad de Planificación*. Mientras que el cuarto factor está definido por 4 ítems (4, 11, 12 y 18), en este factor ningún ítem corresponde a la agrupación

propuesta por los autores. La consistencia interna de los 4 ítems es de .75. Este factor se denominó *Compromiso y Responsabilidad* (véase tabla 3). Las correlaciones entre los cuatro factores son moderadas-bajas (de .20 a .36).

Tabla 3  
*Matriz de patrones*

Ítems	Un factor		Cuatro factores		
	U	F1	F2	F3	F4
1 Identificas tus talentos y los usas para alcanzar tus propósitos	.63	.66			
2 Actúas por iniciativa propia usando tus recursos	.64	.70			
3 Observas, calculas y controlas los riesgos al emprender las acciones	.54			.44	
4 Atribuyes a ti mismo las causas y consecuencias de tus acciones	.43				.47
5 Propones nuevas alternativas para alcanzar tus propósitos	.64	.51			
6 Visualizas anticipadamente el resultado de tus acciones	.51			.56	
7 Das soluciones fluidas y/o flexibles frente a los problemas	.60	.44			
8 Buscas y tomas oportunidades para resolver tus demandas o exigencias	.69	.55			
9 Buscas perfeccionarte y superarte como persona	.55				
10 Mantienes vitalidad para desarrollar tus actividades	.70	.51			
11 Cumples con los compromisos adquiridos	.47				.65
12 Aplicas controles de calidad (haces las cosas bien)	.64			.46	.48
13 Defines metas o propósitos concretos en tu desempeño	.70			.51	
14 Investigas, exploras, curiosas, preguntas	.52		.60		
15 Administras racionalmente los recursos	.52			.68	
16 Evalúas y corriges las acciones	.61			.71	
17 Comprendes y satisfaces las necesidades de tu interlocutor	.60				
18 Trabajas cooperativamente en equipo	.46				.69
19 Influyes en los demás	.54	.76			
20 Construyes redes de apoyo	.53	.77			
21 Al enfrentarte a un problema consideras que es algo normal en la vida del ser humano	.46	.41			
22 Buscas que tus respuestas sean diferentes a las de los demás	.43		.69		
23 De la solución a los problemas pueden surgir nuevos caminos en la vida	.59		.50		
24 Prestas atención a los que otros denominan "ideas locas"	.50		.77		
25 Te interesa saber cómo funcionan las cosas	.51		.76		
26 Crees que es posible dar nuevos usos a lo ya existente	.42		.71		
No. ítems	26	9	6	5	4
$\alpha$	.91	.85	.79	.75	.65
% de varianza explicada	31.52	31.59	39.64	46.21	51.19

Método de extracción de los cuatro factores: Componentes Principales. Rotación: Oblimin. EHE-26: U= Unidimensional. EHE-24: F1= Capacidad de realización, F2= Capacidad de creatividad, F3= Capacidad de planificación y F4 = Compromiso y responsabilidad.

Tabla 4  
*Autovalores y varianza total explicada con la escala EHE-24*

Componentes	Autovalores iniciales mayores a 1			Extracción de la suma cuadrada de las saturaciones			Rotación de la suma cuadrada de las saturaciones
	Total	% de la varianza	% acumulado	Total	% de la varianza	% acumulado	Total
1	7.58	31.59	31.59	7.58	31.59	31.59	5.50
2	1.93	8.05	39.64	1.93	8.05	39.64	4.47
3	1.57	6.56	46.21	1.57	6.56	46.21	4.50
4	1.19	4.98	51.19	1.19	4.98	51.19	2.79
5	1.05	4.37	55.55				

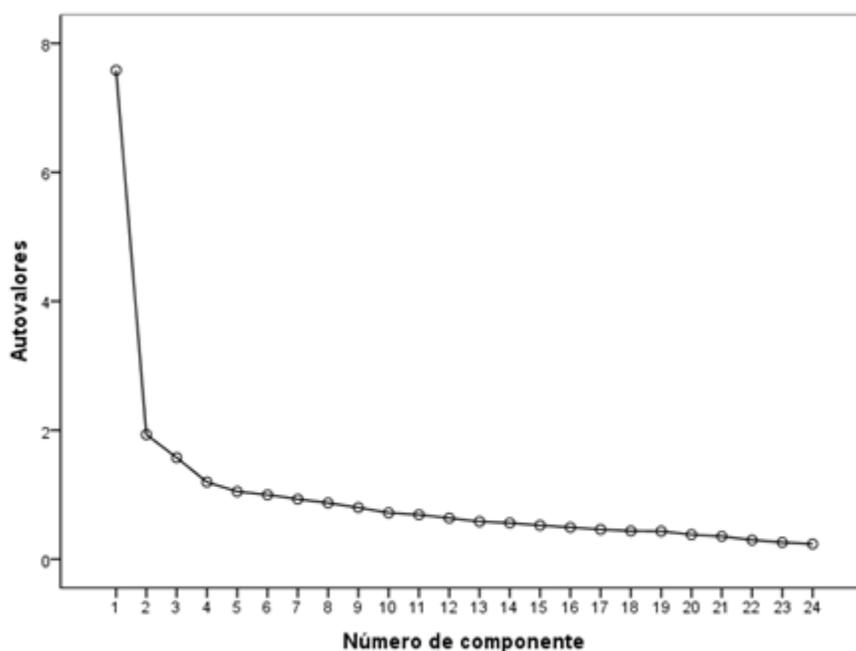


Figura 1. Gráfico de sedimentación con los 26 y 24 ítems.

### **Análisis factorial confirmatorio de la Escala de Habilidad Emprendedora**

Se contrasta el modelo de cuatro factores originales [4F EHE-26] (Véase Figura 2), de un factor [1F EHE-26] y de cuatro factores, eliminando los ítems 9 y 17 [4F EHE-24] (véase figura 3 y Tabla 5).

El modelo original [4F EHE-26] presenta todos sus parámetros significativos y los índices de ajuste son adecuados para  $Chi^2/gl = 2.04$ ,  $FD = 2.93$ ,  $PNCP = 1.49$  y  $RMSEA =$

.07. El modelo unidimensional [1F EHE-26] presenta el ajuste más inadecuado que el modelo original. El modelo de cuatro factores [4F EHE-24], eliminando los ítems 9 y 17 cuyas dimensiones se agrupan de diferente manera que el modelo original presenta mejor ajuste en comparación al modelo original ( $\Delta\chi^2(1, N=205)=172.13, p<.01$ ), como en comparación con el modelo unidimensional ( $\Delta\chi^2(47, N=205)=157.54, p<.01$ ). Los índices de ajuste son adecuados para  $GFI = .86, AGFI = .83, NFI = .77, CFI = .89$  y  $RMSEA = .06$  y son buenos para  $\chi^2/gl = 1.73$  y  $PNCP = .88$ . En todos los modelos los parámetros son significativos.

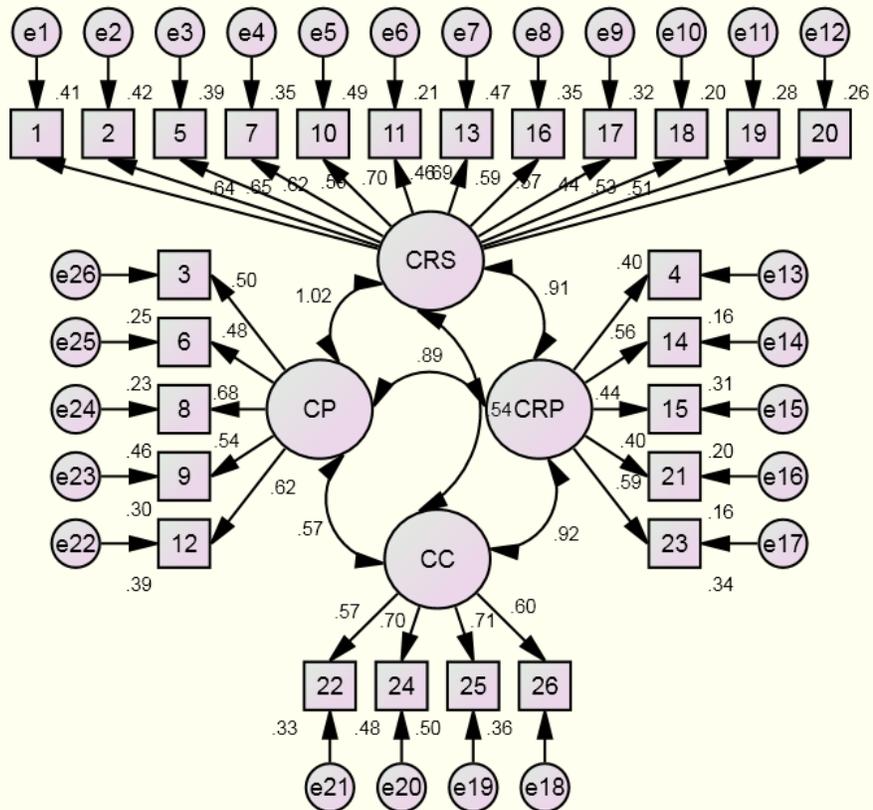
Por lo tanto se recomienda utilizar el modelo de cuatro factores con 24 ítems [4F EHE-24] (Véase figura 3). El primer factor *Capacidad de Realización* (CR) conformado por 9 ítems (1, 2, 5, 7, 8, 10, 19, 20 y 21), el segundo factor *Capacidad Creativa* (CC) conformado por 6 ítems (14, 22, 23, 24, 25 y 26), el tercer factor *Capacidad de Planificación* (CP) conformado por 5 ítems (3, 6, 13, 15 y 16) y el cuarto factor *Compromiso y Responsabilidad* (CyR) conformado por 4 ítems (4, 11, 12 y 18).

