



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO
PROGRAMA DE MAESTRÍA Y DOCTORADO EN PSICOLOGÍA
FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES IZTACALA
PSICOLOGÍA SOCIAL Y AMBIENTAL

**COMPORTAMIENTO EMPRENDEDOR COMPRENDIDO
DESDE LAS COMPETENCIAS GENÉRICAS:
APORTACIÓN DE LA PSICOLOGÍA AL DESARROLLO SOCIAL**

TESIS
QUE PARA OPTAR POR EL GRADO DE
DOCTORA EN PSICOLOGÍA

PRESENTA:
MIRNA ELIZABETH QUEZADA

TUTORA PRINCIPAL
DRA. CYNTHIA ZAIRA VEGA VALERO
FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES IZTACALA, UNAM.

COMITÉ TUTOR:

DRA. MARIA LUISA CEPEDA ISLAS
FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES IZTACALA,
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

DRA. FABIOLA GONZALEZ BETANZOS
FACULTAD DE PSICOLOGÍA,
UNIVERSIDAD MICHOACANA DE SAN NICOLÁS DE HIDALGO

Ciudad de México, mayo de 2023



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

Agradecimientos:

No puedo contar con mis manos a todas las personas a las que debo agradecer, son grandes ante mis ojos por haberme acompañado y animado en todo este proceso. Sin saberlo, me inspiraron y me alentaron hasta el día de hoy con su grandeza.

Agradezco a mi madre Alma Flor, por darme el espíritu e ímpetu necesarios para alcanzar la meta innumerables veces. Todavía recuerdo las horas y días que pasó sentada frente a su propia tesis, corrigiéndola hasta el cansancio para tener el orgullo de pararse enfrente de todos en su hermosísimo vestido lila de graduación. Realmente me inspiraste, mami.

Agradezco a mis hermanos Haidé, Atón, y Leyo por ser pilares fundamentales de nuestra familia y por darme el coraje para salir adelante ante cualquier obstáculo. Más allá de los juegos infantiles y las experiencias de vida, sus logros personales me llenaron de orgullo para alcanzar los míos.

Agradezco a mi pareja Luis por su acompañamiento y apoyo, por escucharme y leerme. Sin su aliento simplemente no estaría poniendo fin a esta tesis, me arropó, me abrazó, me reconfortó y compartió conmigo innumerables momentos de alegría. Te amo.

Quiero expresar mi más profundo agradecimiento a mi tutora, guía y amiga, Dra. Zaira Vega, a quien admiro por su integridad y dedicación a la investigación. Agradezco profundamente la confianza depositada en mí desde un inicio, su tiempo y espacio para escucharme y acompañarme hasta ver culminado este objetivo. Le estoy agradecida por todo su apoyo y esa última sesión de café necesaria.

A todo el equipo CUVED – LEED que me abrió los brazos cuando me sentía perdida en esta ciudad. Especialmente al Dr. Silva por todo su apoyo y consejos, invaluable y siempre

COMPORTAMIENTO EMPRENDEDOR DESDE LAS COMPETENCIAS GENÉRICAS

bienvenidos, su búsqueda constante de la excelencia, el trabajo duro y bien hecho, han sido una fuente inagotable de inspiración en mi vida académica. Asimismo, agradezco profundamente a Espe, mi estimada Dra. Guarneros quién en la recta final y sin saberlo, me dio la palmada en la espalda que necesitaba para seguir adelante.

También quiero agradecer a mis amigos José, Jesús, Iván, Gio, por su apoyo en momentos críticos de estos últimos 10 años. Desde mi maestría hasta la época de proyectos intensos en el laboratorio, pasando por los callejones de Venecia a las 3 a.m. o la montaña nevada de 7 colores en Perú a 3 horas de bajar del avión, todo lo que hemos vivido y todo lo que han logrado me inspira a ser tan grande como ustedes.

Agradezco también a la Universidad Nacional Autónoma de México por darme la oportunidad de crecer y desarrollarme profesional y personalmente. Agradezco a todas las personas que han formado parte de mi educación en esta institución.

Por último, dedico esta tesis a mi padre Luis Quezada, Buelito aunque no pude decirle que me convertí en doctora, sé que ya estaba orgulloso de mí sin saberlo. Se fue repentinamente un día muy temprano por la mañana, pero estoy segura de que le di todo lo que podía darle en vida para agradecerle su existencia. Que dicha llevarlo en mi corazón por siempre junto al recuerdo de mi mamá María. Espéreme en el infinito para volver a tomar su mano rasposa.

Sol de medio día.

Un día desperté y tenía 3 años más. Sentí que me fueron robados, eso o había estado dormida por tanto tiempo. Cuando abrí los ojos el sol ya estaba al medio día, aunque no lo parecía, para mí seguía siendo un ocaso.

Dejé pasar otro día y mi cuerpo comenzó a doler por sólo estar recostada, mi cabeza se sentía pesada pero sólo de nubes, no había algo más detrás de mis ojos.

Otro día llegaba y la habitación me asfixiaba con su silencio, quería romperlo y caerme a pedazos, sólo me daba razones para pasar más tiempo conmigo misma, pegando lo que quedaba de aquella que un día fui.

Antes de comenzar a quebrarme vi a través de mi ventana empañada, seguía estando el sol que me invitaba a salir, ahí se filtraba entre las hojas de una bugambilia, quería calentarlo todo, calentar mi piel gris.

Quería alcanzarme y lo estaba logrando poco a poco a través de los ojos amarillos de mi gato.

Foster se llama, se sienta al filo de la ventana reflejando en sus ojos amarillos la invitación del mundo exterior para que lo vea por mí misma.

Ahí estoy yo, o estaba. Para cuando ponga punto final a estas páginas espero estar de una vez por todas afuera, no podría soportar otros tres años dormida.

...al 2020, 2021 y 2022.

Índice

Introducción	10
Capítulo I. – Emprendimiento: Conceptualización, origen y estudio interdisciplinario	14
1.1. Definición de emprendimiento	16
1.2. Emprendimiento en la historia y su concepción desde la disciplina económica.....	19
Capítulo II. – Estudio del emprendimiento desde la psicología.....	27
2.1. Estudio del emprendimiento desde los rasgos de personalidad.....	28
2.2. Estudios del emprendimiento orientados a procesos cognitivos	32
2.3. Estudios del emprendimiento desde teorías emergentes	36
2.4. Estudios del emprendimiento desde el comportamiento emprendedor	37
2.5. Revisión sistemática de las aportaciones de la psicología al estudio del emprendimiento	41
Capítulo III. – Competencias y su relación con el Emprendimiento.....	58
3.1. Recorrido histórico y conceptual	58
3.2. Modelos de competencias	64
Capítulo IV. – Comportamiento Emprendedor desde las Competencias Genéricas:	72
4.1. Planteamiento del problema.....	72
4.2. Justificación.....	73
4.3. Preguntas de Investigación	76
4.4. Objetivo de Investigación	76
4.5. Objetivos específicos.	76
Estudio 1. - Establecimiento de un modelo categórico de competencias genéricas que conforman el comportamiento emprendedor.....	78
Fase 1. Conformación y validación de un modelo de competencias genéricas del comportamiento emprendedor	78
Fase 2. Diseño, confiabilización y validación de un instrumento de medición de las competencias genéricas del comportamiento emprendedor	108
Estudio 2. – Análisis del alcance explicativo del modelo de competencias genéricas del comportamiento emprendedor.....	127
Conclusiones generales	163
Referencias.....	170
Anexos	214

Tablas y Figuras

Tablas

Tabla 1. Análisis de contenido inductivo de las 15 aportaciones científicas más citadas.	45
Tabla 2. Resultado del análisis de contenido deductivo	48
Tabla 3. Evaluación de la calidad de evidencia empírica en torno al emprendimiento	53
Tabla 4. Nivel de evidencia con base en la metodología SIGN de la literatura científica analizada en la RSL.....	56
Tabla 5. Definiciones en torno a la terminología empleada para explicar a las competencias....	59
Tabla 6. Propuesta de modelo de competencias genéricas para el emprendimiento	88
Tabla 7. Resultados del cálculo de la Razón de Validez de Contenido (CVR´).....	90
Tabla 8. Modelo de Competencias Genéricas para el Comportamiento Emprendedor revisado con gradientes de desempeño.....	91
Tabla 9. Variables demográficas escalares y categóricas de la muestra de emprendedores de negocios N=55.	94
Tabla 10. Situación de emprendimiento de la muestra N=55.	95
Tabla 11. Análisis de las respuestas obtenidas con base en el gradiente de desempeño de 4 niveles (N=55)	96
Tabla 12. Matriz de correlaciones 14 reactivos CG-CE.	117
Tabla 13. Comunalidades solución 13 reactivos.....	119
Tabla 14. Segunda solución AFE 12 reactivos	119
Tabla 15. Coeficientes de consistencia interna CG-CE y dimensiones de competencias.....	120
Tabla 16. Test de invarianza multigrupo CG-CE.	121
Tabla 17. Índices esperados y obtenidos en el AFC de primer y segundo orden.	144
Tabla 18. Coeficientes de confiabilidad de las medidas para CG-CE y sus dimensiones.	145
Tabla 19. Test de Invarianza multigrupo en CG-CE entre hombres y mujeres	146
Tabla 20. Índices esperados y obtenidos de Bondad de Ajuste para el Path Analysis.	148
Tabla 21. Efectos directos, indirectos y totales del modelo hipotético Génesis ->CG-CE -> Apertura de negocios.	150

Figuras

Figura 1. Metodología PRISMA para la identificación, cribado, elegibilidad e inclusión de textos científicos para RSE.	42
Figura 2. Análisis de la categoría empírica “estado-ejecución”.	50
Figura 3. Relación entre la definición de emprendimiento ofrecida en textos científicos y muestra obtenida para extracción de datos.	52
Figura 4. Gráfico de sedimentación segunda solución.	120
Figura 5. Modelos para Análisis Factorial Confirmatorio.....	138
Figura 6. Análisis factorial confirmatorio de primer orden.	141
Figura 7. Análisis Factorial Confirmatorio de segundo orden.....	143
Figura 8. Modelo hipotético Génesis ->CG-CE -> Apertura de negocios	147
Figura 9. Path analysis del modelo hipotético Génesis ->CG-CE -> Apertura de negocios	149
Figura 10. Modelo hipotético de identificación Emprendimiento Académico.....	152
Figura 11. Path analysis del modelo hipotético emprendimiento académico.....	153
Figura 12. Modelo hipotético de identificación Emprendimiento escolar.....	154
Figura 13. Path analysis del modelo hipotético emprendimiento escolar.....	155

Resumen:

La investigación en emprendimiento por parte de la psicología es extensa, pero se puede identificar como elemento común que el emprendedor lleva a cabo una serie de acciones para alcanzar un objetivo valorado como desafiante y gratificante. Por lo tanto, para explicar este fenómeno se retoma el comportamiento emprendedor, ya que este es el enfoque de la psicología que se orienta hacia lo que el emprendedor efectivamente ejecuta. Dentro del comportamiento emprendedor se distingue el enfoque de las competencias por guardar estrecha relación con el principio de ejecución, en específico de las competencias genéricas o transversales ya que mantienen su cualidad situacional, observable, transferible y entrenable sin que tenga que ser determinado por una serie de conocimientos técnicos específicos. El objetivo de esta tesis de grado es examinar el comportamiento emprendedor desde un enfoque psicológico comportamental basado en competencias genéricas y transferir dicho comportamiento a otros contextos además del empresarial, en los que un individuo se acometa para alcanzar un criterio de logro. Para ello se buscó establecer una categorización de las competencias genéricas que conforman el comportamiento emprendedor; definir indicadores para cada competencia detectada con el fin de establecer un gradiente en términos de ejecución; diseñar, confiabilizar y validar un instrumento de medición que pueda ser aplicado en emprendedores empresariales o de otros contextos; y por último determinar la cualidad explicativa del comportamiento emprendedor con base en el alcance del criterio de logro tanto empresarial como de otros contextos. Como resultados sobresalientes se encuentran la validez de contenido del modelo categórico propuesto, las propiedades psicométricas adecuadas para el instrumento de medición de competencias genéricas, además del efecto mediador que tienen las competencias genéricas del comportamiento emprendedor para la puesta en marcha de negocios lucrativos en personas con trayectorias laborales amplias. Sin embargo, no así la transferencia de las competencias genéricas del comportamiento emprendedor a otros contextos como fue formulado. Se discuten a la luz de los resultados las implicaciones prácticas de la presente investigación.

Palabras clave: *emprendimiento, comportamiento emprendedor, competencias genéricas, apertura de negocios.*

Abstract:

Research on entrepreneurship by psychology is extensive, but it can be identified as a common element that the entrepreneur conducts a series of actions to achieve an objective valued as challenging and rewarding. To explain this phenomenon, entrepreneurial behavior is taken up, since this is the approach of psychology that is oriented towards what the entrepreneur effectively executes. Within the entrepreneurial behavior, the focus of competencies is distinguished because it is closely related to the execution principle, specifically generic or transversal competences because they maintain their situational, observable, transferable and trainable quality without having to be determined by a series of specific technical knowledge. The objective of this degree thesis is to examine entrepreneurial behavior from a behavioral psychological approach based on generic competencies and to transfer said behavior to contexts other than business, in which an individual undertakes to reach an achievement criterion. For this, it was sought to establish a categorization of the competences that make up entrepreneurial behavior; define indicators for each competence detected in order to establish a gradient in terms of execution; design, make reliable and validate a measurement instrument that can be applied in business entrepreneurs or from other contexts; and finally, determine the explanatory quality of entrepreneurial behavior based on the scope of the achievement criterion, both business and other contexts. Outstanding results include the content validity of the proposed categorical model, the appropriate psychometric properties for the generic competencies measurement instrument, as well as the mediating effect that generic entrepreneurial behavior competences have for the start-up of lucrative businesses in people with broad career paths. However, the transfer of generic competencies of entrepreneurial behavior to other contexts as formulated was not the case. In light of the results, the practical implications of this research are discussed.

Keywords: *entrepreneurship, entrepreneurial behavior, generic competences, business opening*

Introducción

El presente trabajo de investigación tuvo el objetivo de examinar el comportamiento emprendedor desde un enfoque psicológico comportamental basado en competencias genéricas a fin de observar la aplicabilidad de dicho comportamiento a otros contextos además del empresarial, en los que un individuo se acometa para alcanzar un criterio de logro.

Para esto, se propuso 1) establecer una categorización de las competencias que conforman al comportamiento emprendedor, a fin de generar un modelo de competencias genéricas aplicable a un contexto empresarial como a otros contextos; 2) definir indicadores para cada competencia detectada a fin de establecer un gradiente en términos de ejecución; 3) diseñar, confiabilizar y validar un instrumento de medición que pueda ser aplicado en emprendedores empresariales o de otros contextos; 4) determinar la cualidad explicativa del comportamiento emprendedor con base en el alcance del criterio de logro tanto empresarial como de otros contextos; y por último 5) analizar la aplicabilidad del comportamiento emprendedor fuera del contexto empresarial, como el formativo o académico.

De este modo, se partió del marco teórico del estudio del comportamiento emprendedor desde la psicología con base en el enfoque de competencias, pues éstas pueden ser desarrolladas, transferidas, modificadas, aprendidas o adquiridas a través de la experiencia, entrenamiento o mentoría. En específico, se retomó la propuesta de competencias genéricas del Proyecto Tuning, ya que permiten al individuo actuar de manera resolutoria en distintos contextos.

Es así que en el primer capítulo se expone la secuencia lógica de revisión teórica que lleva a primero establecer la conceptualización, origen y naturaleza interdisciplinaria del fenómeno del emprendimiento, para en el segundo capítulo revisar las aproximaciones teóricas desde la psicología para el estudio del emprendimiento, contemplando los aportes de estudio de

COMPORTAMIENTO EMPRENDEDOR DESDE LAS COMPETENCIAS GENÉRICAS

los rasgos de personalidad y procesos cognitivos del emprendedor, así como las teorías emergentes que han atendido al emprendimiento recientemente. De este modo, se expone al finalizar el capítulo el área de estudio del emprendimiento desde el comportamiento emprendedor, además se aporta un análisis bibliométrico dirigido a reconocer las perspectivas multinivel que ha adoptado la comunidad científica para el estudio del emprendimiento desde la psicología. De este modo, la primera parte de este capítulo representa el estudio narrativo de la literatura, mientras que la parte final el estudio sistemático o *scooping review* del abordaje del emprendimiento por la disciplina psicológica.

El tercer capítulo se enfoca en estudiar el constructo de competencias ya que éste se deriva de aplicaciones educativas para poder predecir con base en su ejecución un desempeño determinado de las personas que las posean, por lo cual se realiza una revisión de las implicaciones teóricas de su término y la relación o implicación con el emprendimiento. En este sentido se enfatiza su cualidad habilitadora para el individuo, el cual se puede denominar competente cuando pueda resolver problemáticas o situaciones con base en un criterio comportamental de logro, es decir, con base en un desempeño y resultado esperados. Para esto se realiza una revisión conceptual e histórica del término de competencias, concluyendo el capítulo con la revisión de los modelos de competencias que han sido estudiados. Es así como, en este capítulo se presenta la concepción de competencias, de competencias genéricas y del emprendimiento en congruencia con esta propuesta de categorización.

De este modo, el capítulo cuarto presenta el planteamiento del problema del presente estudio, en el cual se expone la intención de enfocar la comprensión del emprendedor como aquel agente resolutorio a través de su conducta, de la serie de condiciones que se presentan en el proceso del emprendimiento, para llevarlo de este modo a alcanzar su criterio de logro. Es así

COMPORTAMIENTO EMPRENDEDOR DESDE LAS COMPETENCIAS GENÉRICAS

como se atiende al comportamiento emprendedor como una tendencia comportamental derivada de la serie de competencias genéricas acometidas a la modificación de la situación presente de un individuo para el alcance de un criterio de logro plenamente identificado en un contexto determinado.

Como puede observarse, en el presente estudio no se especifica el criterio de logro como enteramente empresarial, sino que pretendió probar que el comportamiento emprendedor pudiera aplicarse a otros contextos como el académico o escolar. Para realizar esto, se propusieron dos estudios. El primero de ellos tuvo el objetivo de establecer un modelo categórico de competencias genéricas del comportamiento emprendedor, el cual estuvo dividido a su vez en dos fases. La primera fase correspondió a la conformación y validación del modelo de competencias genéricas, mientras que la segunda fase correspondió al diseño, confiabilización y validación de un instrumento que permitiera evaluar dichas competencias genéricas del comportamiento emprendedor. El segundo estudio, conformó el análisis final del alcance explicativo del modelo de competencias genéricas para la apertura de empresas y otros contextos. En este estudio se formularon una serie de hipótesis que permitieran probar a través de análisis cuantitativos la implicación del modelo en el fenómeno del emprendimiento.

Cada uno de los estudios y fases cuenta con su respectiva fundamentación, descripción de metodología, exposición de resultados y exposición de discusión y conclusiones. Lo cual en la suma permite determinar las conclusiones generales del presente trabajo. De este modo, al final de este documento se podrán encontrar los análisis y reflexiones sobre el proceso de investigación aquí expuesto, sus implicaciones prácticas, disciplinares, así como su aportación al desarrollo social tomando en cuenta el emprendimiento. Asimismo, se hace una reflexión sobre lo que implica la prueba de hipótesis en el trabajo y cómo pueden entenderse los resultados a

COMPORTAMIENTO EMPRENDEDOR DESDE LAS COMPETENCIAS GENÉRICAS

nivel aplicado, así como propuestas de investigaciones futuras que permitan continuar con el estudio del comportamiento emprendedor desde las competencias genéricas.

Capítulo I. – Emprendimiento: Conceptualización, origen y estudio interdisciplinario

El emprendimiento ha tenido reciente auge de estudio por una vasta red de interesados en un crecimiento económico a partir de la constante competencia que involucra un mundo globalizado (Santos *et al.*, 2013; Tangarife *et al.*, 2015); las naciones se han preocupado por potenciar en su población el surgimiento de emprendedores que activen y mantengan latente la economía local, con el propósito de hacer frente a los retos económicos y sociales actuales (Minniti, 2012). En el mundo empresarial, político y social, se hace énfasis en el emprendimiento como un medio para propiciar el desarrollo económico de una sociedad, permitiendo de esta manera la creación de nuevos espacios de trabajo en un contexto que requiere con urgencia un impulso hacia el crecimiento económico de las naciones (Abdala, 2004).

En este sentido, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2014) identifica a la actividad de emprendimiento como un medio para crear oportunidades de trabajo, no sólo para el emprendedor, sino también para su entorno social, lo cual fortalece la economía, estimula el desarrollo sostenible y genera trabajo decente y productivo en su entorno. La misma OIT promueve el desarrollo de iniciativa para el emprendimiento, oportunidades de emprendimiento, políticas públicas y planes regionales para que los beneficios de la actividad se vean reflejados en los individuos con condiciones sociales desfavorables, como población en situación de pobreza, países en desarrollo, o estratos de la población vulnerables como mujeres, jóvenes o familias con desempleo (OIT, 2008, 2009, 2014; Organización Internacional del Trabajo y Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2016).

Por su parte, en sincronía con las acciones internacionales a favor del emprendimiento, desde los esfuerzos gubernamentales en México se han gestado organismos públicos que se orientan a la creación, consolidación y apoyo de los emprendedores nacionales para el desarrollo

COMPORTAMIENTO EMPRENDEDOR DESDE LAS COMPETENCIAS GENÉRICAS

económico. Un ejemplo de ello es el Instituto Nacional del Emprendedor (INADEM) que cesó operaciones en 2019 pero se enfocaba al desarrollo de las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas (MIPYMES) (Forbes México, 2019). Desde el cese de operaciones del INADEM y hasta la fecha, el organismo encargado del desarrollo del emprendimiento en México es la Unidad de Desarrollo Productivo (UDP) la cual se enfoca en el financiamiento de proyectos empresariales, además de ofrecer recursos y herramientas para fortalecer las capacidades empresariales (Secretaría de Economía, 2020).

La UDP es quien se encarga recientemente de gestionar el Fondo Nacional del Emprendedor el cual opera mediante convocatorias y asignaciones directas de recursos para fomentar el crecimiento de los proyectos empresariales de emprendedores mexicanos; para esto las reglas de operación del Fondo (Diario Oficial de la Federación [DOF], 2019) definen como emprendedor a “Las mujeres y los hombres con inquietudes empresariales, en proceso de crear, desarrollar o consolidar una micro, pequeña o mediana empresa a partir de una idea emprendedora o innovadora” (p. 3). En tanto que el emprendimiento se define como “Idea o iniciativa empresarial o innovadora tendiente a crear, desarrollar o consolidar una MIPYME” (DOF, 2019, p. 3).

Esta concepción del emprendimiento como aquella actividad de desarrollar empresas a través de iniciativa e innovación no es reciente, tampoco lo es la idea de desarrollar mercados y generar empleos a través del esfuerzo creativo de los emprendedores. Estas concepciones del emprendimiento se han desarrollado por siglos a través de la observación de distintos actores y la validación de distintas disciplinas, por lo que en el presente capítulo se expondrá la comprensión actual del término emprendimiento con el objetivo de definir nuestro fenómeno de interés, seguido por el recorrido del origen y conceptualización del emprendimiento, así como del emprendedor a través del tiempo y por diferentes disciplinas.

1.1. Definición de emprendimiento

Para iniciar con un análisis del fenómeno de emprendimiento, deberá distinguirse entre emprender, emprendimiento, y emprendedor ya que como lo menciona Ortiz-Valdés (2020) la definición de emprendimiento y emprendedor usualmente son mezcladas y confundidas. En primer lugar, el emprender implica el acometimiento en una acción específica, y según la Real Academia de la Lengua Española, se refiere a la decisión de ejecutar o iniciar una acción determinada. Esta definición carece aún de detalles relacionales, pues sólo se refiere a un verbo que implica acción y ejecución en algo sin mencionar el qué o el cómo, por lo que emprender en su sentido más burdo puede considerarse como una acción.

Por consiguiente, emprendimiento es tal cual la acción y efecto de emprender, y así, emprendedor es quien decide, ejecuta y acciona la intención de emprender. De igual modo, se puede entender al emprendimiento como el proceso por el cual una persona, que es el emprendedor, ejecuta una serie de acciones y hace lo necesario para que las cosas que se proponga efectivamente sucedan (Ortiz-Valdés, 2020). Sobre esto coinciden Messina y Hochsztain (2015) quienes mencionan que el emprendimiento es un proceso de tres etapas que abarca desde el diseño y gestación del negocio, pasando por la puesta en marcha, y llevándolo a desarrollo. Por su parte, González-Solano (2009) menciona que el proceso de emprender no responde a un patrón definido de acciones y condiciones, Asimismo que la persona sólo es emprendedora cuando aplica una sistematización de acciones para materializar la intención emprendedora.

La comunidad científica se ha encaminado a la comprensión del fenómeno desde distintas perspectivas, desde lo social hasta lo inherente al propio emprendedor, por mencionar algunas, surgiendo de estas perspectivas propuestas que van encaminadas a la formación de emprendedores partiendo del estudio del emprendimiento desde distintos enfoques. Entre los interesados se han

encontrado disciplinas como la economía, sociología, administración, así como la psicología, entre otras, todas interesadas en la comprensión del fenómeno para generar una red de conocimiento que permita la manipulación de los factores que inciden en éste (Low y MacMillan, 2007; Surdez-Pérez *et al.*, 2020).

Por parte de la psicología, las definiciones de emprendedor son vastas y se producen disputas entre la comunidad científica por la sola definición de emprendimiento (Aldrich y Ruef, 2006), aún no hay un consenso sobre el fenómeno en sí y hasta se discute si dicho consenso es necesario (Ireland, Reutzel *et al.*, 2007; Ortiz-Valdés, 2020); no obstante, se pueden distinguir ciertas tendencias al definir al emprendedor en la literatura.

La primera está enfocada a un sentido de creación empresarial, ya que trata al emprendedor como actor principal en la creación y consolidación de un nuevo negocio, por ejemplo, los trabajos de Åstebro *et al.* (2007) al hablar del emprendedor como la “persona que inicia una nueva empresa” (p. 253); en este tipo de definiciones también se encuentran las de Unger *et al.* (2009) o BarNir *et al.* (2011), entre otros. La segunda tendencia trata al emprendedor como aquel que ya pasó por el proceso de creación y ahora posee un negocio o es dueño de su empresa, en esta línea tenemos trabajos como los de Harris *et al.* (1999), quienes definen al emprendedor como “dueños y administradores de su propio negocio” (p.450); definiciones similares ofrecen Prottas y Thompson (2006), así como Frese *et al.* (2007).

De igual manera, se pueden encontrar definiciones que se centran más en abordar al emprendedor como el ejecutor de acciones concretas para la creación de empresas, como la ofrecida por Hmieleski y Ensley (2007) o Malach-Pines *et al.* (2005), estos últimos presentan al emprendedor como personas que “son instrumentales para la concepción de la idea de una empresa y su implementación, innovadores y catalizadores de cambio que continuamente hacen cosas que

COMPORTAMIENTO EMPRENDEDOR DESDE LAS COMPETENCIAS GENÉRICAS

no se han hecho antes, no ajustándose a los patrones sociales establecidos. Identifican, evalúan, gestionar y transfieren el riesgo” (p. 866); así como definiciones que tratan al emprendedor de manera “genérica”, al no presentar su contexto de acción pero si las habilidades o conductas que requiere ejecutar, como las definiciones ofrecidas por Frese *et al.* (1997), Sagie y Elizur (1999) o Ahmetoglu *et al.* (2011), estos últimos mencionan que el emprendedor también puede mostrarse fuera del contexto empresarial/organizacional, y lo definen como la persona que presenta “actividad o comportamiento emprendedor...como reconocimiento y explotación de oportunidades, innova, cambia, y crea valor” (p.1029).

Como puede observarse, se ha relacionado al emprendimiento en un sentido exclusivamente empresarial, en el cual el emprendedor buscará a través de la innovación crear un proyecto de negocio que implique autonomía e independencia económica (Canales-García *et al.*, 2017). Esta visión acota el emprendimiento a un ámbito de negocio lucrativo, limitando su entendimiento al excluir la naturaleza completa del fenómeno en su sentido psicológico y, por lo tanto, su aplicación en otros ámbitos.

Moriano (2005, citado en Salinas-Ramos y Osorio-Bayter, 2012) distingue tres ámbitos de desarrollo del emprendimiento, el primero es el empresarial el cual se orienta principalmente a la obtención de un beneficio económico como recompensa de su esfuerzo, el segundo es el emprendimiento social, ámbito en el cual el emprendedor pone a disposición del beneficio social sus capacidades y esfuerzos para la solución de necesidades sociales por el bien común; y el tercer ámbito es el público en el cual se traslada el modelo empresarial al sector público.

De igual modo, Gámez-Gutiérrez (2013) identifica la aplicación del emprendimiento en tres ámbitos principalmente, el primero es el emprendimiento empresarial dirigido a la obtención de un beneficio para el agente productivo (emprendedor), el segundo es el *Intrapreneurship*

(emprendimiento organizacional) el cual implica la acción del espíritu emprendedor dentro de la organización para innovar, y por último el emprendimiento social el cual se vuelca a implementar las habilidades del emprendedor para la solución de problemas sociales.

Por su parte, el mismo Foro Económico Mundial reconoce que el emprendimiento se puede llevar a otros contextos además del de creación de empresas, como en el funcionamiento mismo de empresas ya constituidas, o en la iniciativa para el cambio social; y menciona “[...] el emprendimiento consiste en actuar en condiciones de incertidumbre y en ausencia de un riesgo calculable. A medida que descubren o explotan oportunidades y movilizan los recursos necesarios para actuar [...]” (s/p., Foro Económico Mundial [WEF], 2020).

Sin embargo, esta postura empresarial es comprensible si se contempla el estudio del emprendimiento desde su origen histórico. Para poder dilucidar el surgimiento del estudio del emprendimiento a través de la historia, es importante revisar los esfuerzos realizados por los precursores de esta línea de investigación, así como las más recientes vertientes de estudio, y de esta manera, atender desde una perspectiva psicológica dicho fenómeno, contribuyendo con esto al entendimiento del comportamiento de los individuos que emprenden una serie de acciones encaminadas a la conclusión de un objetivo.

1.2. Emprendimiento en la historia y su concepción desde la disciplina económica

La palabra *entrepreneur* tiene su origen en el idioma francés (Hébert y Link, 2011; Surdez-Pérez *et al.*, 2020). El primer antecedente que se tiene sobre el uso del término emprendedor surge del trabajo del economista francés Richard Cantillon en su ensayo *Essai sur la nature du commerce en general* (Cantillón, 1755), en éste el autor refiere el término francés *entreprendre* para referirse a la acción de “hacer algo” o “llevar a cabo algo” (Casson, 1993), dichas acciones las llevaba a cabo un *entrepreneur* quien era la persona que intercambiaba algo con fines de lucro (Hébert y

Link, 2011); más adelante se revisará como este término sería traducido como empresario, empleador o simplemente emprendedor. Cantillon menciona en su ensayo el peso fundamental que tiene en la economía los empleadores o personas de negocio que asumen riesgos en condiciones donde los ingresos o resultados pueden ser variables:

El colono es un *empresario* que promete pagar al propietario, por su granja o su tierra, una suma fija de dinero (ordinariamente se la supone equivalente, en valor, al tercio del producto de la tierra) sin tener la certeza del beneficio que obtendrá de esta *empresa*. Emplea parte de la tierra en criar ganados, en producir cereales, vino, heno, etc., a su buen juicio, sin posibilidad de prever cuál de estos artículos le permitirá obtener el mejor precio. El precio de estos productos dependerá, en parte, del tiempo, y, en parte, del consumo; si hay abundancia de trigo en relación con el consumo, el precio se envilecerá; si hay escasez el precio será más caro.

¿Quién sería capaz de prever el número de nacimientos y muertes entre los habitantes del Estado, en el curso del año? ¿Quién podría prever el aumento o la disminución del gasto que puede acaecer en las familias? Sin embargo, el precio de los artículos producidos por el colono dependen naturalmente de estos acontecimientos imprevisibles para él, lo cual significa que conduce la *empresa* de su granja con incertidumbre. (Cantillón, 1755/1950, p. 20).

Se puede mencionar entonces que el emprendimiento en el siglo XVIII se caracterizaba como la acción de desarrollar actividades económicas que impliquen riesgo de pérdida, sin que se frene la intención de una nueva empresa (Minniti, 2012). Ya en el siglo XIX, surge un pensamiento enfocado a la administración de bienes que es el más aceptado en la actualidad. El enfoque neoclásico es un cuerpo de pensamiento en el cual se concibe al emprendedor como el responsable

de la función empresarial, cuyo objetivo es obtener un beneficio vendiendo un producto que remunera a la cadena de distribución (mano de obra, tierra y capital) generando un ingreso en un negocio (Tarapuez y Botero, 2007).

Así, la figura del emprendedor va tomando cada vez mayor relevancia para la comunidad científica, pues la relación que tiene el emprendimiento y el crecimiento económico de un país es relatada por muchos economistas desde distintos puntos geográficos en distintas épocas. Desde Cantillon hasta la actualidad, la economía se ha preocupado por esclarecer quiénes son los emprendedores, qué los impulsa en su acción emprendedora y qué características los identifican.

Terán-Yépez y Guerrero-Mora (2020) mencionan que la economía tuvo un papel protagónico en el estudio del emprendimiento desde su surgimiento y hasta mediados del siglo XX. Después de eso, mencionan que los economistas perdieron la línea filosófica de sus contribuciones, lo cual abrió paso a la sociología a trabajar sobre el tema en un primer lugar, sumándose la psicología desde su objeto de estudio. Sin embargo, las contribuciones que se desprenden desde este punto en adelante se han propuesto con distintos métodos de aproximación para cada disciplina, lo cual ha generado variabilidad en el estudio del fenómeno.

1.2.1. Aproximación sociocultural al estudio del emprendimiento

Al ir evolucionando el estudio del emprendimiento también lo hacen sus preguntas de investigación, es así como los investigadores se han formulado nuevas incógnitas para responder a este fenómeno, como ¿Cuáles son los factores sociales que impulsan la acción de emprender?, ¿Cuáles son las condiciones en las que se desarrolla un emprendedor? ¿Cómo es que en algunas sociedades el fenómeno del emprendimiento emerge? Estas preguntas son identificadas por algunos (Bull y Willard, 1993), atendidas por diferentes aportaciones, y compiladas por otros (Surdez-Pérez *et al.*, 2020; Terán-Yépez y Guerrero-Mora, 2020; Veciana, 2007).

La primera teoría por analizar es la teoría de las desventajas (Jiménez, 2015) o la que Veciana (2007) denomina Teoría de la marginación, en la cual se distingue al emprendedor como un individuo en el que se presenta la oportunidad de emprendimiento derivado de dos factores principalmente: el deterioro de rol y un suceso disparador. Lo que menciona esta teoría es que la acción de emprender no se presenta de manera espontánea, sino que se generan sucesos contextuales en los cuales la persona se percibe como marginado o inadaptado, lo cual desencadena una serie de acciones para el cambio de su estatus social percibido como potencialmente negativo (Chávez-Jiménez y Vargas-Hernández, 2012). Los principales exponentes de esta teoría son Collins y Moore en 1964, así como Shapero y Sokol en 1982 (Veciana, 2007), los cuales argumentan que la acción emprendedora inicia por sucesos críticos y negativos como desempleo, despido o insatisfacción en la empresa para la que se labora (Brunet y Alarcón, 2004).

Por otra parte, se presenta la Teoría de Rol explicada por Veciana (2007), la cual se orienta a esclarecer el surgimiento del emprendimiento en ciertas regiones en comparación a otras. La hipótesis de dicha teoría es que los individuos imitan lo que su contexto social les ejemplifica, siendo la orientación hacia el emprendimiento el ejemplo que los individuos adoptan si la perciben como opción verosímil, Brunet y Alarcón (2004) mencionan:

Esta verosimilitud se manifiesta cuando el futuro empresario advierte que otros individuos en circunstancias similares a las de él han logrado crear y hacer crecer una compañía. La reacción interna que le impulsa a la acción es que, si alguien lo ha conseguido, ¿por qué no lo ha de lograr él también? (p. 96)

Otro aporte teórico estrechamente relacionado con el anterior, es la Teoría de Redes que ha cobrado importancia a partir de la década de los ochenta trabajada por Sue Birley (1985), Johannisson (1988) y Aldrich y Cliff (2003), éstos últimos mencionan que la decisión de

COMPORTAMIENTO EMPRENDEDOR DESDE LAS COMPETENCIAS GENÉRICAS

emprender una idea de negocio no es esporádica, ni resulta de la nada, en cambio es influenciada por sus allegados en el ambiente a través del tiempo, lo que aleja al emprendedor de concepción solitaria tradicional, ubicándolo en cambio en un contexto influenciado a su idea de negocio.

En palabras de Alonso y Galve (2008) esta teoría “plantea que el conjunto de relaciones específicas entre varios grupos o actores proporciona múltiples interconexiones y reacciones en cadena, cuyo resultado es hacer circular la información y las ideas, y facilitar al emprendedor la creación de la empresa” (p. 19). Así, la red amplia y de calidad proporciona acceso a la información, cooperación entre los miembros, mejora en la calidad de respuesta ante las circunstancias, así como reducción de riesgo económico y costos, mejora en la cohesión social (Becerra-Rodríguez, 2008).

Relacionada con esta última teoría, se encuentra la teoría ecológica de la población, a la cual también contribuye Howard Aldrich (1990). En esta aportación teórica se distingue la relación que existe entre el entorno empresarial y la creación de nuevas empresas, siendo la densidad de población, la mortalidad y natalidad de otras empresas la influencia directa para la conformación de intenciones emprendedoras. Dicha teoría ha sido criticada por excluir deliberadamente el papel del emprendedor, dejando de lado las habilidades y voluntad de emprendedores como factores que determinan el éxito en la creación de empresas, y poniendo en primer lugar las condiciones del entorno y sus procesos demográficos en la creación y disolución de empresas (Chávez-Jiménez y Vargas-Hernández, 2012).

Por otra parte, tenemos lo que Terán-Yépez y Guerrero-Mora (2020) mencionan como Teoría Antropológica, en la cual se identifica a la cultura y el contexto social como factores de influencia para el emprendimiento (Rodríguez-Ramírez, 2009). Asimismo se tienen las teorías de incubación y evolucionista, las cuales hacen referencia a la importancia que tienen ciertas

organizaciones y su trabajo para la conformación de empresa, desde estas teorías se explica cómo las pequeñas y medianas empresas son más numerosas en contextos en los que se cuentan con organizaciones dirigidas a guiar y asesorar a los emprendedores hacia la maduración de una idea de negocio como lo son las incubadoras (Alonso y Galve, 2008; Yanchatuña *et al.*, 2018).

1.2.2. Aproximación administrativa al estudio del emprendimiento

En el siglo XX surgieron varios actores interesados en el emprendimiento, entre ellos la administración y la psicología. El enfoque administrativo se orienta a delimitar la serie de requerimientos para iniciar negocios, es decir, mantiene una postura de gestión empresarial tratando de identificar todo aquello que le permitiera al emprendedor alcanzar su objetivo de emprendimiento (Gámez-Gutiérrez, 2013).

Esta visión comenzó a gestarse formalmente en la década de los 80, y fueron Stevenson y Jarillo (2007) quienes se pronunciaron en 1990 a favor de la administración para resolver el fenómeno de emprendimiento partiendo de una crítica hacia las otras aproximaciones, ya que mencionan que la economía se enfoca a estudiar los efectos del emprendimiento en el crecimiento económico y la distinción entre emprendedor y gerente, mientras que la sociología se orienta a estudiar las variables ambientales de relevancia que favorecen el emprendimiento. Sin embargo, comentan los autores, que la manera más fructífera para comprender el emprendimiento de manera práctica y académicamente es comprender a la creación de empresas el objetivo de un emprendedor, y, por lo tanto, distinguir el proceso por el cual éste se da de manera efectiva.

El proceso de emprendimiento desde el enfoque administrativo implica cuatro fases, a saber: 1) identificación y valoración de oportunidades, 2) desarrollo de plan de negocio, 3) análisis de recursos necesarios, 4) puesta en marcha y administración del negocio (Hisrich y Ramadani, 2017). Este proceso permitirá que el emprendedor tenga un camino claro que seguir y facilitará la

tarea para el emprendedor en conjunto con atributos comportamentales especiales como toma de iniciativa, organización de recursos y aceptación del riesgo al fracaso facilitan el tránsito del emprendedor por su proceso de emprendimiento (Hisrich y Ramadani, 2017); también se habla de reconocimiento de oportunidad y aceptación del riesgo por la pérdida de estabilidad (González-Solano, 2009) así como atención a oportunidades (Terán-Yépez y Guerrero-Mora, 2020).