Tabla 5  
*Comparación del ajuste de los modelos por GLS*

	Ajuste		Modelos		
	Bueno	Malo	4F EHE-26	1F EHE-26	4F EHE-24
$X^2$			597.48	730.52	425.35
$gl$			293	299	246
$p$	>.05	<.01	.00	.00	.00
$\chi^2/gl$	<2	>3	2.04	2.44	1.73
$GFI$	$\geq .95$	<.85	.82	.77	.86
$AGFI$	$\geq .90$	<.80	.78	.73	.83
$NFI$	$\geq .90$	<.80	.72	.65	.77
$CFI$	$\geq .95$	<.85	.83	.75	.89
$FD$	< 2	> 3	2.93	3.58	2.08
$PNCP$	< 1	> 2	1.49	2.11	.88
$RMSEA$	< .05	>.07	.07	.08	.06

4F EHE-26 = Modelo original de cuatro factores con 26 ítems (Véase Figura 2), 1F EHE-26 = Modelo unidimensional y 4F EHE-24 = Modelo revisado de cuatro factores con 24 ítems (Véase Figura 3).

## 4F EHE-26



Chi-2 (293, N = 205) = 597.48

Chi-2/gl = 2.04

FD = 2.86, PNCP = 1.42

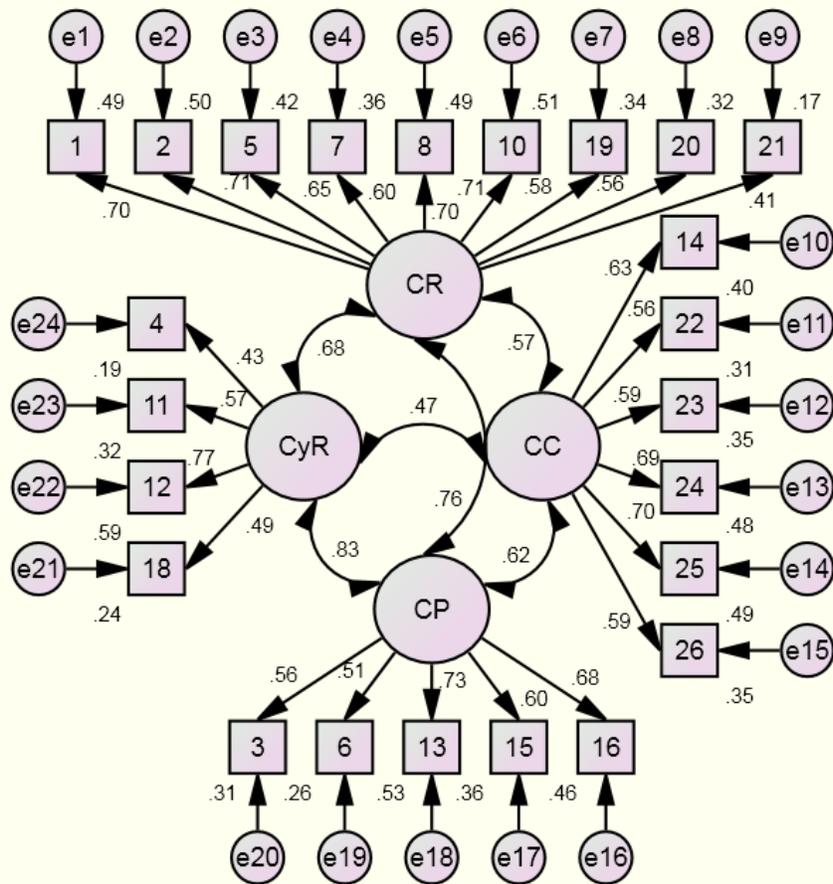
GFI = .82, AGFI = .78

NFI = .72, CFI = .83

RMSEA = .07

Figura 2. Modelo original de cuatro factores con 26 items.

## 4F EHE-24



Chi-2 (246, N = 205) = 425.35  
 Chi-2/gl = 1.73  
 FD = 2.08, PNCP = .88  
 GFI = .86, AGFI = .83  
 NFI = .77, CFI = .89  
 RMSEA = .06

Figura 3. Modelo revisado de cuatro factores con 24 ítems.

### **Consistencia y distribución de la escala EHE-24**

En la muestra de estudiantes universitarios, los valores de consistencia interna en la muestra conjunta, y entre hombres y mujeres son altos en el puntaje total y los factores de Capacidad de Realización, Capacidad de Planificación, Capacidad Creativa (de .91 a .71). El valor de consistencia interna en el factor de Compromiso y Responsabilidad fue adecuado, en la muestra conjunta y entre hombres y mujeres, variando de .64 a .66. La distribución del puntaje total en la muestra conjunta, y entre hombres y mujeres se ajusta a una curva normal (Véase Tabla 6).

### **Nivel de habilidad emprendedora de la escala EHE-24**

La media del Puntaje Total dividida entre 24 (número de ítems) es de 3.96. la media del factor de Capacidad de Realización dividida entre 9 es 3.91, del factor de Capacidad Creativa dividida entre 6 es 3.99, asimismo la media del factor de Capacidad de Planificación dividida es de 3.87 y la del factor Compromiso y Responsabilidad es de 4.14, lo que corresponde a una respuesta de 4 “Casi Siempre” en los cuatro factores.

### **Diferencia de medias entre las variables sociodemográficas con la Escala de Habilidad Emprendedora**

La diferencia de medias de la EHE-24 entre hombres y mujeres es significativa únicamente en la capacidad de creatividad ( $t(145.80) = 2.80, p < .01$ ), siendo más alta la media de los hombres. Aunque los promedios también son altos en el puntaje total y los factores de Capacidad de Realización, Capacidad de Planificación, y Compromiso y Responsabilidad, se mantiene la hipótesis nula de equivalencia estadística ( $p > .05$ ). Por lo tanto, los hombres reportan mayor capacidad creativa (Véase Tabla 6).

Tabla 6  
 Consistencia interna y descripción de la distribución de la Escala de Habilidad  
 Emprendedora

Muestras	Estadísticos	PT	CR	CC	CP	CyR		
Conjunta (N=205)	No. ítems	24	9	6	5	4		
	<i>Consistencia</i>	<i>Min</i>	57	13	12	8	9	
		<i>Max</i>	120	45	30	25	20	
		<i>α</i>	.90	.85	.79	.75	.65	
		<i>M</i>	95.15	35.23	23.97	19.35	16.60	
	<i>Descriptivos</i>	<i>Mdn</i>	97	36	25	20	17	
		<i>DE</i>	12.38	5.86	3.92	3.28	2.36	
		<i>S</i>	-.51	-.99	-.64	-.59	-.66	
		<i>C</i>	.08	1.45	.07	.48	-.17	
		<i>Normalidad</i>	<i>ZK-S</i>	1.24	1.41	1.59	1.44	2.41
	<i>p</i>		.09	.04	.01	.03	.00	
	Hombres (n=60)	<i>Consistencia</i>	<i>α</i>	.91	.88	.71	.78	.64
			<i>M</i>	96.87	35.72	25.02	19.93	16.20
<i>Descriptivos</i>		<i>Mdn</i>	99	37	25	20	17	
		<i>DE</i>	12.09	6.13	3.10	3.19	2.42	
		<i>S</i>	-.66	-1.50	-.24	-.59	-.38	
		<i>C</i>	.35	3.20	-.71	.87	-.86	
<i>Normalidad</i>		<i>ZK-S</i>	.68	1.16	.76	.89	1.13	
		<i>p</i>	.74	.14	.61	.41	.15	
Mujeres (n=145)		<i>Consistencia</i>	<i>α</i>	.90	.84	.81	.74	.66
			<i>M</i>	94.43	35.03	23.54	19.11	16.76
	<i>Descriptivos</i>	<i>Mdn</i>	97	36	24	20	17	
		<i>DE</i>	12.47	5.76	4.15	3.29	2.32	
		<i>S</i>	-.46	-.77	-.59	-.60	-.79	
		<i>C</i>	.06	.82	-.16	.39	.28	
	<i>Normalidad</i>	<i>ZK-S</i>	1.02	1.10	1.28	1.41	2.12	
		<i>p</i>	.25	.18	.07	.04	.00	
	<i>Equivalencia de varianza</i>	<i>F</i>	.08	.12	5.64	.03	.61	
		<i>p</i>	.77	.72	.02	.87	.44	
<i>t</i>		1.28	.76	2.80	1.64	-1.55		
<i>gl</i>		203	203	145.80	203	203		
<i>Diferencia de medias</i>		<i>p</i>	.20	.44	<b>.01</b>	.10	.12	
		<i>DM</i>	2.43	.69	1.48	.82	-.56	
		<i>EE</i>	1.90	.90	.53	.50	.36	

PT = Puntaje Total de la EHE-24, CR = Capacidad de Realización, CC = Capacidad de Creatividad, CP = Capacidad de Planificación y CyR = Compromiso y Responsabilidad. *EE* de *S* = .17 y *EE* de *C* = .34 en la muestra conjunta. *EE* de *S* = .31 y *EE* de *C* = .61 en hombres y *EE* de *S* = .20 y *EE* de *C* = .40 en mujeres.