Siguiendo con las contribuciones de la administración se genera en la última década una propuesta de trabajo cuyo punto clave es la visión de la empresa emergente o *startups*. El modo o estilo *startup* (empresa emergente) es una filosofía y enfoque de trabajo que propone Ries (2017) con base en su labor como emprendedor, mentor y consultor en la creación de empresas. El autor menciona que el enfoque *startup* es un sistema basado en el espíritu emprendedor que puede ser aplicado no sólo a empresas de reciente creación, sino hasta empresas grandes y constituidas que han perdido su toque innovador o se han visto consumidas por la excesiva burocracia. Ries menciona que el sistema *startup* se basa en cinco principios: 1) actitud favorable hacia la innovación continua, 2) unidades de trabajo independiente que fomenten el movimiento y la innovación, 3) capacidad para el cambio y la reorganización empresarial, 4) capacidad para la adaptación constante a los retos del entorno.

Para poner en marcha este enfoque de trabajo se utiliza un método basado en la experimentación e innovación, en la cual se documentan y delinear las ideas de negocio para posteriormente someterlas a prueba con el riesgo calculado, de esta manera el emprendedor no implementa deliberadamente sus proyectos, sino que crea caminos de aprendizaje con base en las pruebas y resultados de sus experimentos para tomar las mejores decisiones en su camino de innovación (Bocken y Snihur, 2020; Gutbrod y Münch, 2018).

Otro enfoque desde lo administrativo es la relación que tiene la creación de empresas con las oportunidades de financiamiento que ofrece su contexto próximo. En este sentido Terán-Yépez y Guerrero-Mora (2020) mencionan que una vertiente de este enfoque es que se inclina a la facilidad individual de acceso a capital financiero, es decir, a la posibilidad de liquidez que el emprendedor posea que le facilite explotar sus capacidades de emprendimiento con mayor accesibilidad que si no tuviera dicha liquidez, así como el acceso a oportunidades de financiamiento, es decir, la facilidad que ofrece el medio para obtener apoyos económicos para poder tomar el riesgo de emprendimiento. Messina y Hochsztain (2015) reconocen esta situación al identificar como un factor de éxito en el emprendimiento el acceso a capital.

Para cerrar esta sección es importante mencionar que desde el enfoque administrativo se percibe al emprendedor como un individuo con la capacidad de aprendizaje que puede ser guiado a través de herramientas adecuadas por el proceso de emprendimiento para que alcance su objetivo (Hisrich y Ramadani, 2017; Prieto-Sierra, 2017). Reconociendo esta capacidad de aprendizaje y desarrollo de habilidades, resulta natural que sea la Psicología la disciplina que facilite conocimiento teórico, metodológico y práctico para conseguir tales ambiciones, pues desde su campo de estudio se puede asumir relativa facilidad para responder dichos objetivos.

Capítulo II. – Estudio del emprendimiento desde la psicología

Una vez expuestos los aportes económicos referentes al estudio del emprendimiento, las contribuciones con enfoque sociocultural desarrolladas a mediados del siglo XX y vigentes hasta el momento, así como el trabajo y la visión de la administración en el estudio del emprendimiento, es necesario presentar las contribuciones desde la perspectiva psicológica. Ireland y Webb (2007) mencionan que después de la administración, la psicología es la disciplina más fructífera en cuanto a investigación dedicada a emprendimiento, y cabe destacar que el emprendimiento no es un fenómeno unicausal, en este influyen factores a nivel macro, como lo son el económico y social; un nivel meso dirigido a las interacciones con su medio inmediato, además de un nivel micro, el cual es atendible por la psicología al dirigirse al estudio de las características psicológicas de un emprendedor (Sánchez, 2011).

En respuesta a esto, el aporte de la psicología al estudio del emprendimiento se encarga de responder a preguntas tales como ¿Por qué algunas personas se caracterizan como emprendedores?, ¿Cuáles son las características psicológicas de un emprendedor? ¿Qué diferencia a un emprendedor de una persona común o no emprendedora?, ¿Los emprendedores se comportan diferente al resto de la población? Estas y otras preguntas son atendidas desde la psicología, pero al igual que los aportes de la economía y del enfoque sociocultural, las contribuciones de la disciplina psicológica han tenido distintas vertientes de aproximación al emprendimiento.

A analizar las preguntas que la psicología ha contribuido a responder, se puede identificar que la disciplina está enfocada a proponer respuestas explicativas, es decir, a definir las causas del emprendimiento. Sobre esto nos hablan Stevenson y Jarillo (2007) así como Terán-Yépez y Guerrero-Mora (2020) al mencionar que la economía estudia los efectos del emprendimiento en el contexto, la administración los procesos y procedimientos para lograrlo, la sociología las variables

del entorno que puedan explicar el emprendimiento, y la psicología las causas del emprendimiento tomando en cuenta variables del individuo para explicarlo.

En los últimos años se ha procurado retomar la contribución de la psicología al estudio del fenómeno, y se han hecho clasificaciones del trabajo en torno al emprendedor como individuo. Para exponer las aportaciones de la psicología al estudio del emprendimiento en este capítulo se tomarán las clasificaciones tanto de Rodríguez-Ramírez (2009), Rosero y Molina (2008), así como de Veciana (2007), ofreciendo la siguiente distinción: a) aportaciones orientadas a los rasgos de personalidad; b) aportaciones orientadas a la conducta emprendedora; c) aportaciones orientadas a procesos cognitivos; d) otras aportaciones.

2.1. Estudio del emprendimiento desde los rasgos de personalidad

La teoría de los rasgos hace énfasis en las características subyacentes al individuo que conforman su personalidad, que son relativamente estables y perdurables a través del tiempo, lo cual permite una adaptación del sujeto a su ambiente (Montaño *et al.* 2009). Mischel (1980) nos dice que la personalidad se define a través de estos rasgos y que tienen efectos generalizados sobre nuestra conducta, además de que se pueden inferir a través de indicadores para identificar los que son comunes en muchas personas. Sobre esto, comenta Jiménez (2015) que “la teoría de los rasgos de personalidad se basa en el argumento de que determinadas características psicológicas predisponen a determinados individuos al emprendimiento” (p. 254).

Es así como esta orientación va encaminada a identificar los rasgos psicológicos que determinan al emprendedor y permiten predecir su éxito empresarial (Saboia y Martín, 2006); este enfoque basa su estudio en las siguientes suposiciones: 1) las personas que posean las características de un emprendedor tendrán potencial o alta tendencia de emprender, 2) Las

personas que no posean estas características no tendrán esta tendencia (Lachman, 1980, citado en Cunningham y Lischeron, 1991).

Desde este enfoque encontramos las aportaciones del psicólogo estadounidense David McClelland (1961) quien en su obra combina aspectos sociales y psicológicos del emprendedor, enfatizando que el crecimiento de las naciones está relacionado con la acción emprendedora, y en concreto, por las características psicológicas que lo definen. De su trabajo se desprende la Necesidad de Logro (nAch) como determinante para el emprendimiento, definiéndose como “tendencia a elegir y persistir en actividades que tienen una posibilidad moderada de éxito o aquellas que brindan una oportunidad máxima de satisfacción personal” (Zeffane, 2013, p. 79).

Sobre la conducta orientada al logro se ha encontrado que está relacionada positivamente con el comportamiento emprendedor y que esta relación está mediada por otros atributos como interés en el emprendimiento y pasión por el emprendimiento, así como experiencia previa en emprendimiento (Saif y Ghania, 2020); también se ha encontrado relación con la elección por el emprendimiento como elección ocupacional frente a otro tipo de carreras, además con altos niveles de desempeño en emprendimiento (Collins *et al.*, 2004).

Otra característica psicológica estudiada desde el enfoque de rasgos es el Control Interno o *locus* de control interno expuesta en el trabajo de Julian Rotter en la década de los setenta. El control interno supone que la persona actúa con relación a sus creencias sobre el grado de control que tiene en los resultados de su conducta y los hechos de su entorno, en este sentido, se contrapone a una creencia de que los acontecimientos y los resultados de su conducta están determinados por “fuerzas externas”, como la “suerte”, el destino o la casualidad (Rotter, 1966).

Sobre esto, Rotter (1990) menciona que la lucha de ambas fuerzas se refiere al grado en que las personas esperan sean reforzadas o retribuidas por su propio comportamiento o

características personales, en oposición a la creencia de que los resultados están dados por un poder externo ajenos a su persona, y muchas veces inexplicable. La posesión de un alto control interno supondría que el emprendedor dirigirá su conducta con autonomía conociendo que el resultado de su ejecución está determinado por su propio esfuerzo. Se ha investigado el efecto mediador en la acción de emprender de otras características incluidas sociodemográficas (Kroeck *et al.*, 2010), con la autoeficacia o autoconfianza (Jiménez, 2015; Kroeck *et al.*, 2010; Restrepo y Martínez, 2011; Vidal, 2012; Zambrano, 2016), también con la posibilidad de emprender, con la intención emprendedora y con el reconocimiento de oportunidades de emprendimiento (Asante y Affum-Osei, 2019; Kerr *et al.*, 2017).

La autoeficacia trabajada por Albert Bandura en la década de los setenta presenta una visión de cómo los individuos, impulsados por la confianza en sus propias creencias y habilidades, están dispuestos a emprender una actividad empresarial y afrontar los desafíos (Vidal, 2012). En este sentido, los individuos que presenten una sólida creencia en sí mismos actúan para controlar su entorno, aunque éste sea adverso o represente pocas posibilidades (Bandura, 1995). De esta manera, la inclusión de la autoeficacia en un perfil emprendedor permite comprender por qué algunas personas deciden emprender, en comparación a otras (Moriani *et al.*, 2012).

Se ha estudiado a la autoeficacia y su relación con el reconocimiento de oportunidades (Asante y Affum-Osei, 2019), con la intención emprendedora y pensamientos de emprendimiento anticipatorios (Fuller *et al.*, 2018), y una reciente asociación entre autoeficacia y emprendimiento distingue el objetivo del emprendedor y su negocio con el nivel de autoeficacia. En este caso, los emprendedores de negocio orientados al enriquecimiento y a mejorar sus comunidades presentan niveles de autoeficacia mayores que los emprendedores cuyo objetivo es del tipo altruista o idealista (Brändle *et al.*, 2018). De igual modo, se ha distinguido entre la autoeficacia general y la

autoeficacia para el emprendimiento (Kerr *et al.*, 2017), esto tomando en cuenta lo que el propio Bandura (2006) recomienda para el entendimiento de su teoría y construcción de estrategias de medición. Bandura menciona que la autoeficacia debe de ir orientada a un dominio en específico, ya que esta funciona como un sistema de creencias ligada a actividades en concreto y asumir autoeficacia general es ambiguo y alejado de su propia propuesta teórica.

Otra importante característica psicológica estudiada en los emprendedores y relacionada con los aportes de la economía al emprendimiento es la propensión al riesgo. Este rasgo queda mejor descrito como una actitud con base en Kerr *et al.* (2017), quienes mencionan que la literatura se ha extendido por diferentes denominaciones, entre las que se encuentran preferencia al riesgo, tolerancia al riesgo, aversión al riesgo, y propensión al riesgo. Esta característica supone que los individuos que se identifican como emprendedores se destacan por tomar opciones más arriesgadas, desde dejar un empleo actual que no les satisface hasta arrancar con su idea de negocio, en comparación con las personas que permanecen empleados por otras empresas, o no llevan a cabo su idea de negocio por no tomar el riesgo o tolerar la incertidumbre (Bolívar y Hormiga, 2012). Sin embargo, a pesar de ser un rasgo frecuentemente estudiado por psicólogos, se ha encontrado evidencia que contradice su relación con la personalidad del emprendedor (Kerr *et al.*, 2017; Low y MacMillan, 2007; Restrepo y Martínez, 2011; Brockhaus, 1980, citado en Stewart *et al.*, 1998).

La exploración de la personalidad emprendedora no ha terminado, se sigue estudiando el impacto de los rasgos de la personalidad en la caracterización de un emprendedor desde el modelo de los cinco grandes de la personalidad (Leutner *et al.*, 2014; Ranwala y Dissanayanake, 2016). La investigación desde los cinco grandes (*Big Five*) se basa en el trabajo hecho por Costa y McCrae a mediados de la década de los ochenta (Costa y McCrae, 1992). Los autores plantean que

revisando la teoría psicológica sobre medición de personalidad se podían resumir los rasgos hasta ahora estudiados en cinco grandes factores: neuroticismo (N), extraversión (E), apertura a la experiencia (O), amigabilidad (A), conciencia (C). Los autores mencionan que con los cinco factores pueden estudiarse “estilos” de comportamiento, es así como la comunidad científica ha establecido perfiles de personalidad de acuerdo con el polo positivo o negativo de los factores. Para el caso de emprendedores se estableció el perfil O+, C+, E, A-, N-, pero dichos resultados no han podido ser replicados por la comunidad científica y han variado de estudio a estudio (Kerr *et al.*, 2017). Además de que los propios instrumentos psicométricos empleados para su evaluación han mostrado resultados inconsistentes a través de distintos estudios y en distintos países, con lo cual la teoría y la evaluación de los cinco grandes de la personalidad es altamente cuestionada (Díaz-Contreras *et al.*, 2019).

De este modo la visión de rasgos es considerada por varios autores como no fértil, contradictoria, limitada y limitante a la explicación del fenómeno ya que no se llega a un acuerdo y lo más seguro es que no exista tal acuerdo (Gartner, 1988; Stevenson y Jarillo, 2007; Veciana, 2005).

2.2. Estudios del emprendimiento orientados a procesos cognitivos

La primera teoría por revisar es la ofrecida por Víctor Vroom en 1964, denominada Teoría de la Expectativa/Valoración, la cual ofrece una explicación a por qué los individuos deciden emprender una idea de negocio, pues ésta señala que las personas conducen sus acciones y esfuerzo por la expectativa de una consecuencia positiva, determinada por la valencia que le otorga el individuo a su objetivo, es decir, qué tan atractiva es la recompensa que pudiera obtener (Renko *et al.*, 2012).

Es así como en esta teoría son elementales tres aspectos básicos: 1) expectativa de que los esfuerzos conducirán a un resultado; 2) percepción atractiva o satisfactoria sobre el resultado a obtener (valencia); 3) creencia en que un determinado nivel de rendimiento conducirá al resultado valorado (instrumentalidad) (Marulanda *et al.*, 2014; Naranjo, 2009). Por tanto, con base en esta teoría si el emprendedor no cuenta con la expectativa, la valencia y la instrumentalidad requeridas, no se encontrará motivado a perseguir su objetivo (Gatewood *et al.*, 2002), lo cual es altamente requerido para evocar esfuerzos en la actividad de emprendimiento, pues como lo comentan Barba-Sánchez y Atienza-Sahuquillo (2017) la apertura de negocios necesita motivación además de habilidades y aptitudes.

Tomando en cuenta la expectativa por los resultados, se han estudiado recientemente los motivos por los que los emprendedores deciden iniciar un negocio, pudiendo ser motivaciones internas (autonomía, logro, independencia) o externas (prestigio, flexibilidad, etc.) (Fayolle *et al.*, 2014), también denominadas extrínsecas/tangibles (dinero) o intrínsecas/intangibles (reconocimiento), así como su diferencia dependiendo el sexo de los emprendedores (Manolova *et al.*, 2012); por otra parte, se ha intentado establecer diferencias entre distintos países y culturas con respecto al objetivo valorado como gratificante resultado del emprendimiento (Valencia *et al.*, 2014).

Dentro de las contribuciones de la psicología cognitiva se puede catalogar la Teoría del Comportamiento Planificado (TPB, por sus siglas en inglés) desarrollada por Ajzen (1991). En esta se hace especial énfasis en el papel que las intenciones juegan en la conducta del emprendedor, ya que se espera se traduzca en la ejecución de su plan de negocio sólo si se cuenta con voluntad para alcanzar su objetivo (Marulanda *et al.*, 2014).

Dicha teoría plantea que existen determinantes de la intención emprendedora, el primero es una actitud favorable o desfavorable por determinada conducta, el segundo es la presencia de presión social, denominada “norma subjetiva”, y, por último, el grado de control que se tiene sobre la conducta, relacionado con la dificultad o facilidad de su realización (Renee, 2010). Así, el modelo implica que los tres determinantes influirán en conformar la intención, la cual a su vez se traducirá en comportamiento no deliberado, sino planeado (Tornikoski y Maalaoui, 2019). Sobre este efecto causal nos habla Ajzen:

En el TPB, las actitudes, las normas subjetivas y las percepciones de control tienen un efecto causal sobre las intenciones y, a través de las intenciones, sobre la conducta. Esta suposición está validada por intervenciones de cambio de comportamiento, que han demostrado que los cambios en los predictores de la teoría también producen cambios en las intenciones y el comportamiento (Tornikoski y Maalaoui, 2019, p. 542).

De igual modo, Ajzen plantea que el comportamiento es el resultado de la cadena causal, mientras que los objetivos son el resultado de la cadena causal más los factores de los cuales el sujeto no tiene control. Así, afirmaciones como “emprenderé mi negocio” se alcanzaría sólo si el emprendedor atendiera los comportamientos que le permitieran alcanzar su objetivo, y que además tuviera control en esos comportamientos y las situaciones externas que pudieran frenarlo o llevarlo al fracaso (Ajzen y Fishbein, 2005; Tornikoski y Maalaoui, 2019).

Continuando con los estudios desde la psicología cognitiva, se puede integrar a estas aportaciones el modelo de evento empresarial trabajado en 1985 por Albert Shapero, el cual menciona que en la vida de un potencial emprendedor existe un evento desestabilizador, el cual permite el surgimiento de una intención emprendedora, y es hasta que la intención se percibe como conveniente y factible que la persona decide emprender una empresa (Ngugi *et al.*, 2012).

Marulanda *et al.* (2014) mencionan que las percepciones de conveniencia son valoraciones sobre los resultados con respecto a su cultura, familia, pares o personas influyentes, mientras que las percepciones de factibilidad hacen referencia a la expectativa de alcanzar su logro como resultado de sus conocimientos, recursos, experiencia. Como ejemplo de la aplicación de este modelo tenemos el trabajo que se ha hecho en torno al emprendimiento social (Kruse *et al.*, 2020; Zaremohzzabieh *et al.*, 2019).

Las definiciones hasta aquí presentadas tienen una estrecha relación con el trabajo anteriormente expuesto de Albert Bandura sobre autoeficacia, ya que tanto las teorías de Expectativa/Valoración y la del Comportamiento Planificado retoman la valoración favorable sobre las propias capacidades en la decisión de emprender (Hou *et al.*, 2018; Marulanda *et al.*, 2014) y la triada teórica ha servido en conjunto o por separado para proponer y evaluar esfuerzos educativos formales en emprendimiento (Ansari *et al.*, 2020; Osorio-Tinoco y Pereira-Laverde, 2011; Purwana y Suhud, 2018; Soomro *et al.*, 2020). El concepto ha evolucionado desde su concepción hasta los últimos días, pasando de un origen conductual, retomando más tarde por el enfoque de rasgos, a una visión cognitiva. El propio Bandura (2006) explica que la autoeficacia es un sistema de creencias y menciona “el sistema de creencias de eficacia no es un rasgo global sino un conjunto diferenciado de creencias propias vinculadas a distintos ámbitos de funcionamiento” (p. 307).

El último enfoque de estudio desde la psicología cognitiva es el orientado a los valores como predictores del proceso cognitivo de los emprendedores que desencadena la intención emprendedora y una actitud positiva hacia el emprendimiento. Las bases para este enfoque de trabajo las plantean Schwartz y Bilsky alrededor de la década de los noventa (Schwartz, 1992) en las cuales se define que “Los valores (1) son conceptos o creencias, (2) pertenecen a estados finales

o conductas deseables, (3) trascienden situaciones específicas, (4) guían la selección o evaluación de conductas y eventos, y (5) están ordenados por importancia relativa” (p. 4).

Schwartz probó interculturalmente su modelo de valores y concluye que los valores pueden agruparse en diez categorías según su contenido motivacional: poder, logro, hedonismo, estimulación, autodirección, universalismo, benevolencia, tradición, conformidad, seguridad (Schwartz, 1992). De igual modo, se reconoce con respecto a los valores que pueden definir intenciones individualistas o colectivistas, además se ha observado que los emprendedores se sitúan en el grupo de valores individualistas (Fayolle *et al.*, 2014; Moriano *et al.*, 2001), aunque también se ha reconocido que es un campo de estudio más complejo e implica interacciones culturales que deben ser tomadas en cuenta (Rantanen y Toikko, 2017).

2.3. Estudios del emprendimiento desde teorías emergentes

Dentro de esta categoría se exponen los trabajos orientados a responder al fenómeno de emprendimiento desde dos vertientes principalmente, la primera es la escuela del psicoanálisis seguida por la recientemente introducida psicología positiva. La primera aportación que presenta es el trabajo de Collins y Moore (1964, citado en Veciana 2007) entendido desde la Psicodinámica propuesta por Sigmund Freud, en el cual se expone que una de las características centrales del emprendedor es el deseo de independencia, originado desde la neurosis y conflictos edípicos del individuo (Stevenson y Jarillo, 2007) o por proyecciones del inconsciente, lo cual tiene su fuente en un fenómeno narcisista y se refleja en el comportamiento cuando el individuo se da cuenta del mensaje de sus sueños (Metallo *et al.*, 2020).

La otra vertiente de estudio adoptada recientemente por psicólogos es la relacionada con la psicología positiva lanzada a principios del siglo XXI (Pérez-Álvarez, 2012). La psicología positiva “está centrada en estudiar y comprender los procesos y mecanismos que subyacen a las

fortalezas y virtudes del ser humano” (González-Zuñiga Godoy, 2004, p. 83). Se han estudiado las características (resiliencia, autoestima, optimismo, entre otras) relacionadas con estados emocionales positivos, las cuales brindan al emprendedor la oportunidad de considerar sus futuros resultados y las retribuciones o retorno emocional además de la retribución económica por el emprendimiento (Su *et al.*, 2020). Sin embargo, las aportaciones desde la psicología positiva al estudio del emprendimiento siguen en camino de construir un marco sólido de estudio, ya que, al ser una corriente relativamente nueva de investigación en la psicología, se menciona que carece de “construcción y validación empírica de un cuerpo teórico- conceptual que nos permita delimitar y definir con precisión qué es lo psicológico —y qué no es lo psicológico— “ (Piña-López, 2017, p. 53) en referencia a los términos abordados desde el sentido común y con sentido tautológico (Pérez-Álvarez, 2012).

2.4. Estudios del emprendimiento desde el comportamiento emprendedor

La visión comportamental del emprendimiento se centra en distinguir las habilidades y destrezas que el individuo debería mostrar y que otros debieran observar para denominarse a sí mismo emprendedor (Barba-Sánchez y Atienza-Sahuquillo, 2012). Estas demostraciones conductuales pueden ser observadas por otros y comparten un significado entre el ejecutante y el observador (Bird y Schjoedt, 2009). El académico que abre esta línea de investigación es William Gartner (1985) quien brinda una visión muy clara de las limitaciones que tiene el enfoque de rasgos de la personalidad (Gartner, 1988): demasiadas definiciones del emprendedor y estas definiciones suelen ser vagas, pocos estudios que emplean la misma definición, falta de acuerdo sobre quién, las características psicológicas atribuidas al emprendedor muestran a individuos extremadamente especiales o complejos, por otro lado, los resultados apuntan a características que cualquier persona podría poseer.

Esta serie de críticas realizadas por Gartner (1988) al enfoque de estudio por rasgos abre el panorama en cuanto al enfoque a optar, mencionando que “las características personales del emprendedor son auxiliares para el comportamiento emprendedor. El estudio del emprendimiento debería enfocarse en lo que hace el emprendedor, no lo que es un emprendedor” (p. 57).

Tomando esto en cuenta, Gartner *et al.* (2010) exploran las actividades de personas que están en proceso de creación, identificando que hay prevalencia en algunas de ellas a lo largo de los estudios, por ejemplo: pensamientos serios de iniciar la empresa, inversión del propio dinero para la nueva empresa, comenzar a ahorrar dinero para la empresa, comenzar a desarrollar el modelo de negocio, entre otros. Los autores destacan que, en la perspectiva de comportamiento emprendedor, lo que importa son los comportamientos que se manifiestan durante la creación una empresa, pues es “la principal forma en que se podría verificar la variación entre individuos” (p. 101)

Por tanto, se puede definir al comportamiento emprendedor como el comportamiento que realiza una persona en el proceso de creación de nuevas empresas, en donde las acciones son concretas, pueden ser observadas por otros y, por lo tanto, suficientemente específicas para ser medidas (Bird, 2010; Williams, 2010). Dicho lo anterior, el comportamiento emprendedor está orientado al proceso de creación de una empresa, visto como la serie de acciones que el emprendedor deberá realizar para poder establecer su proyecto empresarial.

Desde este punto de vista, se han reconocido acciones orientadas al emprendimiento: 1) búsqueda de oportunidades de inserción; 2) reconocimiento de oportunidades empresariales cuando se presentan; 3) conocer el mercado, la industria, así como clientes potenciales; 4) extender y ampliar las redes sociales de apoyo preocupándose por su calidad (Baron, 2007). El resultado de identificar los comportamientos clave a la hora de emprender un negocio es el posterior

COMPORTAMIENTO EMPRENDEDOR DESDE LAS COMPETENCIAS GENÉRICAS

entrenamiento en los mismos, en el cual se busque desarrollar las habilidades necesarias centradas en el “saber-cómo” para su ejecución en el momento en el que el emprendedor se vea en necesidad de emplearlas (Williams, 2010).

Sobre esta línea de investigación hace falta más intervención por parte de psicólogos, ya que los trabajos que actualmente se desarrollan carecen de claridad conceptual (Entrialgo *et al.*, 2001; García y García, 2007; Pulgarín y Cardona, 2011) o se ha asociado con el mundo empresarial solamente dejando de lado otras expresiones de emprendimiento (Gruber y MacMillan, 2017). Una alternativa de investigación en esta línea es el trabajo sobre competencias, ya que éstas se caracterizan por ser comportamientos observables y permiten un entrenamiento centrado en el “saber-cómo” (Bird, 1995), sin necesariamente centrarse en aspectos exclusivos del mundo empresarial, sino en aspectos funcionales que pueden ser aplicados a otros contextos.

Las capacidades que permiten a las personas actuar en determinada situación de manera adecuada se les denomina competencias y éstas integran comportamientos observables en conjunto con el componente situacional que impulsa dichos comportamientos (Gutiérrez-Broncano y Pablos-Heredero, 2010). Mitchelmore y Rowley (2010) mencionan que las competencias no deben de ser entendidas como tareas o actividades, sino como aquellas cualidades que permiten a una persona realizar adecuadamente tareas o actividades específicas. En este sentido, al denominar a una persona como competente se pone de manifiesto que ésta posee en mayor medida, en comparación con otras personas, una serie de comportamientos que le permiten actuar de manera eficaz en una situación dada (Levy-Leboyer, 1997, citado en Charria *et al.*, 2011).

Al respecto de emprendimiento, se ha hablado de competencias y desempeño de nuevas empresas (Mohammed *et al.*, 2017; Sánchez, 2012), orientación emprendedora y su relación con las competencias de los emprendedores (Wickramaratne *et al.*, 2014), capacidad predictiva de las

COMPORTAMIENTO EMPRENDEDOR DESDE LAS COMPETENCIAS GENÉRICAS

competencias para el emprendimiento (Kyndt y Baert, 2015), competencias para pasar de intención a acción emprendedora (González-López *et al.*, 2020), desarrollo de competencias a través de planes educativos (Morris *et al.*, 2013).

Sin embargo, esta línea de investigación es relativamente reciente y presenta problemas de definición conceptual y precisión en sus medidas. Por ejemplo, Markman (2014) menciona que las competencias pueden ser de pensamiento, de habilidades y destrezas, mientras que Kyndt y Baert (2015) conceptualizan a las competencias componentes del comportamiento que combinan conocimientos, habilidades y actitudes. Por otra parte, el enfoque metodológico de medición y evaluación de las competencias también muestra variabilidad, ya que algunos autores optan por observar el comportamiento del emprendedor y determinar si cumple o no con la competencia (Wu, 2009) y otros autores emplean auto informes o escalas actitudinales (Kyndt y Baert, 2015; González-López *et al.*, 2020; Morris *et al.*, 2013); por lo que se requiere profundizar en los elementos conceptuales y metodológicos de esta vertiente para aprovechar el potencial empírico de esta línea de investigación (Mitchelmore y Rowley, 2010).

Para poder generar un estado del arte en torno al emprendimiento y aportar de esta manera al fenómeno desde la psicología, se prestará mayor atención al trabajo que ha desarrollado la disciplina para conceptualizar, relacionar, y explicar el emprendimiento, pero atendiendo estas contribuciones desde un enfoque sistemático, ya que hasta este momento se ha realizado una revisión narrativa de la literatura sobre la contribución de la psicología al estudio del emprendimiento (Beltrán, 2005; Ferreira-González *et al.*, 2011; Lozano, 2005). Por tal motivo, se presenta a continuación una revisión sistemática exploratoria de la producción científica y su impacto en la comunidad académica, entendiendo el impacto como la identificación de las

contribuciones con mayor influencia en el contexto académico (Arbeláez y Onrubina, 2014; Sassmannshausen y Volkmann, 2013).

2.5. Revisión sistemática de las aportaciones de la psicología al estudio del emprendimiento

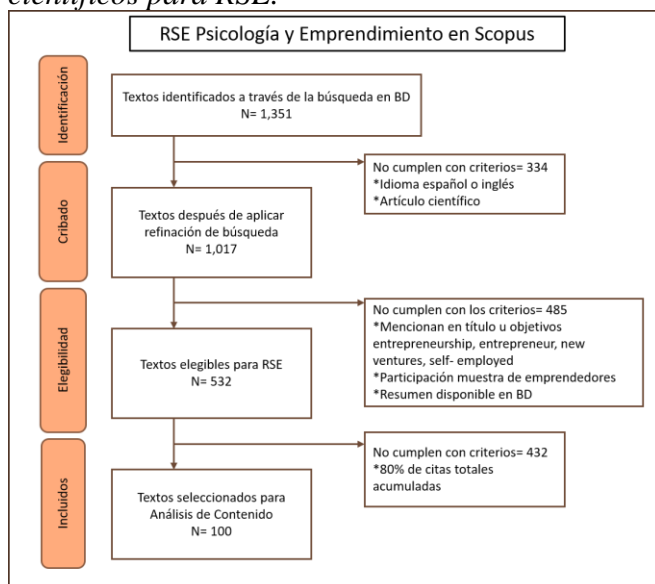
Se realizó una revisión sistemática exploratoria (RSE) conocida también como análisis bibliométrico o *scoping review* (Manchado-Garabito *et al.*, 2009; Poth y Ross, 2009), el cual se dirigió a reconocer las perspectivas que ha adoptado la comunidad científica para estudiar el emprendimiento desde la psicología, así como identificar las tendencias en producción científica durante un periodo de tiempo y su impacto en la comunidad científica (Arbeláez y Onrubina, 2014; Sassmannshausen y Volkmann, 2013). Esta técnica de análisis de la producción científica se combinó con un análisis de contenido, el cual permitió generar una clasificación y orden de perspectivas multinivel.

Como unidades de análisis se emplearon las propuestas de Gorgievski y Stephan (2016): una primera dimensión dirigida a examinar desde una perspectiva multinivel al emprendedor y su entorno (personal, grupal y social); la segunda dimensión hace referencia a considerar al emprendedor en distintas fases del proceso de emprendimiento, desde la intención de emprender, hasta el inicio y crecimiento de la empresa; en la tercera dimensión de análisis se toman en cuenta al tipo de empresa categorizado por el tipo de objetivo o motivo de su desarrollo.

Para la extracción y elección de textos científicos se empleó la base de datos Scopus y para el análisis de textos se empleó la metodología PRISMA (Moher *et al.*, 2009), la cual permitió sistematizar la elección de textos científicos para su revisión y análisis (figura 1).

Figura 1

Metodología PRISMA para la identificación, cribado, elegibilidad e inclusión de textos científicos para RSE.



2.5.1. Revisión sistemática exploratoria de la psicología en torno al estudio del emprendimiento

Para la RSE se emplearon 532 textos científicos, los cuales se distribuyeron de 1980 a marzo del 2018. En la década de 1980 a 1990 se realizaron el 2% de toda la producción científica, De 1991 al 2000 se trabajó el 10% de los textos científicos, mientras que del 2001 al 2010 el 27%, lo que deja en los presentes años del 2011 a marzo 2018 el 61% de toda la producción científica.

En cuanto a los países que han trabajado el emprendimiento desde la psicología, el 33% lo ha desarrollado Estados Unidos de América, España un 11%, al igual que Reino Unido, mientras que Alemania ha contribuido con un 9% de la producción científica y Holanda con un 8%. Enseguida se encuentra China, Canadá, Suecia, Australia y Singapur para completar el top 10.

Al analizar la producción científica con más detalle, fue posible extraer los autores que más han contribuido al campo del emprendimiento, así como sus líneas de investigación. En primer lugar, se encuentra a Michael Frese de la Universidad Nacional de Singapur y sus líneas de

COMPORTAMIENTO EMPRENDEDOR DESDE LAS COMPETENCIAS GENÉRICAS

investigación: Iniciativa personal, orientación emprendedora, rasgos de personalidad, acción planeada y desarrollo de carrera emprendedora. Por su parte, Martin Obschonka de la Universidad de Friedrich Schiller en Alemania, se distingue sus líneas de investigación de Intención emprendedora, emprendimiento nato y desarrollado, identificación a grupo, determinantes psicológicos y económicos del emprendimiento, comportamiento emprendedor, competencias del emprendedor, perfil de personalidad, emprendimiento y conductas antisociales delictivas, teoría del comportamiento planeado, emprendimiento en niños y adolescentes.

El tercer autor con mayor producción científica en el tema es Rainer Silbereisen perteneciente también a la Universidad de Friedrich Schiller en Alemania en los temas Intención emprendedora, emprendimiento nato y desarrollado, desarrollo emprendedor, identificación a grupo, emprendimiento académico, comportamiento emprendedor, emprendimiento en niños y adolescentes, perfil de personalidad del emprendedor, emprendimiento y conducta antisocial delictiva, teoría del comportamiento planeado. Asimismo, Eva Schmitt-Rodermund investigando aspiraciones emprendedoras en adolescentes, paternidad y emprendimiento, competencias tempranas de emprendimiento, rol de personalidad parental, intención emprendedora, emprendimiento nato o desarrollado, desarrollo del emprendimiento, comportamiento emprendedor, así como perfil de personalidad del emprendedor. Finalmente, Juan Moriano de la Universidad Nacional de Educación a Distancia se presenta investigando Perfil psicosocial del emprendedor, valores y emprendimiento, psicometría y emprendimiento, autoeficacia emprendedora, conducta intraemprendedora, autoeficacia para liderazgo emprendedor, adicción al trabajo y desempeño del emprendedor, emprendimiento y género, así como intención emprendedora.

Por otra parte, se distinguieron los artículos científicos con mayor número de citas. En primer lugar, se encuentra la aportación de Weber *et al.* (2002) quienes presentan una escala psicométrica validada en la población norteamericana dirigida a medir toma de riesgos. El segundo artículo más citado es el de Bandura y Locke (2003), en el cual los autores verifican las propiedades funcionales de las creencias de autoeficacia en sistemas de objetivos desde la teoría social cognitiva, en contraste con el locus de control en la teoría de reducción de discrepancias. El tercer artículo más citado corresponde a Morris *et al.* (2005) en el cual se plantea la importancia de contemplar el modelo de negocio que elige el emprendedor. El cuarto artículo lo desarrollan Zhao *et al.* (2005) al rol mediador de la autoeficacia en el desarrollo de la intención emprendedora de estudiantes de administración de negocios. Por su parte, el quinto artículo es el desarrollado por Frese y Fray (2001), el cual es un desarrollo conceptual de iniciativa personal y sus implicaciones para el trabajo en el siglo XXI, contemplando al emprendimiento como actividad que se ve influenciada por este fenómeno psicológico. Los cinco artículos presentados son predominantemente revisiones de la literatura, sólo se presenta un artículo empírico y otro de implicaciones psicométricas.

Sin embargo, para poder profundizar en la orientación temática que toma la producción científica más citada en el área, se realizó un pequeño análisis de contenido inductivo (Fernández-Chaves, 2002) para los 15 artículos científicos con mayor número de citas. Dicho lo anterior, se procedió a analizar la orientación temática expuesta en los resúmenes de los 15 textos más citados (ver tabla 1). Se identificaron dos niveles de análisis del emprendedor: individual y social. En el nivel individual se extrajeron tres categorías: 1) características individuales inamovibles o estáticas en el tiempo (dimensiones y/o rasgos de personalidad), 2) características individuales dinámicas o desarrollables por la experiencia, la enseñanza o la exposición a factores ambientales (autoeficacia,

COMPORTAMIENTO EMPRENDEDOR DESDE LAS COMPETENCIAS GENÉRICAS

motivación de logro, actitud de riesgo, habilidades sociales, liderazgo, comportamiento emprendedor y bienestar ocupacional), 3) decisiones que toma el emprendedor en su proceso de creación de empresas (iniciativa personal, la visión del negocio y la elección del modelo empresarial). Por otra parte, en el nivel de análisis social se distinguieron dos categorías: 1) familia (influencia que tiene la familia en el proceso emprendedor), 2) colegas (influencia o relación del contexto social y el emprendimiento).

Los niveles de análisis detectados, así como las categorías coinciden con lo presentado por Gorgievski y Stephan (2016), por lo que, para profundizar en la orientación temática de la psicología en el estudio del emprendimiento, se presenta a continuación un análisis de contenido deductivo/cuantitativo dirigido a los artículos científicos con el 80% de citas acumuladas de los 523 analizados anteriormente.

Tabla 1.

Análisis de contenido inductivo de las 15 aportaciones científicas más citadas.

Nivel de análisis	Categorías	Frecuencia de aparición	Temáticas
Individual	-Características individuales estáticas	2	Dimensiones y/o rasgos de personalidad,
	-Características individuales dinámicas	12	Características psicológicas desarrollables: autoeficacia, motivación de logro, actitud al riesgo, habilidades sociales, liderazgo. Comportamiento emprendedor. Bienestar ocupacional
	-Proceso emprendedor	4	Iniciativa personal, visión de negocio, elección de modelo empresarial.
Social	-Familia	2	Ocupación familiar, trabajo y familia.
	-Colegas	1	Liderazgo compartido entre colegas.

2.5.2. Análisis de contenido deductivo de la producción científica psicológica en torno al estudio del emprendimiento

Para proceder a un análisis más detallado del contenido, se identificaron dentro de los resúmenes un sistema de categorías constituido por especificaciones metodológicas (empíricos o teórico/conceptuales), así como categorías de orientación temática, estas últimas basadas en las aportaciones de Gorgievski y Stephan (2016), Rodríguez-Ramírez (2009), Rosero y Molina (2008), y Veciana (2007). Las categorías de orientación temática fueron dirigidas hacia tres niveles de análisis: nivel de análisis en la persona, contexto social inmediato, y contexto político-social; en cada nivel de análisis se identificaron categorías y subcategorías, así como temáticas más citadas.

1. En la persona:
 - a. Rasgos: Categoría compuesta por las subcategorías perfil de personalidad, perfil sociodemográfico, características biológicas e historia personal.
 - b. Estados: Las subcategorías que la componen son salud mental/física, así como ejecución del emprendedor.
 - c. Proceso emprendedor: Compuesto por las subcategorías motivación/intención, orientación emprendedora y gestión del proceso emprendedor.
2. Contexto social inmediato:
 - a. Primario: Compuesta únicamente por familia.
 - b. Secundario: Categoría compuesta por grupos formales e informales.
3. Contexto político-social:
 - a. Cultural: Se identificaron dos subcategorías, grupo étnico, así como valores/ideología social.
 - b. Político económico: Compuesto por la subcategoría contexto local, regional y nacional.
 - c. Institucional: Compuesto por dos subcategorías, instituciones educativas y centro laboral.

COMPORTAMIENTO EMPRENDEDOR DESDE LAS COMPETENCIAS GENÉRICAS

El 78% de las menciones en la muestra de artículos científicos analizados fue para el nivel de análisis en la persona, los otros dos niveles de análisis obtuvieron un 11% de menciones cada uno. Las temáticas más citadas de cada subcategoría pueden observarse en la tabla 2. La subcategoría más desarrollada por la investigación en psicología de 1980 a marzo del 2018 es la referente a la ejecución del emprendedor responde cuestiones como ¿Qué hace un emprendedor para caracterizarse como tal?. Mientras que la segunda subcategoría más frecuentemente desarrollada es la referente a la delimitación de un perfil de personalidad, en la cual se responde a la pregunta ¿Qué rasgos de personalidad posee un emprendedor para caracterizarse como tal?. Ambas contenidas en el nivel de análisis del emprendimiento desde la persona, pero desde distinto enfoque teórico como lo es el de rasgos y estados psicológicos.