En cuanto a la relación entre la habilidad emprendedora y la edad se encontró, mediante el coeficiente producto-momento de Pearson, que el puntaje total de EHE-24 y sus cuatro factores son independientes de la edad (Véase Tabla 7).

Tabla 7

*Relación de la Escala de Habilidades Emprendedoras con la edad*

EHE-24		Estadísticos	
Puntaje total	<i>r</i>		.07
	<i>p</i>		.31
Capacidad de realización	<i>r</i>		.03
	<i>p</i>		.63
Capacidad de creatividad	<i>r</i>		.06
	<i>p</i>		.38
Capacidad de planificación	<i>r</i>		.08
	<i>p</i>		.27
Compromiso y responsabilidad	<i>r</i>		.06
	<i>p</i>		.38

PT = Puntaje Total, CR = Capacidad de Realización, CC = Capacidad de Creatividad, CP = Capacidad de Planificación y CyR = Compromiso y Responsabilidad.

La diferencia de medias de la EHE-24 entre el bachillerato de procedencia es significativa en la Capacidad de Realización ( $t(203) = -2.05, p = .04$ ), siendo más alta la media de los estudiantes que realizaron su bachillerato en escuela privada (Véase Tabla 8).

Tabla 8

*Diferencias de medias de la Escala de Habilidad Emprendedora con bachillerato de procedencia*

EHE-24	Bachillerato	N	Descriptivos		Equivalencia de varianza		Diferencia de medias				
			M	DE	F	p	t	gl	p	DM	EE
PT	Público	188	103.18	13.06	.35	.55	-1.32	203	.19	-4.41	3.34
	Privado	17	107.59	14.43							
CR	Público	188	34.98	5.84	.04	.84	-2.05	203	<b>.04</b>	-3.02	1.47
	Privado	17	<b>38</b>	5.54							
CC	Público	188	23.96	3.87	.69	.41	-.10	203	.92	-.10	.99
	Privado	17	24.06	4.57							
CP	Público	188	19.32	3.28	.17	.68	-.46	203	.64	-.39	.83
	Privado	17	19.71	3.29							
CyR	Público	188	16.56	2.36	.04	.85	-.74	203	.46	-.44	.59
	Privado	17	17	2.37							

PT = Puntaje Total, CR = Capacidad de Realización, CC = Capacidad de Creatividad, CP = Capacidad de Planificación y CyR = Compromiso y Responsabilidad.

En la muestra conjunta, no se encontraron diferencias de medias en el puntaje total de la Escala de Habilidad Emprendedora y sus cuatro factores por las cinco áreas de acentuación de la Facultad: conductual, laboral, clínica, infantil y social. Por lo tanto, se mantiene la hipótesis nula de equivalencia estadística ( $p > .05$ ) (Véanse Tablas 9 y 10).

Tabla 9  
*Diferencias de medias de la Escala de Habilidad Emprendedora por área de acentuación*

VD	Área de acentuación	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>DE</i>	<i>Min</i>	<i>Max</i>
PT	Conductual	69	96.17	11.53	59	117
	Laboral	56	95.14	12.76	60	120
	Clínica	27	94.63	13.60	57	115
	Infantil	40	94.67	12.93	71	116
	Social	13	92.23	11.99	73	110
CR	Conductual	69	36.42	5.35	16	44
	Laboral	56	34.91	5.79	13	45
	Clínica	27	34.41	7.04	15	43
	Infantil	40	35.08	5.37	21	44
	Social	13	32.46	6.92	18	40
CC	Conductual	69	23.77	3.55	13	30
	Laboral	56	24.16	4.15	13	30
	Clínica	27	24.41	4.21	14	30
	Infantil	40	23.55	4.38	12	30
	Social	13	24.62	2.93	19	29
CP	Conductual	69	19.25	3.38	8	25
	Laboral	56	19.59	3.24	13	25
	Clínica	27	19.30	3.02	12	25
	Infantil	40	19.05	3.37	10	25
	Social	13	19.92	3.47	12	24
CyR	Conductual	69	16.74	2.10	11	20
	Laboral	56	16.48	2.38	10	20
	Clínica	27	16.52	2.45	12	20
	Infantil	40	17.00	2.37	12	20
	Social	13	15.23	3.06	9	19

PT = Puntaje Total, CR = Capacidad de Realización, CC = Capacidad de Creatividad, CP = Capacidad de Planificación y CyR = Compromiso y Responsabilidad

Tabla 10

*Comparación de medias por ANOVA y de igualdad de varianzas por Levene en la muestra conjunta*

VD	ANOVA						Levene			
	<i>FV</i>	<i>SC</i>	<i>gl</i>	<i>MC</i>	<i>F</i>	<i>p</i>	<i>F</i>	<i>gl1</i>	<i>gl2</i>	<i>p</i>
PT	Intergrupos	199.46	4	49.86	.32	.86	.61	4	200	.65
	Intragrupos	31076.15	200	155.38						
	Total	31275.61	204							
CR	Intergrupos	222.33	4	55.58	1.6	.166	1.12	4	200	.35
	Intragrupos	6785.89	200	33.93						
	Total	7008.22	204							
CC	Intergrupos	22.49	4	5.62	.36	.84	1.60	4	200	.18
	Intragrupos	3119.34	200	15.60						
	Total	3141.82	204							
CP	Intergrupos	11.89	4	2.97	.27	.89	.25	4	200	.91
	Intragrupos	2180.82	200	10.90						
	Total	2192.71	204							

PT = Puntaje Total, CR = Capacidad de Realización, CC = Capacidad de Creatividad, CP = Capacidad de Planificación y CyR = Compromiso y Responsabilidad. SC = suma de cuadrados, gl = grados de libertad, MC = media cuadrática

### **Diferencia de medias entre los factores laborales actuales con la Escala de Habilidad Emprendedora**

La diferencia de medias de la EHE-24 entre tener o no trabajo remunerado es significativa únicamente en el factor de Capacidad de Planificación. En la Capacidad de Planificación hay diferencia entre los estudiantes que trabajan por tiempo parcial con los estudiantes que no trabajan. Promediando más alto en Capacidad de Planificación los que trabajan a tiempo parcial, seguido por los que trabajan ocasionalmente, a tiempo completo y por ultimo lo que no trabajan (Véanse Tablas 11 y 12).

Tabla 11

*Diferencias de medias de la Escala de Habilidad Emprendedora por tener o no un trabajo remunerado*

VD	Expectativas laborales	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>DE</i>	<i>Min</i>	<i>Max</i>
PT	Si, a tiempo completo	44	96.90	12.57	60	119
	Si, a tiempo parcial	46	97.45	11.95	68	120
	Si, ocasionalmente	16	97.75	9.82	78	111
	No	99	92.87	12.62	57	117
CR	Si, a tiempo completo	44	36.09	5.12	19	45
	Si, a tiempo parcial	46	36.26	5.19	25	45
	Si, ocasionalmente	16	36.81	4.52	30	43
	No	99	34.11	6.48	13	44
CC	Si, a tiempo completo	44	24.36	3.98	16	30
	Si, a tiempo parcial	46	24.22	3.95	13	30
	Si, ocasionalmente	16	23.63	3.93	15	29
	No	99	23.74	3.92	12	30
CP	Si, a tiempo completo	44	19.59	3.07	13	25
	Si, a tiempo parcial	46	20.30	3.01	14	25
	Si, ocasionalmente	16	19.88	2.31	16	24
	No	99	18.72	3.52	8	25
CyR	Si, a tiempo completo	44	16.86	2.45	12	20
	Si, a tiempo parcial	46	16.67	2.18	12	20
	Si, ocasionalmente	16	17.44	1.96	12	20
	No	99	16.30	2.43	9	20

PT = Puntaje Total, CR = Capacidad de Realización, CC = Capacidad de Creatividad, CP = Capacidad de Planificación y CyR = Compromiso y Responsabilidad.