Para el caso del nivel de análisis de contexto social inmediato, la subcategoría más retomada en los textos analizados es la referente a la familia con temáticas en torno a la influencia parental y crianza para la elección del emprendimiento u orientación emprendedora. En este mismo nivel de análisis, se habla de las relaciones sociales formales o informales, que permiten al emprendedor contar con una red social de apoyo en el proceso de emprendimiento empresarial. Por último, el nivel de análisis macro contextual o contexto político y social, las subcategorías más retomadas para la investigación en torno a emprendimiento es la influencia que ejerce el medio social en los distintos niveles del emprendimiento, desde su surgimiento como orientación o intención emprendedoras, hasta la consolidación del proyecto empresarial.

Tabla 2.*Resultado del análisis de contenido deductivo*

Nivel de análisis	Categoría	Subcategoría y frecuencia relativa	Temáticas más citadas
En la persona:	Rasgos	Perfil de Personalidad (16%)	Perfil de personalidad de emprendedores que inician un negocio, que tienen éxito en su negocio, y no emprendedores (Rauch y Frese, 2007).
		Perfil sociodemográfico (1%)	Factores sociodemográficos relacionados con la preferencia al autoempleo (Verheul <i>et al.</i> , 2012).
		Características biológicas (5%)	Causas del emprendimiento acelerado de mujeres (Weiler y Bernasek, 2001).
		Historia personal (3%)	Factores disposicionales del emprendimiento e intraemprendimiento relacionados con su historia de vida, educación y trabajo (Hisrich, 1990).
	Estados	Salud mental/física (3%)	Influencia del trabajo y la familia en el bienestar psicológico de emprendedores (Parasuraman <i>et al.</i> , 1996).
		Ejecución (31%)	Creencias de autoeficacia en la obtención de objetivos bajo la autorregulación (Bandura y Locke, 2003).
	Proceso emprendedor	Motivación/Intención (5%)	Motivos que estimulan el ser propietarios de un negocio (Cromie, 1987).
Orientación emprendedora (3%)		Relación entre éxito empresarial y orientación emprendedora (Krauss <i>et al.</i> , 2005).	
Gestión del proyecto emprendedor (9%)		Elección del modelo de negocio y la práctica emprendedora (Morris <i>et al.</i> , 2003)	
Contexto social inmediato:	Primario	Familia (4%)	Relación entre crianza, competencia e intereses emprendedores (Schmitt-Rodermund, 2004).
		Secundario	Formales (3%)
	Informales (3%)	Desarrollo y mantenimiento de una red social para el éxito emprendedor (Johannisson, 1988).	
Contexto político social:	Cultural	Grupo étnico (1%)	Competencia étnica e intra-étnica por el dominio de un nicho de negocio (Lee, 1999).
		Valores/Ideología sociales (5%)	Valores y creencias como determinante cultural para el nivel de emprendimiento de una sociedad (Davidsson y Wiklund, 1997).
	Político/Económico	Contexto local/regional/nacional (3%)	Perspectiva socio ecológica del emprendimiento (Obschonka <i>et al.</i> , 2013).
	Institucional	Instituciones educativas (1%)	Relación entre educación en emprendimiento y actividad emprendedora (Raposo y do Paço, 2011).
Centro laboral (1%)		Influencia institucional en los administradores para ser emprendedores institucionales (Rothenberg, 2007).	

Nota: Frecuencia relativa por subcategoría, así como temáticas más citadas en cada subcategoría.

COMPORTAMIENTO EMPRENDEDOR DESDE LAS COMPETENCIAS GENÉRICAS

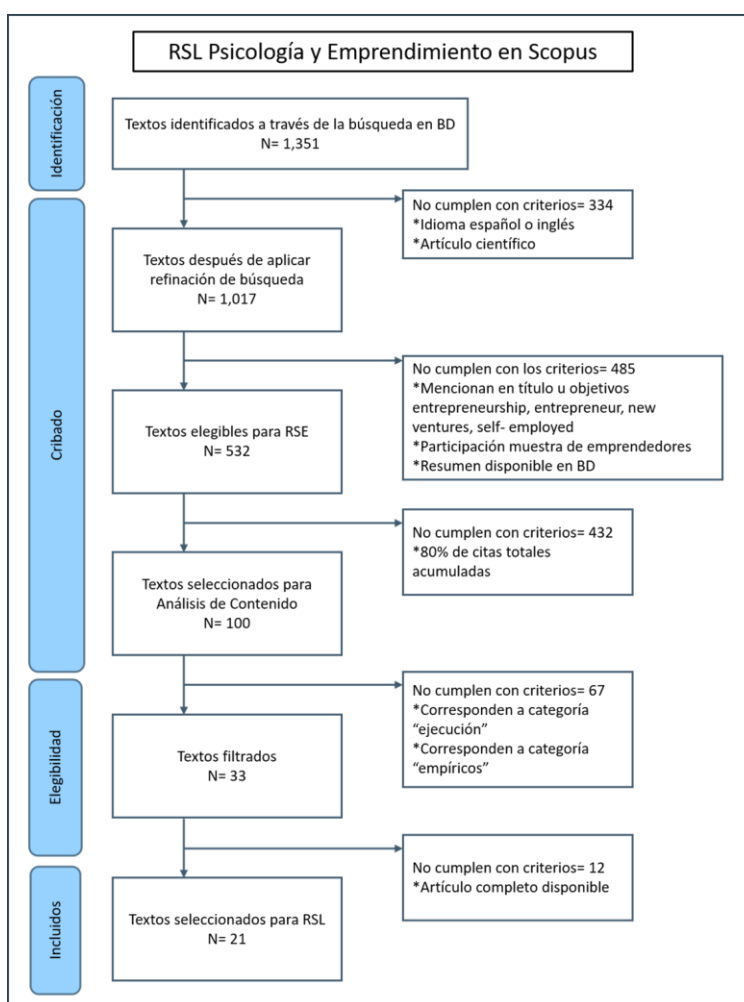
Por otra parte, para las categorías metodológicas se encontró que el 30% de la muestra analizada de textos académicos son de tipo teórico/conceptual. El 20% de los estudios teórico/conceptuales se formularon con base en una revisión sistemática. El 80% de estos estudios constituyen revisiones narrativas de la literatura. Para las revisiones sistemáticas, el 50% de éstas se enfocaron en desarrollar el perfil de personalidad del emprendedor, mientras que el 30% los comportamientos característicos del emprendedor y el 20% restante a la relación que guarda el capital social y el emprendimiento. Para el caso de las revisiones narrativas, el 71% se enfocó en desarrollar posturas teórico-conceptuales en un nivel de análisis del sujeto, es decir a los rasgos o estados del emprendedor. El 17% se dirigió a conceptualizar o analizar el contexto cultural, político y social del emprendedor, y el 12% a las relaciones interpersonales del emprendedor. Asimismo, el 70% de textos que componen la muestra fueron de tipo empírico, y de estos escritos empíricos el 94% fueron estudios no experimentales, mientras que el 6% fueron de corte experimental los cuales desarrollaban temáticas relacionadas con la ejecución del emprendedor y los valores o ideología social sobre el emprendimiento.

Con base en los análisis hasta aquí expuestos, se puede constatar que la psicología se ha enfocado más a las esferas personal e interpersonal del emprendedor encontrándose en menor medida la participación de la psicología en temas macro-contextuales como el institucional, político económico y cultural. En este sentido, es notoria la inclinación de la psicología por centrarse en el individuo estudiando la serie de estados dinámicos conductuales que componen la acción de emprender una empresa, dirigiéndose el siguiente paso de análisis a revisar con mayor detalle los trabajos empíricos publicados en esta vertiente de ejecución.

2.5.3. Revisión sistemática de la categoría empírica de “estado-ejecución” en torno al estudio del emprendimiento

Para poder analizar la categoría de ejecución se retoma la metodología PRISMA añadiendo las condiciones de inclusión que se muestran en la figura 2. Los resultados del análisis se muestran en la tabla 3.

Figura 2.
Análisis de la categoría empírica “estado-ejecución”.



Nota: Metodología PRISMA para la identificación, cribado, elegibilidad e inclusión de textos científicos para RSL.

COMPORTAMIENTO EMPRENDEDOR DESDE LAS COMPETENCIAS GENÉRICAS

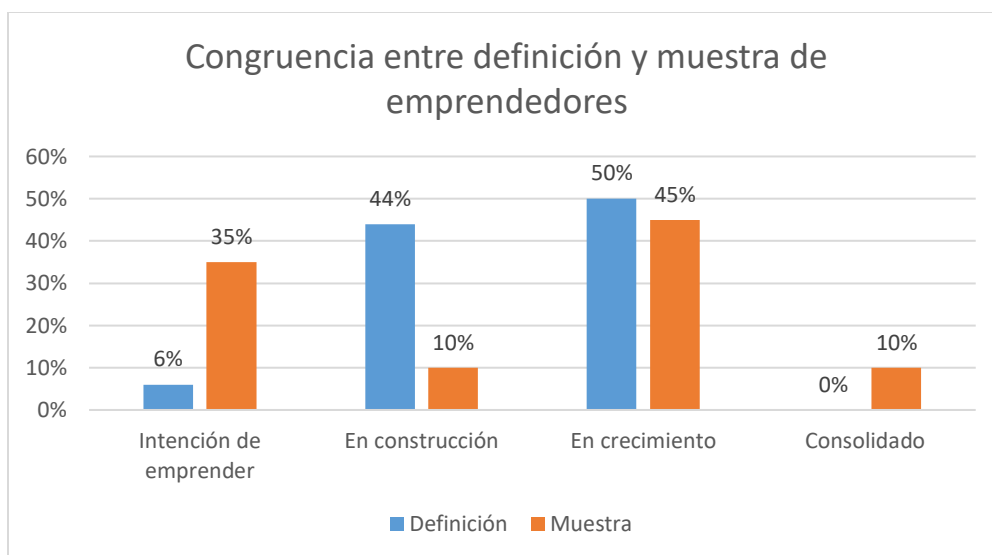
De los 21 textos analizados, el 19% corresponden a la década de 1990 al 2000, el 67% a publicaciones entre el 2001 y 2010, mientras que el 14% del 2011 a la fecha. Sobre el tipo de evidencia empírica, el 9% fueron diseños cuasi experimentales, el 14% contaban con un diseño longitudinal; sin embargo, en su mayoría con un 76%, se presentaron los estudios observacionales transversales, de los cuales fueron estudios de caso el 31%. Por otra parte, de los 21 artículos el 81% emplearon un procedimiento de muestreo no probabilístico intencional, el 9% un muestreo mixto, el 5% utilizó un muestreo probabilístico y el 5% restante no especificó su procedimiento de muestreo.

Sobre el tipo de muestra, el 45% utilizó una muestra de emprendedores que se encontraban en proceso de crecimiento en su negocio, mientras que el 35% estudió el fenómeno de emprendimiento en personas que mostraban una intención de emprender. Cabe destacar que sólo el 10% estudió el emprendimiento en personas que se encontraban en proceso de crear su empresa y el otro 10% en empresas ya consolidadas.

A la hora de revisar la definición de emprendedor, el 24% de los textos científicos no ofrece una definición, del 76% que sí lo definen, el 6% lo caracteriza como una persona con intenciones de crear una empresa, mientras que el 44% presenta una definición orientada a reconocer al emprendedor como la persona en proceso de creación de su nueva empresa. Por otra parte, el 50% define al emprendedor como aquél que ya ha creado su empresa. Esta información implica que la investigación sobre emprendimiento no presenta congruencia a la hora de definir su objeto de estudio y obtener su muestra, como se puede observar en la figura 3.

Figura 3.

Relación entre la definición de emprendimiento ofrecida en textos científicos y muestra obtenida para extracción de datos.



Como siguiente paso en la RSL, se procedió a evaluar el nivel de evidencia empírica que se presentó en esta muestra de textos científicos, para lo cual se hizo uso de la escala de gradación ofrecida por la *Scottish Intercollegiate Guidelines Network (SIGN)*, en la cual se toma en cuenta el riesgo de sesgo o error sistemático con relación con el diseño de la investigación y control de variables, así como especial énfasis en la calidad metodológica de los reportes de investigación (Manterola *et al.*, 2009; SIGN, 2015); la escala permite ubicar a los textos científicos en rangos definidos por su nivel de error sistemático y posteriormente, determinar el nivel de evidencia que presenta una línea de investigación y recomendar su consideración para la práctica disciplinar (Arbeláez y Zapata, 2014; Primo, 2003; Villada-Zapata y Chávez-Castaño, 2012).

Tabla 3.*Evaluación de la calidad de evidencia empírica en torno al emprendimiento*

Nivel de evidencia	Tipo de Estudio	F.	%	Estudios
1++	Metaanálisis de gran calidad, revisiones sistemáticas de ensayos clínicos aleatorizados o ensayos clínicos aleatorizados con muy bajo riesgo de sesgos.	0	0	-
1+	Metaanálisis bien realizados, revisiones sistemáticas de ensayos clínicos aleatorizados o ensayos clínicos aleatorizados con bajo riesgo de sesgos.	0	0	-
1-	Metaanálisis, revisiones sistemáticas de ensayos clínicos aleatorizados o ensayos clínicos aleatorizados con alto riesgo de sesgos.	0	0	-
2++	Revisiones sistemáticas de alta calidad de estudios de cohortes o de casos y controles, o Estudios de cohortes o de casos y controles de alta calidad, con muy bajo riesgo de confusión, sesgos o azar y una alta probabilidad de que la relación sea causal.	1	5%	Ward <i>et al.</i> (2004)
2+	Estudios de cohortes o de casos y controles bien realizados, con bajo riesgo de confusión, sesgos o azar y una moderada probabilidad de que la relación sea causal.	8	38%	Frese <i>et al.</i> (1997); Busenitz (1999); Armstrong y Hird (2009); Ensley <i>et al.</i> (2006); Prottas y Thompson (2006); Åstebro <i>et al.</i> (2007); Gorgievski <i>et al.</i> (2010).
2-	Estudios de cohortes o de casos y controles con alto riesgo de confusión, sesgos o azar y una significativa probabilidad de que la relación no sea causal.	7	33%	BarNir <i>et al.</i> (2011); Sagie y Elizur (1999); Ahmetoglu <i>et al.</i> (2011); Hmieleski y Ensley (2007); Harris <i>et al.</i> (1999); Zhao <i>et al.</i> (2005); Foo <i>et al.</i> (2009).
3	Estudios no analíticos (observaciones clínicas y series de casos).	5	24%	Unger <i>et al.</i> (2009); Malach-Pines <i>et al.</i> (2005); Frese <i>et al.</i> (2007); Hsu <i>et al.</i> (2011); Oh y Kilduff (2008)
4	Opiniones de expertos.	0	0	

Nota: Con base en la metodología SIGN (2015; Manterola *et al.*, 2009)

En la tabla 3 se puede observar la organización de textos analizados con relación al nivel de evidencia que presentan con base en la metodología SIGN; sólo un trabajo se registró en el rango 2++ lo que habla de un muy bajo riesgo de confusión, sesgo o azar y una alta probabilidad de que la relación estudiada en este artículo sea causal. El artículo publicado por Ward *et al.* (2004) presenta una serie de experimentos cuyos resultados mostraron una tendencia a la creación de productos novedosos en condiciones donde se instruye con principios abstractos, lo cual tiene implicaciones en el emprendimiento al tratarse la innovación como una cualidad de la persona que emprende.

Asimismo, el 38% de los artículos científicos se ubicó en el nivel 2+, lo cual indica una moderada probabilidad de que la relación estudiada sea causal derivado de un moderado error sistemático en la metodología empleada. Como ejemplo el trabajo de Frese *et al.* (1997) se orientó a confiabilizar y operacionalizar el concepto de iniciativa personal y su relación con la intención emprendedora a través de un estudio con tres grupos en una muestra probabilística por racimos de N=247. Con base en análisis de varianza los autores encontraron diferencias significativas de iniciativa personal entre las personas que expresan interés por auto emplearse, las que expresan una posibilidad, y las que expresan no tener interés en auto emplearse.

Por otra parte, en el nivel 2- se posicionó el 33% de la muestra de textos científicos, en este nivel no se garantiza la causalidad de las relaciones investigadas debido al alto error sistemático de los diseños metodológicos empleados. Uno de los trabajos ubicados en esta categoría es el publicado por BarNir *et al.* (2011), el cual estuvo enfocado a examinar los efectos de la autoeficacia y exposición a modelos emprendedores para la intención de emprender. El estudio contó con una muestra no probabilística de N= 393, conformada por estudiantes universitarios cercanos a la toma de decisiones laborales. Los resultados relevantes de este estudio hacen

referencia al efecto encontrado entre la exposición a roles emprendedores (familia, amigos, colegas, jefes) y la intención de emprender.

Asimismo, en el nivel 3 se encontraron el 24% de los estudios los cuales se orientaron a estudiar el fenómeno del emprendimiento en una población o grupo dado; en este tipo de contribuciones se puede encontrar el trabajo realizado por Unger *et al.* (2009), el cual estuvo dirigido a estudiar las prácticas deliberadas como actividades autorreguladas para mejorar el desempeño de pequeñas empresas sudafricanas. Para esto, los autores conformaron una sola muestra de fundadores y administradores de sus propios negocios a través de un muestreo no probabilístico intencional, encontrando en sus estudios que las prácticas deliberadas y el conocimiento sobre el negocio se relacionaron positivamente con el crecimiento del negocio.

Por último, con base en la metodología SIGN y sus gradientes, se estimó el nivel de evidencia que tiene la literatura científica de psicología en torno a emprendimiento (ver tabla 4). Cabe destacar que este nivel sólo se debe reducir a los artículos científicos que se extrajeron para la revisión sistemática, por lo que se puede decir que: El nivel de evidencia de los artículos científicos extraídos de la base de datos Scopus que han sido desarrollados desde la psicología para el estudio del fenómeno de emprendimiento y que tienen mayor aceptación por la comunidad científica con base en su número de citas, se encuentra dentro del nivel C de la metodología SIGN, lo que representa un nivel de calidad de evidencia baja en relación con que “esta investigación proporciona alguna indicación del efecto probable. Sin embargo, la probabilidad de que sea sustancialmente diferente es alta” (Moberg *et al.*, 2015, p. 17.).

Tabla 4.

Nivel de evidencia con base en la metodología SIGN de la literatura científica analizada en la RSL.

Nivel de evidencia	Tipo de Estudio	Calidad de evidencia	Frecuencia	Porcentaje
A	Volumen de evidencia científica 1++, 1+ y 1-	Alta	0	0
B	Volumen de evidencia científica 2++	Moderada	1	5%
C	Volumen de evidencia científica 2+ y 2-	Baja	15	71%
D	Evidencia 3 o 4	Muy baja	5	24%

Tomando esto en cuenta y recuperando la serie de habilidades, aptitudes y competencias que la literatura analizada relaciona con el emprendedor en sus distintas etapas, se puede decir que el emprendedor es quien:

1. Nivel de evidencia B (Moderada): tiene capacidad de crear productos novedosos (Ward *et al.*, 2004).
2. Nivel de evidencia C (Baja): evalúa la dificultad del entorno y reconoce oportunidades (Moore y Cain, 2007), toma decisiones de manera autónoma (Harris *et al.*, 1999; Prottas y Thompson, 2006) con representatividad, exceso de confianza, intuitividad y optimismo (Armstrong y Hird, 2009; Åstebro *et al.*, 2007; Busenitz, 1999), además de que se muestra con propensión al riesgo (Åstebro *et al.*, 2007); adapta su estilo de liderazgo a directivo, transformacional o empoderante (Ensley *et al.*, 2006; Hmieleski y Ensley, 2007) llevando sus relaciones sociales con inteligencia emocional (Ahmetoglu *et al.*, 2011). Por otra parte, demuestra compromiso por la tarea (Gorgievski *et al.*, 2010); así como iniciativa personal y esfuerzo más allá de lo inmediatamente requerido (Foo *et al.*, 2009; Frese *et al.*, 1997).

COMPORTAMIENTO EMPRENDEDOR DESDE LAS COMPETENCIAS GENÉRICAS

Asimismo, demuestra creencias de autoeficacia emprendedora (Åstebro *et al.*, 2007; BarNir *et al.*, 2011; Zhao *et al.*, 2005) y motivación al logro (Sagie y Elizur, 1999).

3. Nivel de evidencia D (Muy baja): demuestra autoeficacia creativa (Hsu *et al.*, 2011) y en sus relaciones sociales se auto monitorea constantemente (Oh y Kilduff, 2008); asimismo, planea de manera elaborada y proactiva sus actividades de emprendimiento (Frese *et al.*, 2007), entre las cuales se encuentran las prácticas deliberadas (Unger *et al.*, 2009), mostrando una tendencia por tareas arriesgadas (Malach-Pines *et al.*, 2005).

Al observar la serie de comportamientos asociados a la persona que emprende un proyecto de negocio, puede identificarse que, a excepción de la autoeficacia emprendedora y creativa, así como de la adaptabilidad de liderazgo, el resto se podrían clasificar como comportamientos genéricos que no limitan su ejecución a contextos empresariales. Cabe mencionar que el constructo de autoeficacia hace referencia a la expectativa de eficacia la cual “es la convicción de que uno puede ejecutar exitosamente el comportamiento requerido para producir los resultados esperados” (Bandura, 1977, p. 193); por lo que, su aplicación a distintos tipos de comportamiento y resultados lo hace una cualidad psicológica adaptable a cualquier contexto.

Por esa razón es posible hablar de autoeficacia emprendedora o de autoeficacia creativa, sin limitar su aplicabilidad de la autoeficacia a la generación de empresas ya que la efectividad de su aplicación y medición está en función de la identificación de los factores conductuales sobre los cuales la persona puede tener algún tipo de control (Bandura, 2006). Esta peculiaridad genérica de las conductas asociadas a un emprendedor redirige la revisión sobre emprendimiento al concepto de competencias, con lo cual se pretende ir delineando el comportamiento emprendedor como la serie de competencias que permiten a un individuo emprender un determinado objetivo, independientemente si es empresarial o de otro tipo.

Capítulo III. – Competencias y su relación con el Emprendimiento

Para poder hablar de comportamiento emprendedor bajo el concepto de competencias, tendría que analizarse primero cómo ha surgido el término y cómo se utiliza principalmente en un contexto educativo, ya que las definiciones y evaluaciones surgen a partir de los esfuerzos por generar reformas educativas estructurales bajo el esquema de competencias.

3.1. Recorrido histórico y conceptual

Trujillo-Segoviano (2014), menciona que el origen del término competencia se encuentra en el verbo *competere* proveniente del latín el cual hace referencia a ir en encuentro de algo o coincidir; el autor menciona que este término evoluciona lingüísticamente a su vez en los verbos *competere* y *competir*, el primero hace referencia a ser apto o adecuado para algo, mientras que el segundo guarda su significado con contender, rivalizar o pugnar. Para ambos verbos se utiliza el sustantivo “competencia”, pero la persona en el verbo *competere* se transforma a *competente*, y en el verbo *competir* se transforma a *competidor*.

A la confusión inicial por su origen etimológico se puede añadir que tanto en el lenguaje coloquial como académico se emplea el término competencia como sinónimo de otros términos como capacidad, aptitud, habilidad, destreza; Asimismo cuando se habla de competencia se emplean términos como efectividad, conocimiento o saber práctico.

En la tabla 5 se reúnen las definiciones que han ofrecido Gimeno-Sacristán (2009), así como Álvarez *et al.* (2008), para determinar la diferencia entre una competencia y los demás términos mayormente empleados.

Tabla 5.

Definiciones en torno a la terminología empleada para explicar a las competencias

Término	Definición
Capacidad	- Talento o cualidad que dispone a alguien para el buen ejercicio de algo.
Aptitud	- Capacidad para operar competentemente en una determinada actividad. - Dotación de cualidades
Habilidad	- Capacidad o disposición para algo, - Gracia para ejecutar algo que sirve de adorno para una persona.
Destreza	- Pericia para hacer cosas o resolver problemas prácticos. - Habilidad o arte con que se hace una cosa.
Efectividad	- Acción que surte efectos
Conocimiento práctico	- Conocimiento para hacer cosas y resolver situaciones.

Nota: Recabadas por Álvarez *et al.* (2008) y Gimeno-Sacristán (2009).

Malpica-Jiménez (2009) menciona que se pueden destacar dos vertientes al hablar de competencias: 1) demandas del exterior sobre la ejecución del sujeto (lo que se espera que una persona competente realice con base en un modelo, ideal, o exigencia); 2) lo que subyace al individuo y que permite ejecutar adecuadamente en ciertas circunstancias (elementos cognitivos, motores y socioafectivos que el sujeto debe de poseer para ser competente). Lo expuesto por esta autora coincide con lo que Bronckart y Dolz-Mestre (2007) analizan sobre la evolución histórica del término competencia, el cual en palabras de los autores “muestra dos movimientos opuestos: uno que va de las propiedades del sujeto a su adaptación al medio y otro que va de las exigencias del medio a las capacidades requeridas en los sujetos” (p. 154).

Es así que en el contexto académico y científico se fue divulgando el término de competencia por los trabajos de Chomsky sobre competencia lingüística con orígenes biológicos (1955, citado en Bronckart y Dolz-Mestre, 2007); Chomsky definiría la competencia lingüística como el conocimiento de una persona sobre su propia lengua en términos prácticos (Trujillo-Segoviano, 2014). Posteriormente, Hymes propondría la posible existencia de una competencia sintáctica o competencia comunicativa, entendiéndola como una capacidad adaptativa y

desarrollable en los individuos a partir del aprendizaje formal e informal, no de origen biológico como proponía Chomsky (Bronckart y Dolz-Mestre, 2007).

En otro movimiento académico-científico, se plantea un desempeño esperado con base en las exigencias y necesidades de actores externos como empleadores o sociedad en general, con lo cual se contrasta y califica el desempeño demostrado por un individuo para afirmar que es competente o no, es decir, que cuenta con las competencias de acción requeridas. Así una competencia puede ser entendida como “una cualidad que no sólo se tiene o se adquiere, sino que se muestra y demuestra, que es operativa para responder a demandas que en un determinado momento pueden hacerse a quienes las poseen” (Gimeno-Sacristán, 2009, p. 37).

Malpica-Jiménez (2009) menciona que las competencias hablan de desempeño y una condición o situación en el que ese desempeño es relevante, entendiendo desempeño como “continuo en el que los individuos pueden ir desarrollándose en autonomía y en la que no se privilegian ni el saber, ni el saber hacer, sino donde se asume que la importancia relativa de éstos pudiera variar en función de lo que demanda la situación en que se concreta el desempeño” (p. 134).

A continuación, se retoman las definiciones de competencias en las que se observan los elementos antes descritos. Se han entendido como un conjunto de conocimientos, aptitudes y actitudes que son dirigidas a la acción y que adquieren valor sólo a través de los resultados (Blank, 1982). De igual manera, han sido definidas como una serie de componentes cognitivos (como conocimientos y habilidades), así como motivacionales (actitudes, sentimientos, valores) que se integran para garantizar un desempeño eficiente en alguna profesión (González-Maura y González-Tirado, 2008). Para Ribes (2006), ser competente implica atribuir que una persona puede hacer algo por que se tiene la experiencia o el conocimiento de cómo comportarse bajo la lógica

COMPORTAMIENTO EMPRENDEDOR DESDE LAS COMPETENCIAS GENÉRICAS

de una categoría episódica, con lo cual hace referencia a una situación específica dada y a un componente autónomo. Asimismo, se ha especificado que las competencias no se catalogan a través de pruebas de inteligencia, conocimientos o personalidad, sino que el desempeño sólo puede estudiarse a través de la ejecución directa del comportamiento demostrado (McClelland, 1973). En estas definiciones el factor prevalente es el de la ejecución como componente compartido entre todas ellas.

Al hablar de desempeño se puede establecer bajo un criterio de nivel de logro de ejecución, este criterio de logro se puede categorizar en un nivel básico, situacional e integrador (Villa y Poblete, 2008), en donde el primer nivel haga referencia al conocimiento que el individuo debiera poseer para poder ejecutar cierta habilidad, el segundo nivel situacional a la distinción de las situaciones en las que pudiera aplicar de manera adecuada el conocimiento y el tercer nivel sobre la capacidad de integrar los conocimientos de manera aplicada, demostrable y comprobable en distintas facetas del individuo. De este modo se puede relacionar el dominio de una competencia con la ejecución directa de la misma, sirviendo como comprobación el ejercicio efectivo en el ámbito que requiera ser solventado (académico, interpersonal, social, laboral, etc.). Esto concuerda con lo expuesto en el ámbito educativo por Ibáñez (2007) de atender la necesidad de centrarse en la solución o prevención de problemas por parte del aprendiz, garantizando un desempeño efectivo bajo criterios de logro en determinada tarea.

Sobre esto, se podría decir que alguien es competente cuando el desempeño se compara con una norma preestablecida o un criterio, estimando que una persona cuenta con aptitudes o el conocimiento requerido a partir de la ejecución, es decir, a partir de la inferencia de su desempeño (Cairns, 1992, citado en Hager y Becket, 2009). Esta postura no es compartida por algunos, pues el término de competencias puede centrarse entonces en la tarea, atributos, o en un carácter holista

COMPORTAMIENTO EMPRENDEDOR DESDE LAS COMPETENCIAS GENÉRICAS

que rechaza separar los componentes de una competencia para su entendimiento, evaluación y desarrollo (Gonczi y Athanasou, 2006; Hager y Becket, 2009; Trujillo-Segoviano, 2014).

En la primera de estas posturas la observación directa del desempeño es un requisito indispensable para determinar si la persona posee o no la competencia (Gonczi y Athanasou, 2006). Por otra parte, la postura centrada en atributos o en el perfil, examina las cualidades requeridas y necesarias para ejecutar determinada tarea, con lo cual se expone la importancia medular en habilidades, conocimientos, destrezas, actitudes y valores por separado, para ser integradas posteriormente y ejecutadas en su conjunto (Trujillo-Segoviano, 2014). La última postura es la más reciente, y surge a raíz de la crítica que se hace a las posturas anteriores, en donde se contempla a la competencia como irreducible a sus componentes, integrando la compleja estructura de atributos en función de la situación y el juicio del ejecutante sobre ésta (Gonczi y Athanasou, 2006).

En otro orden de ideas, otra característica de las competencias es que pueden ser desarrolladas y transferidas, modificadas, aprendidas o adquiridas a través de la propia experiencia del individuo, entrenamiento incluso mentoría (Kyndt y Baert, 2015), esto representa una ventaja para el campo del emprendimiento ya que ofrece la oportunidad de desarrollar repertorios de competencias en los individuos (Mitchelmore y Rowley, 2010). Así, si se quiere ejemplificar al aprendiz la manera de cómo actuar ante determinada situación se tendrían que elegir metodologías de enseñanza como la solución de problemas y/o el aprendizaje basado en problemas (ABP) (Fortea, 2019) el cual se ha identificado que promueve el aprendizaje de competencias tanto genéricas como específicas (Bohórquez Gómez-Millán y Checa-Esquiva, 2019), y que es susceptible de aplicarse para el desarrollo de emprendimiento (Coll-Serrano *et al.*, 2018; Murgueitio *et al.*, 2019). Otra metodología para el desarrollo de competencias es el estudio de

casos, el cual se orienta al análisis de un caso real o simulado para comprenderlo, resolverlo, diagnosticarlo, etc. (Fortea, 2019), lo cual ha mostrado evidencia de ser una herramienta útil en los programas de desarrollo del emprendedor, puesto que le proporcionan al participante la posibilidad de analizar la respuesta de otros emprendedores y proponer maneras distintas de resolución (Ndou *et al.*, 2019).

Asimismo, para el emprendimiento se han explorado el uso de simuladores en los que el participante opere tomando acción en situaciones parecidas a la vida real, a través de las cuales pueda modificarse su comportamiento en lugar de manera separada conocimientos, habilidades y aptitudes por medio de cursos convencionales de capacitación o entrenamiento (Wing Yan Man, 2006). Todas estas metodologías son útiles a la hora de evaluar el grado de desarrollo de una competencia basándose en su demostración (Gonczi y Athanasou, 2006; Malpica-Jiménez, 2009; Stiefel, 2014), así el individuo podrá responder con el grado de capacidad que su competencia le permita y el evaluador contrastar el desempeño mostrado con un criterio, norma o perfil preestablecido (Climént-Bonilla, 2014; Mateo-Villodres, 2010).

El fin último de la instrucción y evaluación de competencias es el de habilitar a los individuos para el funcionamiento social o los retos que su profesión le demande. Entre las competencias identificadas para la ejecución efectiva en cualquier profesión, se encuentran las competencias profesionales expresadas por Ibañez (2007) o las académicas y las laborales, todas ellas caracterizadas por el desempeño eficiente del individuo en diferentes contextos y situaciones (Charria *et al.*, 2011). Es así como su relación con el comportamiento emprendedor va estrechándose, pues las competencias podrían aplicarse a contextos en los que se requiera la comprobación de cierto nivel de ejecución para operar eficientemente y alcanzar un determinado fin, como lo es el emprendimiento.

3.2. Modelos de competencias

Al hablar de tipología de competencias Gimeno-Sacristán (2009) menciona que los gobiernos y sus representantes son quienes promueven los trabajos en torno a competencias en el marco educativo y quienes los financian, a fin de formular un lenguaje políticamente correcto para establecer políticas públicas encaminadas a la formación, educación y trabajo. Es así como se tiene lo trabajado por Jacques Delors en su informe a la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la Educación (Delors *et al.*, 1996). En su documento titulado “La educación encierra un tesoro” menciona que los esfuerzos formativos deben de dirigirse a educar para la vida, extendiendo el objetivo de la educación a cuatro pilares principales: aprender a conocer (que engloba aprender a aprender), aprender a hacer, aprender a vivir con los demás, y aprender a ser.

En esa misma época a nivel internacional se van gestando esfuerzos para revolucionar la educación, e incorporar lo que se conoce como Educación Basada en Competencias. De 1996 al 2006 se realizan estudios y publicaciones por parte de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) desde el Proyecto DeSeCo (Definición y Selección de competencias). En este proyecto se comienzan a analizar las características contextuales emergentes a nivel internacional tales como la inclusión de la tecnología, la diversidad y la globalización, así como a definir las “competencias clave” para posteriormente seleccionar las que permitirán a los individuos responder adecuadamente a las demandas actuales caracterizadas por su complejidad (Álvarez *et al.*, 2008; Pérez-Gómez, 2009; Stiefel, 2014).

Se identificaron las siguientes 8 competencias clave (Gimeno-Sacristán, 2009; Stiefel, 2014): a) Interactuar con grupos heterogéneos (Habilidad para relacionarse adecuadamente con los otros; Habilidad para cooperar. Habilidad para manejar y resolver conflictos o problemas); b) Actuar autónomamente (Habilidad para actuar dentro de un marco general; Habilidad para llevar

COMPORTAMIENTO EMPRENDEDOR DESDE LAS COMPETENCIAS GENÉRICAS

a cabo planes y proyectos personales); c) Utilizar los recursos o instrumentos interactivamente (Habilidad para usar el lenguaje, símbolos y textos de forma interactiva, Habilidad para usar el conocimiento y la información de forma interactiva, Usar la tecnología).

En paralelo la Unión Europea comenzó a trabajar en un nuevo esquema educativo tomando la recomendación de incluir en su formación las competencias básicas. Para esto, el Parlamento Europeo recupera lo trabajado por la DeSeCo proponiendo su tipología de competencias básicas, para que cada nación precisara los homólogos instruccionales que sus planes educativos, principalmente en primaria y secundaria, podrían adaptar a las competencias básicas o clave (Stiefel, 2014). Como referente para esta labor, la Unión Europea dispondría de 8 competencias clave para la vida (Gimeno-Sacristán, 2009): Comunicación en la lengua materna; Comunicación en lenguas extranjeras; Competencia matemática, en ciencia y tecnología; Competencia digital; Aprender a aprender; Competencias sociales y cívicas; Sentido de iniciativa y espíritu de empresa; Conciencia y expresión culturales.

Por otra parte, en la Unión Europea se comenzó a dilucidar la necesidad de establecer un modelo educativo que permitiera la transferencia de sus egresados de manera internacional, ajustándose a las necesidades de su contexto laboral, y de esta manera garantizar la movilidad, competitividad y comparación en la educación superior de los países participantes. Es así como surge el Espacio Europeo de Educación Superior (EEES), en el cual se comienza a tomar conciencia de la importancia de una mejora en los sistemas de enseñanza profesional (Gutiérrez-Broncano y Pablos-Heredero, 2010). Derivado de esto, en el 2003 se origina el Proyecto Tuning (Gutiérrez-Broncano y Pablos-Heredero, 2010), dentro del cual se definieron una serie de competencias que, independientemente de la disciplina que se trate, el alumno debería poseer para responder efectivamente a su entorno social y laboral (González y Wagenaar, 2006).

El proyecto distingue entre competencias técnicas/específicas y genéricas/transversales (Martín-Varés, 2006), las técnicas/específicas definen la disciplina que ejecutará el alumno una vez egresado, mientras que las genéricas/transversales hacen referencia a las competencias que actúan de manera horizontal en distintos campos de acción, y que son necesarias para resolver múltiples problemas o atender demandas cotidianas en variados contextos, desde el personal, familiar, profesional, hasta alcanzar mayor complejidad actuando en la vida social del individuo (Villa y Poblete, 2008). Por lo tanto, el objetivo del Proyecto Tuning se dirige a la definición de las competencias genéricas que son independientes de una disciplina específica y con las que debiera contar el individuo para insertarse adecuadamente al campo laboral y responder efectivamente a las demandas de su contexto laboral.

El proyecto agrupa dentro de las competencias genéricas tres categorías relacionadas entre sí: competencias instrumentales, interpersonales, y sistémicas. Las competencias instrumentales son aquellas que tienen una función de medio o herramienta para obtener un determinado fin (Villa y Poblete, 2008), es decir, se traducen en capacidades cognitivas, metodológicas, técnicas y lingüísticas necesarias para la comprensión, construcción, manejo y uso crítico de la información a aplicar en un determinado contexto (Solanes-Puchol *et al.*, 2008). Por su parte, las competencias interpersonales se definen como capacidades individuales y habilidades sociales que permiten trabajar con otros y tienden a facilitar los procesos de interacción social y cooperación (González y Wagenaar, 2006). Asimismo, las competencias sistémicas se consideran capacidades integradoras de conocimientos y comprensión sobre los sistemas, lo que permite a las personas adaptarse, planear, modificar y mejorar su entorno, para estas competencias en un primer lugar se requiere que se integren las competencias instrumentales e interpersonales (González y Wagenaar, 2006; Manjón y López, 2008; Villarroel y Bruna, 2014).

COMPORTAMIENTO EMPRENDEDOR DESDE LAS COMPETENCIAS GENÉRICAS

Ante esto, Villa y Poblete (2008) ofrecen una categorización más detallada de las competencias genéricas con base en el proyecto Tuning. La clasificación incluye un desglose interno de las competencias genéricas, así encontramos que las competencias instrumentales se componen por competencias cognitivas, metodológicas, técnicas y lingüísticas; en las competencias interpersonales los autores especifican que se componen de competencias individuales y sociales; y por su parte, las competencias sistémicas fueron desglosadas en competencias de organización, emprendedoras y liderazgo.

Otro modelo orientado hacia el emprendimiento específicamente es el de las competencias emprendedoras personales las cuales parten de la concepción del emprendimiento como una relación situacional en la que influyen factores culturales, económicos, psicológicos y sociales (Garzón, 2010). Bajo esta perspectiva se tiene en cuenta que el fenómeno en sí es la suma de elementos que predisponen al emprendimiento, como la exposición a modelos de comportamiento emprendedor, la educación formal recibida, facilidades u obstáculos del ambiente, entre otros (Jain, 2011). Estas competencias fueron abordadas en un primer momento por McClelland (1961), con base en estudios transculturales y longitudinales se identificaron las competencias que eran comunes entre poblaciones con distintas características sociales, políticas, culturales, religiosas, etc. Las competencias detectadas se organizaron en tres categorías predominantes: logro, planeación y poder, las cuales siguen siendo empleadas para pronosticar comportamiento emprendedor (Barba-Bayas, 2015; Sepúlveda Maldonado *et al.*, 2017).

De igual modo, Boyatzis (2008) ha trabajado en el campo del liderazgo empresarial e inteligencia emocional con la visión de competencias desde la década de los 80s llevándolas a un contexto empresarial. El autor menciona que las competencias pueden predecir efectividad en varios roles profesionales y administrativos que impliquen liderazgo y que se pueden identificar

COMPORTAMIENTO EMPRENDEDOR DESDE LAS COMPETENCIAS GENÉRICAS

tres categorías principales en las competencias de trabajo efectivo: competencias cognitivas, de inteligencia emocional, y de inteligencia social; añadiendo además que estas competencias pueden ser instruidas y medidas dependiendo el criterio de desarrollo del contexto en el que se apliquen. De este modo, lo que menciona el autor podría ser la base para trasladar las competencias a cualquier plano en la que un individuo en una posición similar tuviera que desplegar ciertos comportamientos para garantizar efectividad de sus acciones, como lo es el emprendedor.