Tabla 12

Comparación de medias por ANOVA y de igualdad de varianzas por Levene en la muestra conjunta

VD	ANOVA						Levene			
	<i>FV</i>	<i>SC</i>	<i>gl</i>	<i>MC</i>	<i>F</i>	<i>p</i>	<i>F</i>	<i>gl1</i>	<i>gl2</i>	<i>p</i>
PT	Intergrupos	1004.27	3	334.76	2.22	.09	.38	3	201	.77
	Intragrupos	30271.34	201	150.60						
	Total	31275.61	204							
CR	Intergrupos	245.50	3	81.83	2.43	.07	1.05	3	201	.37
	Intragrupos	6762.72	201	33.64						
	Total	7008.22	204							
CC	Intergrupos	16.89	3	5.63	.36	.78	.10	3	201	.96
	Intragrupos	3124.93	201	15.55						
	Total	3141.82	204							
CP	Intergrupos	88.51	3	29.50	2.82	<b>.04</b>	1.27	3	201	.29
	Intragrupos	2104.21	201	10.47						
	Total	2192.71	204							
CyR	Intergrupos	23.26	3	7.75	1.40	.24	.84	3	201	.47
	Intragrupos	1112.137	201	5.53						
	Total	1135.40	204							

PT = Puntaje Total, CR = Capacidad de Realización, CC = Capacidad de Creatividad, CP = Capacidad de Planificación y CyR = Compromiso y Responsabilidad. SC = suma de cuadrados, gl = grados de libertad, MC = media cuadrática

La diferencia de medias de la EHE-24 y sus cuatro factores entre tener o no un negocio propio no es significativa; es decir, se mantiene la hipótesis nula de equivalencia estadística ( $p > .05$ ) (Véase Tabla 13).

Tabla 13

*Diferencias de medias de la Escala de Habilidad Emprendedora con tener o no negocio propio*

EHE-24	Negocio propio	N	Descriptivos		Equivalencia de varianza		Diferencia de medias				
			M	DE	F	p	t	gl	p	DM	EE
PT	Si	14	103.57	14.37	.24	.62	.01	203	.99	.03	3.66
	No	191	103.54	13.15							
CR	Si	14	35.64	5.75	.07	.79	.27	203	.78	.44	1.63
	No	191	35.20	5.88							
CC	Si	14	24.57	3.57	.13	.72	.59	203	.55	.64	1.09
	No	191	23.93	3.95							
CP	Si	14	19.21	4.56	2.04	.15	-.16	203	.87	-.15	.91
	No	191	19.36	3.18							
CyR	Si	14	15.93	2.20	.00	.99	-1.09	203	.27	-.71	.65
	No	191	16.64	2.37							

PT = Puntaje Total, CR = Capacidad de Realización, CC = Capacidad de Creatividad, CP = Capacidad de Planificación y CyR = Compromiso y Responsabilidad.

La diferencia de medias de la EHE-24 entre tener o no experiencia laboral remunerada relacionada con la carrera es significativa en el Puntaje Total ( $t(203) = 2.12, p = .03$ ) y la Capacidad de Realización ( $t(179.65) = 2.62, p = .01$ ), siendo más alta la media en los estudiantes que si tienen experiencia laboral remunerada (Véase Tabla 14).

Tabla 14

*Diferencias de medias de la Escala de Habilidad Emprendedora con tener o no experiencia laboral remunerada relacionada con la carrera*

EHE-24	Experiencia laboral remunerada	N	Descriptivos		Equivalencia de varianza		Diferencia de medias				
			M	DE	F	p	t	gl	p	DM	EE
PT	Si	110	<b>105.35</b>	12.86	.54	.46	2.12	203	<b>.03</b>	3.88	1.83
	No	95	101.46	13.34							
CR	Si	110	<b>36.23</b>	5.15	4.07	.04	2.62	179.65	<b>.01</b>	2.15	.82
	No	95	34.07	6.42							
CC	Si	110	24.18	3.82	.49	.48	.83	203	.41	.46	.55
	No	95	23.73	4.04							
CP	Si	110	19.71	3.27	.02	.88	1.69	203	.09	.77	.46
	No	95	18.94	3.25							
CyR	Si	110	16.69	2.34	.07	.78	.62	203	.53	.21	.33
	No	95	16.48	2.38							

PT = Puntaje Total, CR = Capacidad de Realización, CC = Capacidad de Creatividad, CP = Capacidad de Planificación y CyR = Compromiso y Responsabilidad.

La diferencia de medias de la EHE-24 entre tener o no experiencia laboral y/o práctica profesional afines a intereses profesionales es significativa en el Capacidad de Planificación ( $t(203) = 2.38, p = .02$ ) y el Compromiso y Responsabilidad ( $t(203) = 2.19, p = .03$ ), siendo más alta la media en los estudiantes que si tienen experiencia laboral y/o práctica profesional afines a intereses profesionales (Véase Tabla 15).

Tabla 15

*Diferencias de medias de la Escala de Habilidad Emprendedora con tener o no experiencia laboral y/o práctica profesional afines a intereses profesionales*

EHE-24	Experiencia afín a intereses	N	Descriptivos		Equivalencia de varianza		Diferencia de medias				
			M	DE	F	p	t	gl	p	DM	EE
PT	Si	194	103.96	12.95	.48	.49	1.91	203	.06	7.78	4.06
	No	11	96.18	15.90							
CR	Si	194	35.38	5.76	.57	.45	1.57	203	.12	2.87	1.81
	No	11	32.55	7.26							
CC	Si	194	23.98	3.98	1.08	.30	.21	203	.83	.26	1.22
	No	11	23.73	2.90							
CP	Si	194	<b>19.48</b>	3.14	3.79	.05	2.38	203	<b>.02</b>	2.39	1.00
	No	11	17.09	4.74							
CyR	Si	194	<b>16.68</b>	2.32	.82	.36	2.19	203	<b>.03</b>	1.59	.72
	No	11	15.09	2.62							

PT = Puntaje Total, CR = Capacidad de Realización, CC = Capacidad de Creatividad, CP = Capacidad de Planificación y CyR = Compromiso y Responsabilidad.

La diferencia de medias de la EHE-24 entre tener pensado o no un plan de acción sobre cómo llevar a cabo los objetivos profesionales es significativa en el Puntaje Total de la EHE-24 ( $t(203) = 4.67, p = .00$ ), y todos sus factores: Capacidad de Realización ( $t(203) = 5.23, p = .00$ ), Capacidad de Creatividad ( $t(203) = 2.40, p = .02$ ), Capacidad de Planificación ( $t(203) = 3.63, p = .00$ ), y Compromiso y Responsabilidad ( $t(203) = 2.53, p = .01$ ), siendo más alta la media en los estudiantes que si tienen pensado un plan de acción sobre cómo llevar a cabo sus objetivos profesionales (Véase Tabla 16).

Tabla 16

*Diferencias de medias de la Escala de Habilidad Emprendedora con tener pensado o no un plan de acción sobre cómo llevar a cabo los objetivos profesionales*

EHE-24	Plan de metas	N	Descriptivos		Equivalencia de varianza		Diferencia de medias				
			M	DE	F	p	t	gl	p	DM	EE
PT	Si	175	<b>105.25</b>	12.40	.20	.65	4.67	203	<b>.00</b>	11.61	2.48
	No	30	93.63	13.51							
CR	Si	175	<b>36.06</b>	5.25	1.32	.25	5.23	203	<b>.00</b>	5.69	1.09
	No	30	30.37	6.89							
CC	Si	175	<b>24.24</b>	3.88	.06	.80	2.40	203	<b>.02</b>	1.84	.77
	No	30	22.40	3.86							
CP	Si	175	<b>19.69</b>	3.04	3.96	.05	3.63	203	<b>.00</b>	2.29	.63
	No	30	17.40	3.93							
CyR	Si	175	<b>16.77</b>	2.34	.23	.63	2.53	203	<b>.01</b>	1.17	.46
	No	30	15.60	2.28							

PT = Puntaje Total, CR = Capacidad de Realización, CC = Capacidad de Creatividad, CP = Capacidad de Planificación y CyR = Compromiso y Responsabilidad.

La diferencia de medias de la EHE-24 entre haber realizado o no alguna acción para poner en marcha las metas profesionales es significativa en el Puntaje Total de la EHE-24 ( $t(203) = 4.05, p = .00$ ), y todos sus factores: Capacidad de Realización ( $t(203) = 4.01, p = .00$ ), Capacidad de Creatividad ( $t(203) = 2.56, p = .01$ ), Capacidad de Planificación ( $t(203) = 3.31, p = .00$ ), y Compromiso y Responsabilidad ( $t(203) = 2.22, p = .03$ ), siendo más alta la media en los estudiantes que han realizado una acción para poner en marcha sus metas profesionales (Véase Tabla 17).