Las competencias emprendedoras toman en cuenta que el emprendimiento empresarial es una decisión profesional u ocupacional y que como toda profesión es necesario que la persona se adapte y responda a su medio de manera efectiva. Ante esto, Cheetham (1999) ha delineado y probado un modelo de competencias genéricas a todas las profesiones, en el que se identifican 5 núcleos: a) competencias cognitivas (conocimientos teóricos y prácticos de la profesión en cuestión), b) competencias funcionales (tareas que se deben de ejecutar), c) competencias comportamentales (habilidades que el individuo debe de poner en marcha para interactuar con su círculo social), d) competencias éticas (adherencia a las normas que su contexto profesional le requiere) y, e) meta competencias (tareas complejas que el sujeto debe de realizar y requieren un dominio de las anteriores).

Lee *et al.* (2016) han tratado de categorizar las competencias que presentan los emprendedores al analizar la literatura científica y extraer una serie comportamientos y habilidades, resultando en cinco grandes grupos: competencias de oportunidad, administrativas, de relación, personales y de compromiso. Los autores discuten la gran variedad y vaguedad de conceptualizaciones que se presentan en el campo, apelan al establecimiento de un consenso sobre las propiedades de las competencias para sus implicaciones teóricas y prácticas. Por su parte, Wu (2009) identificó en su estudio de panel de expertos un listado de 23 competencias para el

COMPORTAMIENTO EMPRENDEDOR DESDE LAS COMPETENCIAS GENÉRICAS

emprendimiento: Pensamiento analítico, Agudeza empresarial, Orientación al servicio al cliente, Compromiso con el aprendizaje, Comunicación, Pensamiento conceptual, Orden y calidad, Desarrollo de otros, Empatía, Experiencia, Flexibilidad, Influencia, Búsqueda de información, Iniciativa, Innovación, Conciencia organizacional, Motivación personal, Construcción de relaciones, Orientación a Resultados, Autoconfianza, Autocontrol, Liderazgo de equipos, Comunicación verbal y escrita. El autor menciona que las competencias deben de tener un indicador de comportamiento para identificar en qué medida son ejecutadas, en su caso identificó niveles del 1 al 5 para cada competencia, lo que le permitió diferenciar las respuestas de un emprendedor de negocios y de un administrador para cada una de ellas.

De igual modo, Morris *et al.* (2013) propuso un modelo de 13 competencias para el emprendimiento con sus respectivas muestras de comportamiento a modo de criterios: reconocimiento de oportunidades, evaluación de oportunidades, gestión o mitigación de riesgos, transmisión de visión convincente, tenacidad o perseverancia, resolución creativa de problemas o imaginación, aprovechamiento de recursos, habilidades de guerrilla (hacer más con menos), creación de valor, adaptarse manteniendo el enfoque, resiliencia, autoeficacia, construcción y uso de redes. Otra aportación sobre el tema es la de Kyndt y Baert (2015), quienes presentan un modelo de 12 competencias para el emprendimiento: Perseverancia, autoconocimiento, orientación al aprendizaje, conciencia de los posibles retornos de la inversión, decisión, planeación por el futuro, independencia, construir redes, persuasión, reconocer oportunidades, conocimiento del mercado, conducta social y ambientalmente responsable. Al igual que Man *et al.* (2002) quienes proponen un modelo de competencias agrupado en 6 categorías con respecto a su relación: oportunidad, de relaciones, conceptuales, de organización, estratégicas y de compromiso. Este modelo fue probado

por González-López *et al.* (2020) al relacionar la percepción que los emprendedores tenían de sus competencias con la participación en actividades de emprendimiento.

Con esto podemos concluir la exposición de los modelos de competencias que pueden ser aplicados al comportamiento emprendedor. Cabe destacar que los modelos de competencias propuestas para el emprendimiento mantienen la concepción de que el único objetivo del emprendedor es la apertura de negocios, con lo cual se minimizan los distintos contextos a los que se pudiera aplicar el principio de emprendimiento (Gruber y MacMillan, 2017).

Lo presentado hasta el momento identifica al emprendedor como la persona que activa de manera situacional una serie de competencias para alcanzar un objetivo o un criterio de desempeño. Sin embargo, al exponer los aportes relacionados con el emprendimiento se reconoce que predomina el enfoque de negocio, mientras que lo que se identifica como un elemento compartido en todo lo revisado hasta el momento, es que el emprendedor es quien lleva a cabo una serie de acometimientos para alcanzar un objetivo valorado como desafiante y gratificante. Desde la economía, al decir que emprendedor es quien abre mercados y arriesga su bienestar económico para innovar y lucrar con su innovación, hasta la psicología en la que se distinguen distintos acercamientos teóricos conceptuales, de rasgos emprendedores hasta estado emprendedor, para explicar porque unos individuos destacan de la sociedad por arrancar y alcanzar proyectos u objetivos retadores.

Ante esto, el abordaje de las competencias genéricas que propone el Proyecto Tuning pareciera ser la tipología más compatible con el comportamiento emprendedor no limitante ya que, si se habla de comportamiento más allá del ámbito empresarial y se intenta trasladar a otros contextos, lo que prevalece es la ejecución de conductas resolutorias y adaptativas para alcanzar un determinado fin u objetivo. Asimismo, la distinción de competencias técnicas/específicas y

COMPORTAMIENTO EMPRENDEDOR DESDE LAS COMPETENCIAS GENÉRICAS

competencias genéricas/transversales implica que el conocimiento técnico del ámbito en el que se quiera emprender recaerá en las primeras, por ejemplo, para el emprendimiento de negocios serían conocimiento del mercado, ejecución de un plan de negocio, finanzas y gestión del recurso humano, entre otras; mientras que toda aquella competencia que sea independiente de un ámbito en particular podrá ser categorizada como competencia genérica/transversal las cuales podrán ser aplicadas indistintamente el ámbito en el que se despliegue el comportamiento emprendedor (de negocio, social, organizacional, comunitario, etc.).

Por estos motivos, retomar la clasificación que el Proyecto Tuning realiza sobre las competencias genéricas podría permitir identificar los componentes psicológicos orientados a la acción que subyacen en el comportamiento emprendedor independientemente del contexto en el que se aplique éste.

Capítulo IV. – Comportamiento Emprendedor desde las Competencias Genéricas:

4.1. Planteamiento del problema

Lo expuesto en el presente documento abre el diálogo para contribuir a un fenómeno que le compete a varias disciplinas y que sigue observándose desarticulado. El objetivo de una disciplina es responder a las necesidades humanas que se presenten en la época, y en este sentido, el emprendimiento pareciera ser una práctica que guarda la esperanza de resolver problemas sociales serios, como déficits económicos o índices altos de desempleo. Pero en la necesidad urgente de generar agentes económicos, esta línea de investigación presenta varios problemas a resolverse.

El primero es la amplia variedad de enfoques con los que se tratan los fenómenos dentro de la psicología, la no correspondencia de la teoría y la práctica, la investigación con problemas metodológicos, la adopción de amplias y variadas conceptualizaciones, así como la repetición de patrones infructuosos en la explicación de fenómenos, ocasiona que la psicología sea la segunda disciplina más productiva de textos científicos en torno al emprendimiento, pero presentando problemas importantes en su calidad de evidencia empírica.

El segundo punto es la repetición del modelo económico de emprendimiento, el cual ha demostrado con los años que no llega a conclusiones resolutorias y aun así los esfuerzos se han centrado en seguir definiendo las características del emprendedor que funda su propia empresa. La crítica en este sentido es la aparente conformidad que ha adoptado la psicología al estudiar el emprendimiento, en cierto punto relacionado con las políticas en investigación y publicación de textos científicos, que pareciera han atrapado a la disciplina en un eterno bucle de investigaciones enfocadas a la cantidad más que a la calidad.

Por otra parte, el abandono del principio de parsimonia en la psicología parece ser la fórmula actual de operar en el estudio de los fenómenos psicológicos, y en este sentido, pareciera que la psicología ha olvidado sus principios de explicación de fenómenos conductuales, los cuales en su nivel más básico se reducen a la conducta como nivel de análisis. En este sentido, al revisar las aportaciones interdisciplinarias queda claro que los fenómenos sociales son multicausales y multicontextuales, con lo cual no se pretende que el individuo sea el único objeto de estudio en el fenómeno del emprendimiento, pero sí que se le considere como el agente resolutorio del comportamiento emprendedor.

En este sentido y con base en las conjeturas derivadas de la observación y el análisis de la literatura, se pretende ofrecer una explicación del emprendimiento centrada en el individuo, en donde la aportación se encuentre en un primer momento con la validación de un constructo como lo es comportamiento emprendedor atendiéndolo no sólo desde la concepción económica o administrativa como se ha estudiado hasta el momento, sino funcional y resolutoria de un individuo. Es así, que todos estos esfuerzos por categorizar la producción científica y analizar su impacto en la comunidad académica, se han dirigido a detectar el campo de inserción en el que se centra un proyecto más amplio, como la constitución y delimitación del comportamiento de los individuos que emprenden una serie de acciones encaminadas a la conclusión de un objetivo no necesariamente de corte económico.

4.2. Justificación

Las corrientes y enfoques adoptados para la investigación del emprendimiento son vastos, sin embargo, se puede identificar como elemento compartido en todo lo revisado hasta el momento que, el emprendedor es quien lleva a cabo una serie de acometimientos para alcanzar un objetivo. Por tanto, para la explicación del fenómeno se retoma al comportamiento emprendedor pues se

COMPORTAMIENTO EMPRENDEDOR DESDE LAS COMPETENCIAS GENÉRICAS

observa es el enfoque de la psicología que se orienta a lo que el emprendedor efectivamente ejecuta, más allá de lo que *es*.

Como se revisó, dentro del enfoque de comportamiento emprendedor se retoman habilidades y capacidades que el individuo ejecuta en su acción emprendedora. Sin embargo, las propuestas conceptuales se orientan a los conocimientos técnicos y procedimentales propios de la apertura de un negocio, siendo que el emprendimiento se puede extender más allá de la creación de empresas y no se limita a esto.

Es así que se distingue el enfoque de las competencias por guardar estrecha relación con el principio de ejecución, en específico de las competencias genéricas/transversales por mantener su cualidad situacional, observable, transferible y entrenable sin que tenga que ser determinado por una serie de conocimientos técnicos específicos, lo cual lo hace el enfoque más adecuado con la propuesta de que el comportamiento emprendedor se orienta a resolver las situaciones que se le plantean al emprendedor sin importar si estas son de tipo empresarial, social, comunitario, organizacional, académico, etc.

Para efectos de esta tesis, el comportamiento emprendedor podría definirse como la tendencia comportamental derivada de la serie de competencias genéricas acometidas a la modificación de la situación presente de un individuo para el alcance de un criterio de logro plenamente identificado en un contexto determinado. De esta manera el comportamiento emprendedor puede no limitarse a un contexto empresarial como ha sido tradicional en el estudio del emprendimiento, sino que atiende a todos los posibles contextos en los que se pueda presentar un criterio de logro distinto a lo experimentado por el individuo en un momento dado. Asimismo, se presenta el criterio de logro como dado por el sujeto, pudiendo ser compartido e identificado

COMPORTAMIENTO EMPRENDEDOR DESDE LAS COMPETENCIAS GENÉRICAS

por el resto de la sociedad, como por ejemplo la constitución de una empresa o la solución de un problema social, pero de valoración propia de persona a persona.

La definición de comportamiento emprendedor como se presenta en este documento se podría tomar como ajena a lo que el propio fenómeno de emprendimiento ha supuesto desde el inicio de su estudio, que es la persecución de un proyecto empresarial con fines lucrativos por parte de un emprendedor; la aparente no correspondencia es comprensible si se analizan las palabras de Baque (2003) en torno a un error que se comete con frecuencia en la psicología, el cual consiste en confundir el fenómeno completo con una conceptualización del propio fenómeno, hasta extremos en los que ya no se acepta otra explicación que no sea la conceptualización inicial del fenómeno, en este caso, la acuñada por la economía desde el siglo XVIII.

De igual manera, se destaca el campo de inserción de esta propuesta, el cual es enteramente psicológico y no descalifica lo aportado por las ciencias políticas, económicas o administrativas en torno a la gestión de un proyecto empresarial, sólo se asume que la disciplina psicológica aborde el fenómeno desde su propio ámbito que es el estudio de la conducta humana, para posteriormente ser tratado y entendido por otras disciplinas con todos los factores político, económicos y sociales que le corresponden. Sin embargo, la inserción de esta explicación comportamental y funcional desde la psicología al fenómeno del emprendimiento requiere una serie de comprobaciones empíricas que den cuenta de la pertinencia de su constitución y aplicación.

En este sentido, se retoma lo que Gartner (1988) menciona en cuanto a la práctica compulsiva de estudiar los rasgos de personalidad, “lo que diferencia a un emprendedor de un no emprendedor, es que el emprendedor crea organizaciones, mientras que el otro no” (p. 47); a esta reflexión, sólo habría que agregar desde la visión del comportamiento emprendedor que: lo que

COMPORTAMIENTO EMPRENDEDOR DESDE LAS COMPETENCIAS GENÉRICAS

diferencia a un emprendedor de un no emprendedor, es que el emprendedor consigue su criterio de logro, mientras que el otro no.

Por tanto, se presenta a continuación una serie de estudios con el fin de determinar la utilidad del comportamiento emprendedor desde las competencias genéricas para la explicación del fenómeno, para de este modo, poder explicar el fenómeno de emprendimiento empresarial desde el comportamiento emprendedor y poder aplicarlo a otros contextos.

4.3. Preguntas de Investigación

- ¿Cuáles son las competencias genéricas que componen al comportamiento emprendedor?
- ¿El comportamiento emprendedor puede predecir el alcance de un criterio de logro?
- ¿El comportamiento emprendedor se puede transferir a otros contextos además del empresarial?

4.4. Objetivo de Investigación

Examinar el comportamiento emprendedor desde un enfoque psicológico comportamental basado en competencias genéricas y transferir dicho comportamiento a otros contextos además del empresarial en los que un individuo se acometa para alcanzar un criterio de logro.

4.5. Objetivos específicos.

- Establecer una categorización de las competencias que conforman al comportamiento emprendedor, a fin de generar un modelo de competencias genéricas aplicable a un contexto empresarial como a otros contextos.
- Definir indicadores para cada competencia detectada a fin de establecer un gradiente en términos de ejecución.

COMPORTAMIENTO EMPRENDEDOR DESDE LAS COMPETENCIAS GENÉRICAS

- Diseñar, confiabilizar y validar un instrumento de medición que pueda ser aplicado en emprendedores empresariales o de otros contextos.
- Determinar la cualidad explicativa del comportamiento emprendedor con base en el alcance del criterio de logro tanto empresarial como de otros contextos.
- Analizar la aplicabilidad del comportamiento emprendedor fuera del contexto empresarial, como el formativo o académico.

Estudio 1. - Establecimiento de un modelo categórico de competencias genéricas que conforman el comportamiento emprendedor

Fase 1. Conformación y validación de un modelo de competencias genéricas del comportamiento emprendedor

Para el estudio del fenómeno del emprendimiento, la psicología dirige su atención al estudio de las características psicológicas de un emprendedor para comprender las diferencias entre un emprendedor y un no emprendedor, sus pensamientos y comportamientos característicos (Sánchez, 2012). Para poder comprender al emprendedor y su singularidad, la psicología ha aportado al campo tres vertientes de estudio principalmente: a) el emprendedor comprendido desde las cogniciones, b) el emprendedor comprendido desde los rasgos, y c) el emprendedor comprendido desde los comportamientos (Rodríguez-Ramírez, 2009; Rosero y Molina, 2008; Veciana, 2007).

El emprendedor comprendido desde la vertiente de los comportamientos incluye la categorización de éste por la demostración de criterios comportamentales como habilidades, destrezas, capacidades o competencias orientadas a la acción de emprendimiento (Barba-Sánchez y Atienza-Sahuquillo, 2012). Así, esta vertiente nace como crítica a los estudios sobre personalidad del emprendedor, centrando su atención en estudiar lo que el emprendedor efectivamente “hace” en vez de estudiar lo que “es” (Gartner, 1988).

Entre los criterios comportamentales se pueden encontrar habilidades de comunicación, de resolución de problemas, de trabajo en equipo, gestión de redes de colaboración, manejo de tiempo, entre otras (Bonilla-Ballesteros, 2011). De igual modo, en esta misma vertiente se encuentra el estudio de las competencias del emprendedor, ya que representan una serie de criterios de desempeño entrenables y observables centrados en el “saber cómo”, es decir, en la solución

COMPORTAMIENTO EMPRENDEDOR DESDE LAS COMPETENCIAS GENÉRICAS

situacional y contextual de la acción emprendedora (Bird, 1995, 2010). En este sentido, al denominar a una persona como competente se pone de manifiesto que ésta posee en mayor medida, en comparación con otras personas, una lista de comportamientos que le permiten actuar de manera eficaz en una situación dada (Levy-Leboyer, 1997, citado en Charria *et al.*, 2011).

Se retoma lo propuesto por el Proyecto Tuning en el que se distinguieron dos tipos de competencias, las competencias técnicas/específicas y las genéricas/transversales, éstas últimas siendo el objetivo principal del proyecto (Martín-Varés, 2006). Las primeras definen la disciplina que ejecutará el alumno una vez egresado, y las segundas hacen referencia a las competencias que actúan de manera transversal en distintos campos de acción, y que son necesarias para resolver múltiples problemas o demandas cotidianas en variados contextos, desde el personal, familiar, profesional, hasta alcanzar mayor complejidad actuando en la vida social de las personas (Villa y Poblete, 2008).

En el plano del emprendimiento se comprende que el fenómeno se presenta en situaciones en las que convergen factores culturales, económicos, psicológicos y sociales como exposición a modelos de comportamiento emprendedor, la educación formal recibida, facilidades u obstáculos del ambiente, entre otros (Garzón, 2010; Jain, 2011, Tarapuz *et al.*, 2018), además, se identifica la elección de actividad de emprendimiento de negocios como una decisión profesional/ocupacional, por lo cual las competencias genéricas comienzan a cobrar relevancia para explicar el desempeño efectivo del emprendimiento tomando en cuenta que como toda profesión/ocupación, es necesario que la persona se adapte a su medio de manera efectiva para lograr resolverlo adecuadamente.

Sin embargo, autores como Lee *et al.* (2016), Mitchelmore y Rowley (2010), Arafah (2016), Sánchez (2012), entre otros, señalan la falta de consenso que existe al hablar de

competencias para el emprendimiento y señalan la vasta propuesta entre la cual los investigadores deben discernir para el estudio de la temática.

Por lo cual se detecta la necesidad de establecer un modelo de estudio centrado en las competencias genéricas, tomando en cuenta que todo modelo es: 1) incompleto, ya que la evidencia empírica lo valida; 2) provisional puesto que es susceptible de modificarse; y 3) mejorable, atendiendo a la concordancia o discordancia que puede encontrarse de los datos con la realidad que se pretende explicar (Bayés, 1974).

Dicho lo anterior, el objetivo del presente estudio es mostrar la conformación de un modelo de competencias genéricas asociadas a la actividad de emprendimiento basando la lógica en la propuesta inicial del Proyecto Tuning de clasificación, manteniendo la aportación teórica-empírica de la literatura desarrollada hasta el momento, los principios de validez con el fin de garantizar la cobertura con respecto al criterio de desempeño, su lógica de gradiente comportamental fundamentada en conductas observables y su cualidad transferible a través de instrucción.

Para lo cual, se delimitan los siguientes objetivos específicos: 1) Proponer un modelo categórico de competencias genéricas que conforman al comportamiento emprendedor con base en la literatura; 2) Obtener evidencia de validez de contenido con base en un ejercicio de juicio de expertos en la materia, a fin de representar acertadamente el fenómeno desde un modelo funcional con base en la opinión de jueces de contenido; 3) Obtener evidencia de validez externa con base en la identificación de la experiencia efectiva de emprendedores de negocios en el despliegue de competencias genéricas en situaciones criterio, a fin de confirmar la funcionalidad del modelo de competencias genéricas del comportamiento emprendedor.

Método:

El presente estudio se realizó en tres etapas, la primera comprendió la propuesta del modelo de competencias genéricas para el emprendimiento desde la literatura, la segunda etapa del estudio se enfocó a la obtención de evidencia sobre la validez de contenido del modelo, mientras que la tercera etapa se orientó a obtener evidencia de la validez externa del modelo y sus niveles de desempeño.

Diseño:

El diseño de investigación fue exploratorio, descriptivo, transversal de carácter mixto. La primera etapa de trabajo fue de carácter documental, mientras que la segunda se basó en un juicio de expertos para aportar evidencia de la validez de contenido del modelo, y la tercera en entrevistas conductuales a emprendedores para recolectar evidencia sobre la validez externa del modelo de competencias genéricas

Población y muestra

Para la conformación de una propuesta de modelo de competencias genéricas asociadas al emprendimiento, se realizó una revisión narrativa de la literatura (Lozano, 2005) que incluyera artículos empíricos, teóricos, informes institucionales, libros académicos, memorias de congresos, conformando una muestra total de 17 recursos bibliográficos del 2003 al 2020. La bibliografía consultada giró en torno a revisiones de la literatura, estudios de panel de expertos y entrevistas a profundidad para proponer habilidades, destrezas, capacidades y aptitudes relacionadas al emprendimiento.

COMPORTAMIENTO EMPRENDEDOR DESDE LAS COMPETENCIAS GENÉRICAS

En la segunda etapa se conformó un panel de expertos (Escobar-Pérez y Cuervo-Martínez, 2008) compuesto por 10 jueces entre consultores en emprendimiento (2), académicos expertos en validez de contenido (3), competencias (1) y emprendimiento de negocios (4), con experiencia de 2 a 15 años en su ramo de experiencia; el objetivo fue realizar un juicio de expertos para obtener evidencia sobre la validez de contenido.

Por último, participó una muestra no aleatoria intencional de 55 emprendedores de negocios del norte, centro y sur de México, siendo mexicanos 98% y extranjeros 2%, mientras que el 15% se identificaba como migrante y el 85% no (residir en un país, estado o ciudad diferente al de origen). Con respecto al sexo de los participantes, el 48% eran de sexo masculino y el 52% femenino (M=38 años, DE=10.97), y el 44% expresó tener un grado de estudios de Licenciatura concluida, el 24% un grado concluido de maestría, el 15% con preparatoria terminada, el 11% con grado doctoral concluido, mientras que el 7% con carrera técnica concluida (Ver Tabla 8).

Procedimiento

1. Se realizó una búsqueda de fuentes bibliográficas en la base de datos Scopus, en el buscador Google Académico, así como en bibliotecas físicas de la Universidad Nacional Autónoma de México empleando las siguientes palabras clave: a) español: competencias, competente, emprendedor, emprendimiento, características, habilidades, capacidades, aptitudes, conocimientos; b) inglés: *competencies, competency, entrepreneurship, entrepreneur, characteristics, abilities, capabilities, aptitudes, knowledge*.
2. Se filtraron los documentos obtenidos con los criterios de exclusión: 1) no se identifica el autor intelectual del documento, 2) el documento menciona de manera secundaria las

- palabras clave, 3) el documento no corresponde a un artículo científico empírico o teórico, libro, tesis, informe institucional.
3. Se analizaron los documentos filtrados (17), identificando los autores, el modelo de competencias con el que trabaja (si aplicara), categorías de clasificación y competencias, características, habilidades, capacidades, aptitudes, conocimientos.
 4. Se integró una propuesta categórica de modelo de competencias genéricas con base en la clasificación del Proyecto Tuning en la cual se integraron las principales características, habilidades, capacidades, aptitudes, conocimientos encontrados en la literatura definiendo categorías generales y las competencias que las conformaban, especificando el descriptor de maestría de cada competencia en términos de desempeño observable.
 5. Se construyó un instrumento de juicio de expertos con base en la clasificación del Proyecto Tuning, el cual se orientaba a evaluar los elementos que conformaban la propuesta de modelo de competencias genéricas para el comportamiento emprendedor.
 6. Se procedió a realizar la invitación al panel de expertos a través de un oficio, en el cual se le explicaba el estudio, su propósito, la definición de comportamiento emprendedor, así como las competencias genéricas. Una vez aceptada, se proporcionó el instrumento de juicio de expertos.
 7. Se recolectaron las respuestas de los expertos en un plazo de dos semanas, y se procedió a calcular la Razón de Validez de Contenido (CVR) y el Índice de Validez de Contenido (CVI) mediante el modelo de Lawshe y su revisión por Tristán-López (2008).

COMPORTAMIENTO EMPRENDEDOR DESDE LAS COMPETENCIAS GENÉRICAS

8. Se analizaron los comentarios de los expertos y se integraron al análisis junto con el Índice de Validez de Contenido (CVI) para conformar un modelo revisado de competencias genéricas para el comportamiento emprendedor.
9. Con base en el modelo revisado, se establecieron gradientes de ejecución retomando a González y Wagenaar (2003, 2006), Villa y Poblete (2008), Stiefel (2014) y Gonczi y Athanasou (2006).
10. Se diseñó un instrumento de recogida de datos con base en la lógica de una entrevista y escala conductuales, en la cual se exponía como estímulo una situación que pudiera haberse presentado al emprendedor y posibles desenlaces retomando los gradientes de desempeño de las competencias genéricas identificadas.
11. El instrumento se distribuyó por medios electrónicos para mantener las medidas de seguridad por la Organización Mundial de la Salud en marzo del 2020 por la pandemia de COVID-19.
12. Los datos recabados de las entrevistas conductuales se analizaron con base en un análisis de contenido para obtener evidencia de validez externa del modelo de competencias genéricas del comportamiento emprendedor y sus gradientes de desempeño.

Técnicas e instrumentos de recolección de la información

1. Instrumento de Juicio de Expertos (etapa 2): Instrumento basado en Escobar-Pérez y Cuervo-Martínez (2008) y el Proyecto Tuning (González y Wagenaar, 2003, 2006; Villa y Poblete, 2008), en el cual se mostraban los niveles de competencia, su definición, las competencias que comprendían cada nivel y su descriptor de maestría. El instrumento permitía que el experto evaluara: 1) Importancia de la competencia para el emprendedor,

- 2) Claridad en redacción del descriptor de maestría, 3) Coherencia de la competencia con el nivel de clasificación, y 4) Suficiencia de competencias para cada nivel del modelo. Para cada cualidad se proporcionaba una escala de respuesta del 1 al 4 (ejemplo: 1. Muy poco claro; 4. Muy claro). Además, el instrumento contenía espacios de observaciones para que el experto profundizara en su respuesta.
2. Instrumento de entrevista conductual (etapa 3): Instrumento digitalizado basado en la lógica de una entrevista conductual (Salgado *et al.*, 2004) y escala conductual (Dogan y Uluman, 2017) construido con base en el modelo revisado de competencias genéricas, el cual se componía de las siguientes secciones: 1) Presentación de la investigación y consentimiento informado; 2) Datos sociodemográficos (adaptados de Tarapuéz *et al.*, 2018); 3) Experiencia en emprendimiento; 4) Experiencia en el despliegue de las competencias genéricas. En el instrumento se le presentaba una situación estímulo encubierta por cada competencia genérica a la cual el emprendedor debía responder con su experiencia y resultado proporcionando detalles del desenlace.

Estrategia para el análisis de la información

La conformación de la propuesta de modelo de competencias genéricas para el comportamiento emprendedor consistió en la identificación y síntesis de las principales características, habilidades, capacidades, aptitudes, conocimientos. Esto fue trabajado en términos de lógica comportamental al expresar una acción, un contexto y un resultado expresado en un descriptor de maestría para conformar las competencias.

Para el juicio de expertos se conformó una base de datos para poder calcular la Razón de Validez de Contenido (CVR) y el Índice de Validez de Contenido (CVI) con base en el modelo de Lawshe y su revisión por Tristán-López (2008), quien menciona que el criterio para valorar

positivamente la validez de contenido es un índice de acuerdo superior a 0.58. De igual modo, se retomaron las recomendaciones de los expertos sobre la importancia de la competencia, a saber: la claridad del descriptor de maestría, coherencia de las competencias con el nivel de clasificación que se le asignaba y la suficiencia de competencias para cada nivel, lo que permitió conformar la versión revisada del modelo de competencias genéricas del comportamiento emprendedor.

Por último, al recopilar las respuestas de los emprendedores sobre las experiencias y resultados en las situaciones planteadas, se retomó la metodología de trabajo de Abela (2002): 1) determinar el objeto y tema de análisis; 2) determinar las reglas de codificación; 3) determinar el sistema de categorías; 4) comprobar el sistema de codificación-categorización; 5) analizar los resultados. Con base en esto, se pudo analizar la pertinencia del modelo de competencias para el contexto del emprendimiento.

Consideraciones éticas

Para la participación de los emprendedores de negocios se empleó un consentimiento informado, el cual expresaba el objetivo del estudio, el límite de su participación, el carácter voluntario de participación, así como la confidencialidad y privacidad de los datos proporcionados. Además, el consentimiento expresaba la identidad de los responsables de la investigación, sus datos de filiación y el fin estrictamente académico de los datos proporcionados. Para proceder a participar en el estudio el emprendedor debía aceptar el consentimiento informado.

Resultados

Etapas I.

Se consultaron artículos empíricos, teóricos, informes institucionales, libros académicos, memorias de congresos. Se cruzó la información sobre competencias, características, habilidades, capacidades, aptitudes, conocimientos mencionados en cada recurso. En el Anexo 1 se puede observar el primer cuadro comparativo de los textos del 2002 al 2013, y en el Anexo 2 del 2014 al 2020. Derivado de las categorías observadas y con base en la lógica teórica de las competencias genéricas del Proyecto Tuning (González y Wagenaar, 2003, 2006; Villa y Poblete, 2008), se obtuvo la propuesta de modelo de competencias genéricas del comportamiento emprendedor que puede observarse en la Tabla 6. El modelo está compuesto por tres niveles: competencias personales, competencias interpersonales, competencias funcionales. En cada nivel se hace la distinción de las competencias y su definición en términos de desempeño, así como las características psicológicas con las que se les relaciona desde la literatura.

COMPORTAMIENTO EMPRENDEDOR DESDE LAS COMPETENCIAS GENÉRICAS

Tabla 6.*Propuesta de modelo de competencias genéricas para el emprendimiento*

Categoría	Competencia	Definición de la competencia	Característica psicológica asociada en la literatura
Personales: Competencias que se despliegan para sí mismo las cuales le permiten trabajar para la consecución de su objetivo.	Generar nuevas ideas	Crear ideas nuevas con el fin de adaptarse a su contexto o resolver una problemática	Innovación Creatividad
	Trabajar bajo frustración	Persistir en situaciones con resultados no contemplados o contrarios a lo esperado.	Tolerancia a la frustración Afrontamiento al estrés
	Trabajar bajo incertidumbre	Persistir en situaciones en las que el resultado seguro se vea afectado por el riesgo o la incertidumbre.	Tolerancia a la incertidumbre Afrontamiento al estrés
	Trabajar proactivamente	Perseguir autónomamente la solución de situaciones desconocidas o demandantes.	Proactividad Motivación Necesidad de logro
	Confianza en las propias acciones y decisiones	Confiar en las propias capacidades para actuar o resolver una situación dada.	Autoeficacia
	Trabajar de manera independiente	Conducir los recursos necesarios para conseguir un objetivo de manera independiente a terceros	Autogestión Autonomía Locus de control interno
	Trabajar de manera disciplinada	Autoevaluar y modificar el propio comportamiento para ajustarlo a los requerimientos de la situación hasta lograr un objetivo.	Autorregulación Autoevaluación
Interpersonales: Competencias que le permiten trabajar con otros y facilitan los procesos de interacción social y cooperación.	Colaborar con otros	Compartir actividades y responsabilidades con otras personas a fin de conseguir un objetivo común.	Trabajo en equipo
	Buscar y llegar a acuerdos	Resolver conflictos entre dos partes para la obtención de un resultado esperado o parcialmente esperado.	Negociación
	Buscar a otros para trabajar	Crear redes de colaboración con actores diversos que contribuyan a solucionar necesidades de intercambio.	Networking
	Movilización de otros	Dirigir el trabajo de otras personas con el fin de conseguir un objetivo.	Liderazgo
	Organizar el trabajo para otros	Administrar los esfuerzos de un conjunto de personas para la realización de actividades a fin de alcanzar un objetivo.	Organización Delegación de personas
Funcionales: Competencias robustas procedimentales que involucran a otras competencias personales o interpersonales para orientar el trabajo hacia un objetivo.	Gestión del tiempo	Distribuir el tiempo disponible de manera eficiente para la realización de tareas prioritarias.	Administración del tiempo Toma de decisiones
	Solución de problemas	Resolver problemas de manera efectiva a través de la identificación y análisis de los elementos que constituyen el problema.	Solución de problemas Planificación
	Toma de decisiones	Elegir la opción más viable para una situación dada con base en el análisis crítico de las consecuencias de las opciones disponibles.	Fijación de objetivos Pensamiento crítico
	Planificación de proyectos	Establecer prioridades, tiempos, recursos y métodos para alcanzar un objetivo planeado en un plazo determinado.	Pensamiento analítico

Nota: Distribuidas en personales, interpersonales, funcionales, y sus características psicológicas asociadas desde la literatura.

Etapa II.

Con base en la propuesta se diseñó el instrumento para juicio de expertos. Los datos obtenidos fueron computados para obtener la Razón de Validez de Contenido (CVR) por reactivo, y posteriormente el Índice de Validez de Contenido (CVI) con base en el modelo de Lawshe y su revisión por Tristán-López (2008). En la tabla 7 se pueden observar los valores obtenidos de validez de contenido del modelo con base en el acuerdo de los expertos, así se observa el Índice de Validez de Contenido para el nivel personal en 0.89, para el nivel interpersonal 0.96, y el índice de acuerdo más alto en el nivel funcional de competencias con 0.98.

Al hablar de las cualidades del modelo, el Índice de Validez de Contenido para cada competencia en cuanto a importancia obtuvo un 0.97, mientras que la claridad de redacción con base en el juicio de expertos obtuvo un acuerdo de 0.87 siendo el más bajo de los índices, pero aun en la categoría de aceptable. Por otra parte, la coherencia de la competencia con el nivel de clasificación y la suficiencia de competencias por nivel obtuvieron un CVI de 0.95 y 1.0 respectivamente. Por último, se obtuvo el Índice de Validez de Contenido de toda la propuesta de modelo de competencias posicionándose en un nivel Aceptable con un valor de 0.94 (Tristán-López, 2008).

Los valores más bajos de acuerdo entre jueces se encontraron en el nivel personal de competencias en la cualidad de claridad, por lo cual se tomaron en cuenta las recomendaciones de los expertos para realizar los ajustes al modelo, siendo el resultado el Modelo de Competencias Genéricas para el comportamiento emprendedor revisado que se presenta en la Tabla 8, el cual además incluye los gradientes de desempeño por cada competencia resultado de las recomendaciones del equipo de expertos y del análisis de las categorías de Villa y Poblete (2008).

COMPORTAMIENTO EMPRENDEDOR DESDE LAS COMPETENCIAS GENÉRICAS

Tabla 7.*Resultados del cálculo de la Razón de Validez de Contenido (CVR´)*

Nivel de competencia	Competencia	Importancia de la competencia para el emprendedor	Claridad en redacción del descriptor de maestría	Coherencia de la competencia con el nivel de clasificación	Suficiencia de competencias para cada nivel	CVI
Personal	Generar nuevas ideas	0.9	0.7	0.9	1.0	0.89
	Trabajar bajo frustración	1.0	0.7	0.9		
	Trabajar bajo incertidumbre	1.0	0.7	0.9		
	Trabajar proactivamente	1.0	0.8	1.0		
	Confianza en las propias acciones y decisiones	1.0	0.9	0.9		
	Trabajar de manera independiente	0.8	0.9	0.8		
	Trabajar de manera disciplinada	1.0	0.9	0.9		
Interpersonal	Colaborar con otros	1.0	1.0	1.0	1.0	0.96
	Buscar y llegar a acuerdos	1.0	0.9	1.0		
	Buscar a otros para trabajar	1.0	1.0	1.0		
	Mobilización de otros	1.0	0.8	1.0		
	Organizar el trabajo para otros	0.9	0.9	1.0		
Funcional	Gestión del tiempo	1.0	0.9	1.0	1.0	0.98
	Solución de problemas	1.0	1.0	1.0		
	Toma de decisiones	1.0	0.9	1.0		
	Planificación de proyectos	1.0	1.0	1.0		
CVI	0.97	0.87	0.95	1	0.94	

Nota: Calculada para cada competencia y su respectiva cualidad, así como del Índice de Validez de Contenido de los clusters (CVI). Cálculo realizado con base en el modelo de Lawshe y su revisión por Tristán-López (2008).

COMPORTAMIENTO EMPRENDEDOR DESDE LAS COMPETENCIAS GENÉRICAS

Tabla 8.*Modelo de Competencias Genéricas para el Comportamiento Emprendedor revisado con gradientes de desempeño*

Nivel	Competencia	Descriptor de maestría modificado	GRADIENTE			
			Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4
Competencias personales	Generar ideas nuevas	Resuelve una situación dada haciendo uso de ideas nuevas y originales.	No propone ideas nuevas u originales para resolver una situación	Reconoce una posibilidad en su entorno para proponer ideas nuevas, pero no logra concretarlas	Propone ideas nuevas para resolver su entorno, pero no son efectivas o tienen problemas prácticos	Resuelve una situación dada de manera efectiva haciendo uso de las ideas nuevas y originales
	Adaptación a un entorno adverso	Afronta situaciones críticas que amenazan su estabilidad, manteniendo un desempeño adecuado a pesar de la adversidad.	Abandona la tarea en consecuencia a la adversidad que se le presenta	Muestra interés por afrontar situaciones críticas pero su desempeño se ve mermado por la adversidad	Afronta situaciones críticas que amenazan su estabilidad, pero su desempeño se ve mermado	Afronta situaciones críticas que amenazan su estabilidad, manteniendo un desempeño adecuado a pesar de la adversidad.
	Trabajar proactivamente	Persigue de manera autónoma y sin instigación de terceros la solución de situaciones desconocidas o demandantes.	Espera instrucciones sobre cómo responder a una situación desconocida o demandante o no la resuelve por sí mismo	Reconoce que no sabe cómo resolver una situación desconocida o demandante y pregunta por instrucciones para resolverla	Propone maneras de resolver una situación desconocida o demandante, pero al final espera aprobación de otros para resolverla	Persigue de manera autónoma y sin instigación de terceros la solución de situaciones desconocidas o demandantes.
	Confianza en las propias acciones y decisiones	Valora de manera positiva las propias capacidades para actuar y resolver una situación dada	Valora de manera negativa su capacidad para actuar y resolver una situación	Valora de manera negativa su capacidad para actuar y resolver una situación, pero expresa esperanza de actuar correctamente	Valora de manera positiva su capacidad para actuar y resolver una situación y expresa esperanza en actuar correctamente	Valora de manera positiva su capacidad para actuar y resolver una situación sin poner en duda su capacidad
	Trabajar de manera disciplinada	Autoevalúa y modifica el propio comportamiento para ajustarlo a los requerimientos de la situación hasta lograr un objetivo.	No autoevalúa sus resultados y presenta el mismo comportamiento sin que alcance su objetivo	Reconoce que su desempeño no es el adecuado, pero no ajusta su comportamiento a los requerimientos para lograr su objetivo	Autoevalúa y modifica su desempeño, pero no se ajusta a los requerimientos para lograr su objetivo	Autoevalúa y modifica su desempeño para ajustarlo a los requerimientos de una situación y lograr su objetivo

COMPORTAMIENTO EMPRENDEDOR DESDE LAS COMPETENCIAS GENÉRICAS

Competencias interpersonales	Colaborar con otros	Comparte actividades y responsabilidades con otras personas a fin de conseguir un objetivo común	No se integra a las actividades del grupo para resolver problemas o no comparte la responsabilidad para lograr el objetivo	Se integra con dificultad con otras personas para conseguir su objetivo, pero no comparte la responsabilidad del trabajo	Se integra con otros para perseguir su objetivo, pero no es capaz de compartir responsabilidades con los demás	Comparte actividades y responsabilidades con otras personas a fin de conseguir el objetivo en común
	Buscar y llegar a acuerdos	Resuelve conflictos entre dos partes para la obtención de un resultado esperado o parcialmente esperado.	No muestra interés o intención de resolver el conflicto que compromete su resultado esperado	Muestra interés o intención por resolver el conflicto, pero no aplica una clara estrategia de negociación	Resuelve conflictos entre otras personas y obtiene un resultado parcialmente esperado aplicando una clara estrategia de negociación	Resuelve conflictos entre dos partes para obtener completamente el resultado esperado con una clara estrategia de negociación
	Buscar a otros para trabajar	Crea redes de colaboración con actores diversos que contribuyan a solucionar necesidades de intercambio.	No crea redes de colaboración con personas que pueden ayudarle a resolver sus necesidades de intercambio	Expresa intención de crear redes de colaboración para solucionar necesidades de intercambio, pero no es efectivo	Crea redes de colaboración con un conteo reducido de actores que contribuyen a solucionar necesidades de intercambio	Crea redes de colaboración con actores diversos que contribuyen a solucionar necesidades de intercambio
	Movilizar a otros	Dirige el trabajo de otras personas con el fin de conseguir un objetivo.	No dirige el trabajo de otras personas para alcanzar su objetivo	Intenta dirigir el trabajo de otras personas para alcanzar su objetivo, pero no influye en el comportamiento de los demás	Intenta dirigir el trabajo de otras personas con el fin de conseguir un objetivo influyendo de manera limitada en el comportamiento de los demás	Dirige el trabajo de otras personas con el fin de conseguir su objetivo influyendo en el comportamiento de los demás
	Organizar el trabajo para otros	Administra los esfuerzos de un conjunto de personas para la realización de actividades a fin de alcanzar un objetivo.	No administra los esfuerzos de los demás para la realización de las actividades que le permitan alcanzar su objetivo	Muestra intención de administrar los esfuerzos de los demás, pero no es claro o metodológico en su instrucción	Administra los esfuerzos de los demás para la realización de actividades, pero sus instrucciones no permiten alcanzar el objetivo	Administra los esfuerzos de un conjunto de personas para la realización de actividades y alcanza los objetivos

COMPORTAMIENTO EMPRENDEDOR DESDE LAS COMPETENCIAS GENÉRICAS

Competencias funcionales	Gestión del tiempo	Distribuye el tiempo disponible para la realización de tareas programadas	No distribuye el tiempo disponible para realizar las actividades programadas	Monitorea el tiempo disponible para realizar las actividades programadas, pero no distribuye el tiempo	Monitorea el tiempo disponible para la realización de actividades programadas pero su distribución no lo lleva a alcanzar su objetivo	Distribuye de manera efectiva el tiempo disponible para la realización de actividades programadas
	Solución de problemas	Resuelve un problema con base en la identificación y análisis de los elementos que lo constituyen.	No logra resolver los problemas que se le plantean o alguien más debe resolverlos en su lugar	Intenta resolver un problema, pero no identifica y analiza los elementos que lo constituyen	Intenta resolver un problema identificando y analizando los elementos que lo constituyen, pero de manera inadecuada o imprecisa	Resuelve un problema con base en la adecuada y precisa identificación y análisis de los elementos que lo constituyen
	Toma de decisiones	Elige la opción más viable para una situación dada con base en el análisis crítico de las consecuencias de las opciones disponibles	No elige la opción más viable en una situación dada o su elección es desacertada	Elige una opción, pero no la sustenta en el análisis crítico de las consecuencias y opciones disponibles	Elige una opción, pero su análisis crítico de las consecuencias y opciones disponibles es poco profundo	Elige la opción más viable para una situación dada con base en un profundo análisis crítico de las consecuencias y opciones disponibles
	Planificación de Proyectos	Establece prioridades, tiempos, recursos y métodos para alcanzar un objetivo en un plazo determinado	No establece prioridades, tiempos, recursos y métodos para alcanzar su objetivo en el plazo determinado	Comienza a establecer prioridades, tiempos, recursos y métodos para alcanzar sus objetivos, pero no concreta sus esfuerzos	Establece prioridades, tiempos, recursos y métodos para alcanzar sus objetivos, pero no se ajusta al plazo determinado	Establece prioridades, tiempos, recursos y métodos para alcanzar un objetivo en un plazo determinado

Nota: Gradientes de desempeño por cada competencia resultado de las recomendaciones del equipo de expertos y del análisis de las categorías de Villa y Poblete (2008).

Etapa III.

El instrumento basado en entrevista conductual fue respondido por 55 emprendedores de negocios, cuyos demográficos se pueden consultar en la Tabla 9. Asimismo, la situación de emprendimiento de la muestra se puede observar en la Tabla 10.

Tabla 9.

Variables demográficas escalares y categóricas de la muestra de emprendedores de negocios N=55.

Variables escalares		<i>Media</i>	<i>Mediana</i>	<i>Moda</i>	<i>DE</i>	<i>Mínimo</i>	<i>Máximo</i>
Edad		38.15	35.00	25.00	10.979	20	63
Dependientes económicos		1.00	1.00	0	1.578	0	6
Años de experiencia laboral		14.76	14.00	10	10.390	1	50
Numero de negocios o empresas que ha emprendido		2.02	2.00	2	1.326	0	6
Variables categóricas		<i>N=55</i>					
		<i>n</i>			<i>% (n)</i>		
Sexo	Femenino	29			53		
	Masculino	26			47		
Grado de estudios	Preparatoria	8			15		
	Carrera técnica	4			7		
	Licenciatura	24			44		
	Maestría	13			24		
	Doctorado	6			11		
Estado civil	Soltero	25			45		
	Casado	17			31		
	Divorciado	3			5		
	Unión libre	10			18		
Nacionalidad	Mexicana	54			98		
	Otra	1			2		
Migrante	Si	8			15		
	No	47			85		
Tipo de educación recibida	Privada	4			7		
	Pública	28			51		
	Mixta	23			42		
Último grado de estudios del padre	Sin estudios	2			4		
	Primaria	14			25		
	Secundaria	7			13		
	Preparatoria	6			11		
	Carrera técnica	5			9		
	Licenciatura	15			27		
	Maestría	3			5		
	Doctorado	2			4		
	No lo sabe	1			2		
Último grado de estudios de la madre	Sin estudios	3			5		
	Primaria	14			25		
	Secundaria	8			15		
	Preparatoria	6			11		
	Carrera técnica	9			16		

COMPORTAMIENTO EMPRENDEDOR DESDE LAS COMPETENCIAS GENÉRICAS

	Licenciatura	13	24
	Maestría	1	2
	Doctorado	1	2
	No lo sabe	3	5
Ocupación del padre	Empleado asalariado	32	58
	Trabajador independiente	16	29
	Empresario	5	9
	Desempleado	2	4
Ocupación madre	Empleado asalariado	29	53
	Trabajador independiente	12	22
	Empresario	1	2
	Desempleado	5	9
	Ama de casa/hogar	8	14
Familiar emprendedor	Si	43	78
	No	12	22
Amistad emprendedora	Si	49	89
	No	6	11

Nota: Variables categóricas adaptadas de Tarapuéz *et al.* (2018).

Tabla 10.

Situación de emprendimiento de la muestra N=55.

Situación de emprendimiento actual	Definición	N= 55	
		n	% (n)
Intención emprendedora	Ha pensado y desea emprender un negocio o empresa, aún no tiene claros los detalles	6	11
Desarrollo del plan de negocios	Tiene claros los detalles más importantes de su negocio o empresa (objetivo, operaciones, mercado, etc.), pero aún no implementa el plan de negocios	9	16
Apertura del negocio	Ya puso en marcha su negocio y se encuentra en el primer año de operaciones	14	26
Fortalecimiento del negocio	Su negocio superó el primer año de operaciones y ahora trabaja para robustecerlo y conseguir ganancias de éste	4	7
Consolidación del negocio	Superó los primeros 3 años de su negocio en operaciones y mantiene las funciones originales	10	18
Diversificación del negocio	Superó los primeros 3 años de su negocio original y ahora trabaja para abrir o fortalecer otros negocios	5	9
Persistencia en el emprendimiento	Ha puesto en marcha uno o varios negocios, pero ha tenido que cerrarlos, actualmente cuenta con la intención de emprender otro negocio o ya está trabajando en tener claros los detalles de su nuevo negocio o empresa	7	13

En cuanto al análisis de las respuestas con respecto a las competencias genéricas, se resume en la Tabla 11 el porcentaje de ocurrencia de cada nivel y un breve análisis de las respuestas por nivel. Cada nivel obtuvo evidencia en las respuestas de los emprendedores.

COMPORTAMIENTO EMPRENDEDOR DESDE LAS COMPETENCIAS GENÉRICAS

Tabla 11.*Análisis de las respuestas obtenidas con base en el gradiente de desempeño de 4 niveles (N=55)*

Nivel	Competencia	GRADIENTE			
		Nivel 1 % (n)	Nivel 2 % (n)	Nivel 3 % (n)	Nivel 4 % (n)
Competencias personales	Generar ideas nuevas	7%	20%	29%	44%
		“La difusión de mi producto fue la principal adversidad pues no era conocido y la máxima forma de mostrarlo era solo a la vista del cliente.”	“Se pretendía reventa de materiales, se compraron, pero el mercado no mostró interés así que se remataron los materiales a precio de compra así que no se perdió, pero tampoco hubo ganancia.”	“Surge la idea, la desgloso, pero hay situaciones que no visualizo y al momento de llevar a cabo las acciones hay situaciones que no permiten”	“Pues lograr incrementar el número de seguidores o clientes potenciales en Instagram desarrollando campañas estratégicas creativas para lograrlo, tomando en cuenta que las campañas desarrolladas anteriormente no habían tenido la respuesta que esperaba, resolver conflictos con agencia proveedoras y llegar a acuerdos de trabajo en equipo”
	Adaptación a un entorno adverso	11%	16%	16%	56%
		“Esta situación actual del covid19 me detuvo”	“Manteniendo el mismo caso, no entendíamos que pasaba con el negocio, ya que en su momento teníamos buenas ventas, pero no lo veíamos reflejado para cubrir todos los gastos, por lo cual empezamos a utilizar financiamiento, que nos mantuvo a flote un par de meses, pero la realidad es que estábamos generando más deuda. Por lo que, al hacer un análisis minucioso de los costos y gastos, se identificó que en vez de tener una ganancia estábamos operando con pérdidas y nos dimos cuenta de que trabajábamos para regalar nuestro producto, porque el precio no cubría los costos mínimos y ni siquiera estábamos llegando un punto de equilibrio.”	“Situación crítica cuarentena. Se intentó implementar asesorías mediante uso de plataforma Zoom, pero por cuestiones de horarios de trabajo no fue posible continuar”	“Con la actual contingencia, las entradas principales eran de ventas presenciales, al escuchar que Amazon había crecido, pensé que si ellos podían yo también. Y comencé a invertir en publicidad online.”
		2%	31%	27%	40%

COMPORTAMIENTO EMPRENDEDOR DESDE LAS COMPETENCIAS GENÉRICAS

Nivel	Competencia	GRADIENTE			
		Nivel 1 % (n)	Nivel 2 % (n)	Nivel 3 % (n)	Nivel 4 % (n)
	Trabajar proactivamente	“No tengo mucha experiencia en el emprendimiento de algún negocio”	“Cuento con un socio que tiene una vasta experiencia en los programas que se desempeñan a nivel municipio, por lo que regularmente él sirve de guía para aprender los procedimientos, interacción con autoridades, entre otros.”	“Al momento de tener un pedido de exportación me enfrenté a la dificultad de ser un proceso nuevo para mí, pero gracias al asesoramiento y guía de un amigo que ya tenía experiencia previa puede llevarlo a cabo sin inconvenientes.”	“Cada que tengo un desafío dentro de mi negocio con pacientes me pongo a estudiar y a buscar soluciones a estas problemáticas y así poder dar respuesta a lo que mis pacientes requieren día a día para así prepararme cada día más”
	Confianza en las propias acciones y decisiones	4% “Sinceramente perdí la esperanza en mí”	7% “Un salón no es de mi área de formación y tampoco es mucho de mi interés personal; pero es buen negocio. No sabía si tendría lo necesario para hacerlo funcionar y dirigirlo, pero esperaba que así fuera.”	51% “Al ser mi primer negocio y no tener experiencia previa. Traté de confiar en el conocimiento que adquirí en la escuela, la práctica tiende a ser bastante diferente y si le agregamos el factor que nunca había estado en la parte de ventas, tuve que confiar en las decisiones que tomaba esperando que tuvieran los resultados previstos.”	38% “Por la experiencia y tiempo que llevo en el negocio cada vez cuento con mayor capacidad de poder resolver las problemáticas que se van presentando, así como una estricta administración”
	Trabajar de manera disciplinada	9% “La situación fue que vendí un servicio, pero la segunda parte no logré convencer al cliente, sólo le di una opción y no abrí la puerta a negociar.”	14% “he replanteado vi desempeño en mi proyecto, pero no le he dado una nueva dirección”	22% “Hemos hecho modificaciones que hasta el momento no han rendido los frutos esperados; no nos hemos rendido, sin embargo, la pandemia del COVID19 ha venido a empeorar la situación”	55% “No podía avanzar en ventas online, realicé todas las sugerencias de mi agencia, en algunos casos funcionaron y en otros funcionó persistir en mis ideas de campaña por locas que parecieran, intentar varias cosas funcionó.”
		15%	9%	13%	64%

COMPORTAMIENTO EMPRENDEDOR DESDE LAS COMPETENCIAS GENÉRICAS

Nivel	Competencia	GRADIENTE			
		Nivel 1 % (n)	Nivel 2 % (n)	Nivel 3 % (n)	Nivel 4 % (n)
Competencias interpersonales	Colaborar con otros	“Había distintos intereses y no se logró trabajar en equipo”	“Decidimos juntar mercancías y trabajo, pero al final no concordamos con las ideologías de trabajo y decidimos seguir cada cual por su camino.”	“Debido que algunas personas no se pueden realizar las responsabilidades que se le da tomas la decisión de como enseñarle para lograr ese objetivo”	“Mi proyecto no solo es mío, somos 3 emprendedores que buscamos innovar en el área de capacitación a comunidades, por lo que siempre conciliamos sobre lo que deseamos y sentimos con respecto al proyecto.”
	Buscar y llegar a acuerdos	7%	26%	31%	36%
		“Tuve muchos enfrentamientos con clientes, por la actitud de como atendía, pero sinceramente no le puse interés para resolverlo”	“Hubo una vez un desacuerdo con los precios al mayoreo del producto vendido, pero sin hacer más labor de mediación el cliente pago el precio total, aunque si algo molesto.”	“El cliente estaba molesto porque no le había quedado la prenda y el día que fue a cambiarla no estaba abierta la tienda. Accedí a cambiarle la prenda y además le hice descuento en otra que se llevó”	“Para nuestra empresa es muy importante la satisfacción tanto del cliente como de los colaboradores, si existe algún conflicto entre ambos siempre se trata de mediar la situación entre las dos partes para solucionar el conflicto de la mejor manera posible y así obtener la satisfacción y estabilidad de ambas partes tanto del cliente como de los colaboradores y de la misma empresa”
	Buscar a otros para trabajar	16%	13%	42%	29%
		“Yo solo me basto para conseguir o generar recursos”.	“he tenido la posibilidad de crear dichas redes, pero sin el proyecto concretado”	“Desde haber tomado prestados utensilios de cocina desde mi propia casa, hasta la mamá de mi socio contribuyo a prestarnos equipo de cocina de igual forma. Así como, mi prima me ayudo con el diseño del logotipo de nuestro negocio. El papá de la novia de mi socio nos ayudó a bordar playeras con el logo.”	“He hecho alianza con influencers, nutriólogos, maquillistas, etcétera para promover entre nosotros nuestros servicios y productos, así como los paquetes en los que todos tenemos parte. Así, todos ganamos algo.”
			20%	13%	25%

COMPORTAMIENTO EMPRENDEDOR DESDE LAS COMPETENCIAS GENÉRICAS

Nivel	Competencia	GRADIENTE			
		Nivel 1 % (n)	Nivel 2 % (n)	Nivel 3 % (n)	Nivel 4 % (n)
	Movilizar a otros	“Me cuesta trabajo dirigir, prefieren hacerlo por mi cuenta a menos que sea muy muy pero muy necesario la ayuda de otro.”	“No pude influir en el compromiso y trabajo colaborativo .”	“Hice todo lo posible por algo sano en cuanto ambiente laboral, fue la primera razón por la que quise emprender. Sin embargo, en mi ausencia, la gente no mantenía el ambiente que yo propiciaba”	“Las ordenes que doy son claras y precisas para su cumplimiento, doy seguimiento a cada orden para estar seguro de que se llegue a la meta. Lo hago todo el tiempo con quienes trabajo.”
	Organizar el trabajo para otros	13% “No llevo un control para organizar”	11% “No sé implementó nada formal, solo por acuerdos de palabras.”	16% “En ocasiones el manejar el lenguaje apropiado se me complica y se distorsiona el objetivo”	60% “Al principio fue un reto, ya que nunca antes había dirigido un equipo de trabajo para un negocio. Hasta dónde llegamos creo que fue satisfactorio, porque durante el proceso tuve que aprender a delegar actividades y que el negocio pudiera operar sin requerir de mi presencia todo el tiempo.”
Competencias funcionales	Gestión del tiempo	13% “Al ser el primer negocio sin experiencia previa, más que el conocimiento de libros, la realidad es que muchas de las actividades fueron improvisadas. Por lo cual la administración de actividades en concreto no eran medibles los primeros meses, tiempo después fue posible hacer ya que se habían establecido ciertos procesos.”	9% “El tiempo me ha ganado en varias ocasiones teniendo que posponer proyectos internos de mi empresa, así como personales es falta de tiempo y falta de organización del mismo tiempo”	20% “Manejé plazos muy optimistas sin contar con la experiencia necesaria y no se lograron los objetivos”	58% “Se llevó a cabo un plan diario de metas”
		9%	5%	26%	60%

COMPORTAMIENTO EMPRENDEDOR DESDE LAS COMPETENCIAS GENÉRICAS

Nivel	Competencia	GRADIENTE			
		Nivel 1 % (n)	Nivel 2 % (n)	Nivel 3 % (n)	Nivel 4 % (n)
	Solución de problemas	“Mi familiar era el que en mayor parte resolvía las cuestiones que surgían o presentaban”	“El problema actual es el estancamiento económico debido a la cuarentena. Es un problema ajeno a mis secciones así que solo me queda esperar para reactivarme.”	“Los problemas se han identificado, hemos intentado hasta ahora varias soluciones, pero no han dado frutos.”	“Se analiza y evalúa el problema, se estudia las posibles soluciones y se pone en marcha la solución planeada”
	Toma de decisiones	13%	13%	20%	55%
		“Elegí mal una corrida de prendas. Los colores y diseños no gustaron del todo y esas prendas terminaron rematándose”	“Buscamos un nuevo socio, pero no analizamos correctamente la negociación ni elaboramos un contrato, fue más personal lo que nos dio como resultado muy desagradable, lo que nos recuerda que los negocios son fríos y todo mejor por escrito.”	“Ante las situaciones que hemos enfrentado, hemos ofrecido cambios y adaptaciones que no han resultado, por lo que aparentan provenir de un análisis al que le hizo falta mayor profundidad.”	“En equipo tomamos la decisión de crear nuevos proyectos, todo a partir de analizar lo mejor para los socios; siempre valorando las mejores opciones que nos benefician a corto, mediano y largo plazo.”
	Planificación de Proyectos	16%	13%	18%	53%
		“No sé estableció nada, solo era avanzar.”	“No nos fue posible llegar al primer año de operación, por lo que no se logró materializar por completo el objetivo de mantener el negocio en marcha y por consecuencia establecer no se establecieron más objetivos para hacer crecer el negocio.”	“siempre se hace un estudio sobre las prioridades tiempos y recursos antes de comenzar un nuevo proyecto sin embargo el tiempo requerido o determinado nunca se cumple conforme se había planeado sin embargo esto no es algo que nos impide llevar a cabo el proyecto Pues se trata de ajustar de acuerdo con los tiempos que cada uno de los colaboradores tenemos para la empresa.”	“Proyecto que nos demandó el absorber otras órdenes de compra que no había sido colocadas oportunamente saturando el calendario de entregas y no se podía mover la misma fecha límite, se requirió desfasar turnos, mover horarios y cambiar los centros de trabajo, haciendo mención de como compensar ese extra adicional el personal lo comprende apoyo y salimos adelante”

Por cada nivel de competencia se recuperó la respuesta proporcionada por un emprendedor de negocios con fines ejemplificativos, de igual manera se indica el porcentaje de respuestas que se ubicaron en ese gradiente (Abela, 2002; Olabuénaga, 2012).

COMPORTAMIENTO EMPRENDEDOR DESDE LAS COMPETENCIAS GENÉRICAS

Con relación a las respuestas obtenidas, los emprendedores expresaron menores niveles de competencia “Buscar a otros para trabajar” con solo un 29% de respuestas en el Nivel 4 de desempeño, ubicándose la mayor proporción de emprendedores en el Nivel 3 que implica establecer relaciones de apoyo limitadas a círculos primarios como amigos y familiares.

Por otra parte, en las mismas competencias interpersonales la competencia “Colaborar con otros” fue la que más respuestas de Nivel 4 de desempeño obtuvo con un 64% de ocurrencia. Caso similar ocurrió en la competencia interpersonal “Organizar el trabajo para otros” con un 60% de ocurrencia de Nivel 4 en la muestra de emprendedores de este estudio.

Sin embargo, en general el grupo de competencias con mayores niveles de desempeño reportado son las competencias funcionales, pues sus cuatro competencias reportaron altos porcentajes de ocurrencia en Nivel 4 de desempeño: Gestión del tiempo 58%, Solución de problemas 60%, Toma de decisiones 55% y Planificación de proyectos 53%.

Discusión y conclusiones

A través del presente estudio se ejemplificó una metodología de conformación de competencias desde la psicología, tomando como marco de referencia el comportamiento emprendedor relacionado con la observación del desempeño con respecto a un criterio de logro como lo es el emprendimiento.

En primer lugar, se realizó una revisión a la literatura para detectar las características, habilidades, destrezas y conocimientos que un emprendedor debe de poseer para su actividad de emprendimiento. Estas características fueron integradas bajo la lógica de desempeños observables, comprobables y de gradientes de ejecución (Gonczi y Athanasou; 2006; González y Wagenaar, 2003, 2006; Villa y Poblete, 2008; Stiefel, 2014).

Posteriormente se puso a prueba la validez del modelo con dos ejercicios metodológicos de recuperación de evidencias para validez de contenido, el primero fue el juicio de expertos seguido por la observación del modelo en la experiencia de los emprendedores (Escobar-Pérez y Cuervo-Martínez, 2008). En ambos ejercicios se encontró evidencia que apoya la conformación del Modelo de Competencias Genéricas del comportamiento emprendedor revisado.

Para el caso de juicio de expertos se encontraron niveles de acuerdo altos, siendo el nivel personal de competencias el más discutido por los jueces, y en específico, la claridad de redacción del descriptor de maestría, esta cualidad implica que la competencia describe con suficiente detalle lo que el emprendedor es capaz de realizar en el ámbito del trabajo, de una profesión o al tratar de resolver un problema (Ortiz *et al.*, 2011), por lo cual se prestó especial atención en ajustar los descriptores y evitar redundancia entre las competencias.

Cabe destacar que la validación del presente modelo se realiza en una muestra de emprendedores mexicanos con características sociodemográficas muy particulares, es posible

COMPORTAMIENTO EMPRENDEDOR DESDE LAS COMPETENCIAS GENÉRICAS

enmarcar que la mayoría de los emprendedores se encuentra alrededor de sus 35 años, cuentan con educación profesional (Licenciatura), son solteros, con padre y madre asalariados principalmente, y la mayoría de los emprendedores con relaciones familiares o amistades emprendedoras.

Estas relaciones del emprendedor con el emprendimiento en su contexto social pueden comprenderse desde la teoría de la expectativa/valoración de Vroom (1964, citado en Renko *et al.*, 2012), la cual plantea que el emprendimiento debe de ser valorado como positivo derivado de la exposición de roles que presentan a la actividad como verosímil.

De igual modo, puede comprenderse desde lo que Bandura (1982) explica como aprendizaje vicario, en el cual el emprendedor observa de un modelo significativo la ejecución, reforzamiento y/o castigo de la actividad de emprendimiento o, por el contrario, la ejecución, reforzamiento y/o castigo del trabajo asalariado, con lo cual puede optar seguir por uno u otro modelo.

En cuanto a su situación de emprendimiento, la muestra se presentó de manera muy heterogénea desde los que cuentan con intención emprendedora hasta ya tener su negocio establecido y estar buscando diversificación de sus negocios; de igual modo en esta muestra se cuentan con casos de persistencia en emprendimiento los cuales han puesto en marcha anteriormente alguna idea de negocio, por algún motivo han fracasado, pero siguen trabajando para emprender otro nuevo negocio o empresa.

Por lo antes mencionado se recomienda seguir estudiando el modelo de competencias genéricas para el emprendimiento, atendiendo los casos particulares en cada situación de emprendimiento, con lo cual se podría delinear un perfil competencial de desarrollo dependiendo las necesidades de cada situación en específico, incluyendo de esta manera la situación de aparente fracaso emprendedor, lo que abre la puerta a comprender no solo los casos de éxito dentro de la

actividad de emprendimiento, sino el estado de competencias genéricas que podrían contribuir a que los emprendedores abandonen, posterguen o comiencen de cero con otra idea de negocio (Torralba-Flores *et al.*, 2017).

Por otra parte, la muestra estudiada permitió identificar hasta el momento las que podrían ser las competencias genéricas más complejas de desarrollar para los emprendedores. Así, en las competencias personales, se identifica “Confianza en las propias decisiones” como una competencia susceptible a desarrollarse, puesto que un poco más de la mitad de la muestra expresaba dudas en su capacidad para resolver problemas, lo cual está altamente relacionado en la literatura con la autoeficacia y autoconfianza (Arafeh, 2016; Bacigalupo *et al.*, 2016; Bandura, 1982; Komarkova *et al.*, 2015; Robles y Zárraga-Rodríguez, 2015).

Para el caso de las competencias interpersonales, “Buscar a otros para trabajar” es la competencia que los emprendedores reportaron como la más problemática de desplegar, puesto que implica establecer redes de colaboración e intercambio para resolver necesidades en sus proyectos de negocio. Esta competencia se ha estudiado bajo distintas aproximaciones, llegando a conclusiones como que la facilidad de relaciones, la cantidad y calidad de las redes de intercambio/trabajo, así como la capacidad de crear y mantener relaciones efectivas son capacidades que se relacionan con el éxito del emprendimiento (Arafeh, 2016; Fernández-Batanero y Reyes-Rebollo, 2017; Sáenz-Bilbao y López-Vélez, 2015; Tittel y Terzidis, 2020).

Por último, las competencias funcionales fueron las que más altas frecuencias obtuvieron, pero entre ellas la competencia “Planificación de proyectos” fue la que presentó fluctuaciones en los niveles más básicos de competencia, pero que ha sido estudiada como una pieza fundamental en el éxito o fracaso de un emprendedor (Arafeh, 2016; Mitchelmore y Rowley, 2013; Sáenz-Bilbao y López-Vélez, 2015; Tittel y Terzidis, 2020; Villa y Poblete, 2008). Por lo tanto, se

recomienda estudiar las competencias funcionales desde la particularidad de casos, en los cuales se pueda observar la génesis y evolución del desarrollo de la competencia en la experiencia de un individuo relacionado con el emprendimiento.

Cabe destacar que el presente estudio se enfoca en los elementos distintivos que permiten trasladar el término competencias al entorno empresarial, y más en concreto, las competencias genéricas al emprendimiento. En primer lugar, las competencias como constructo son comprendidas desde un criterio de desempeño o logro distintivo de la situación a la que se traslada, en este caso, el desempeño efectivo de la actividad de emprendimiento.

Por tal motivo, la obtención de evidencia de validez de contenido fue un objetivo primordial, pues no solo la estructura en niveles y competencias debe de ser valorada, sino la relación que guarda las competencias y el descriptor de maestría, con lo que se conoce hasta el momento sobre emprendimiento. Esta relación fue valorada por el equipo de expertos reclutados para dicho fin, evaluando positivamente la importancia, claridad, coherencia y suficiencia de los niveles, competencias y descriptores de maestría con base en su experiencia en el ramo, lo cual implica que el modelo de competencias propuesto cuenta con evidencia de validez de contenido reflejando su relación con el fenómeno de emprendimiento y la complejidad de los componentes de una competencia (Blank, 1982; González-Maura y González-Tirado, 2008)

Asimismo, en la lógica del comportamiento observable y comprobable, las competencias pueden comprenderse desde gradientes de ejecución que estarán dados por el propio criterio de logro, el emprendimiento, con lo cual se podría inferir que quien posea las competencias señaladas en el presente estudio en un nivel alto, podría presentar alta probabilidad de responder adecuadamente a la situación de emprendimiento (Gimeno-Sacristán, 2009; Malpica-Jiménez, 2009; Ribes, 2006). Sin embargo, para poder hacer esta inferencia el modelo debe de ser probado

en futuros estudios, en los cuales debe de mostrar solidez y consistencia frente al fenómeno del emprendimiento. El Modelo de Competencias Genéricas del comportamiento emprendedor debe seguirse trabajando con el objetivo de derivar una estrategia de evaluación que permita distinguir en los emprendedores los gradientes de ejecución que se recomiendan (Villa y Poblete, 2008), y de esta manera seguir contribuyendo al proceso de validez del modelo (Sireci, 2007).

Teóricamente, con base en la revisión de la literatura, el tipo de competencias que guarda estrecha relación con la actividad de emprendimiento son las competencias genéricas, ya que no son propias de una profesión en particular y al contrario son transversales a diferentes contextos, tal como lo es la actividad de emprendimiento que es el resultado de factores personales, sociales y contextuales más que de una profesión en particular (Garzón, 2010; Jain, 2011, Tarapuéz *et al.*, 2018).

Sin embargo, con esto no se niega la importancia de los conocimientos técnicos y procedimentales propios del emprendimiento y puesta en marcha de un negocio, ya que estos han mostrado importante relación con el éxito del emprendimiento, tales como las competencias detectadas por Mitchelmore y Rowley (2010, 2013), Komarkova *et al.* (2015), Bacigalupo *et al.* (2016), Fernández-Batanero y Reyes-Rebollo (2017), así como Tittel y Terzidis (2020), al mostrar competencias relacionadas con la gestión de un negocio en sus fases tempranas o de consolidación.

Al contrario, la intención del presente modelo es responder desde la perspectiva psicológica a la necesidad de detectar las capacidades efectivas para el emprendimiento en la población, con el objetivo de desarrollar dichas capacidades a través de la instrucción, sin olvidar el papel complementario que tienen las competencias genéricas a las competencias técnicas o específicas (Martín-Varés, 2006).

Dicho esto, se recomienda seguir estudiando el modelo revisado y ponerlo a prueba en distintos tipos de poblaciones, emprendedores y no emprendedores, así como emprendedores en distintas fases del proyecto de negocio. De igual modo, se observa potencial de aplicación en contextos ajenos a la puesta en marcha de negocios, como a la detección de emprendimiento interno en las organizaciones, de emprendedores sociales, o de cualquier otro ámbito que implique acción y acometimiento del individuo para el alcance de su objetivo, de esta manera se estaría probando cómo el comportamiento emprendedor puede trasladarse a otros contextos e implicaría solidez general del modelo (Bayés, 1974).

Fase 2. Diseño, confiabilización y validación de un instrumento de medición de las competencias genéricas del comportamiento emprendedor

El estudio del emprendimiento desde una visión interdisciplinar es congruente con la naturaleza propia del fenómeno, el cual implica factores económicos, políticos, sociales y personales. El trabajo que ha hecho la psicología en torno al emprendimiento supone la comprensión del componente situacional y los factores internos o propios de la *psyche* de los emprendedores para poder ejecutar su actividad de emprendimiento. Así lo reflejan los distintos enfoques de trabajo que ha tenido la disciplina al abordar el fenómeno, como el enfoque de los componentes cognitivos al estudiar la actitud, intención y orientación emprendedora como interacción directa con las oportunidades de su ambiente (Tornikoski y Maalaoui, 2019), y el enfoque de los perfiles de rasgos del emprendedor que predisponen a su acción de emprender y se activan conforme la situación lo permita (Kerr *et al.*, 2017).

En este sentido, el enfoque orientado al comportamiento emprendedor supone que, a través de la experiencia formal o informal de aprendizaje, el emprendedor incorpora en su repertorio conductual la serie de habilidades, destrezas, conocimientos y aptitudes que le permitirán responder a las tareas de emprendimiento de forma efectiva cuando le sea requerido así (Bird y Schjoedt, 2009; Gruber y MacMillan, 2017; Teague y Gartner, 2017).

Con este principio se puede comprender a la acción emprendedora como una cuestión situacional cuya demanda o dificultad recae 1) en las oportunidades del medio para propiciar la transmisión y desarrollo de conocimientos teóricos-prácticos, y 2) las facilidades que ofrece el medio para desarrollar el emprendimiento. En el caso del emprendimiento de negocios se entiende la primera condición como el acceso al aprendizaje formal o informal por parte del individuo sobre lo referente a la apertura de negocios (Yanchatuña *et al.*, 2018), por decir un ejemplo, mientras

que la segunda condición en el mismo caso se puede ejemplificar con las facilidades políticas-sociales del entorno para crear un negocio (Matíz y Mogollón-Cuevas, 2008; Messina y Hochsztain, 2015).

Se considera que el componente situacional es una condición externa al emprendedor, de la cual carece control directo. En cambio, el componente del cual el emprendedor puede valerse para su actividad de emprendimiento recae en sus recursos internos. Desde el comportamiento emprendedor poseer con dichos recursos implica que el individuo tendrá facilidad para identificar y aprovechar las posibilidades de su medio, invertir sus esfuerzos en la movilización de sus oportunidades y en la consecución de su meta. Desde el comportamiento emprendedor estos recursos internos son aprendidos, adquiridos por la experiencia, puestos a prueba y modificación constante, además de que son observados y validados por otros (Bird y Schjoedt, 2009).

Esta concepción del emprendimiento entendido como un comportamiento surge cuando se observa que los atributos del emprendedor expresados por la economía y estudiados más tarde por la psicología desde los rasgos de la personalidad no responden al fenómeno con consistencia, así este enfoque plantea que emprender es un proceso y no una cuestión de atributos, en el cual los atributos de la persona tienen un papel auxiliar que no protagónico en el proceso de emprendimiento (Gartner, 1988).

El estudio desde esta vertiente se ha enfocado a distinguir entonces las acciones concretas que un emprendedor debe ejecutar para alcanzar su objetivo, para esto se exploran las actividades de las personas que están en pleno proceso, lo cual ha tenido como resultado una serie de actividades y comportamientos dirigidos a crear empresas (Baron, 2007; Gartner *et al.*, 2010; Teague y Gartner, 2017).

Por otra parte, el enfoque centrado en el comportamiento ha explorado la serie de competencias que se expresan en la acción emprendedora ya que las competencias distan de ser tareas o actividades aisladas y concretas, sino cualidades que permiten al individuo responder efectivamente ante una situación (Mitchelmore y Rowley, 2010, 2013). Por ejemplo, Hodzic (2016) identificó una lista de 20 competencias para el emprendimiento entre las cuales se encontraban: tener visión y compartirla con otros, identificación de oportunidades de mercado, desarrollo de productos o servicios adecuados al nicho de mercado elegido, habilidades de negociación, capacidad de liderazgo, toma de decisiones, comprensión, análisis y resolución de problemas, habilidades de comunicación oral y escrita, trabajo en equipo, entre otras. De igual modo, Morris *et al.* (2013) estableció un modelo de trece competencias entre las que se encontraban: reconocimiento de oportunidades de mercado, evaluación de oportunidades, gestión o mitigación de riesgos, transmisión de visión convincente, tenacidad o perseverancia, resolución creativa de problemas o imaginación, entre otras.

Sin embargo, se observa que las propuestas de competencias en su definición y constitución limitan el emprendimiento a la creación de empresas/negocios con fines lucrativos dejando de lado otras formas de emprendimiento (Gruber y MacMillan, 2017) como lo es el emprendimiento social, organizacional, académico (Gámez-Gutiérrez, 2013; Salinas-Ramos y Osorio-Bayter, 2012). Por tales motivos, se recurre a las competencias genéricas que tienen la cualidad de ser transversales en distintos campos y que son necesarias para resolver problemas o demandas en varios contextos (Villa y Poblete, 2008). Dichas competencias surgen de la categorización propuesta por el proyecto Tuning en la cual se distinguen dos tipos de competencias, las competencias técnicas/específicas son propias de una profesión y las genéricas/transversales se

presentan independientemente de las primeras (González y Wagenaar, 2003, 2006; Martín-Varés, 2006).

En el estudio previo que compone a este proyecto de grado doctoral se estableció un modelo de competencias genéricas aplicable al campo del emprendimiento (Ver tabla 7). Es así como se define el comportamiento emprendedor como tendencia comportamental derivada de una serie de competencias genéricas orientadas a la modificación de la situación presente de un individuo para el alcance de un criterio de logro en un contexto determinado, como lo es un objetivo o meta personal. Esto implica que se considera la aplicabilidad del comportamiento emprendedor en otros contextos además del empresarial, como lo es el social, organizacional, académico, entre otros.

Sin embargo, el modelo debe de seguir siendo estudiado para confirmar las competencias genéricas del comportamiento emprendedor y su aplicabilidad a otros ámbitos además de la creación de empresas. En primer lugar, debe de derivarse una estrategia de evaluación puesto que implica la identificación de la competencia en el repertorio de comportamiento del emprendedor. Sobre esto, debe recordarse que las competencias se basan en un componente de comportamiento observable y demostrable, además de que sólo pueden ser inferidas a través del desempeño del individuo (Hager *et al.*, 1994), este resulta ser uno de los principales problemas en la investigación del comportamiento basado en competencias (Bird y Schjoedt, 2009; Mitchelmore y Rowley, 2010, 2013).

Para su evaluación y entrenamiento, Demchuk *et al.* (2015) mencionan que debe hacerse un proceso de descomposición de las competencias, identificando un indicador de maestría que describa la aplicación de la competencia en la solución de problemas relacionados con el contexto de aplicación de la competencia, además menciona que para su entrenamiento deberá

COMPORTAMIENTO EMPRENDEDOR DESDE LAS COMPETENCIAS GENÉRICAS

descomponerse en las capacidades y habilidades que la integran, así como especificar el conocimiento práctico y teórico que requerirá el individuo para dominar la competencia. Los autores también mencionan que después del desglose de la competencia se deberá asignar grados de desempeño o niveles de dominio que cubran desde un desempeño mínimo hasta avanzado.

En esto concuerdan Schelfhout *et al.* (2016) al mencionar que las competencias deben de ser operacionalizadas y presentadas con indicadores de maestría, los cuales funcionarán como descripciones de comportamiento observable que demuestre el grado de presencia de la competencia. Los autores también mencionan que las escalas tipo Likert contradicen la naturaleza de las competencias, ya que estas se enfocan en la evaluación de actitudes más que de comportamiento observable, por lo cual deben de evitarse en investigaciones sobre comportamiento basado en competencias.

Por consiguiente, el objetivo de la presente fase de estudio es diseñar, validar y confiabilizar un instrumento de medición que permita identificar la presencia y magnitud de las competencias genéricas para el emprendimiento, con el fin de probar el modelo de competencias genéricas en el fenómeno de emprendimiento de negocios y para otros fines. Como objetivos específicos se destacan la generación de un instrumento de medición basado en comportamiento con base en las competencias genéricas e indicadores de maestría detectados en la fase previa, así como probar las propiedades psicométricas del instrumento realizado para medir competencias genéricas del comportamiento emprendedor.

Método

Estudio no experimental transversal e instrumental dirigido al diseño y prueba de las propiedades psicométricas de un instrumento para medir las competencias genéricas del comportamiento emprendedor.

Participantes

Se empleó una muestra no aleatoria por conveniencia de 142 participantes. El 56% eran mujeres mientras que el 44% eran hombres. El rango de edad fue de 20 a 68 años ($\bar{x} = 39$; $s = 11.67$). El 11% contaba con un grado de estudios de preparatoria, mientras que el 6% contaba con carrera técnica, el 50% de la muestra con nivel licenciatura, el 25% con maestría y el 8% con estudios doctorales. En cuanto al estado civil, el 43% eran solteros, 32% casados, el 2% viudos, 7% divorciados y 16% en unión libre. Por otra parte, el 47% mencionó no tener dependientes económicos, mientras que el 46% tenía entre 1 y 3 dependientes económicos, y el restante 7% tenía de 4 a 6 dependientes económicos. En cuanto a la experiencia laboral, el 25% tenían entre 1 a 5 años, el 18% entre 5 a 10 años, el 16% tenía entre 10 y 15 años, el 13% de 15 a 20, mientras que el 27% tenía más de 20 años de experiencia. Con respecto a su condición social, el 11% expresó ser migrante (vivir en un sitio distinto al que nació o se crio) mientras que el 89% restante no. Con respecto a la educación recibida, el 9% expresó haber recibido a lo largo de su vida educación privada, el 50% pública, y el 41% mixta. Por su parte, el 52% de la muestra expresó no haber abierto negocios, mientras que el 48% expresó haber abierto por lo menos un negocio (rango de negocios fundados= 1-6).

Los criterios de inclusión de los participantes se definieron con base en la distinción del *Global Entrepreneurship Monitor* sobre las fases de emprendimiento (Amorós, 2011), por lo que

COMPORTAMIENTO EMPRENDEDOR DESDE LAS COMPETENCIAS GENÉRICAS

los criterios de participación fueron tres: a) Estar en vías de abrir un negocio, o b) haber abierto su propio negocio, y c) tener un máximo de 5 años con dicho negocio o empresa.

Instrumento

Se diseñó un instrumento de Competencias Genéricas del Comportamiento Emprendedor (CG-CE) con base en la lógica de una entrevista conductual (Salgado *et al.*, 2004) y escala conductual (Dogan y Uluman, 2017), así como en las recomendaciones para la evaluación de competencias con base en indicadores de comportamiento y niveles de desempeño (Demchuk *et al.*, 2015; Schelfhout *et al.*, 2016).