Tabla 17

*Diferencias de medias de la Escala de Habilidad Emprendedora con haber realizado o no alguna acción para poner en marcha las metas profesionales*

EHE-24	Acción metas	N	Descriptivos		Equivalencia de varianza		Diferencia de medias				
			M	DE	F	p	t	gl	p	DM	EE
PT	Si	160	<b>105.46</b>	12.14	2.26	.13	4.05	203	<b>.00</b>	8.70	2.15
	No	45	96.76	14.65							
CR	Si	160	<b>36.07</b>	5.44	.86	.35	4.01	203	<b>.00</b>	3.82	.95
	No	45	32.24	6.36							
CC	Si	160	<b>24.34</b>	3.68	2.91	.09	2.56	203	<b>.01</b>	1.67	.65
	No	45	22.67	4.49							
CP	Si	160	<b>19.74</b>	3.08	2.00	.16	3.31	203	<b>.00</b>	1.79	.54
	No	45	17.96	3.60							
CyR	Si	160	<b>16.79</b>	2.33	.12	.73	2.22	203	<b>.03</b>	.88	.39
	No	45	15.91	2.36							

PT = Puntaje Total, CR = Capacidad de Realización, CC = Capacidad de Creatividad, CP = Capacidad de Planificación y CyR = Compromiso y Responsabilidad.

La diferencia de medias de la EHE-24 entre tener o no la intención de realizar un posgrado es significativa en el Puntaje Total de la EHE-24 ( $t(203) = -2.58, p = .01$ ), y en tres factores: Capacidad de Realización ( $t(203) = -2.21, p = .03$ ), Capacidad de Planificación ( $t(203) = -2.11, p = .04$ ), y Compromiso y Responsabilidad ( $t(203) = -2.37, p = .02$ ), siendo más alta la media en los estudiantes que no tienen intención de realizar un posgrado (Véase Tabla 18).

Tabla 18  
*Diferencias de medias de la Escala de Habilidad Emprendedora con tener o no intención de realizar un posgrado*

EHE-24	Intención de posgrado	N	Descriptivos		Equivalencia de varianza		Diferencia de medias				
			M	DE	F	p	t	gl	p	DM	EE
PT	Si	100	92.89	11.96	.00	.96	-2.58	203	<b>.01</b>	-4.40	1.71
	No	105	<b>97.29</b>	12.45							
CR	Si	100	34.31	5.81	.23	.63	-2.21	203	<b>.03</b>	-1.79	.81
	No	105	<b>36.10</b>	5.80							
CC	Si	100	23.52	3.77	.33	.57	-1.61	203	.11	-.88	.55
	No	105	24.40	4.03							
CP	Si	100	18.86	3.22	.25	.62	-2.11	203	<b>.04</b>	-.96	.45
	No	105	<b>19.82</b>	3.28							
CyR	Si	100	16.20	2.59	9.23	.00	-2.37	203	<b>.02</b>	-.77	.33
	No	105	<b>16.97</b>	2.05							

PT = Puntaje Total, CR = Capacidad de Realización, CC = Capacidad de Creatividad, CP = Capacidad de Planificación y CyR = Compromiso y Responsabilidad.

### **Diferencia de medias entre las expectativas laborales con la Escala de Habilidad Emprendedora**

La diferencia de medias de la EHE-24 y sus cuatro factores con las expectativas laborales es significativa en el Puntaje Total, Capacidad de Realización, Capacidad de Creatividad y Capacidad de Planificación.

En la Puntaje Total y el factor de Capacidad de Creatividad hay diferencia entre los estudiantes que desean incorporarse a una empresa con los que desean crear un negocio propio. Promediando más alto los estudiantes que desean crear un negocio. En la Capacidad de Realización hay diferencia entre los estudiantes que desean incorporarse a una empresa

con los que desean crear un negocio propio y los que desean ambas opciones. Promediando más alto los estudiantes que desean crear un negocio, seguido por los que quieren ambas opciones y por último los que se quieren incorporar a una empresa. En la Capacidad de Planificación hay diferencia entre los estudiantes que desean crear un negocio propio con los que desean incorporarse a una empresa y los que desean ambas opciones. Promediando más alto los estudiantes que desean crear un negocio, seguido por los que quieren ambas opciones y por último los que se quieren incorporar a una empresa (Véanse Tablas 19, 20 y 21).

Tabla 19

*Diferencias de medias de la Escala de Habilidad Emprendedora por expectativas laborales*

VD	Expectativas laborales	N	M	DE	Min	Max
PT	Incorporarte a una empresa	75	93.04	13.69	63	130
	Crear un negocio propio	13	103.61	7.48	98	125
	Ambas	117	95.55	11.54	68	127
CR	Incorporarte a una empresa	75	33.84	7.09	13	45
	Crear un negocio propio	13	37.92	3.60	29	42
	Ambas	117	35.82	4.96	21	44
CC	Incorporarte a una empresa	75	23.64	4.02	13	30
	Crear un negocio propio	13	26.46	2.93	22	30
	Ambas	117	23.91	3.89	12	30
CP	Incorporarte a una empresa	75	19.03	3.64	8	25
	Crear un negocio propio	13	21.92	2.40	17	25
	Ambas	117	19.27	3.00	10	25
CyR	Incorporarte a una empresa	75	16.53	2.47	9	20
	Crear un negocio propio	13	17.31	1.70	15	19
	Ambas	117	16.56	2.35	10	20

PT = Puntaje Total, CR = Capacidad de Realización, CC = Capacidad de Creatividad, CP = Capacidad de Planificación y CyR = Compromiso y Responsabilidad.

Tabla 20

Comparación de medias por ANOVA y de igualdad de varianzas por Levene en la muestra conjunta

VD	ANOVA						Levene			
	<i>FV</i>	<i>SC</i>	<i>gl</i>	<i>MC</i>	<i>F</i>	<i>p</i>	<i>F</i>	<i>gl1</i>	<i>gl2</i>	<i>p</i>
PT	Intergrupos	1284.76	2	642.38	4.33	<b>.01</b>	2.96	2	202	.05
	Intragrupos	29990.85	202	148.47						
	Total	31275.61	204							
CR	Intergrupos	279.99	2	139.99	4.20	<b>.02</b>	5.71	2	202	.00
	Intragrupos	6728.23	202	33.31						
	Total	7008.22	204							
CC	Intergrupos	89.35	2	44.67	2.96	<b>.05</b>	.62	2	202	.54
	Intragrupos	3052.48	202	15.11						
	Total	3141.82	204							
CP	Intergrupos	94.59	2	47.29	4.55	<b>.01</b>	1.82	2	202	.16
	Intragrupos	2098.12	202	10.39						
	Total	2192.71	204							
CyR	Intergrupos	7.070	2	3.535	.633	.532	.85	2	202	.43
	Intragrupos	1128.325	202	5.586						
	Total	1135.395	204							

PT = Puntaje Total, CR = Capacidad de Realización, CC = Capacidad de Creatividad, CP = Capacidad de Planificación y CyR = Compromiso y Responsabilidad. SC = suma de cuadrados, gl = grados de libertad, MC = media cuadrática.

Tabla 21

*Diferencia de medias de la EHE-24 con las expectativas laborales*

VD	Al finalizar tu carrera estás interesado en:		Tukey	
	(I)	(J)	DM (I-J)	P
	Incorporarte a una empresa	Crear un negocio propio	-10.57	<b>.01</b>
		Ambas	-2.51	.34
		Incorporarte a una empresa	10.57	<b>.01</b>
PT	Crear un negocio propio	Ambas	8.06	.06
		Incorporarte a una empresa	2.51	.34
		Crear un negocio propio	-8.06	.06
	Incorporarte a una empresa	Crear un negocio propio	-4.08	<b>.05</b>
		Ambas	-1.98	<b>.05</b>
		Incorporarte a una empresa	4.08	<b>.05</b>
CR	Crear un negocio propio	Ambas	2.10	.43
		Incorporarte a una empresa	1.98	<b>.05</b>
		Crear un negocio propio	-2.10	.43
	Incorporarte a una empresa	Crear un negocio propio	-2.82	<b>.04</b>
		Ambas	-.27	.89
		Incorporarte a una empresa	2.82	<b>.04</b>
CC	Crear un negocio propio	Ambas	2.56	.07
		Incorporarte a una empresa	.27	.89
		Crear un negocio propio	-2.55	.07
	Incorporarte a una empresa	Crear un negocio propio	-2.89	<b>.01</b>
		Ambas	-.25	.86
		Incorporarte a una empresa	2.89	<b>.01</b>
CP	Crear un negocio propio	Ambas	2.65	<b>.01</b>
		Incorporarte a una empresa	.25	.86
		Crear un negocio propio	-2.65	<b>.01</b>
	Incorporarte a una empresa	Crear un negocio propio	-.77	.52
		Ambas	-.02	.99
		Incorporarte a una empresa	.77	.52
CyR	Crear un negocio propio	Ambas	.75	.52
		Incorporarte a una empresa	.02	.99
		Crear un negocio propio	-.75	.52

PT = Puntaje Total, CR = Capacidad de Realización, CC = Capacidad de Creatividad, CP = Capacidad de Planificación y CyR = Compromiso y Responsabilidad.

## *DISCUSIÓN*

### **El primer objetivo de la presente investigación era validar la Escala de Habilidad Emprendedora en población mexicana.**

La Escala de Habilidad Emprendedora adaptada y validada en población peruana por Mavila, et al. (2009), consta de 26 ítems y cuatro factores (capacidad de relacionarse socialmente, capacidad de realización personal, creatividad y capacidad de planificación). Al realizar el análisis factorial exploratorio la Escala de Habilidad Emprendedora se definió en una sola dimensión. Al forzar el análisis a cuatro factores como indican Mavila, et al. (2009) se eliminaron dos ítems (9 y 17) por tener cargas menores a .40. Por lo tanto la escala se redujo a 24 ítems. Al realizar el análisis factorial confirmatorio, el ajuste del modelo de cuatro factores (eliminando los ítems 9 y 17) cuyas dimensiones se agrupan de manera diferente que el modelo original, presenta mejor ajuste en comparación al modelo unidimensional y el propuesto por los autores peruanos.

Por lo tanto, la escala tiene 24 ítems con una estructura de cuatro factores correlacionados, pero la interpretación y agrupación de los mismos difiere ligeramente de la original (Mavila, et al., 2009). Así, la escala cuenta con contenidos sobre planificación, realización, creatividad, y compromiso y responsabilidad que los análisis factorial y confirmatorio revelan.

### **El segundo objetivo era estudiar la consistencia interna y distribución de la Escala de Habilidad Emprendedora.**

Los valores de consistencia interna en la muestra conjunta, y en hombres y mujeres son altos ( $\alpha > .70$ ). en el puntaje total y los factores de Capacidad de Realización, Capacidad de Planificación, Capacidad Creativa; sin embargo la consistencia interna del factor de Compromiso y Responsabilidad fue adecuada ( $\alpha > .60$ ).

La distribución del puntaje total de EHE-24 se ajusta a una curva normal en la muestra conjunta, y en hombres y mujeres. Así los resultados muestran que existe una

variabilidad importante en la habilidad emprendedora en los estudiantes universitarios. Este modelo es propio de los rasgos de personalidad y de las actitudes ante las cuales la sociedad concede libertad de expresión personal.

**El tercer objetivo era describir el nivel promedio de las habilidades emprendedoras medido con la Escala de Habilidad Emprendedora.**

El nivel promedio de la habilidad emprendedora de los 205 estudiantes universitarios es levemente más alto en comparación con otros estudios (Mavila, et al., 2009) y equivalente al estudio realizado por Tinoco (2008). Siendo relativamente alto el nivel promedio de habilidad emprendedora en el puntaje total y los cuatro factores.

**El cuarto objetivo era estudiar la diferencia de medias entre las variables socio-demográficas con la Escala de Habilidad Emprendedora (EHE-24).**

En la capacidad de realización, planificación, y compromiso y responsabilidad, hombres y mujeres muestran capacidades equivalentes. No obstante, se encontraron diferencias en la habilidad emprendedora entre hombres y mujeres, siendo los hombres más creativos en comparación de las mujeres. Consonante con otros estudios, en estudiantes universitarios, las mujeres reportan una menor iniciativa emprendedora, en comparación con los hombres (Fuentes & Sánchez, 2010; Martín, et al., 2005). En este sentido, Fuentes y Sánchez (2010) señalan que las mujeres tienen menor emprendimiento debido a que muestran mayor temor al fracaso. Asimismo, los autores mencionan que las mujeres tienen como atributos personales el trabajar individualmente, una mayor autonomía y mayor dedicación laboral. Mientras que los hombres prefieren la toma de riesgos y la resolución de problemas.

En cuanto a la relación entre la habilidad emprendedora y la edad se encontró que ésta es independiente; es decir, no existe relación alguna. Considerando que nuestro rango de edad es reducido, se tiene poca variabilidad en la edad de los estudiantes. De igual manera, Martín, et al. (2005) encontraron que la edad no está relacionada con la actitud emprendedora.

En cuanto al bachillerato de procedencia, los estudiantes que proceden de una preparatoria privada reportan mayor capacidad de realización. Es decir, que tienen la capacidad de vencer desafíos, buscar oportunidades, son persistentes y toman riesgos. Asimismo, Tinoco (2008) encontró que los estudiantes que provenían de colegios privados puntuaban con mayor habilidad emprendedora, en comparación con aquellos estudiantes donde su colegio de procedencia era público o parroquial.

En cuanto al área de acentuación de la facultad se encontró que la habilidad emprendedora de los estudiantes era similar entre las cinco áreas (conductual, laboral, clínica, infantil y social).

**El quinto objetivo era estudiar la diferencia de medias entre los factores laborales actuales con la Escala de Habilidad Emprendedora (EHE-24).**

Se encontró que los estudiantes con mayor capacidad de planificación; es decir, aquellos que establecen metas concretas y diseñan planes para aprovechar al máximo las oportunidades, son aquellos estudiantes que trabajan por tiempo parcial, en comparación con los estudiantes que no trabajan. En este sentido, Amorós, Leguina y Gutiérrez (2010) también señalan que la mayoría de los emprendedores son hombres que trabajan a tiempo completo o parcial, con un nivel educacional de secundaria.

Se halló que la habilidad emprendedora es similar entre aquellos estudiantes que tienen un negocio propio con aquellos que no lo tienen. No obstante, Arteaga y Lasio (2005) encontraron que las personas que poseen negocio propio tienen mayores habilidades emprendedoras tales como, identificar y evaluar oportunidades, formar redes de contactos y mayor comunicación. Además, Loli et al. (2010) hallaron que los estudiantes universitarios con experiencia laboral independiente, tenían un alto nivel de emprendimiento y mayor creatividad. En otro estudio, Martín, et al. (2005) menciona que los estudiantes que ya han trabajado en una empresa propia, particularmente los hombres, muestran una elevada propensión a la creación empresarial. Y las mujeres muestran mayor propensión a la creación de empresas cuando han realizado prácticas y acciones de voluntariado.

Se halló que los estudiantes que tienen experiencia laboral remunerada relacionada con la carrera tienen mayor capacidad de realización, en comparación con aquellos estudiantes que no tienen experiencia laboral remunerada. Asimismo se encontró que los estudiantes que tienen experiencia laboral y/o prácticas profesionales afines a sus intereses profesionales muestran mayor capacidad de planificación, así como mayor compromiso y responsabilidad, en comparación con aquellos estudiantes que no tienen experiencia laboral afines a sus intereses. En relación a lo anterior Martín, et al. (2005) señalan que la experiencia laboral previa, en estudiantes universitarios, explica de forma importante la propensión a crear o no empresas. Tanto en hombres como en mujeres, el haber realizado trabajos sin contrato influye en la creación de negocios, debido a que la precariedad de este tipo de trabajos estimula a los estudiantes a crear su entorno profesional. Además, los autores también encontraron que las experiencias laborales bajo contrato, no se muestran relacionadas con el deseo de creación de empresas, quizá porque una vez conocida la ausencia de riesgos que proporciona el trabajo bajo contrato, los individuos se acomodan o buscan esta situación, en lugar de plantearse la creación de su propia empresa.

Además se encontró que los estudiantes que tienen pensado un plan de acción sobre cómo llevar a cabo sus objetivos profesionales y que han realizado una acción para poner en marcha sus metas profesionales reportan mayor habilidad emprendedora, mayor realización, planificación, creatividad y compromiso. Un emprendedor se caracteriza por estar detectando oportunidades de negocio y en este sentido Arteaga y Lasio (2005) encontraron que aquellas personas que poseen un negocio propio se encuentran planificando el inicio de uno nuevo con mayor frecuencia que aquellas personas que no poseen negocio propio.

También se encontró que los estudiantes que no tienen intención de realizar un posgrado muestran mayor habilidad emprendedora, planificación, realización y responsabilidad. En su estudio, Arteaga y Lasio (2005) hallaron que 70% de los estudiantes graduados empezaron su negocio después de haber concluido su posgrado. Los autores mencionan que la maestría puede ser uno de los factores que contribuyen a la determinación de iniciar un nuevo negocio.