El instrumento se compuso de 14 reactivos divididos en 3 dimensiones:

- I. Competencias Personales (CP): 1) generar ideas nuevas; 2) adaptación a un entorno adverso; 3) trabajar proactivamente; 4) confianza en las propias acciones y decisiones; 5) trabajar de manera disciplinada.
- II. Competencias Interpersonales (CI): 1) Colaborar con otros; 2) buscar y llegar a acuerdos; 3) buscar a otros para trabajar; 4) movilizar a otros; 5) organizar el trabajo para otros.
- III. Competencias Funcionales (CF): 1) gestión del tiempo; 2) solución de problemas; 3) toma de decisiones; 4) planificación de proyectos.

En cada reactivo se exponía como estímulo una situación que pudiera haberse presentado al participante y cuatro posibles desenlaces retomando los gradientes de desempeño de las competencias genéricas, el participante tenía que elegir entre el desenlace que más se acercara a su experiencia (Anexo 3).

Procedimiento

El instrumento de CG-CE se digitalizó empleando *Google Forms*, integrando además una sección de consentimiento informado y de datos sociodemográficos. Para mantener las medidas de seguridad decretadas por el Gobierno de México derivadas de la pandemia COVID-19, el instrumento se distribuyó por medios digitales a través de redes sociales al público en general y por correo electrónico a enlaces institucionales con departamentos de emprendimiento, atendiendo a los criterios de inclusión antes mencionados. El tiempo aproximado de respuesta era de 20 minutos, y la recolección de datos duró tres meses.

Análisis de datos

Los datos recolectados fueron procesados y analizados con los programas IBM SPSS versión 25 y Amos 24. En primer lugar, se efectuó un Análisis Factorial Exploratorio (AFE) para determinar la estructura interna del instrumento y su congruencia con la propuesta teórica planteada (Hair *et al.*, 1999; Lloret-Segura *et al.*, 2014; Pituch, y Stevens, 2016), posteriormente se procedió a calcular el coeficiente Alpha de Cronbach además del coeficiente Omega por factor e instrumento general con el objetivo de proporcionar evidencia sobre la consistencia interna de los reactivos (Ventura-León y Caycho-Rodríguez, 2017). Por último, se analizó la invarianza de la estructura factorial con Modelamiento de Ecuaciones Estructurales Multigrupo con el fin de comprobar la estabilidad de la estructura factorial entre grupos de participantes con alguna característica sociodemográfica de relevancia para el estudio (Byrne, 2008; Van de Schoot *et al.*, 2012), de este modo el análisis de invarianza se realizó comparando a personas con y sin negocios aperturados.

Consideraciones éticas

Para la participación de los emprendedores de negocios se empleó un consentimiento informado, el cual expresaba el objetivo del estudio, el límite de su participación, el carácter voluntario de participación, así como la confidencialidad y privacidad de los datos proporcionados. De igual modo el consentimiento expresaba la identidad de los responsables de la investigación, sus datos de filiación y el fin estrictamente académico de los datos proporcionados. Para proceder a participar en el estudio el emprendedor debía aceptar el consentimiento informado.

Resultados

A continuación, se presentarán los resultados de los análisis implementados para la obtención de evidencia de validez y confiabilidad del CG-CE.

Se procedió a realizar un análisis preliminar de los datos. La muestra inicial estaba conformada por 148 casos, de los cuales se identificaron 6 casos perdidos que se decidieron eliminar por tratarse de errores en el procedimiento de medición (Hair *et al.*, 1999). Hecho esto, con los 142 casos válidos se procedió a analizar la viabilidad del AFE para determinar si los datos permitían la interpretación del análisis, para esto se empleó en un primer momento la matriz de correlaciones con lo cual se identificó que el reactivo CP3 “Trabajar Proactivamente” correlacionaba sólo con un reactivo de su dimensión teórica y no lo hacía con el resto de los reactivos, lo cual viola los supuestos de la conformación de factores y se decidió no incluir el ítem en el análisis (Pituch y Stevens, 2016), el resto de los reactivos presentó correlaciones significativas bajas a medias por lo que se procedió con el ejercicio (Ver Tabla 12).

Tabla 12.

Matriz de correlaciones 14 reactivos CG-CE.

	P1	P2	P3	P4	P5	I1	I2	I3	I4	I5	F1	F2	F3	F4
P1														
P2	0.148													
P3	0.148	0.150												
P4	.173*	0.079	.330**											
P5	.458**	0.130	0.020	0.112										
I1	.195*	.238**	0.002	0.152	.187*									
I2	.214*	.199*	.168*	.207*	.191*	.233**								
I3	.215*	.189*	-0.067	0.080	.263**	.454**	.306**							
I4	.247**	.184*	-0.026	.215*	.245**	.481**	.259**	.404**						
I5	.307**	0.154	0.155	.185*	0.150	.424**	.358**	.334**	.641**					
F1	.217**	.270**	0.082	0.024	0.160	.242**	.255**	.368**	.258**	.254**				
F2	.261**	.302**	0.146	.186*	.223**	.334**	.201*	.314**	.298**	.338**	.399**			
F3	.300**	.207*	0.163	.305**	.290**	.247**	.169*	.312**	.265**	.307**	.280**	.347**		
F4	.204*	.243**	-0.043	0.065	.190*	.199*	.301**	.263**	.181*	.295**	.514**	.443**	.403**	1

Nota: * $p < 0,05$; * $p < 0,01$.

Posteriormente con la solución de 13 reactivos se analizó la adecuación de los datos al AFE mediante la prueba KMO resultando una adecuación satisfactoria (KMO= 0.813) y la prueba de esfericidad de Bartlett significativa ($\chi^2(78) = 457.432, p < 0.05$) con lo cual se aprobó la realización del AFE (Hair *et al.*, 1999; Lloret-Segura *et al.*, 2014; Pituch y Stevens, 2016).

Se procedió con el análisis primario del AFE con la solución de 13 reactivos para determinar el número de dimensiones que integraban al instrumento, se empleó extracción por componentes principales una rotación varimax por observarse relaciones bajas a moderadas en la matriz de correlaciones (DeVellis, 2003; Hair *et al.*, 1999). Se obtuvieron cuatro factores que explicaban el 59% de la varianza explicada; sin embargo, se prescindió de éste al analizar las comunalidades de los ítems tras la extracción (Tabla 13) en la cual se detectó que el reactivo CI2 “Buscar y llegar a acuerdos” no presentaba un valor aceptable de relación con los factores (Pituch y Stevens, 2016). De igual modo la estructura de 4 factores que ofrecía no era teóricamente congruente con el diseño planteado.

Por tales motivos se eliminó el ítem y se optó por la segunda solución que se compone de tres dimensiones teóricamente congruentes con 12 reactivos suficientes para evaluar cada dimensión (Tabla 14) (DeVellis, 2003), además de presentar saturaciones factoriales mayores a 0.32 (Lloret-Segura *et al.*, 2014), varianza explicada satisfactoria mayor de 0.50 (Hair *et al.*, 1999). La elección de la solución fue respaldada por el análisis que raíz latente que comenta Hair *et al.* (1999) al observar el gráfico de sedimentación (Figura 4).

COMPORTAMIENTO EMPRENDEDOR DESDE LAS COMPETENCIAS GENÉRICAS

Tabla 13.*Comunalidades solución 13 reactivos*

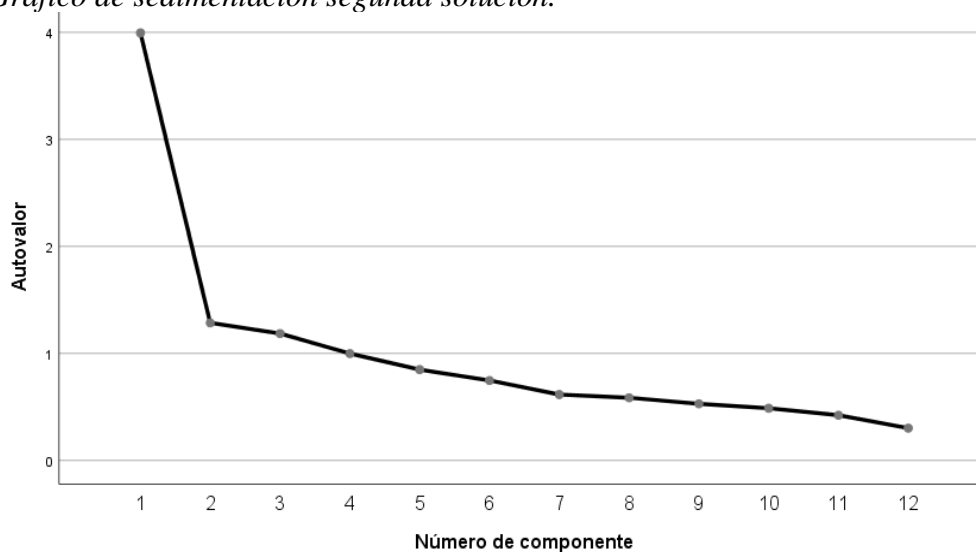
Reactivo	Inicial	Extracción
P1 Generación de Ideas nuevas	1.000	0.672
P2 Adaptación a un entorno adverso	1.000	0.303
P4 Confianza en capacidades	1.000	0.841
P5 Trabajar disciplinado	1.000	0.761
I1 Colaborar con otros	1.000	0.580
I2 Buscar y llegar a acuerdos	1.000	0.288
I3 Buscar a otros para trabajar	1.000	0.525
I4 Movilizar a otros	1.000	0.717
I5 Organizar el trabajo para otros	1.000	0.645
F1 Gestión del tiempo	1.000	0.633
F2 Solución de problemas	1.000	0.510
F3 Toma de decisiones	1.000	0.544
F4 Planificación de proyectos	1.000	0.667

Nota: Método de extracción: análisis de componentes principales.

Tabla 14.*Segunda solución AFE 12 reactivos*

Solución			
KMO		0.813	
Esfericidad de Bartlett	χ^2	420.560	
	gl	66	
	Sig.	0.001	
Componente	Sumas de cargas al cuadrado de la rotación		
	Total	% de varianza	% acumulado
1	2.332	19.436	19.436
2	2.323	19.359	38.795
3	1.809	15.079	53.873
Reactivo	Matriz de componentes rotados		
	1	2	3
I4	0.828		
I5	0.756		
I1	0.738		
I3	0.551		
F4		0.792	
F1		0.774	
F2		0.615	
P2		0.518	
P1			0.739
P5			0.732
F3			0.531
P4			0.525

Figura 4.
Gráfico de sedimentación segunda solución.



Nota: Análisis de raíz latente (Hair *et al.*, 1999) de la segunda solución factorial: 12 reactivos 3 factores.

Por otra parte, se calcularon los coeficientes de consistencia interna Alpha de Cronbach (α) y Omega de McDonald (ω) para el instrumento general y para cada dimensión (Tabla 15). Con base en el análisis se integra a la evidencia de pertinencia psicométrica del CG-CE la consistencia interna adecuada del instrumento y sus dimensiones (Ventura-León y Caycho-Rodríguez, 2017).

Tabla 15.
Coeficientes de consistencia interna CG-CE y dimensiones de competencias

	Dimensión 1 Competencias Interpersonales	Dimensión 2 Competencias Funcionales	Dimensión 3 Competencias Personales	CG-CE
α	0.750	0.672	0.616	0.805
ω	0.813	0.774	0.730	0.911

Posteriormente se llevó a cabo un análisis de invarianza de la estructura factorial entre los participantes que habían aperturado algún tipo de negocio y entre los que no, para esto se realizó un Modelamiento de Ecuaciones Estructurales Multigrupo (Byrne, 2008), determinando que el instrumento CG-CE no presenta invarianza configural, métrica ni estructural como puede observarse en la tabla 16 (Milfont y Fischer, 2010; Van de Schoot *et al.*, 2012).

Tabla 16.

Test de invarianza multigrupo CG-CE.

	χ^2	<i>df</i>	<i>p</i>	<i>CFI</i>	<i>TLI</i>	<i>RMSEA</i>	<i>AIC</i>
Base	43.4	48	0.66	1.0	1.01	0.000	127.429
Modelo 1	148.145	96	0.001	0.885	0.842	0.062	316.145
Modelo 2	171.966	105	0.005	0.852	0.814	0.067	321.966
Modelo 3	172.23	106	0.007	0.854	0.818	0.067	320.230

Nota: Invarianza entre personas con negocio y sin negocios aperturados.

Discusión

El objetivo de la presente fase de estudio fue probar las propiedades psicométricas de un instrumento diseñado para evaluar competencias genéricas asociadas con el emprendimiento, basado en el modelo de competencias genéricas previamente estructurado. El diseño del instrumento se basó en las recomendaciones de Demchuk *et al.* (2015) y Schelfhout *et al.* (2016) para la redacción de indicadores de comportamiento y niveles de desempeño. Los autores mencionan que en la evaluación de competencias se debe tener en cuenta la observación del desempeño en niveles distinguibles entre sí. Por tal motivo, se optó por basar el instrumento en la lógica de una escala conductual (Dogan y Uluman, 2017) para distinguir dichos niveles de desempeño, así como en una entrevista conductual (Salgado *et al.*, 2004) ya que esta técnica implica que el participante responda con base en lo que ha ejecutado efectivamente, más allá de actitudes u opiniones sobre las temáticas.

Esto es relevante al observar que las propuestas de evaluación de competencias genéricas se han elaborado con base en la percepción que se tiene de ejecución o en la actitud hacia dicha competencia, en vez del desempeño efectivamente presentado en la experiencia (Hodzic, 2016; Luppi *et al.*, 2019). De igual modo, el diseño y distribución del instrumento respondió a las condiciones de aislamiento por seguridad sanitaria derivadas de la pandemia COVID-19, en las cuales la observación directa del desempeño de los participantes no era posible, como se sugiere para la evaluación de competencias (Villa y Poblete, 2008).

El primer análisis realizado fue un Análisis Factorial Exploratorio el cual permitiera observar las dimensiones del instrumento a partir de las respuestas de los participantes. En este ejercicio se descartó primero el reactivo CP3 “Trabajar Proactivamente” el cual estaba contenido en el nivel personal de competencias y tenía como descriptor de maestría “persigue de manera

autónoma y sin instigación de terceros la solución de situaciones desconocidas o demandantes”. Dicha competencia se extrajo de la literatura con relación a características psicológicas como “proactividad”, “motivación” y “necesidad de logro” (Fernández-Batanero y Reyes-Rebollo, 2017; González y Wagenaar, 2003, 2006; Mitchelmore y Rowley, 2010, 2013; Sáenz-Bilbao y López-Vélez, 2015; Villa y Poblete, 2008). Su descarte se debió a la no relación que guardaba con el resto de los reactivos exceptuando con el reactivo CP4 “Confianza en las propias acciones y decisiones” y con CI2 “Buscar y llegar a acuerdos”. Este fenómeno de respuesta se puede deber a la redundancia del reactivo con los mencionados, más que a una relación conceptual entre los supuestos que evalúan los reactivos, lo cual se quiere evitar (Lloret-Segura *et al.*, 2014; Pituch y Stevens, 2016).

Por otra parte, al continuar con el análisis fue posible identificar una estructura factorial congruente teórica y estadísticamente. Esta solución responde a la estructura propuesta de tres dimensiones (competencias personales, interpersonales y funcionales) alojando cuatro reactivos por factor. En esta solución se observó que el reactivo CF4 “Toma de decisiones” se agrupó en la dimensión de Competencias Personales, lo cual es comprensible ya que en la literatura se ha mostrado como la toma de decisiones se caracteriza como habilidad y como proceso (Gustavsson, 2006).

Por otra parte, en el ejercicio también se calcularon los coeficientes de consistencia interna que permitieran determinar la confiabilidad del instrumento. Sobre los resultados obtenidos se observa que Alpha de Cronbach va de .67 a .80, lo cual se considera como aceptable. Por su parte, el coeficiente Omega permite evitar fluctuaciones en el cálculo de la confiabilidad debidas al número de ítems, opciones de respuesta y la varianza de la prueba, por lo cual se considera como la confiabilidad “verdadera” del instrumento (Ventura-León y Caycho-Rodríguez, 2017). Los

valores para el coeficiente Omega fueron de .73 a .91 lo cual se considera también aceptable, más de .90 podría considerarse como presencia de redundancia (Hair *et al.*, 1999).

Por último, se ofrece un análisis de invarianza de la estructura factorial empleando Ecuaciones Estructurales Multigrupo, este ejercicio se empleó con el objetivo de detectar la estabilidad de la estructura factorial entre emprendedores (con negocios abiertos) y no emprendedores (sin negocios abiertos). En este caso la evaluación consistió en contrastar tres hipótesis: 1) los grupos conceptualizan los constructos de la misma manera (invarianza configural); 2) los grupos responden a los ítems de la misma manera (invarianza métrica); 3) las puntuaciones observadas de los grupos corresponden a las puntuaciones latentes de las variables (invarianza escalar) (Milfont y Fischer, 2010).

En este sentido, con base en el ejercicio se determinó que el instrumento CF-CE no presenta invarianza, es decir, que los grupos con y sin negocios conceptualizan las competencias de manera diferente, responden de manera diferente a los reactivos y sus puntuaciones observadas no corresponden a la puntuación latente de la variable (Milfont y Fischer, 2010; Van de Schoot *et al.*, 2012). Esta condición limita las interpretaciones que se realicen derivado de las puntuaciones del instrumento, ya que si bien sus reactivos presentan consistencia y se tiene evidencia de que sus dimensiones son congruentes con la teoría, las inferencias que se realicen del instrumento serán solamente de magnitud, pero no de diferencias entre grupos pues no se cuenta con la certeza de que los grupos responden de manera similar a la estructura factorial del instrumento (Van de Schoot *et al.*, 2012).

Sin embargo, una de las causas por las que el instrumento se esté comportando de esta manera es la caracterización de los grupos empleados para el análisis de invarianza, ya que el criterio para determinar si representaban a un emprendedor fue la apertura de al menos un negocio,

lo cual trae consigo distintos problemas conceptuales: 1) la literatura apoya la concepción de emprendedor de las personas que aún no tienen negocios pero que se encuentran en proceso de abrir o fundar uno (*nascent entrepreneurs*) (Wagner, 2006); 2) la literatura también apoya que el emprendimiento comienza desde la intención emprendedora aun así no se esté involucrado directamente en las tareas de apertura de un negocio (Ver figura 3); 3) el grupo que ha aperturado negocios puede ir de 1 a 6, lo cual implica que no se puede determinar que la apertura de un negocio implique el despliegue de las mismas competencias genéricas y en la misma magnitud que el de 6 negocios. Por lo cual la condición de muestreo y caracterización de emprendedor y no emprendedor deberán ser refinadas en futuros estudios para contribuir a la inserción de las competencias genéricas del comportamiento emprendedor.

Por otra parte, es el tamaño de muestra empleado para los análisis pudo haber sido también un factor importante en los resultados, ya que con base en Lloret-Segura *et al.* (2014) la recomendación clásica de N/p (muestra diez veces más grande que el número de ítems) o de cinco sujetos por variable no es suficiente para garantizar estabilidad de las soluciones factoriales. En este caso los autores señalan que para evaluar la calidad de un instrumento es recomendable una muestra de al menos 200 sujetos, condición que este estudio no pudo cumplir.

Sin embargo, para efectos prácticos la solución factorial, de consistencia interna y de invarianza que se presentan en este estudio contribuyen a la conformación de evidencia de validez y confiabilidad del modelo de competencias genéricas del comportamiento emprendedor, ya que se reconoce que la validez no se refiere a la cualidad de un instrumento, sino a las inferencias que se desean hacer de los resultados de ese instrumento (Sireci, 2007) que es el objetivo del presente estudio.

De igual modo, los resultados obtenidos abren la oportunidad a que el modelo se siga probando, y en concreto de seguir trabajando en el instrumento para determinar si es posible identificar a un emprendedor y un no emprendedor por el nivel de competencias genéricas con el que cuente. Asimismo, se reconoce el potencial que la herramienta representa, ya que al poder determinar la distinción del comportamiento emprendedor en emprendedores y aquellos que no lo son a través de las competencias genéricas, se podría probar el modelo en muestras que no son reconocidas socialmente como emprendedoras, pero que se hipotetiza se comportan como tal pues se considera que el emprendimiento no se limita a la apertura de empresas, sino de cualquier otra actividad que implique que la persona trabaje modificando su entorno para la obtención de un criterio de logro determinado (Hjorth y Holt, 2016; Holley y Watson, 2017; Huyghe *et al.*, 2016; Obschonka *et al.*, 2019).

Estudio 2. – Análisis del alcance explicativo del modelo de competencias genéricas del comportamiento emprendedor

Históricamente el estudio del comportamiento emprendedor surgió por la crítica de Gartner (1988) quien de manera reflexiva llevó a la comunidad científica a contemplar otras vertientes de estudio para comprender el emprendimiento desde lo que hace o no hace aquel que se denomina emprendedor. En este sentido, el autor plantea que identificar la serie de rasgos de personalidad es infructífero a la hora de desarrollar la actividad de emprendimiento, y en concreto, a la hora de comprender aquellos factores que llevan a la creación de empresas, que es el núcleo central del emprendimiento entendido desde el marco económico.

De este modo, se puede comprender al fenómeno de emprendimiento como aquel por el cual una persona acciona todos sus recursos personales para superar las dificultades y crear algo nuevo o de valor (Kong *et al.*, 2020), así se entiende como un proceso de trabajo arduo y constante en donde sale mejor librado quien tenga una serie de habilidades, destrezas, conocimientos y aptitudes para responder a los desafíos que se le presenten (Bird y Schjoedt, 2009; Gruber y MacMillan, 2017; Nyock-Ilouga *et al.*, 2013; Teague y Gartner, 2017).

Entre los recursos personales tenemos a las competencias (Bird y Schjoedt, 2009; Botha *et al.*, 2019), las cuales se distinguen dentro de los supuestos del comportamiento emprendedor pues figuran como un importante predictor de resultados satisfactorios en la creación de empresas (Bird, 2019), siendo uno de los mayores retos por la comunidad científica interesada en el emprendimiento el identificarlas y evaluarlas de manera objetiva (Mitchelmore y Rowley, 2010). Asimismo, las competencias genéricas/transversales se caracterizan por una capacidad de responder a diversos contextos efectivamente.

En el presente estudio se define al comportamiento emprendedor como la tendencia comportamental derivada de una serie de competencias, entre éstas las genéricas, las cuales son acometidas a la modificación de la situación presente de un individuo, quien es el emprendedor, para alcanzar a través de la acción de un criterio de logro u objetivo. Para Gartner (1988) era claro que aquello que se busca crear era una empresa de carácter lucrativo, sin embargo, recientemente se ha abierto la conceptualización de emprendimiento no sólo a aquel que persigue un interés económico, sino todo aquel objetivo que implique un comportamiento orientado a metas (Gruber y MacMillan, 2017).

Las distintas expresiones de emprendimiento tienen en común la movilización de recursos para el alcance de un objetivo, relacionado principalmente con la creación de algo nuevo. Por ejemplo, el emprendimiento social que no busca propiamente alcanzar un objetivo lucrativo sino más bien altruista o filantrópico (El Ebrashi, 2013), o el emprendimiento académico o de conocimiento en el cual se busca la creación de proyectos de investigación que generen conocimiento y posicionamiento académico (Brustureanu, 2018).

Es en la academia donde se pueden distinguir distintos tipos de emprendimiento, entre los cuales se tiene el emprendimiento universitario, académico y de conocimiento; el primero hace referencia a todos aquellos tópicos que la universidad comparte con la creación de empresas como el establecimiento de patentes, incubadoras de negocios institucionales, creación de empresas universitarias, entre otras; por su parte el emprendimiento académico se refiere a la comercialización del conocimiento científico fuera de la universidad (Thomas *et al.*, 2020); por último el emprendimiento de conocimiento en el cual se identifica a la creación de proyectos académicos como el objetivo final haciendo una analogía entre el emprendimiento de negocios cuyo objetivo es la creación de actividades lucrativas (Brustureanu, 2018).

Sin embargo, en la literatura reciente se observan un par de necesidades que requieren ser estudiadas con referencia al comportamiento emprendedor comprendido desde las competencias genéricas, en primer lugar la complejidad de su evaluación y medición por tratarse de componentes comportamentales sólo observables a través de la experiencia, en segundo lugar el papel que juega el comportamiento emprendedor dentro del entramado de variables que han mostrado evidencia sobre su relación o influencia en la actividad de emprendimiento. Por último, la capacidad del comportamiento emprendedor para trasladarse a otros contextos con objetivos diferentes a la creación de negocios también es importante de estudiar. Es así como el presente estudio tiene por objetivo determinar la capacidad explicativa del comportamiento emprendedor basándose en el alcance del criterio de logro empresarial como lo es la apertura de negocios, además de analizar su aplicabilidad fuera del contexto empresarial.

Génesis y efecto del comportamiento emprendedor

Al hablar del comportamiento emprendedor comprendido desde las competencias, se debe tener en cuenta que éstas se desarrollan a través de la instrucción, la cual puede ser por medios educativos formales o informales, es decir por capacitación institucional o por la exposición a modelos de rol (Bird, 2019; Kong *et al*, 2020; Mitchelmore y Rowley, 2010).

Esto puede ser comprendido desde los supuestos del aprendizaje social en donde un modelo de rol aceptado por el observador permite que el individuo valore desde la experiencia del otro el comportamiento y sus consecuencias (positivas o negativas) (Bandura, 1982). Así, una persona expuesta a modelos de rol significativos que se desenvuelvan en la actividad de emprendimiento tiene mayor posibilidad de reproducir el mismo comportamiento los resultados son positivos (Pablo-Lerchundi *et al.*, 2015).

De igual modo, esto puede explicarse desde la teoría de la comparación social (Criaco *et al.*, 2017) desde la cual se habla de una aceptación o rechazo de los modelos de rol, también llamados referentes, por una constante evaluación y comparación entre la situación actual y el referente a igualar. Debido a esto se puede esperar que los modelos de rol del emprendedor surjan desde referentes significativos como los padres, y en específico, de su ocupación como emprendedores o no emprendedores (Criaco *et al.*, 2017; Lindquist *et al.*, 2015; Pablo-Lerchundi *et al.*, 2015), teniendo una influencia directa en el aprendizaje de competencias orientadas al emprendimiento y la actividad de emprendimiento por sí misma. En esta relación esperada entre ocupación de los padres, desarrollo de competencias y emprendimiento de negocios se estima lo siguiente:

H1a. La ocupación de los padres orientada hacia el emprendimiento influye positivamente en la apertura de negocios por parte de los hijos.

H1b. La ocupación de los padres orientada hacia el emprendimiento propicia la adquisición de competencias genéricas del comportamiento emprendedor.

H1c. Las competencias genéricas del comportamiento emprendedor aumentan la ocurrencia de apertura de negocios en hijos cuyos padres orientaban su ocupación hacia el emprendimiento.

Por su parte, estudios como los de Lerner y Malmendier (2013) o Nanda y Sørensen (2010) apuntan a que no sólo la influencia de los padres es importante para la actividad de emprendimiento, sino que la validación y aceptación del emprendimiento también es resultado de la influencia de los pares, amigos o no amigos. Sin embargo, no se observa evidencia en la literatura que proporcione motivos para suponer que la adquisición de competencias de emprendimiento esté también dada por la influencia de los pares o la sola exposición a los padres

emprendedores, al contrario, Bird (2019); Kong *et al.* (2020) y Mitchelmore y Rowley (2010) plantean que solo la experiencia e instrucción formal o informal integran la génesis de las competencias. Por lo cual se estiman las siguientes hipótesis:

H2a. El contexto social dado por la sola exposición a emprendedores familiares o amigos tiene una influencia directa en la apertura de negocios.

H2b. El contexto social dado por la sola exposición a emprendedores familiares o amigos no tiene una influencia directa en la génesis de las competencias genéricas del comportamiento emprendedor.

Por último, se observa en la literatura la delimitación de un contexto personal y laboral favorecedor para el emprendimiento. En primer lugar, el nivel educativo o grado de estudios guarda una estrecha relación con la intención de emprendimiento y apertura de negocios, pues se estima que a mayor nivel educativo más y mejores habilidades y competencias para crear y gestionar recursos que lleven al proyecto empresarial a buen término (Gawel, 2021; Jiménez *et al.*, 2015; Passaro *et al.*, 2018). De igual modo, la experiencia laboral del individuo supone ciertos conocimientos sobre el nicho de trabajo y el despliegue de ciertas capacidades como toma de decisiones, organización, trabajo en equipo, entre otros (González-Serrano *et al.*, 2017), por lo que se estima que a mayor experiencia laboral la persona tenga mayor intención de emprender, por consiguiente, de abrir un negocio propio (Bignotti y le Roux, 2020). Lo anterior lleva a inferir lo siguiente:

H3a. El contexto laboral/personal dado por el nivel de estudios y la experiencia laboral influye directamente en la creación de empresas.

H3b. El contexto laboral/personal dado por el nivel de estudios y la experiencia laboral tiene una influencia directa en la génesis de competencias genéricas del comportamiento emprendedor.

H3c. Las competencias genéricas del comportamiento emprendedor aumentan la ocurrencia de apertura de negocios en personas cuyo contexto laboral/personal es de mayor magnitud.

Transferencia del comportamiento emprendedor a otros contextos

Como se ha visto hasta el momento, el emprendimiento de negocios ha sido estudiado desde distintas disciplinas, vertientes, variables y combinaciones de éstas (tabla 2); se han identificado en la literatura las características psicológicas que se asocian al emprendimiento de negocios (Anexo 1 y Anexo 2); y desde el presente estudio se contempla la necesidad de identificar las distintas expresiones de emprendimiento más allá de la apertura de empresas. A través de los estudios desarrollados en el presente documento, se ponen de manifiesto las siguientes premisas:

El comportamiento emprendedor puede comprenderse desde la propuesta conceptual de competencias (Bird, 2019; Bird y Schjoedt, 2009; Botha *et al.*, 2019; Mitchelmore y Rowley, 2010), y específicamente desde las competencias genéricas al ser una elección vocacional independiente de cualquier disciplina en particular, sin que esto signifique que no haya competencias específicas requeridas para llevar a cabo las tareas propias de la actividad (Ferrerías-García *et al.*, 2021).

Debido a su naturaleza transversal, las competencias genéricas que componen al comportamiento emprendedor pueden transferirse a otros contextos además del de negocios (Gámez-Gutiérrez, 2013; Gruber y MacMillan, 2017; Salinas-Ramos y Osorio-Bayter, 2012), en el cual puede figurar la academia por tratarse de un escenario en donde sus actores tienen que

trabajar continuamente para posicionarse en el medio y generar resultados (Brustureanu, 2018).

Por lo cual se estima la siguiente hipótesis:

H4a. Las competencias genéricas del comportamiento emprendedor permiten distinguir entre un empleado administrativo y un profesor investigador.

De igual modo se esperaría que los alumnos dentro de sus estudios profesionales desplieguen una serie de competencias genéricas que les permitan resolver situaciones diversas además de adaptarse al cambio permanente (Tejeda-Díaz, 2016); Asimismo, se podría inferir que mientras más instrucción recibida y más experiencia acumulada tenga la persona, las competencias genéricas estén más y mejor constituidas (Bird, 2019; Kong *et al.*, 2020; Mitchelmore y Rowley, 2010). Es así como se estima la siguiente hipótesis:

H4b. Las competencias genéricas del comportamiento emprendedor permiten distinguir entre un alumno en distintos semestres y un alumno entre distintos grados de estudios.

Método

Estudio no experimental y transversal dirigido a la comprobación del alcance explicativo de las competencias genéricas del comportamiento emprendedor con base en el alcance del criterio de logro empresarial, así como su aplicabilidad a otros contextos, como el escolar y académico.

Participantes

Muestra no aleatoria por conveniencia de 341 participantes, 68% de sexo femenino y 32% masculino con rango de edad entre 18 y 85 años ($\bar{x} = 34; s = 13.52$). El 20% de la muestra contaba con preparatoria concluida, el 3% con carrera técnica, el 39% con licenciatura, 26% con estudios de maestría y el 13% restantes con estudios de doctorado. El 61% de la muestra manifestó no tener dependientes económicos, el 36% tenía de 1 a 3 dependientes económicos y el restante 3% tenía de 4 a 9 dependientes económicos.

Por su parte, al momento del estudio el 70% de la muestra tenía una ocupación como estudiantes, el 39% de la muestra se encontraba estudiando un nivel de licenciatura (carrera de Médico Cirujano), el 40% se encontraba estudiando un grado de maestría, y el 21% se encontraba cursando un grado de doctorado. Mientras tanto, el 30% de la muestra se encontraba trabajando al momento del estudio, el 44% tenía un empleo administrativo mientras que el 56% restante se encontraba laborando en la academia como profesor investigador.

En cuanto a la experiencia laboral de la totalidad de la muestra el 26% de expresó no tener experiencia laboral al momento del estudio, mientras que la experiencia laboral del resto iba en un rango de 1 a 60 años de experiencia, el 23% de 1 a 5 años de experiencia laboral acumulada, el 11% de 5 a 10 años, el 18% de 10 a 20, el 13% de 20 a 30 y el restante 8% más de 30 años de experiencia.

COMPORTAMIENTO EMPRENDEDOR DESDE LAS COMPETENCIAS GENÉRICAS

En cuanto a sus antecedentes familiares, el 75% de los participantes expresó que la ocupación de su padre era empleado asalariado, el 9% combinaba su ocupación entre empleado asalariado y trabajador independiente, el 2% tenía ocupación como profesionista independiente solamente, y el 10% era empresario (con empresa constituida legalmente), el restante 4% manifestó que la ocupación de su padre era desempleada (con y sin búsqueda de empleo) o se dedicaba a las labores del hogar. Por otra parte, en cuanto a la ocupación de la madre, el 41% manifestó que se dedicaba a las labores del hogar, el 31% eran empleadas asalariadas, el 5% combinaban ocupación entre empleadas asalariadas y trabajadoras independientes, y el 4% eran empresarias (con empresa constituida legalmente).

Con respecto a su contexto social, el 23% de la muestra manifestó no tener algún amigo emprendedor, mientras que el 77% restante manifestó tener alguna amistad emprendedora. De igual modo, el 34% de la muestra manifestó que no contaba con algún familiar emprendedor, mientras que el 66% restante mencionó que si tenía algún familiar emprendedor. Al respecto, el 48% de la muestra manifestó no haber abierto algún tipo de negocio en su vida, mientras que el 52% restante había inaugurado algún tipo de negocio en su vida (rango de negocios 1-6).

Por su parte, el 26% de la muestra expresó no tener intención de emprender, el 45% expresó tener intención de emprender, el 13% se encontraba realizando su plan de negocio, el 11% ya había puesto a andar su negocio y se encontraba en los primeros tres años, mientras que el restante 5% ya había superado los primeros tres años de su negocio.

Instrumento

Se empleó el instrumento de Competencias Genéricas del Comportamiento Emprendedor (CG-CE) previamente validado y confiabilizado. El instrumento está compuesto por 12 reactivos divididos en tres factores: 1) Competencias personales (confianza en las propias acciones y

COMPORTAMIENTO EMPRENDEDOR DESDE LAS COMPETENCIAS GENÉRICAS

decisiones, toma de decisiones, trabajar de manera disciplinada, generar ideas nuevas); 2) Competencias interpersonales (buscar a otros para trabajar, colaborar con otros, organizar el trabajo para otros, movilizar a otros); 3) Competencias funcionales (adaptación a un entorno adverso, solución de problemas, gestión del tiempo, planificación de proyectos).

Al participante se le mostró una situación como estímulo en la cual tenía que elegir entre cuatro posibles desenlaces al que más se acercara a su experiencia, dichos desenlaces estuvieron basados en los gradientes de desempeño de las competencias genéricas.

Procedimiento

Para mantener las medidas sanitarias de seguridad decretadas por el Gobierno de México por pandemia COVID-19, el instrumento fue digitalizado en Google Forms y distribuido a través de redes sociales, así como por correo electrónico a través de enlaces institucionales con departamentos de emprendimiento. Los participantes podían ser alumnos de maestría, doctorado, carreras de alto nivel de exigencia como medicina o música, además de personas que laboraran como administrativos con labores de oficina y profesores investigadores que tuvieran la responsabilidad contractual de generar investigación en sus instituciones. Para la distribución del instrumento se contó con la participación de los miembros de la mesa de Psicología Organizacional de la “Cátedra CUMex (Consortio de Universidades Mexicanas), Dra. Julieta Heres Pulido”¹. El tiempo aproximado de respuesta era de 20 minutos, y la recolección de datos tuvo lugar de enero a marzo del 2021.

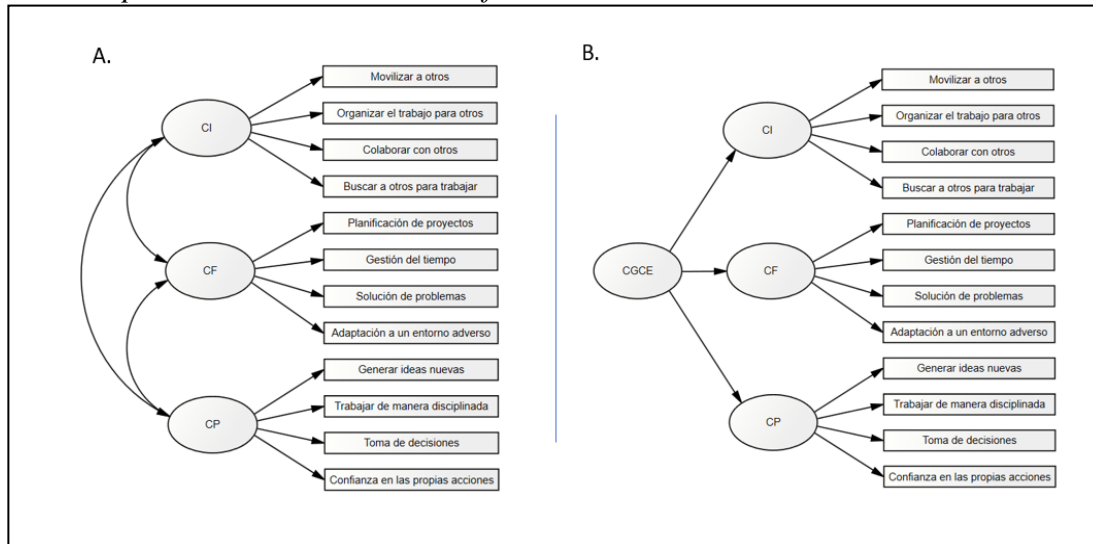
¹ Se agradece especialmente a los miembros del Centro Universitario Virtual de Investigación, Innovación y Desarrollo en Psicología Organizacional y del Trabajo: <http://cuved.unam.mx/organizacional-cumex/>

Análisis de datos

Se empleó el programa estadístico IBM SPSS 25 y Amos 24. Para iniciar con los análisis multivariantes y determinar la pertinencia de su puesta en marcha e interpretación (Hair *et al.*, 1999; Pérez *et al.*, 2013; Schumacker y Lomax, 2010) se analizó la normalidad univariada y multivariante de los datos con el estadístico Kolmogórov-Smirnov con la corrección de Lilliefors (K-S-L) (Pedrosa *et al.*, 2014) y la prueba de Mardia (Oppong y Agbedra, 2016; Yáñez-Canal *et al.*, 1999).

Posteriormente se realizó un Análisis Factorial Confirmatorio (AFC) con el objetivo de aportar evidencia sobre la validez de constructo del instrumento confirmando la estructura factorial del AFE realizado en el estudio previo (Hair *et al.*, 1999; Lloret-Segura *et al.*, 2014; Pituch, y Stevens, 2016), para esto se realizó un análisis factorial de primer orden, seguido de uno de segundo orden (Figura 5), con este ejercicio se buscó comprobar que las competencias genéricas se comportaran como subdimensiones de la variable latente Comportamiento Emprendedor y con esto aportar evidencia sobre la validez de constructo del modelo (Chan, 2006; Schumacker y Lomax, 2010), así como un análisis de invarianza de la estructura factorial con Modelamiento de Ecuaciones Estructurales Multigrupo para determinar la estabilidad de la estructura factorial y conocer las particularidades entre las respuestas de hombres y mujeres al mismo instrumento (Byrne, 2008; Chan, 2006; Van de Schoot *et al.*, 2012).

Figura 5.
Modelos para Análisis Factorial Confirmatorio.



Nota: Análisis factorial confirmatorio de primer orden (A); Análisis Factorial confirmatorio de segundo orden (B).

De igual modo se realizó el cálculo del coeficiente Alpha de Cronbach y coeficiente Omega por factor e instrumento general para evaluar la consistencia interna por factor e instrumento en general (Ventura-León y Caycho-Rodríguez, 2017). Por último, para la prueba de hipótesis se realizó un análisis de senderos o *path analysis* por Modelamiento de Ecuaciones Estructurales por ser un procedimiento que permite calcular el ajuste de un modelo multicausal y además señalar la contribución que tienen las distintas variables predictoras de ese modelo a la explicación de variables dependientes (Hair *et al.*, 1999; Pérez, *et al.*, 2013; Whittaker, 2015). Para la estimación de parámetros de bondad de ajuste se tomaron las recomendaciones de Pituch y Stevens (2016), Schumacker y Lomax (2010), y Hair *et al.* (1999).