**El sexto objetivo era estudiar la diferencia de medias entre las expectativas laborales con la Escala de Habilidad Emprendedora (EHE-24).**

En relación a las expectativas laborales, la mayoría de los estudiantes del presente estudio tienen la intención de crear un negocio propio e incorporarse a una empresa, seguido por aquellos estudiantes que solo desean incorporarse a una empresa y por último están los estudiantes que solo desean crear un negocio propio. No obstante, Moriano y Palací (2006) encontraron que los estudiantes prefieren trabajar en una empresa, ya sea del sector público o privado, a emprender un proyecto propio.

Los estudiantes que desean crear un negocio promediaron más alto en el Puntaje Total y los cuatro factores: Capacidad de Realización, Capacidad de Creatividad y Capacidad de Planificación. En los factores de Capacidad de Realización y Capacidad de Planificación promediaron más alto los estudiantes que desean crear un negocio, seguido por los que quieren ambas opciones y por último los que quieren incorporarse a una empresa. En la intención de crear una empresa se combinan elementos personales como son la experiencia, capacidades y características del emprendedor, y elementos del contexto como las variables sociales, políticas y económicas, las cuales regulan y estimulan el emprendimiento (Bird, 1988).

## **CAPÍTULO V**

### ***CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES***

La Escala de Habilidad Emprendedora (EHE-24) se validó en estudiantes universitarios mexicanos. Quedando conformada por 24 ítems (eliminando los ítems 9 y 17) y cuatro factores correlacionados: Capacidad de Realización, Capacidad Creativa, Capacidad de Planificación, y Compromiso y Responsabilidad.

Los valores de consistencia interna en la muestra conjunta, y en hombres y mujeres fueron altos en el puntaje total y todos los factores, a excepción del factor de Compromiso y Responsabilidad, donde la consistencia interna fue adecuada. La distribución del puntaje total se ajustó a una curva normal en la muestra conjunta, y en hombres y mujeres. El nivel promedio de la habilidad emprendedora de los estudiantes universitarios fue alto en el puntaje total y los cuatro factores.

En cuanto a las variables socio-demográficas, se encontró: 1) que los hombres son más creativos en comparación con las mujeres. 2) que la relación entre la habilidad emprendedora y la edad es independiente; es decir, no existe relación alguna. 3) que los estudiantes que proceden de una preparatoria privada reportan mayor capacidad de realización. Y por último, 4) que el área de acentuación en la que se encuentran los alumnos (conductual, laboral, clínica, infantil y social) no influye en la habilidad emprendedora.

Con respecto a los factores laborales actuales, se encontró: 1) que los estudiantes con mayor capacidad de planificación son los que trabajan a tiempo parcial, en comparación con los estudiantes que no trabajan. 2) que la habilidad emprendedora es similar entre aquellos estudiantes que tienen un negocio propio con aquellos que no tienen. 3) que los estudiantes que tienen experiencia laboral remunerada relacionada con la carrera reportan mayor capacidad de realización. 4) que los estudiantes que tienen experiencia laboral y/o prácticas profesionales afines a sus intereses profesionales muestran mayor capacidad de planificación, y mayor compromiso y responsabilidad. 5) que los estudiantes que tienen pensado un plan de acción sobre cómo llevar a cabo sus objetivos profesionales y que han realizado una acción para poner en marcha sus metas profesionales

reportan mayor habilidad emprendedora, mayor realización, planificación, creatividad y compromiso. Y por último, 6) que los estudiantes que no tienen intención de realizar un posgrado muestran mayor habilidad emprendedora, planificación, realización y responsabilidad.

Y en relación a las expectativas laborales, la mayoría de los estudiantes tienen la intención de crear un negocio propio e incorporarse a una empresa, seguido por aquellos estudiantes que solo desean incorporarse a una empresa y por último están los estudiantes que solo desean crear un negocio propio. Además, se halló que los estudiantes que desean crear un negocio promediaron más alto en el Puntaje Total y en todos los factores de habilidad emprendedora.

En base a los resultados obtenidos respecto a la intención emprendedora de los alumnos universitarios es recomendable crear un laboratorio de investigación emprendedora el cual permita desarrollar en los estudiantes a partir de los primeros semestres las habilidades de emprendimiento a través de metodologías de casos y consultorías de proyectos en pequeñas empresas. Asimismo contar con el apoyo de consultores externos expertos en temas de innovación y crecimiento que sirvan de enlace con el sector empresarial, ampliando la búsqueda de oportunidades y desarrollo de ideas de los estudiantes. Por lo tanto es conveniente realizar un estudio longitudinal que analice las variaciones en los niveles de habilidad emprendedora a lo largo de la carrera.

Con respecto a las limitaciones de este estudio, al realizar el análisis estadístico de los resultados, fue necesario eliminar los ítems 9 y 17 debido a su baja correlación, lo cual demuestra la posibilidad de que ambos ítems no hayan sido redactados correctamente, sin embargo no es posible asegurarlo ya que no se realizó una prueba piloto. Otra de las limitaciones fue que no se aplicó el instrumento al total de alumnos de noveno y décimo semestre de la facultad.

## REFERENCIAS

- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50, 179-211.
- Amorós, J.E., Leguina, A., Gutiérrez, I. (2010). *Análisis de la Actividad Emprendedora en Sectores de Comercio en América Latina: Una aproximación desde el Global Entrepreneurship Monitor*. Chile: FUNDES, FEN-UDD.
- Anzola, S. (2003). *La actitud emprendedora*. México: Mc. Graw Hill Interamericana.
- Arenius, P. & Minniti, M. (2005). Perceptual variables and nascent entrepreneurship. *Small Business Economics*, 24(3), 233-247.
- Aretaga, M.E, Lasio, V. (2005). Impacto del curso de espíritu empresarial y desarrollo de nuevos negocios en los graduados de programas de MBA. *Cuarta Conferencia en Investigación y Emprendimiento en Latiniamérica CIELA*. Colombia
- Bandura, A. (1986). *Social Foundations of Thought and Action: A Social Cognitive Theory*. NY: Prentice-Hall.
- Bates, T. (1995). Self-employment entry across industry groups. *Journal of Business Venturing*, 10, 143-156.
- Bird, B. (1988). Implementing Entrepreneurial Ideas: The case for Intention. *Academy of Management Review*, 13(3), 442-453.
- Borjas, L. (2003). Espíritu empresarial, creatividad empresarial: un nuevo reto. *Anales de la Universidad Metropolitana*, 3(2), 133-156.
- Caldas, M., Carrión, R. & Heras, A. (2009). *Empresa e iniciativa emprendedora*. Madrid: Editex.
- Castillo, A. (1999). Estado del arte en la enseñanza del emprendimiento. *First Public Inc. Chile S.A. ARI2487-INV/ENSE*
- CeP de Cuenca (2007). *La sensibilización al autoempleo desde la FP y la formación de adultos*. Cuenca, España
- Cohen, L. (1996). Managing the transition: employment to self-employment. *Small business and Enterprise Development*, 3, 13-22.
- Cooper, C.A., & Dunkelberg, W.C. (1987). Entrepreneurial research: Old questions, new answers and methodological issues. *American Journal of Small Business*, 11, 11-23.
- Cronbach, L.J. & Shavelson, R.J. (2004). My current thoughts on coefficient alpha and successor procedures. *Educational and Psychological Measurement*, 64(3), 391-418.
- Delgado, M., Gómez, L., Romero, A. & Vázquez, E. (2007): Determinantes sociales y cognitivos en el espíritu emprendedor: un estudio exploratorio entre estudiantes argentinos. *Cuaderno de Gestión*, 8(1), 11-24. ISSN: 1131 – 6837.
- Delmar, F. & Davidson, P. (2000). Where do they come from? Prevalence and characteristics of nascent entrepreneurs. *Entrepreneurship and Regional Development*, 12, 1-23.
- Dirección General de Política de la PYME y Secretaría General. (2003). *El espíritu emprendedor, motor de futuro, Guía del Profesor*. Madrid: Ministerio de Economía, Centro de Publicaciones.
- Elisondo, R.C. & Donolo, D.S. (2011). Los estímulos de un test de creatividad. Incidencias según género, edad y escolaridad. *Boletín de Psicología*, 101, 51-66.