Consideraciones éticas

Atendiendo los principios de confidencialidad, privacidad de datos y participación voluntaria en la investigación, se acompañó el instrumento de un consentimiento informado el cual expresaba el objetivo de estudio, el límite y el carácter voluntario de su participación, así como los

COMPORTAMIENTO EMPRENDEDOR DESDE LAS COMPETENCIAS GENÉRICAS

usos estrictamente académicos que no comerciales de la información recabada en el estudio. De igual modo se informó de los responsables de la investigación y su filiación institucional. El participante debía aceptar dicho consentimiento para comenzar a responder el instrumento, haciendo de su conocimiento que podía abandonar el estudio en cualquier momento y que no se recabarían datos de identificación personales.

Resultados

Análisis de adecuación a supuestos multivariados

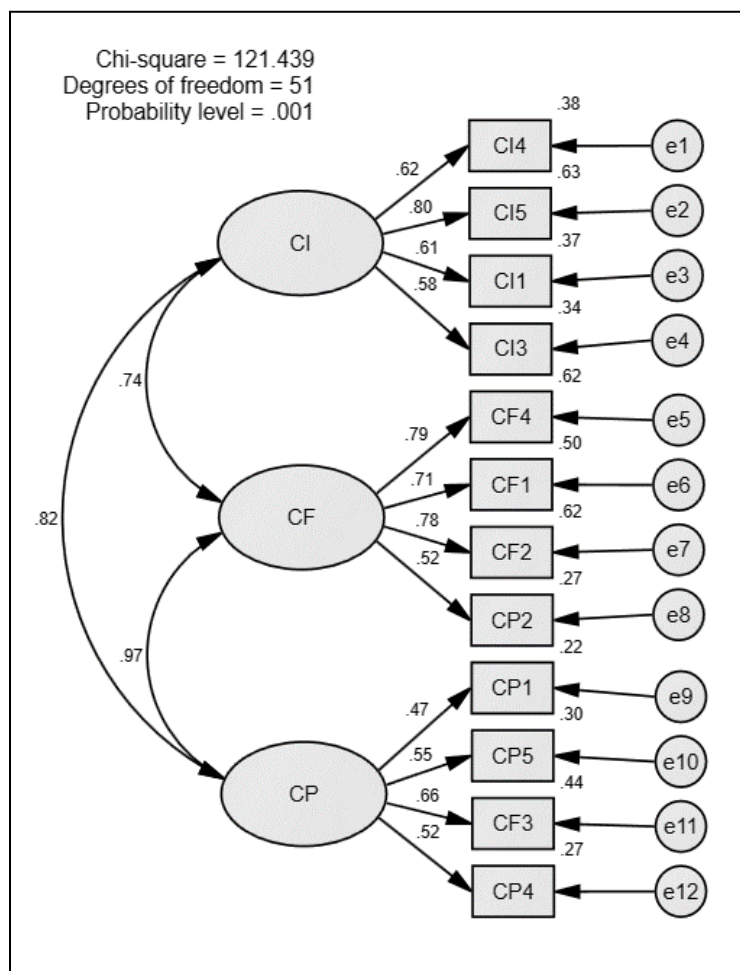
Se reportan a continuación los resultados de los distintos análisis llevados a cabo en este estudio. En un primer momento se probó la normalidad univariada y multivariada de los datos para identificar su adecuación a los supuestos de los análisis multivariados (Hair *et al.*, 1999; Pérez *et al.*, 2013; Schumacker y Lomax, 2010). El análisis de normalidad univariada se realizó empleando la prueba Kolmogorov-Sminof con la corrección de Lilliefors (K-S-L) debido a que el número de datos es menor a 500 y la prueba ha mostrado consistencia para detectar normalidad en muestras pequeñas (Pedrosa *et al.*, 2014). El resultado del K-S-L aportó evidencia suficiente para determinar que los datos correspondientes a los reactivos de las competencias genéricas no proceden de una distribución normal ($M=47.41$, $DS=6.84$, $Mdn=49$, $Asimetría=-1.43$, $Curtosis=3.16$; $KSL[341]=0.374 - 0.238$, $p<0.001$), lo cual fue corroborado con la prueba de Mardia de normalidad multivariante (Oppong y Agbedra, 2016; Yáñez-Canal *et al.*, 1999), llegando a la misma conclusión ($AM=38.41$, $X^2[364]=2183.13$, $p<0.001$; $CM=238.99$, $Z=35.76$, $p<0.001$).

Para tomar una decisión sobre una posible transformación de datos por falta de normalidad multivariante, se interpretaron los valores absolutos de asimetría y curtosis proporcionados por AMOS 24, los cuales para poder hablar de una distribución severamente sesgada debían de estar por encima de los valores críticos de 3 en el caso de asimetría y 10 en el caso de curtosis (Kline, 2016; Pérez *et al.*, 2013), valores que el análisis no confirmó ($MaxAsimetría=-2.801$; $MaxCurtosis=7.642$) por lo que se puede hablar de una distribución no tan severamente sesgada que puede analizarse con métodos que puedan aminorar el efecto de la no normalidad multivariante (Pérez *et al.*, 2013).

Análisis Factorial Confirmatorio CG-CE.

Se realizó un Análisis Factorial Confirmatorio de primer orden con el objetivo de comprobar la dimensionalidad de las competencias personales, interpersonales y funcionales (Chan, 2006; Schumacker y Lomax, 2010) el cual siguió la estructura factorial reportada en el estudio previo (Figura 5). Para solventar la no normalidad multivariada se realizó una estimación de Máxima verosimilitud con un muestreo Bootstrap de 2000 muestras e intervalos de confianza corregidos por sesgo (BCC) del 95%. Los resultados se muestran en la Figura 6.

Figura 6.
Análisis factorial confirmatorio de primer orden.



Nota: Pesos de regresión y covarianzas significativos ($p < 0.001$).

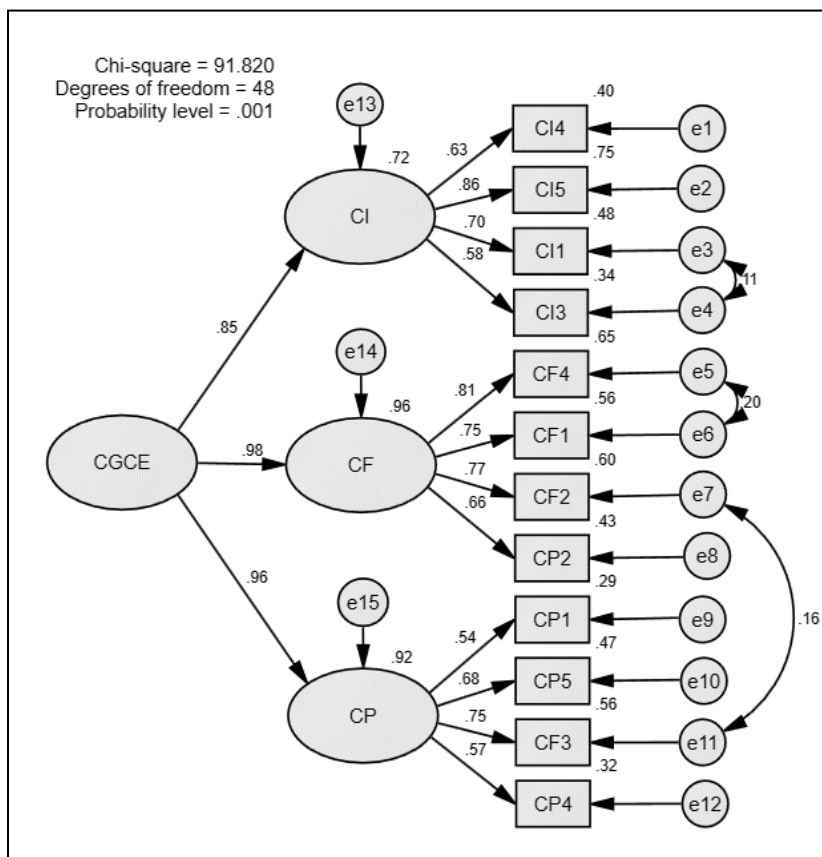
COMPORTAMIENTO EMPRENDEDOR DESDE LAS COMPETENCIAS GENÉRICAS

En los resultados del Análisis Confirmatorio de primer orden no se observan evidencias de estimaciones infractoras o soluciones indebidas (Hair *et al.*, 1999; Hoyle e Isherwood, 2013). Por su parte, se observa una alta correlación entre los factores: Interpersonales <--> Funcionales= 0.739, $p < 0.001$; Interpersonales <--> Personales= 0.818, $p < 0.001$, Funcionales <--> Personales= 0.968, $p < 0.001$. Con lo cual se corrobora que los factores en realidad son subdimensiones del comportamiento emprendedor como variable latente, justificando así el AFC de segundo orden (Benson y Bandalos, 1992; Chan, 2006; Hair *et al.*, 1999; Schumacker y Lomax, 2010).

Al realizar el AFC de segundo orden se identificaron evidencias de estimaciones infractoras (Hair *et al.*, 1999; Hoyle e Isherwood, 2013): Peso de regresión estandarizada Competencias Personales <--- CGCE= 1.04; Correlación múltiple cuadrada Competencias Personales= 1.07. Por lo que se procedió a realizar los ajustes pertinentes al modelo tomando en cuenta los índices de modificación siempre y cuando aportaran mejoría en la χ^2 con un valor crítico mayor a 3.84 y principalmente, que fueran congruentes teóricamente (Hair *et al.*, 1999; Pituch, y Stevens, 2016; Schumacker y Lomax, 2010).

Las modificaciones realizadas con base en lo anterior fueron las siguientes: e5 (error planificación de proyectos) <--> e6 (error gestión del tiempo), MI= 10.549, ParChange=0.052; e7 (error solución de problemas) <--> e11 (error toma de decisiones), MI=10.002, ParChange=0.044; e3 (error colaborar con otros) <--> e4 (error buscar a otros para trabajar), MI= 5.939, ParChange=0.048. Con las acciones llevadas a cabo el modelo fue re especificado, los resultados del análisis se pueden observar en la Figura 7.

Figura 7.
Análisis Factorial Confirmatorio de segundo orden.



Nota: $p < 0.001$.

Bondad de ajuste del modelo de segundo orden (AFC CG-CE).

Se procedió a analizar el ajuste del modelo considerando como punto de partida el modelo A comparándolo con el modelo B, para lo cual se consideraron índices de bondad de ajuste con base en Pituch y Stevens (2016), Schumacker y Lomax (2010), y Hair *et al.* (1999). En la tabla 17 se pueden observar los índices esperados en comparación a los obtenidos para el modelo A y B del Análisis Factorial Confirmatorio. Si bien el estadístico Chi cuadrado resultó significativo en ambos modelos, los índices obtenidos se inclinan a un mejor ajuste con el modelo B (B-S, GFI, RMR, SRMR, RMSEA, CFI, TLI, AIC, ECVI), en donde las competencias genéricas se comportan

COMPORTAMIENTO EMPRENDEDOR DESDE LAS COMPETENCIAS GENÉRICAS

como subdimensiones de la variable latente Comportamiento Emprendedor, lo cual aporta evidencia sobre la validez de constructo del modelo.

Tabla 17.

Índices esperados y obtenidos en el AFC de primer y segundo orden.

Índice de bondad de ajuste	Esperado	A Primer orden	B Segundo orden	Interpretación B vs. A
Ajuste absoluto				
Chi-Cuadrado χ^2 (gL)	> 0,05	$X^2(51)$ =121.439, p=0.001	$X^2(48)$ =91.820, p=0.001	-
Discrepancia entre χ^2 y grados de libertad;(CMIN/DF)	< 5	2.381	1.913	-
Bollen-Stine Bootstrap (B-S)	>0.05	$p = .002$	$p = .071$	-
Índice de bondad de ajuste (GFI)	>0.90 - 0.95	0.944	0.956	Excelente
Índice de ajuste ponderado (AGFI)	>0.90 - 0.95	0.915	0.925	Aceptable
Índice residual de la raíz cuadrada media (RMR)	Lo más cercano a 0	0.026	0.023	Mejor ajuste
Residual cuadrático medio estandarizado de la raíz (SRMR)	<0.08	0.047	0.041	Mejor ajuste
Error cuadrático media de aproximación (RMSEA)	< 0.05 / 0.08	0.064, 90% CI [0.049, 0.078]	0.052, 90% CI [0.035, 0.068]	Mejor ajuste
Ajuste comparativo				
Índice de ajuste comparativo (CFI)	>0.90 - 0.95	0.947	0.967	Excelente
Índice de ajuste normalizado (NFI)	>0.90 - 0.95	0.913	0.934	Aceptable
Índice no normalizado de ajuste (TLI)	>0.90 - 0.95	0.931	0.955	Excelente
Índice de ajuste Incremental (IFI)	>0.95	0.948	0.967	Excelente
Índice de validación cruzada esperada (ECVI)	El más bajo	0.516, 90% CI [0.432, 0.622]	0.447, 90% CI [0.378, 0.538]	Mejor ajuste
Ajuste parsimonial				
Criterio de información de Akaike (AIC)	El más bajo cercano a 0	175.439	151.820	Mejor ajuste

Nota: Índices de bondad de ajuste retomado de las recomendaciones de Pituch y Stevens (2016), Schumacker y Lomax (2010), y Hair *et al.* (1999).

Confiabilidad de la medición

Por otra parte, se calcularon los coeficientes Alpha de Cronbach (α), Omega de McDonald (ω), y la Varianza Media Extraída (AVE) con el objetivo de estimar la confiabilidad de las medidas bajo el análisis de la confiabilidad compuesta (Kline, 2016; Raykov, 2004). Para este caso los valores esperados de cada coeficiente se basaron en las recomendaciones de Campo-Arias y Oviedo (2008); Hair *et al.* (1999); Viladrich *et al.* (2017). Así, para Alpha de Cronbach se tomaron a cuenta las puntuaciones crudas de cada reactivo, mientras que para el Coeficiente Omega y la Varianza Media Extraída se retomaron las cargas factoriales procedentes del AFC de segundo orden (Campo-Arias y Oviedo, 2008; Oliden y Zumbo, 2008; Viladrich *et al.*, 2017). Los resultados muestran niveles aceptables de Alpha de Cronbach (α) y Omega de McDonald (ω) (tabla 18), siendo la confiabilidad más baja para el α de competencias personales. Por su parte, el AVE confirma que más de la mitad de la varianza de los indicadores se tiene en cuenta para la explicación del constructo (CG-CE=0.87).

Tabla 18.

Coefficientes de confiabilidad de las medidas para CG-CE y sus dimensiones.

	α	ω	AVE
Competencias Interpersonales	0.746	0.79	0.50
Competencias Funcionales	0.781	0.84	0.56
Competencias Personales	0.629	0.73	0.41
CG-CE	0.863	0.95	0.87

Nota: Valores contrastados con lo recomendado por Campo-Arias y Oviedo (2008); Hair *et al.* (1999); Viladrich *et al.* (2017).

Invarianza del modelo

Por último, para confirmar si el sexo representa una fuente de variabilidad en los resultados del modelo e interpretaciones derivado de su discrepancia de participación en la muestra (M= 68%; H= 32%), se procedió a realizar un análisis de invarianza de la estructura factorial con Modelamiento de Ecuaciones Estructurales Multigrupo (Byrne, 2008; Chan, 2006; Van de Schoot *et al.*, 2012). Los resultados se presentan en la tabla 19 en la cual se observa que se encontró invarianza configural (la estructura factorial no varía por grupo) y métrica (las cargas factoriales no varían por grupo) entre hombres y mujeres, pero no así invarianza escalar ($\chi^2(119) = 193.171$, $p=0.002$) (las puntuaciones reflejan la variable latente). Al analizar los reactivos se encontró que “Colaborar con otros”, “Adaptación a un entorno adverso”, y “Confianza en las propias acciones y decisiones” representaban una fuente de no-invarianza escalar, lo cual habla de que las puntuaciones de esos reactivos por hombres y mujeres no pueden compararse ya que responden de distinta manera a la variable latente (Milfont y Fischer, 2010).

Tabla 19.

Test de Invarianza multigrupo en CG-CE entre hombres y mujeres

<i>Modelo</i>	χ^2	<i>df</i>	<i>p</i>	<i>CFI</i>	<i>TLI</i>	<i>RMSEA</i>	<i>AIC</i>
Configural	146.373	96	0.001	0.962	0.948	0.039	266.373
Métrica	163.127	107	0.115	0.958	0.948	0.039	261.127
Escalar	193.171	119	0.002	0.944	0.938	0.043	315.171
Escalar adecuado*	170.809	115	0.465	0.944	0.952	0.038	300.809

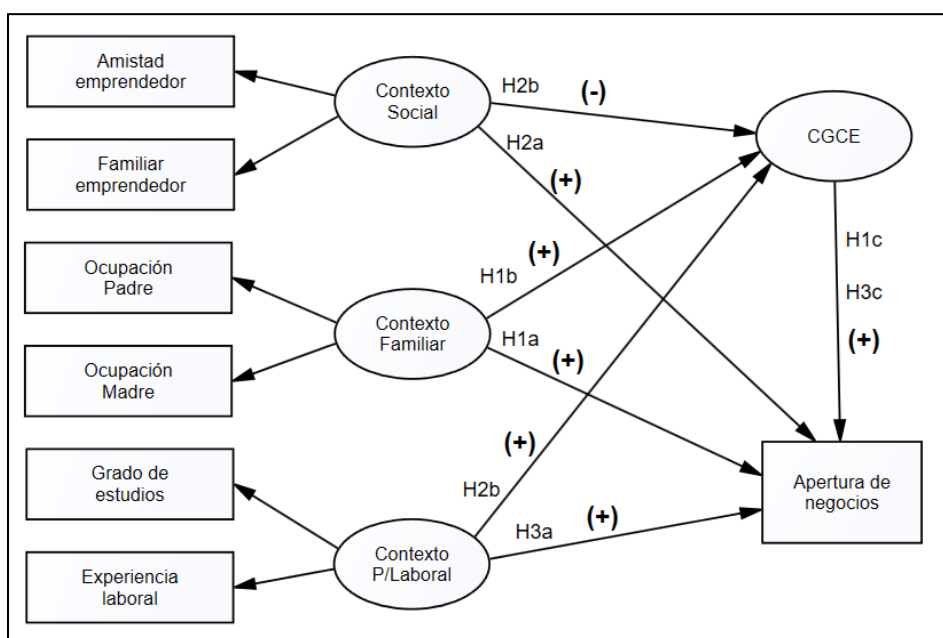
Nota: *Modelo ajustado sin “Colaborar con otros”, “Adaptación a un entorno adverso”, y “Confianza en las propias acciones y decisiones”.

Prueba de hipótesis: Génesis y efecto de las CGCE en el emprendimiento de negocios

Una vez confirmada la estructura factorial de las competencias genéricas del comportamiento emprendedor, se presentan a continuación los resultados correspondientes a la prueba de hipótesis sobre la génesis de las CG-CE y su transferencia a otros contextos. El modelo por probar para las hipótesis sobre la génesis de las CG-CE y su efecto en la apertura de negocios se muestra en la figura 8.

Figura. 8.

Modelo hipotético Génesis ->CG-CE -> Apertura de negocios



Nota: *Paths* con hipótesis implicadas y signos de efectos esperados.

El modelo presentado corresponde a un Path analysis de variables latentes (Schumacker y Lomax, 2010). El contexto social en el modelo está dado por la variable observada “Amistad emprendedor” y “Familiar emprendedor”, ambas variables codificadas como variables dummy (0=No; 1=Si). El contexto familiar referente a los antecedentes familiares incluye las variables “Ocupación Padre” y “Ocupación Madre”, ambas variables de naturaleza ordinal (0=Desempleados – 6=Empresarios). Por su parte, el contexto o antecedentes personales/laborales

COMPORTAMIENTO EMPRENDEDOR DESDE LAS COMPETENCIAS GENÉRICAS

está dado por las variables “Experiencia laboral” de naturaleza intervalar (1-60 años), mientras que “Grado de estudios” representa una variable ordinal (0=Preparatoria – 4=Doctorado). Por último, la variable “Apertura de Negocios” está codificada como una variable *dummy* (0= No ha aperturado negocios; 1= Ya ha aperturado algún negocio).

A continuación, se presentan los índices de bondad de ajuste resultante para el modelo (tabla 20). Los resultados sobre el Bollen-Stine Bootstrap (B-S) ($p=0.01$) confirman lo encontrado por la Chi cuadrada ($X^2(140) = 242.229$, $p=0.001$), aun así, la discrepancia entre X^2 y los grados de libertad se encuentra dentro del límite recomendable. De igual modo se puede observar que a pesar de no ser excelentes ($>.95$) los índices representan un ajuste aceptable que sirve para los propósitos de prueba de hipótesis (Pituch y Stevens, 2016; Schumacker y Lomax, 2010; Hair *et al.*, 1999).

Tabla 20.

Índices esperados y obtenidos de Bondad de Ajuste para el Path Analysis.

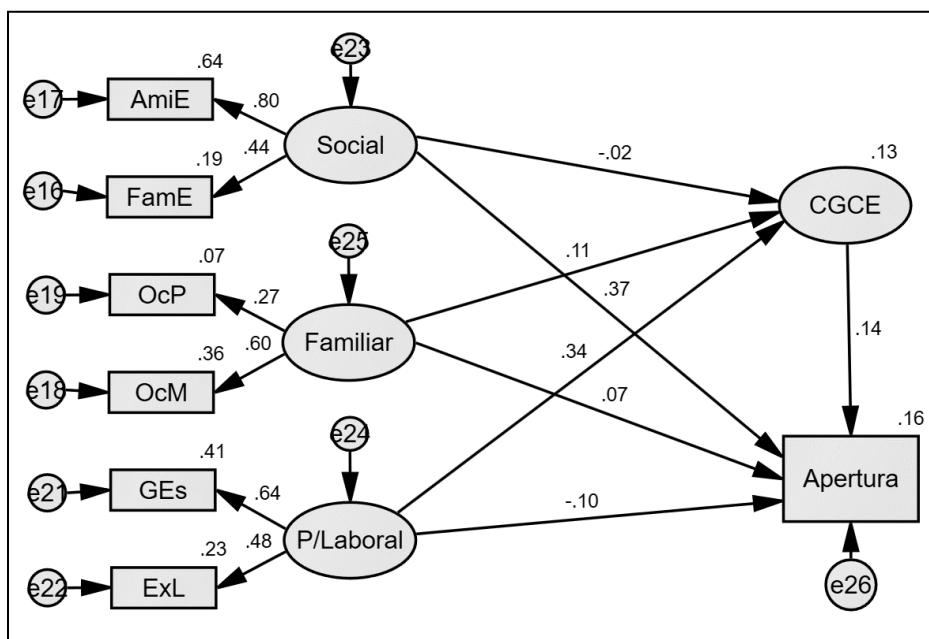
Índice de bondad de ajuste	Esperado	Obtenido	Interpretación
Ajuste absoluto			
Chi-Cuadrado χ^2 (gL)	$> 0,05$	$X^2(140) = 242.229$, $p=0.001$	-
Discrepancia entre χ^2 y grados de libertad;(CMIN/DF)	< 5	1.730	-
Bollen-Stine Bootstrap (B-S)	>0.05	$p = .01$	-
Índice de bondad de ajuste (GFI)	>0.90	0.929	Aceptable
Índice de ajuste ponderado (AGFI)	>0.90	0.904	Aceptable
Residual cuadrático medio estandarizado de la raíz (SRMR)	<0.05	0.05	Buen ajuste
Error cuadrático media de aproximación (RMSEA)	$< 0.05 /$ 0.08	0.046, 90% CI [0.036, 0.056]	Buen ajuste
Ajuste comparativo			
Índice de ajuste comparativo (CFI)	>0.90	0.932	Aceptable
Índice no normalizado de ajuste (TLI)	>0.90	0.917	Aceptable
Índice de ajuste Incremental (IFI)	>0.90	0.934	Aceptable

Nota: Índices de bondad de ajuste retomado de las recomendaciones de Pituch y Stevens (2016), Schumacker y Lomax (2010), y Hair *et al.* (1999).

Los resultados del *Path Analysis* se pueden observar en la figura 9. En un primer momento se evaluó el poder predictivo del modelo empleando la R^2 , para el caso de la variable “Negocios aperturados” su coeficiente de determinación estuvo limitado a $R^2=0.16$ y para el caso de “Competencias genéricas del comportamiento emprendedor” por un $R^2=0.13$. Ambos coeficientes implican poca varianza explicada por las variables del modelo y un poder predictivo pobre (Pérez *et al.*, 2013) pero aceptable (Salgado-Beltrán y Espejel-Blanco, 2016).

Figura 9.

Path analysis del modelo hipotético Génesis ->CG-CE -> Apertura de negocios



Posteriormente se analizaron los efectos totales, directos e indirectos, los cuales se resumen en la tabla 21. Con estos resultados se puede responder a las hipótesis planteadas por este estudio, en primer lugar, la **H1a** estableció una influencia positiva en la apertura de negocios por la ocupación de los padres, en este caso se observa un efecto directo positivo pero ínfimo, por lo que se confirma el tipo de efecto, pero no su relevancia o significancia ($\beta_{\text{Contexto familiar} \rightarrow \text{Apertura de negocios}} = 0.07$, $p > 0.05$). Con respecto a la **H1b** sobre la influencia positiva que tiene la

COMPORTAMIENTO EMPRENDEDOR DESDE LAS COMPETENCIAS GENÉRICAS

ocupación de los padres en la adquisición de competencias genéricas del comportamiento emprendedor, al observarse el efecto es congruente con la propuesta, pero este es bajo y no significativo ($\beta_{\text{Contexto familiar}} \rightarrow \text{CGCE} = 0.11, p > 0.05$). Por último, la **H1c** expresa el efecto mediador que tienen las CGCE en el efecto entre Contexto Familiar y Apertura de Negocios, en este caso se observa un efecto indirecto positivo, pero no relevante ni significativo ($0.11 * 0.14 = 0.014, p > 0.05$).

Tabla 21.

Efectos directos, indirectos y totales del modelo hipotético Génesis ->CG-CE -> Apertura de negocios.

<i>Variables del modelo</i>	<i>C. Social⁵</i>	<i>C. Familiar⁶</i>	<i>C. P/Labora^{7l}</i>	<i>CGCE⁴</i>	<i>Apertura de Negocios</i>
CGCE	D= -0.02	D=0.11	D=0.34*	$R^2=0.13$	-
Apertura de Negocios	T= 0.37*** D= 0.37*** I=-0.003	T=0.09 D=0.07 I=0.014	T= -0.06 D=-0.10 I=0.05*	D=0.14*	$R^2=0.16$

* $p < 0.05$

*** $p < 0.001$

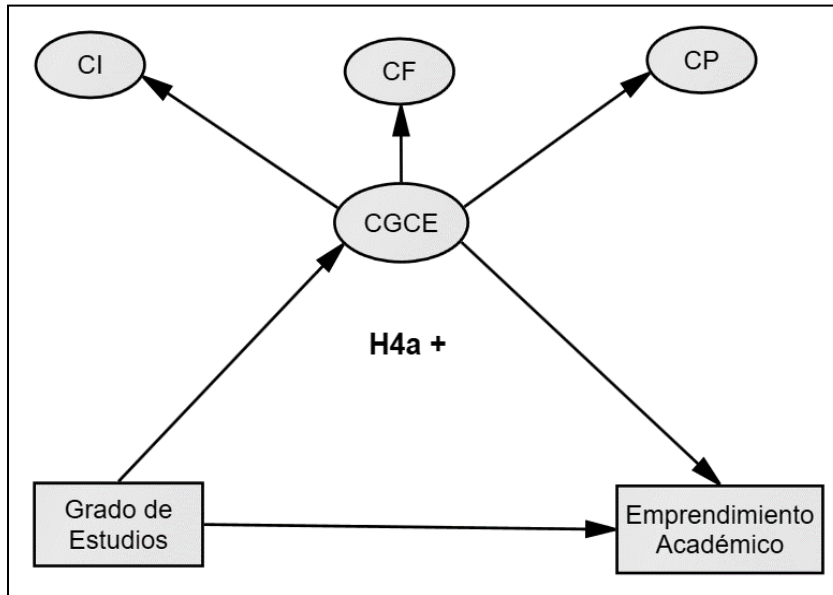
Con referencia a las hipótesis sobre el contexto social, la **H2a** que expresa que la sola exposición a emprendedores familiares o amigos tiene una influencia directa en la apertura de negocios, ésta se confirma al observar su efecto directo moderado, positivo y significativo en el análisis ($\beta_{\text{Contexto social}} \rightarrow \text{Apertura de Negocios} = 0.37, p < 0.001$). De igual modo, la **H2b** en la que se espera que el contexto social no tenga efecto en las CGCE es aceptada, ya que se observa un efecto directo bajo negativo y no significativo entre las variables ($\beta_{\text{Contexto social}} \rightarrow \text{CGCE} = -0.02, p > 0.05$).

Por último, en la **H3a** se expresó un efecto directo positivo entre el contexto personal/laboral en la apertura de negocios, esto se rechaza al observar el efecto directo negativo, bajo y no significativo entre las variables ($\beta_{\text{Contexto P/Laboral}} \rightarrow \text{Apertura de Negocios} = -0.10$,

$p > 0.05$). Por su parte, se estimó en la **H3b** que el contexto personal/laboral tendría un efecto directo positivo en la génesis de competencias genéricas, al observar los datos esta hipótesis se confirma al presentar un efecto directo positivo, moderado y significativo ($\beta_{\text{Contexto P/Laboral}} \rightarrow \text{CGCE} = 0.34, p < 0.05$). El resultado de **H3a** es inesperado en dirección, magnitud y significancia, lo que influye directamente a la **H3c** que expresa que las CGCE aumentan la probabilidad de apertura de negocios en personas con mayor experiencia en el contexto personal/laboral, en este caso se observa un efecto indirecto positivo y significativo ($0.34 * .14 = 0.05, p < 0.05$), con lo cual se puede aceptar la hipótesis y además apuntar a una mediación completa (Etchebarne *et al.*, 2008; Jenatabadi, 2015).

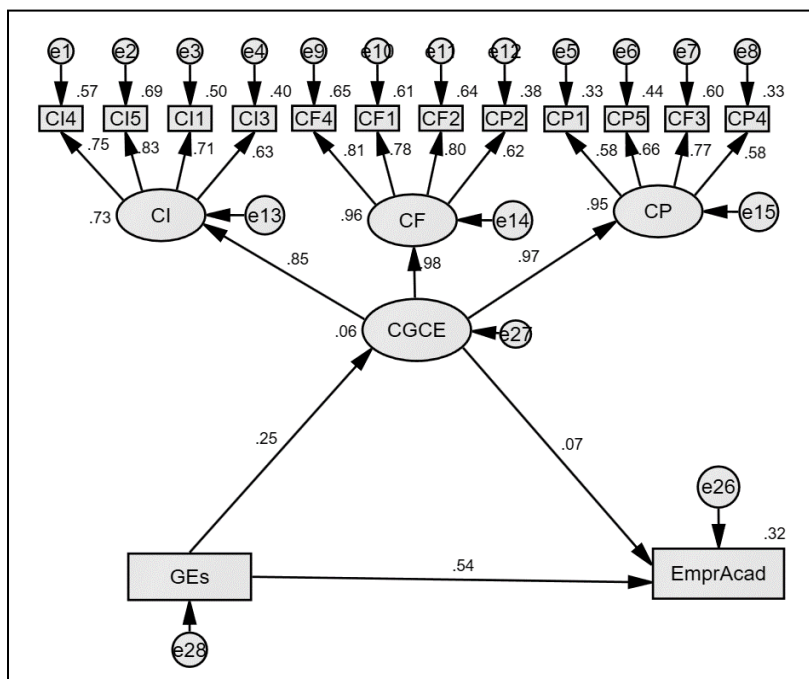
Prueba de hipótesis: Transferencia del CGCE a otros contextos

El primer contexto por probar es el emprendimiento de conocimientos o académico. Para esto puede tomarse a consideración el modelo planteado en la figura 10 en el cual se observa básicamente un efecto de moderación entre una variable obviada para el trabajo académico/investigación como es el Grado de estudios y la pertenencia o no al grupo de Académicos investigadores, con esto se pretende probar que las competencias genéricas tienen efecto en la identificación de este grupo. La variable “Grado de Estudios” es una variable de tipo ordinal (0=Preparatoria – 4=Doctorado), mientras que la variable “Emprendimiento académico” es una variable *dummy* (0=No académico investigador, 1=Académico investigador).

Figura. 10*Modelo hipotético de identificación Emprendimiento Académico.*

A continuación, se presentan los índices de bondad de ajuste para el modelo: $X^2(70) = 125.013$, $p=0.001$; $CMIN/DF=1.786$; $B-S p=0.016$; $GFI= 0.949$; $AGFI= 0.924$; $RMSEA=0.048$ (0.034, 0.062); $CFI= 0.962$; $TLI= 0.951$; $IFI= 0.963$; $AIC= 195.013$. En resumen, el modelo muestra buenos índices de ajuste comparativo y parsimonioso, exceptuando ajuste absoluto por la significancia de la prueba X^2 y su comprobación con el B-S Bootstrap.

Para el caso de este modelo, el *Path Analysis* (figura 11) permitió identificar el poder predictivo de las variables en el modelo sobre la identificación de Investigadores como representantes de emprendimiento académico, en este caso se obtuvo un coeficiente de determinación de $R^2=0.32$ lo que representa un poder predictivo bajo pero aceptable, no así para CGCE con $R^2= 0.06$ lo cual no cumple con el criterio (Salgado-Beltrán y Espejel-Blanco, 2016). Esto es entendible contemplando que el grado de estudios sólo fue una de las variables estudiadas para el contexto personal/laboral.

Figura 11.*Path analysis del modelo hipotético emprendimiento académico.*

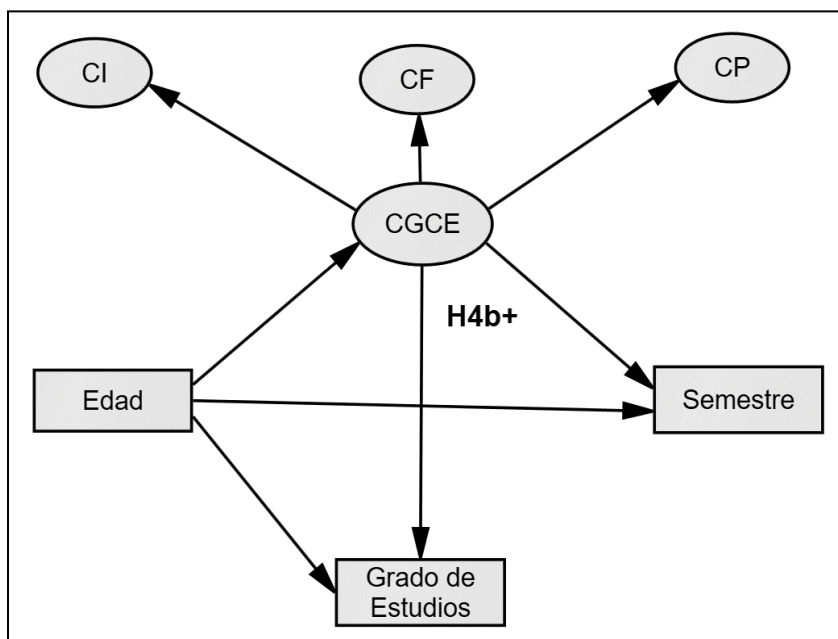
Con respecto a los efectos directos e indirectos, se puede observar en la figura 11 como la variable “Grado de Estudios” tiene un efecto moderado, positivo y significativo sobre la identificación de emprendedores académicos ($\beta_{\text{Grado de Estudios} \rightarrow \text{Emprendedor Académico}} = 0.54, p < 0.01$). Por su parte, las CGCE mostraron un efecto positivo, pero no relevante ni significativo ($\beta_{\text{CGCE} \rightarrow \text{Emprendedor Académico}} = 0.074, p > 0.05$), con lo cual el poder mediador de las CGCE se resume a inexistente lo que permite rechazar la **H4a** ($0.25 * 0.07 = 0.020, p > 0.05$).

Por otra parte, el último contexto por analizar es el educativo en el cual se estima un efecto de mediación entre la variable obviada de edad en relación con el avance educativo de los participantes. Esto se puede observar en la figura 12 en donde la edad tiene un efecto directo sobre las variables de semestre y grado, en este caso las CGCE están mediando el avance de los alumnos especialmente en el grado académico, con lo cual se quiere probar la **H4b** que estima que las CGCE permiten distinguir entre un alumno en distintos semestres y entre distintos grados de

estudio. La variable edad es de tipo continua (18-85 años). Al igual que en el anterior modelo, la variable “Grado de Estudios” es una variable de tipo ordinal (0=Preparatoria – 4=Doctorado), y “Semestre” una variable continua (0-9).

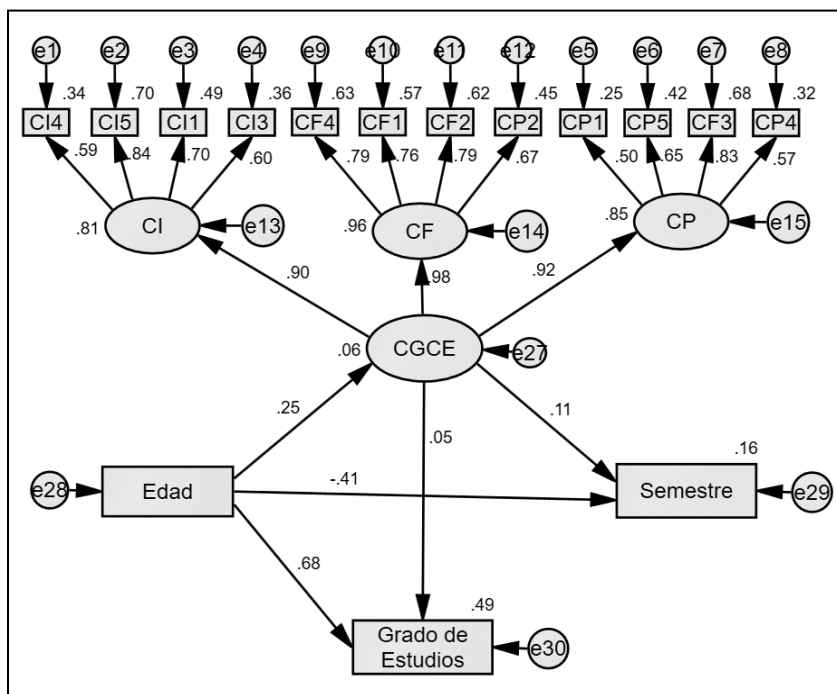
Figura 12.

Modelo hipotético de identificación Emprendimiento escolar.



El modelo presentó índices de ajuste aceptables: $X^2(85) = 180.627$, $p = 0.001$; CMIN/DF= 2.125; B-S $p = 0.001$; GFI= 0.934; AGFI= 0.906; RMSEA=0.058 (0.046, 0.069); CFI= 0.941; TLI= 0.927; IFI= 0.941; AIC= 250.627. Los índices muestran que el modelo no posee ajuste absoluto, en especial la prueba X^2 y el Bootstrap B-S, pero aun así guarda ajuste comparativo y parsimonioso aceptable con base en los criterios recomendados por Pituch y Stevens (2016), Schumacker y Lomax (2010), y Hair *et al.* (1999).

En cuanto al *Path analysis*, se puede observar en la figura 13 en un primer momento el coeficiente de determinación para las variables de interés, en este caso la variable “Semestre” contó un poder predictivo bajo pero aceptable de $R^2 = 0.16$, mientras que la variable “Grado de estudios” un poder predictivo moderado de $R^2 = 0.49$.

Figura 13.*Path analysis del modelo hipotético emprendimiento escolar.*

En cuanto a los efectos directos e indirectos entre las variables, la variable “Edad” se comportó como se esperaba frente a “Grado de Estudios” al expresar un efecto moderado, positivo y significativo ($\beta_{\text{Edad} \rightarrow \text{Grado de Estudios}} = 0.68, p < 0.05$), pero no así con “Semestre” en donde mostró un efecto negativo moderado y significativo ($\beta_{\text{Edad} \rightarrow \text{Semestre}} = -0.41, p < 0.01$). De igual modo la variable “Edad” mostró un efecto positivo, bajo y significativo en las CGCE ($\beta_{\text{Edad} \rightarrow \text{CGCE}} = 0.25, p < 0.05$). Por su parte las trayectorias del CGCE sobre “Semestre” y “Grado de Estudios” se mostraron positivas, pero bajas y no significativas ($\beta_{\text{CGCE} \rightarrow \text{Grado de Estudios}} = 0.05, p > 0.05$; $\beta_{\text{CGCE} \rightarrow \text{Semestre}} = 0.11, p > 0.05$), lo cual afecta directamente a la mediación esperada entre las variables; así la hipótesis **H4b** se rechaza por no encontrar evidencia que la apoye ($\text{Semestre } 0.25 * 0.11 = 0.027, p > 0.05$; $\text{Grado de Estudios } .25 * 0.05 = 0.012, p > 0.05$).