- Espíritu, R. & Sastre, M. A. (2007). La actitud emprendedora durante la vida académica de los estudiantes universitarios. *Cuadernos de Estudios Empresariales*, 17, 95-116.
- Fariñas, G. (1999). Acerca del concepto de vivencia en el enfoque histórico-cultural. *Revista Cubana de Psicología* 16(3).
- Flores, P. (2003). *Capacidad emprendedora en estudiantes ingresantes a la Universidad Inca Garcilazo de la Vega*. Tesis de Maestría.
- Fuentes, F.J. & Sánchez, S.M. (2010). Análisis del perfil emprendedor: una perspectiva de género. *Estudios de Económica Aplicada*, 28(3), 1-28.
- García del Junco, J.; Martín Velicia, F.; y Álvarez Martínez, P. (2006): Los Valores Personales y su Influencia en el Espíritu Emprendedor. *Boletín de Estudios Económicos*. 61(189), 470-495.
- Global Entrepreneurship Research Association. (2011). *Global Entrepreneurship Monitor*, <http://www.gemconsortium.org/>.
- González, C.H. & Gálvez A.E. (2008). Modelo de emprendimiento en RedMER. Aplicación de las teorías del emprendimiento a las redes empresariales. *Revista Latinoamericana de Administración*, 40, 13-31.
- Henríquez, M.C., Mosquera, C.E. & Arias, A. (2010). Impacto de las variables de percepción en la creación de empresas de mujeres en Colombia. *Revista de Economía & Administración*, 7(1), 157-167.
- Justo, R. (2007). La influencia del género en el fracaso empresarial: Una aplicación al caso de España. *Revista de Empresa*, 20, 52-64.
- Kantis, H., Angelelli, P. & Moori-Koenig, V.(2004). *Desarrollo Emprendedor. América Latina y la Experiencia Internacional*. EUA: Fundes.
- Langowitz, N. & Minniti, M. (2007). The entrepreneurial propensity of women. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 31(3), 341-364.
- Loli, A.E., Dextre, E., Del Carpio, J. & La Jara, E. (2010). Actitudes de creatividad y emprendimiento en estudiantes de la Universidad Nacional de Ingeniería y su relación con algunas variables socio demográficas. *Revista de investigación en psicología*, 13(2).
- Martín, N., Hernangómez, J. & Rodríguez, A.I. (2005). Análisis de la formación y la experiencia laboral como determinantes del espíritu emprendedor de los estudiantes universitarios. *Revista Asturiana de Economía*, 34, 131-145.
- Matthews, C.H., & Moser, S.B. (1995). Family Background and gender: implications for interest in small firm ownership. *Entrepreneurship & Regional Development*, 7, 365-377.
- Mavila, D., Tinoco, O. & Campos, C. (2009). Factores influyentes en la capacidad emprendedora de los alumnos de la Universidad. *Industrial Data*, 12(2), 32-39.
- Médor, D. (2009). Formación universitaria, expectativas laborales y éxito profesional. Estudio sobre un grupo de estudiantes de una universidad privada de Guadalajara. *Revista Nueva Época* pp. 170-189
- México Emprende (2009). Programa nacional de emprendedores. Secretaría de Economía [www.fondopyme.gob.mx](http://www.fondopyme.gob.mx)
- Moral, J. (2006). Análisis factorial confirmatorio. En R. Landero & M.T. González (eds.), *Estadística con SPSS y metodología de la investigación* (eds.) (pp. 445-528). Trillas: México, DF.

- Moriano, J., Palací, F. & Morales, J. (2006). El perfil psicosocial del emprendedor universitario. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 22(1), pp.75-99.
- Olmos, J. (2007). *Tu potencial emprendedor* (primera edición). México: Pearson Educación.
- Pereira, F. (2007). La evolución del espíritu empresarial como campo del conocimiento. Hacia una visión sistemática y humanista. *Cuadernos de Administración*, 20(54), 11-37.
- Quevedo, L.M.; Izar, J.M.; Romo, L. (2010) Factores endógenos y exógenos de mujeres y hombres emprendedores de España, Estados Unidos y México. *Investigación y Ciencia*, 18(46), 57-63.
- Roure, J. (2011). ¿Cómo y por qué preservar el espíritu emprendedor?. *Revista de Antiguos Alumnos del IEEM*, 88-91.
- Sánchez, J. (2009). Aprendizaje social e intenciones emprendedoras: Un estudio comparativo entre México, España y Portugal. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 41(1).
- Schumpeter, J.A. (1950). *Capitalism, Socialism and democracy*. New York. Harper & Brothers.
- Sobrado, L. & Fernández, E. (2010). Competencias emprendedoras y desarrollo de espíritu empresarial en centros educativos. *Educación XXI*, 13(1),15-38.
- Stoner, A.F., Freeman, E. & Gilbert, D.R. (1996). *Administración*. México: Pearson.
- Tinoco, O. (2008). Medición de la Capacidad Emprendedora de ingresantes a la Facultad de Ingeniería Industrial de la UNMSM. *Industrial Data*, 11(2), 18-23.

## **ANEXOS**

## **ANEXO 1**

### **CONSENTIMIENTO ESCRITO DE PARTICIPACIÓN VOLUNTARIA**

Se le pide participar en un estudio cuyo objetivo es conocer la capacidad emprendedora de estudiantes de psicología que están por egresar, así como sus expectativas laborales.

Su participación en la investigación consiste en responder a un cuestionario que se tardan en completar aproximadamente en 15 minutos.

Toda la información que proporcione será sometida a estricta confidencialidad, garantizándose sus derechos como estudiante. Si se publican los resultados de este estudio, en alguna revista científica o libro, no lo identificaremos de manera alguna.

Lo único que le solicitamos es que responda a todas y cada una de las preguntas de manera sincera. No hay respuestas buenas o malas, lo importante es que responda lo que usted piensa.

Antes de responder sí o no y firmar, ante cualquier duda haga las preguntas necesarias.

**He comprendido claramente la información.**

Sí ( )      No ( )

**Estoy conforme en participar en el proyecto de investigación.**

Sí ( )      No ( )

---

**Nombre completo y firma**

---

**Firma del responsable del proyecto**  
**Lic. Abril A. Garza Sáenz**



5.- Has realizado alguna acción para poner en marcha tus metas profesionales?

Si                       No

6.- Al finalizar tu carrera, ¿estás interesado en?:

Incorporarte a una empresa

Crear un negocio propio

Ambas

7.- En caso de que te interese emprender, buscarías:

La colaboración de uno o más socios

Trabajarías por cuenta propia

Aun no lo tengo contemplado

8.- En caso de que te interese emprender, cómo lo financiarías?

Dinero propio

Ayudas públicas

Socios capitalistas

Préstamos bancarios

Préstamos de familia o amigos

Aun no lo tengo contemplado

### ANEXO 3

#### ESCALA DE HABILIDAD EMPRENDEDORA

**En las siguientes afirmaciones, por favor circula la opción de respuesta que mejor te caracterice.**

<b>0</b>		<b>1</b>		<b>2</b>		<b>3</b>		<b>4</b>		<b>5</b>
<b>Nunca</b>		<b>Casi Nunca</b>		<b>En ocasiones</b>		<b>Con Frecuencia</b>		<b>Casi Siempre</b>		<b>Siempre</b>
1. Identificas tus talentos y los usas para alcanzar tus propósitos		0	1	2	3	4	5			
2. Actúas por iniciativa propia usando tus recursos		0	1	2	3	4	5			
3. Observas, calculas y controlas los riesgos al emprender las acciones		0	1	2	3	4	5			
4. Atribuyes a ti mismo las causas y consecuencias de tus acciones		0	1	2	3	4	5			
5. Propones nuevas alternativas para alcanzar tus propósitos		0	1	2	3	4	5			
6. Visualizas anticipadamente el resultado de tus acciones		0	1	2	3	4	5			
7. Das soluciones fluidas y/o flexibles frente a los problemas		0	1	2	3	4	5			
8. Buscas y tomas oportunidades para resolver tus demandas o exigencias		0	1	2	3	4	5			
9. Buscas perfeccionarte y superarte como persona		0	1	2	3	4	5			
10. Mantienes vitalidad para desarrollar tus actividades		0	1	2	3	4	5			
11. Cumples con los compromisos adquiridos		0	1	2	3	4	5			
12. Aplicas controles de calidad (haces bien las cosas)		0	1	2	3	4	5			
13. Defines metas o propósitos concretos en tu desempeño		0	1	2	3	4	5			
14. Investigas, exploras, curiosas, preguntas		0	1	2	3	4	5			
15. Administras racionalmente los recursos		0	1	2	3	4	5			
16. Evalúas y corriges las acciones		0	1	2	3	4	5			
17. Comprendes y satisfaces las necesidades de tu interlocutor		0	1	2	3	4	5			
18. Trabajas cooperativamente en equipo		0	1	2	3	4	5			
19. Influyes en los demás		0	1	2	3	4	5			
20. Construyes redes de apoyo		0	1	2	3	4	5			
21. Al enfrentarte a un problema consideras que es algo normal en la vida del ser humano.		0	1	2	3	4	5			
22. Buscas que tus respuestas sean diferentes a la de los demás.		0	1	2	3	4	5			
23. De la solución a problemas pueden surgir nuevos caminos en tu vida.		0	1	2	3	4	5			
24. Prestas atención a lo que otros denominan “ideas locas”		0	1	2	3	4	5			
25. Te interesa saber cómo funcionan las cosas.		0	1	2	3	4	5			
26. Crees que es posible dar usos nuevos a lo ya existente		0	1	2	3	4	5			