Se resume así la prueba de hipótesis: **H1a**, sobre la influencia de la ocupación de los padres en el emprendimiento, se rechaza; **H1b**, sobre la influencia de la ocupación de los padres en la

COMPORTAMIENTO EMPRENDEDOR DESDE LAS COMPETENCIAS GENÉRICAS

adquisición de CGCE, se rechaza; **H1c**, sobre el efecto mediador de las CGCE en hijos de padres emprendedores, se rechaza; **H2a**, sobre la influencia del contexto social en la apertura de negocios, se acepta; **H2b**, sobre la no influencia del contexto social sobre la génesis de las CGCE, se acepta; **H3a**, sobre la influencia del contexto personal/laboral en la apertura de negocios, se rechaza, **H3b**, sobre la influencia del contexto personal/laboral en la génesis de las CGCE, se acepta; **H3c**, sobre el efecto mediador de las CGCE para la apertura de negocios en personas con mejor contexto personal/laboral, se acepta; **H4a**, sobre la transferencia de las CGCE para el emprendimiento académico, se rechaza; **H4b**, en cuanto a la transferencia de las CGCE en emprendimiento escolar, se rechaza.

Discusión

El objetivo del presente estudio fue recuperar evidencia sobre la cualidad explicativa del comportamiento emprendedor con base en un criterio de logro empresarial, como lo es la apertura de negocios, además de otros contextos con otros criterios de logro, como el emprendimiento académico/escolar en donde se estima que el criterio de logro sea posicionarse dentro de la academia o escalar académicamente. En este sentido, los esfuerzos que se llevaron a cabo en el presente estudio, así como la experiencia general de cada uno de los pasos desarrollados para encontrar dicha evidencia deja varios asuntos por discutir.

En primer lugar, el estudio se enfrentó a dificultades por no cumplir enteramente los supuestos de normalidad multivariante, el planteamiento es que si la normalidad multivariada no es alcanzada los parámetros y estimadores de cualquier análisis multivariante no pueden ser interpretados por alejarse de dichos supuestos, por lo que se buscaría idealmente alcanzar dicha normalidad a través de transformaciones distribucionales, o trabajar con los datos no normalizados pero con estimadores robustos que proporcionen parámetros más realistas a las condiciones (Pituch y Stevens, 2016). En este caso se retomó la recomendación de Kline (2016) y Pérez *et al.* (2013) al analizar la asimetría y curtosis a detalle, y con esto aceptar trabajar con los datos no normalizados, pero empleando muestreos *Bootstrap*, pruebas de significancia e intervalos de confianza.

Con esta decisión tomada, se pudo dar paso al Análisis Factorial Confirmatorio como primer requisito para poder emplear el modelo de medida para prueba de hipótesis posteriores. Sobre este ejercicio, se contrastó un AFC de primer orden *vs.* uno de segundo orden, la decisión de uno sobre otro se debió al propio comportamiento de los datos sobre la alta covariación entre factores (Benson y Bandalos, 1992; Chan, 2006; Hair *et al.*, 1999; Schumacker y Lomax, 2010)

además de la propuesta teórica del Comportamiento Emprendedor como variable latente y no sólo como el resultado aritmético de las dimensiones-competencias.

De igual modo, el modelo factorial de segundo orden mostró consistencia teórica con lo encontrado por el AFE en el estudio previo, exceptuando por algunas modificaciones que se vieron necesarias para alcanzar parsimonia en el modelo, como la relación entre los errores de medida de las variables planificación de proyectos y gestión del tiempo la cual es congruente con lo que en la literatura se encuentra sobre la habilidad subordinada de administración de tiempos para alcanzar el objetivo del mismo proyecto (Muhammad *et al.*, 2021; Reyes, 2015). Asimismo, se observó como teóricamente congruente la covariación de errores entre solución de problemas y toma de decisiones, aunque pertenecieran a dimensiones distintas, ya que ambos aspectos se consideran parte de un mismo proceso resolutivo (Nielsen y Minda, 2019).

Por último, el modelo de AFC de segundo orden mostró una mejora en los índices de bondad de ajuste con respecto al modelo de primer orden ya que se pudo garantizar el ajuste absoluto a través del método *Bollen-Stine Bootstrap* como alternativa robusta de la significancia de la X^2 , además de mejores índices en el ajuste comparativo y parsimonioso, con base en estos estimadores es que se basó la lógica de elección entre un modelo y otro (Pituch y Stevens, 2015; Schumacker y Lomax, 2010; Hair *et al.*, 1999).

Por otra parte, sobre el ejercicio de estimación de confiabilidad de las medidas, se encontró como relevante el hecho de contrastar el Alpha de Cronbach con otro tipo de estimadores que tomen en cuenta a los ítems como indicador de una variable latente representada por una dimensión o factor, como la confiabilidad compuesta a través del Coeficiente Omega de McDonald, así como el análisis de la Varianza Media Extraída (AVE) (Kline, 2016; Viladrich *et al.*, 2017). En este ejercicio se encontró que el Alpha de Cronbach de las Competencias Personales se mostraba como

inadecuado, lo cual se contrastó con el Omega de McDonald en nivel adecuado, determinando que ésta era la confiabilidad verdadera por proceder de las cargas factoriales que apuntan a la variable latente más que a relaciones intra ítem sensibles al número de reactivos, opciones de respuesta y de observaciones (Campo-Arias y Oviedo, 2008; Oliden y Zumbo, 2008). Sin embargo, se observa también el resultado de la Varianza Media Extraída en la misma dimensión que no cumple con el requisito de .50 para su aceptación, lo cual podría indicar que las variables observadas para esa dimensión no son suficientes (Hair *et al.*, 1999). Aun así, el AVE para la medida completa resultó satisfactoria por lo que se decidió proseguir en el análisis teniendo en cuenta que la variable latente CGCE y sus indicadores en totalidad ayudarán a responder las hipótesis planteadas.

Para concluir con la confirmación del modelo de medición se realizó el ejercicio de invarianza factorial con modelamiento de ecuaciones estructurales multigrupo (Byrne, 2008; Chan, 2006; Van de Schoot *et al.*, 2012). En esta ocasión se hizo el análisis tomando en cuenta al sexo como variable de agrupación debido a la disparidad de participación en el estudio, de esta manera se podría determinar si los resultados de los análisis estaban sesgados por sexo. Los resultados demostraron que el modelo alcanzó invarianza configural y métrica, pero no escalar. Ante esto la recomendación es encontrar la serie de indicadores que varían de un grupo a otro para establecer las medidas de aplicación e interpretación del instrumento dependiendo el sexo (Byrne, 2008). Sin embargo, se encontró que los reactivos que varían entre sexo no alteraban considerablemente la estructura factorial propuesta y confirmada (un reactivo variante por dimensión), por lo que se tomó la decisión de continuar con los análisis sin acciones adicionales.

En cuanto a la prueba de hipótesis, ésta resultó muy fructífera al presentar evidencia diversa sobre el Comportamiento emprendedor desde las competencias genéricas y su interacción e influencia con otras variables. En un primer momento, los resultados sobre la influencia de la

ocupación de los padres en la decisión subsecuente de las personas de iniciar su propio negocio, no se vio favorecida en magnitud y significancia como estaba previsto. La hipótesis enmarcaba cómo el papel de la educación familiar y la influencia de los padres como modelos de rol de emprendimiento pueden llevar a las personas a aperturar sus propios negocios (Pablo-Lerchundi *et al.*, 2015), pero la evidencia mostró que no es una variable de peso en este estudio o que otras variables no contempladas en el modelo tienen mayor influencia en la apertura de negocios.

Estos resultados contrastan con lo encontrado en otros estudios en donde se han identificado entre los predictores de emprendimiento cuestiones biológicas y de crianza, entre éstas la exposición a modelos de rol además de la herencia social y cultural que dejan padres emprendedores a sus hijos, tanto en la apertura de negocios (Fairlie y Robb, 2007; Kilenthong y Rueanthip, 2018; Lindquist *et al.*, 2015) como en la intención emprendedora (Ferrante *et al.*, 2017; Herdjiono *et al.*, 2017), por lo que este estudio no puede contribuir a la misma evidencia.

Sin embargo, se pueden extraer de la literatura recomendaciones para comprender este resultado y lo que con ello conlleva. En un primer momento se tiene que reconocer que el solo hecho de tener padres emprendedores puede ser un factor de peso, pero no decisivo, sobre esto habla Vadnjal (2018) al identificar que las mujeres eligen modelo de rol a seguir sólo a sus madres emprendedoras, aunque sus padres pudieran tener esa ocupación. En esta misma línea, Criaco *et al.* (2017) menciona que la percepción del desempeño de los padres emprendedores por parte de sus hijos tiene dos mecanismos de flujo, en el cual uno es la decisión de no repetir el patrón parental por una pobre percepción de las propias capacidades en comparación con los padres. Por lo que se puede reconocer que detrás del hecho de tener o no padres emprendedores, se encuentran otros fenómenos psicológicos de comparación social que juegan un rol moderador.

Por otra parte, se ha reportado en la literatura que al no tener un rol parental de emprendimiento o al tenerlo, pero no reconocerlo como viable, uno de los factores que propician la intención y posteriormente la apertura de negocios, es el apoyo social por parte de pares, comunidad, instituciones formativas (Farooq *et al.*, 2018; Ferrante *et al.*, 2017; Sarwar *et al.*, 2021). Por lo que este estudio abona evidencia a que el contexto social tiene una influencia directa en la apertura de negocios, y que además lo hace a través del apoyo social pues las CGCE no intervinieron en esa relación. Además, el contraste entre las cargas factoriales y significancia de las trayectorias de contexto social y contexto familiar, inclina a este último como la variable que más contribuye en este estudio a la explicación del emprendimiento de negocios.

En cuanto al contexto personal/laboral, en un inicio se planteó la posibilidad de que el nivel educativo y la experiencia laboral tuvieran un efecto positivo en la apertura de negocios por la adquisición de conocimientos y habilidades relacionadas con el trabajo y la toma de decisiones (Gawel, 2021; González-Serrano *et al.*, 2017; Jiménez *et al.*, 2015; Passaro *et al.*, 2018). Sin embargo, se obtuvo un resultado contrario a lo esperado, con lo cual la evidencia apunta a que la experiencia y conocimientos se encaminan sólo al emprendimiento si se poseen las CGCE como condición mediadora completa (Etchebarne *et al.*, 2008; Jenatabadi, 2015), lo que significa que el contexto personal y laboral sólo toma relevancia en la ecuación cuando se le suma el comportamiento emprendedor.

Por último, a través de los análisis para identificar si el comportamiento emprendedor podía transferirse a otros contextos además del emprendimiento de negocios, no se observó evidencia que apuntara a que las CGCE tuvieran algún efecto mediador como en el caso anterior, de hecho, el efecto mostrado en su trayectoria directa fue muy bajo y no significativo, lo que se resume a un desdibujamiento en el contexto académico y escolar tal y como se representó en este estudio. Esta

situación puede deberse a un par de razones, en un primer lugar la incompatibilidad de las variables para determinar un modelo adecuado para probar en estos contextos, ya que el criterio de logro en el emprendimiento de negocios es más que claro, pero al ser un contexto distinto de emprendimiento el criterio de logro modifica la naturaleza de sus actividades y esfuerzos aun así se traten de competencias genéricas.

Se podrían discutir en otros términos los resultados, como el efecto directo de la violación de la normalidad multivariante, el tipo de muestreo, el tamaño de la muestra, el número de variables en el modelo, y el empleo de un autoinforme para la medición de variables, que pudieran en un conjunto restar potencia estadística al ejercicio de este estudio (Castro y Martini, 2014; Podsakoff y Organ, 1986). Sin embargo, la decisión de correr el estudio a sabiendas de estas limitaciones da pie a que el fenómeno se estudie posteriormente considerando lo descrito.

Conclusiones generales

El principio fundamental del presente trabajo fue proponer una concepción del emprendedor desde el comportamiento, centrada en el individuo como agente resolutorio. Si bien el emprendimiento como proceso destaca distintas fases en la que se aproxima hacia este resultado, teniendo emprendedores potenciales que aún no fundan su empresa y que trabajan por ello (Amorós, 2011), el presente trabajo se concentró en aquellas personas que alcanzaron el criterio de logro empresarial de abrir una empresa o negocio.

Por tal motivo, la visión comportamental de Gartner (1988) que, aunque sin ser psicólogo propone concentrarse en el criterio de logro de crear organizaciones, es retomada en este trabajo para conformar la serie de criterios comportamentales que llevaran al individuo a alcanzar este logro. Para esto, en el trabajo se propusieron varios objetivos y en la marcha, varias hipótesis fundamentales.

El primer menester fue proponer con base en evidencia la serie de criterios de desempeño orientados al comportamiento emprendedor, éstos alineados a la lógica de competencias genéricas por guardar especial relevancia para el fenómeno del emprendimiento, pues es a través de éstas que el proyecto Tuning observa potencial de adaptación de los individuos a las demandas laborales independientemente de cuáles sean éstas (Villa y Poblete, 2008). Por lo que se presentó una propuesta de modelo de competencias genéricas y finalmente se consolidó en un instrumento con la capacidad de observar la presencia, ausencia y nivel de estas competencias del comportamiento emprendedor.

Seguido de esto, lo naturalmente propuesto era observar el comportamiento emprendedor en una muestra tradicional de emprendedores, es decir, en emprendedores de negocios, pues es como la literatura ha caracterizado al fenómeno del emprendimiento. Como parte fundamental de

esta tarea, fue evaluar este comportamiento emprendedor en muestras distintas a las reconocidas tradicionalmente por el emprendimiento, como lo es población académica y estudiantil, esta comparación permitiría aportar evidencia a una visión distinta del emprendimiento llevado más allá de la apertura de negocios.

Es así como el recorrido por esta serie de estudios permite observar el resultado íntegro de un ejercicio de investigación en el área de psicología social, cuya finalidad va más allá de sostener una serie de hipótesis, sino ayudar a comprender un fenómeno que tiene siglos de presentarse en la humanidad, y que la globalización, capitalismo y neoliberalismo han traído a colación para sostener el desarrollo de sociedades completas.

Si bien el emprendimiento es investigado y desarrollado desde la psicología organizacional y del trabajo, dicha vertiente no fue retomada en este estudio. La intención inicial no fue trabajar desde el área organizacional, sino observar al emprendimiento como un fenómeno social para tomar los resultados a favor del desarrollo de las sociedades con base en el emprendimiento, comprendiendo el fenómeno como una expresión del avance económico y su conceptualización desde la economía inicialmente, como fue desarrollado en la fundamentación teórica.

En este sentido, la psicología más allá del avance económico y también observa al emprendimiento como un fenómeno que propicia el alcance de objetivos, lo cual fue interés particular del presente estudio. Aun así, dados los resultados de este estudio, no se descarta que puedan retomarse para las organizaciones, la educación, economía, administración, etc. pues como fenómeno multidimensional el presente estudio se posiciona sólo desde lo que la vertiente de comportamiento emprendedor pueda aportar sin descartar lo que desde otras vertientes o disciplinas pudiera desarrollarse.

A modo de reflexión final, se retoman las hipótesis planteadas en el último estudio sobre la influencia del contexto familiar, social y personal para el emprendimiento de negocios. Los resultados apoyan lo que se conoce en el emprendimiento visto desde lo económico-social como la ecología emprendedora, la cual propone que el contexto social habilita el emprendimiento por la influencia externa sobre la propia actividad, no sólo permite al emprendedor proponer y consolidar proyectos empresariales, sino en sostener esos proyectos y fortalecer el tejido social con estas acciones (Malecki, 2018; Stam, 2015).

De igual modo, apoya desde la psicología al acercamiento del emprendimiento desde el aprendizaje social, en el cual se contempla la exposición a roles significativos con comportamientos orientados al emprendimiento y con la adquisición de conductas dirigidas a la propuesta y fundación de empresas como resultado de esa exposición (Bercovitz y Feldman, 2004; Scherer et al., 1989).

Por otra parte, los resultados no apoyan la comprensión de otros tipos de emprendimiento desde el modelo de competencias genéricas del comportamiento emprendedor tal y como fue caracterizado y evaluado en este estudio, lo cual implica la singularidad del emprendimiento de negocios que, si bien es similar con otro tipo de emprendimiento en el establecimiento de objetivos y en el trabajo para alcanzarlos, los fines determinan a la actividad y lo hacen independiente de otras concepciones.

Esto tiene varias implicaciones para la presente investigación, en primer lugar, se observan los resultados a la luz de los hallazgos. La evidencia expuesta hasta aquí no desecha por completo la teorización de las competencias genéricas del comportamiento emprendedor como coadyuvante para el emprendimiento fuera de lo lucrativo, sino que permite reformular sus planteamientos a la luz de un ejercicio de investigación que evoluciona, se robustece y perfecciona (García-Jiménez,

2008). Es decir, el no encontrar evidencia estadística en los estudios presentados sobre la transferencia a otros contextos del comportamiento emprendedor, da lugar a replantear esta concepción a fin de refinarla y poder aterrizar las implicaciones teóricas en esos otros contextos distintos, como el académico y escolar.

De este modo, se tendrían que replantear las variables que suponen la caracterización de un emprendedor o no emprendedor en el contexto escolar y académico, tal como lo fue la apertura de negocios para el emprendedor empresarial. Así se podría ver el impacto que tienen las competencias genéricas del comportamiento emprendedor en la expresión de esos criterios de logro específicos. También se tendría que caracterizar la muestra con mayor precisión para los emprendedores académicos/escolares, así como fueron agrupados los emprendedores empresariales con base en el *Global Entrepreneurship Monitor*, de este modo se garantizaría que el nivel de avance en ese tipo de emprendimiento se pueda observar con el grado de competencia que le corresponda.

Por otra parte, los resultados obtenidos implican no sólo un acercamiento a la comprensión del fenómeno empresarial, sino que se observan otras implicaciones más orientadas a la práctica. En un primer momento se enfatiza el efecto de mediación de las CGCE entre un contexto personal/laboral de mayor experiencia y la apertura de negocios, este hallazgo implica a nivel práctico que el desarrollo y fortalecimiento de estas competencias fomenta la expresión del emprendimiento empresarial a mayor formación y experiencia tenga la persona.

Cabe destacar que dicha conclusión no resta importancia a las competencias técnicas/específicas propias del emprendimiento, como lo es el conocimiento del mercado, plan de negocios, aspectos de administración financiera, etc. lo cual puede ser menester de futuras investigaciones al contemplar no sólo las competencias genéricas, sino las competencias técnicas

COMPORTAMIENTO EMPRENDEDOR DESDE LAS COMPETENCIAS GENÉRICAS

para la apertura de empresas y su relación con las competencias genéricas del comportamiento emprendedor. Para este caso, se tendría que especificar que las competencias están orientadas única y exclusivamente a fundar una empresa, con lo cual se descartaría su aplicación en otro tipo de emprendimientos ya mencionados. Es decir, las competencias genéricas por su condición transversal a distintos contextos podrían retomarse para diversos tipos de emprendimiento, no sólo criterio de logro empresarial, mientras que las competencias técnicas se podrían estudiar por tipo de emprendimiento específico, sin que suponga transversalidad pues no es teóricamente esperada ni congruente este análisis.

Al hablar de desarrollo y fortalecimiento indudablemente se habla de formación sin que esto suponga la clásica escuela de emprendimiento que se ha tomado hasta el momento en la que se instruye principalmente sobre tópicos económico/administrativos para abrir empresas (Osorio-Tinoco y Pereira-Laverde, 2011), dicha enseñanza versaría sobre las competencias técnicas/específicas, pero lo que ha mostrado el presente estudio es que los esfuerzos formativos tendrían que orientarse además a desarrollar y fortalecer las competencias personales, interpersonales y funcionales. De este modo los hallazgos sobre la mediación de las competencias genéricas para la apertura de empresas tendrían una concepción práctica de desarrollo emprendedor, lo cual es factible tanto para la educación para la vida, como la educación profesional y en específico, la educación para el emprendimiento.

Para este fin se pueden retomar distintas metodologías, todas ellas enfocadas al ejercicio y puesta en práctica de las competencias debido a su fin demostrativo con base en desempeño, lo que Laguna-Sánchez *et al.* (2020) denominan como “aprender haciendo”. Entre las metodologías recuperadas de la literatura tenemos la solución de problemas, aprendizaje basado en problemas,

estudios de caso y simuladores (Bohórquez Gómez-Millán y Checa-Esquiva, 2019; Coll-Serrano *et al.*, 2018; Fortea, 2019; Murgueitio *et al.*, 2019; Wing Yan Man, 2006).

De igual modo, los resultados de este trabajo de investigación representan un aporte directo de la psicología a la comprensión del fenómeno desde su componente comportamental. En este sentido el haber retomado el marco teórico de las competencias genéricas permite insertarse además en un lenguaje transdisciplinario que abona al trabajo intra e interdisciplinar. Es así como se reconoce que la psicología como disciplina aislada no podría responder al fenómeno por sí sola, sino que se toma la postura de contribución al fenómeno desde el contenido teórico propio de la disciplina. De este modo más que una prueba de hipótesis y reporte metodológico, con esta tesis se estaría aportando al fenómeno social del emprendimiento, pues los aportes tienen un impacto más allá de la psicología y enfocado a la sociedad que es donde corresponden.

Dicho esto, se espera que en un primer momento los distintos aportes de este estudio abonen a las posibilidades de evaluación de competencias. En específico, lo aportado sobre el instrumento de CGCE, el cual representa un instrumento de medida ajustado a las recomendaciones más recurrentes a la hora de tratar de evaluar competencias (Bird y Schjoedt, 2009; Dogan y Uluman, 2017; Demchuk *et al.*, 2015; Hager *et al.*, 1994; Mitchelmore y Rowley, 2010, 2013; Salgado *et al.*, 2004; Schelfhout *et al.*, 2016; Villa y Poblete, 2008), y que además presenta adecuadas propiedades psicométricas para poder emplearse en contextos sociales aplicados o experimentales de investigación (Viladrich *et al.*, 2017). Si bien la observación de las competencias se hace a través de un auto reporte por los emprendedores, la lógica de construcción del instrumento responde a una entrevista y una escala conductuales, lo cual como medida de distanciamiento social por COVID-19 fue lo pertinente para resolver la observación de competencias. De este modo, no se descarta el desarrollo de otras estrategias de evaluación de

COMPORTAMIENTO EMPRENDEDOR DESDE LAS COMPETENCIAS GENÉRICAS

competencias que observen la ejecución de éstas en vivo o en tiempo real, sino que se aporta un instrumento que permite sistematizar la captación de datos sobre competencias genéricas para el comportamiento emprendedor con suficiente evidencia de confiabilidad y validez.

Con estas aportaciones se estaría viendo por un lado la evaluación de las competencias y por otro la formación continua para proponer, desarrollar y llevar a buen término proyectos de emprendimiento.

Por último pero no menos importante, los hallazgos aquí expresados abren el panorama para que se siga estudiando el fenómeno del emprendimiento empresarial, así como otros tipos de emprendimiento, puesto que los resultados abren la puerta a más preguntas y posibles respuestas ante el fenómeno, como la posibilidad de refinadas búsquedas de muestras de desempeño que hablen de niveles de competencias, la propuesta de metodologías que apoyen la identificación de competencias, la identificación de contextos en los que puedan trasladarse las CGCE, las posibles vías de desarrollo de necesidades de capacitación en competencias, así como la aplicación del bagaje teórico conceptual propio de la psicología para explicar el fenómeno socialmente relevante del emprendimiento. De este modo, el estudio de este fenómeno por la psicología respondería directamente a la demanda y necesidad social por conocimiento que aplique a sus problemas actuales.

Referencias

- Abdala, E. (2004). Formación y empleabilidad de jóvenes en América Latina. En M. Molpeceres (Coord.). *Identidades y formación para el trabajo en los márgenes del sistema educativo: escenarios contradictorios en la garantía social*, (pp. 17-65). Organización Internacional del Trabajo, OIT) / Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre formación Profesional.
- Abela, J. A. (2002). *Las técnicas de análisis de contenido: una revisión actualizada*. Centro de Estudios Andaluces. Recuperado de:
<https://www.centrodeestudiosandaluces.es/publicaciones/tecnicas-de-analisis-de-contenido-una-revision-actualizada>
- Ahmetoglu, G., Leutner, F., & Chamorro-Premuzic, T. (2011). EQ-nomics: Understanding the relationship between individual differences in trait emotional intelligence and entrepreneurship. *Personality and Individual Differences*, 51(8), 1028-1033.
<https://psycnet.apa.org/doi/10.1016/j.paid.2011.08.016>
- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179-211. [https://doi.org/10.1016/0749-5978\(91\)90020-T](https://doi.org/10.1016/0749-5978(91)90020-T)
- Ajzen, I., & Fishbein, M. (2005). The Influence of Attitudes on Behavior. In D. Albarracín, B. T. Johnson, & M. P. Zanna (Eds.) *The handbook of attitudes*, (p. 173–221). Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Aldrich, H. E. (1990). Using an ecological perspective to study organizational founding rates. *Entrepreneurship: Theory and Practice*, 13(3), 7-24.
<https://doi.org/10.1177/104225879001400303>
- Aldrich, H. E., & Ruef, M. (2006). *Organizations Evolving*. SAGE.

Aldrich, H., & Cliff, J. (2003). The pervasive effects of family on entrepreneurship: toward a family embeddedness perspective. *Journal of Business Venturing*, 18(5), 573–596.

[https://doi.org/10.1016/S0883-9026\(03\)00011-9](https://doi.org/10.1016/S0883-9026(03)00011-9)

Almeida, F., & Buzady, Z. (2019). Assessment of entrepreneurship competencies through the use of FLIGBY. *Digital Education Review*, 35, 151-169.

<https://doi.org/10.1344/der.2019.35.151-169>

Alonso, M., & Galve, C. (2008). El emprendedor y la empresa: una revisión teórica de los determinantes a su constitución. *Acciones E Investigaciones Sociales*, 26 (26), 5-44.

https://doi.org/10.26754/ojs_ais/ais.200826332

Álvarez, S., Pérez, A., & Suárez, M. L. (2008). *Hacia un enfoque de la educación en competencias*. Consejería de Educación y Ciencia.

Amorós, J. E. (2011). El proyecto Global Entrepreneurship Monitor (GEM): una aproximación desde el contexto latinoamericano. *Academia. Revista latinoamericana de administración*, (46), 1-15. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=71617238002>

Ansari, P., Khoo, S., & Ismail, M. N. (2020). Designing and developing a sport entrepreneurship course: an educational design-based study. *Entrepreneurship Education*, 3(4), 411-432.

<https://doi.org/10.1007/s41959-020-00040-6>

Arafeh, L. (2016). An entrepreneurial key competencies' model. *Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 5(1), 26. <https://doi.org/10.1186/s13731-016-0048-6>

Arbeláez, J. I. F., & Zapata, J. V. (2014). Análisis de evidencia en investigaciones sobre toma de decisiones entre 2002 y 2012. *Avances en psicología latinoamericana*, 33(1), 105-120.

<http://dx.doi.org/10.12804/apl33.01.2015.08>

- Arbeláez, M., & Onrubina, J. (2014). Análisis bibliométrico y de contenido. Dos metodologías complementarias para el análisis de la revista colombiana Educación y Cultura. *Revista de Investigaciones· UCM*, 14(23), 14-31. <http://dx.doi.org/10.22383/ri.v14i1.5>
- Armstrong, S. J., & Hird, A. (2009). Cognitive style and entrepreneurial drive of new and mature business owner-managers. *Journal of Business and Psychology*, 24(4), 419-430. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1007/s10869-009-9114-4>
- Asante, E. A., & Affum-Osei, E. (2019). Entrepreneurship as a career choice: The impact of locus of control on aspiring entrepreneurs' opportunity recognition. *Journal of Business Research*, 98, 227-235. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.02.006>
- Åstebro, T., Jeffrey, S. A., & Adomdza, G. K. (2007). Inventor perseverance after being told to quit: The role of cognitive biases. *Journal of Behavioral Decision Making*, 20(3), 253-272. <https://doi.org/10.1002/bdm.554>
- Bacigalupo, M., Kampylis, P., Punie, Y., & Van den Brande, G. (2016). *EntreComp: The Entrepreneurship Competence Framework*. Publication Office of the European Union. <https://data.europa.eu/doi/10.2791/160811>
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological review*, 84(2), 191-215. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0033-295X.84.2.191>
- Bandura, A. (1982). Self-Efficacy Mechanism in Human Agency. *American Psychologist*, 37(2), 122-147. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0003-066X.37.2.122>
- Bandura, A. (1995). Exercise of personal and collective efficacy in changing societies. En A. Bandura (Ed.), *Self-efficacy in Changing Societies* (p. 1-45). Cambridge University Press. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1017/CBO9780511527692.003>

- Bandura, A. (2006). Guide for constructing self-efficacy scales. In F. Pajares & T. Urdan (Eds.), *Self-efficacy beliefs of adolescents 5*, 307-337. Information Age Publishing.
- Bandura, A., & Locke, E. A. (2003). Negative self-efficacy and goal effects revisited. *Journal of Applied Psychology*, 88(1), 87-99. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0021-9010.88.1.87>
- Barba-Bayas, D. B. (2015). Características Emprendedoras Personales (CEP) De hombres y mujeres gerentes de las Cooperativas de Ahorro y Crédito de Riobamba: investigación 2010-2011. *Ciencia Unemi*, 6(9), 62-68.
- Barba-Sánchez, V., & Atienza-Sahuquillo, C. (2012). Entrepreneurial behavior: Impact of motivation factors on decision to create a new venture. *Investigaciones Europeas De Dirección Y Economía De La Empresa*, 18(2), 132-138. [https://doi.org/10.1016/S1135-2523\(12\)70003-5](https://doi.org/10.1016/S1135-2523(12)70003-5)
- Barba-Sánchez, V., & Atienza-Sahuquillo, C. (2017). Entrepreneurial motivation and self-employment: evidence from expectancy theory. *Revista Internacional de Emprendimiento y Gestión* 13, 1097–1115. <https://doi.org/10.1007/s11365-017-0441-z>
- BarNir, A., Watson, W. E., & Hutchins, H. M. (2011). Mediation and moderated mediation in the relationship among role models, self-efficacy, entrepreneurial career intention, and gender. *Journal of Applied Social Psychology*, 41(2), 270-297. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2010.00713.x>
- Baron, R. (2007). Behavioral and cognitive factors in Entrepreneurship: entrepreneurs as the Active element in new venture creation. *Strategic Entrepreneurship Journal*, 1(1-2), 167–182. <https://doi.org/10.1002/sej.12>

- Fernández-Batanero, J. M. F., & Reyes-Rebollo, M. M. R. (2017). Competencias emprendedoras del alumnado de educación permanente de adultos en Andalucía. Percepción del profesorado. *Educación XXI*, 20(1), 253-275. <https://doi.org/10.5944/educxx1.17511>
- Bayés, R. (1974). *Una introducción al método científico en psicología*. Fontanella.
- Becerra-Rodríguez, F. (2008). Las redes empresariales y la dinámica de la empresa: aproximación teórica. *INNOVAR. Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*, 18(32), 27-45.
- Beltrán, G. Ó. (2005). Revisiones sistemáticas de la literatura. *Revista Colombiana de Gastroenterología*, 20(1), 60-69.
- Benson, J., & Bandalos, D. L. (1992). Second-Order Confirmatory Factor Analysis of the Reactions to Tests Scale with Cross-Validation. *Multivariate Behavioral Research*, 27(3), 459–487. https://doi.org/10.1207/s15327906mbr2703_8
- Bercovitz, J., & Feldman, M. (2004). *Academic entrepreneurs: Social learning and participation in university technology transfer*. Hubert H. Humphrey Institute of Public Affairs, University of Minnesota.
- Bignotti, A. & le Roux, I. (2020). Which types of experience matter? The role of prior start-up experiences and work experience in fostering youth entrepreneurial intentions. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 26(6), 1181-1198. <https://doi.org/10.1108/IJEER-10-2019-0577>
- Sáenz-Bilbao, N. S., & López-Vélez, A. L. L. (2015). Las competencias de emprendimiento social, COEMS: Aproximación a través de programas de formación universitaria en Iberoamérica. *REVESCO. Revista de Estudios Cooperativos*, 119, 159-182. http://dx.doi.org/10.5209/rev_REVE.2015.n119.49066

- Bayas, D. B. (2015). Características Emprendedoras Personales (CEP) De hombres y mujeres gerentes de las Cooperativas de Ahorro y Crédito de Riobamba: investigación 2010-2011. *Ciencia Unemi*, 6(9), 62-68. Recuperado de:
<http://repositorio.unemi.edu.ec/handle/123456789/3031>
- Bird, B., & Schjoedt, L. (2009) Entrepreneurial Behavior: Its Nature, Scope, Recent Research, and Agenda for Future Research. En Carsrud A., Brännback M. (eds.) *Understanding the Entrepreneurial Mind. International Studies in Entrepreneurship*, 24, 327-358.
https://doi.org/10.1007/978-1-4419-0443-0_15
- Bird, B. (1995). Toward a theory of entrepreneurial competency. In J. A. Katz & R. H. Brockhaus, (Eds). *Advances in Entrepreneurship, Firm Emergence, and Growth*. 2,51-72.
- Bird, B. (2010). *Entrepreneur's Behavior*. Kogod School of Business American University.
Recuperado de https://www.academia.edu/1282991/Entrepreneurs_Behavior
- Bird, B. (2019). Toward a Theory of Entrepreneurial Competency. En J.A. Katz, & A. C. Corbet, (Ed.). *Seminal Ideas for the Next Twenty-Five Years of Advances. Advances in Entrepreneurship, Firm Emergence and Growth*, 21, 115-131.
<https://doi.org/10.1108/S1074-754020190000021011>
- Birley, S. (1985). The role of networks in the entrepreneurial process. *Journal of Business Venturing*, 1(1), 107-117. [https://doi.org/10.1016/0883-9026\(85\)90010-2](https://doi.org/10.1016/0883-9026(85)90010-2)
- Blank, W. E. (1982). *Handbook for developing competency-based training programs*. Englewood Cliffs. Prentice-Hall.
- Bocken, N., & Snihur, Y. (2020). Lean startup and the business model: Experimenting for novelty and impact. *Long Range Planning*, 53(4).
<https://doi.org/10.1016/j.lrp.2019.101953>

- Bohórquez Gómez-Millán, M., & Checa-Esquivá, I. (2019). Desarrollo de competencias mediante ABP y evaluación con rúbricas en el trabajo en grupo en Educación Superior. *REDU. Revista de Docencia Universitaria*, 17(2), 197-210.
<https://doi.org/10.4995/redu.2019.9907>
- Bolívar, A., & Hormiga, E. (2012). La influencia del proceso de migración en la percepción del riesgo de crear una empresa. *Investigaciones Europeas De Dirección y Economía De La Empresa*, 18(1), 69-85. <https://www.elsevier.es/es-revista-investigaciones-europeas-direccion-economia-empresa-345-articulo-la-influencia-del-proceso-de-S1135252312600616>
- Bonilla-Ballesteros, Á. (2011). Hacia una comprensión de la mente y el comportamiento del emprendedor. *PANORAMA. Revista especializada en Educación*, 5(9), 141-161.
<https://doi.org/10.15765/pnrm.v5i9.41>
- Botha, M., Carruthers, T. J., & Venter, M. W. (2019). The relationship between entrepreneurial competencies and the recurring entrepreneurial intention and action of existing entrepreneurs. *The Southern African Journal of Entrepreneurship and Small Business Management*, 11(1). <https://doi.org/10.4102/sajesbm.v11i1.191>
- Boyatzis, R. E. (2008). Competencies in the 21st century. *Journal of management development*, 27(1), 5-12. <https://doi.org/10.1108/02621710810840730>
- Brändle, L., Berger, E. S., Golla, S., & Kuckertz, A. (2018). I am what I am-How nascent entrepreneurs' social identity affects their entrepreneurial self-efficacy. *Journal of Business Venturing Insights*, 9, 17-23. <https://doi.org/10.1016/j.jbvi.2017.12.001>

- Bronckart, J-P., & Dolz-Mestre, J. (2007). La noción de competencia: su pertinencia para el estudio del aprendizaje de las acciones verbales. En J-P., Bronckart (Ed.). *Desarrollo del lenguaje y didáctica de las lenguas*. Miño y Dávila.
- Brunet, I., & Alarcón, A. (2004). Teorías sobre la figura del emprendedor. *Papers: Revista De Sociología*, 73, 81-103. <https://doi.org/10.5565/rev/papers/v73n0.1108>
- Brustureanu, B. (2018). Academics as knowledge entrepreneurs. *Social Science Information*, 57(4), 662-690. <https://doi.org/10.1177/0539018418814387>
- Bull, I., & Willard, G. (1993). Towards a Theory of Entrepreneurship. *Journal of Business Venturing*, 8(3), 183-195. [https://doi.org/10.1016/0883-9026\(93\)90026-2](https://doi.org/10.1016/0883-9026(93)90026-2)
- Kroeck, K. G., Bullough, A. M., & Reynolds, P. D. (2010). Entrepreneurship and Differences in Locus of Control. *The Journal of Applied Management and Entrepreneurship*, 15(1), 21-49.
- Busenitz, L. W. (1999). Entrepreneurial risk and strategic decision making: It is a matter of perspective. *Journal of Applied Behavioral Science*, 35(3), 325-340. <https://doi.org/10.1177/0021886399353005>
- Byrne, B. M. (2008). Testing for multigroup equivalence of a measuring instrument: A walk through the process. *Psicothema*, 20(4), 872-882. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/18940097/>
- Campo-Arias, A., & Oviedo, H. C. (2008). Propiedades psicométricas de una escala: la consistencia interna. *Revista de salud pública*, 10(5), 831-839. Recuperado de <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/lil-511454>
- Canales-García, R., Román-Sánchez, Y. & Ovando-Aldana, W. (2017). Emprendimiento de la población joven en México. Una perspectiva crítica. *Entreciencias: diálogos en la*

- Sociedad del Conocimiento*, 5(12), 2017. Universidad Nacional Autónoma de México.
<https://doi.org/10.21933/J.EDSC.2017.12.211>
- Cantillon, R. (1755). *Essai sur la nature du commerce en general*. (H. Higgs, Trad.). MacMillan.
- Casson, M. (1993). Entrepreneurship. *The Concise Encyclopedia of Economics*. Library of Economics and Liberty. Recuperado de
<https://www.econlib.org/library/Enc1/Entrepreneurship.html>
- Castro, M. C., & Martini, H. A. (2014). Potencia estadística y cálculo del tamaño del efecto en G* Power: complementos a las pruebas de significación estadística y su aplicación en psicología. *Salud & Sociedad*, 5(2), 210-224.
<https://doi.org/10.22199/S07187475.2014.0002.00006>
- Chan, D. W. (2006). Perceived Multiple Intelligences Among Male and Female Chinese Gifted Students in Hong Kong: The Structure of the Student Multiple Intelligences Profile. *Gifted Child Quarterly*, 50(4), 325–338. <https://doi.org/10.1177/001698620605000405>
- Charria, V., Sarsosa, K., Uribe, A., López, C., & Arenas, F. (2011). Definición y clasificación teórica de las competencias académicas, profesionales y laborales. Las competencias del psicólogo en Colombia. *Psicología desde el Caribe*, (28), 133-165.
- Chávez-Jiménez, E., & Vargas-Hernández, J. (2012). Estrategias para la creación de nuevas empresas, Un enfoque sociocultural o institucional. *Ciencias Económicas*, 30(2), 239-246. <http://dx.doi.org/10.15517/rce.v30i2.8049>
- Cheetham, G. (1999). *The acquisition of professional competence* (Doctoral dissertation, University of Sheffield).

Climént-Bonilla, J. (2014). Origen, desarrollo y declive de las competencias individuales en tiempos de incertidumbre. *Educación y Educadores*, 17(1), 149-168.

<https://doi.org/10.5294/edu.2014.17.1.8>

Collins, C. J., Hanges, P. J., & Locke, E. A. (2004) The Relationship of Achievement Motivation to Entrepreneurial Behavior: A Meta-Analysis. *Human Performance*, 17(1), 95-117,

https://doi.org/10.1207/S15327043HUP1701_5

Coll-Serrano, V., Pardo-García, C., & Pérez, P. J. (2018). Teaching-learning methods and their effect on professional development and the development of graduates' competencies / Métodos de enseñanza-aprendizaje y su efecto en el desarrollo profesional y competencial de los egresados. *Cultura y Educación*, 30(3), 556–583.

<https://doi.org/10.1080/11356405.2018.1494773>

Correa, Z., Conde, Y., & Delgado, C. (2011). Competencias emprendedoras a desarrollar en los estudiantes de la carrera de administración de empresas en la universidad pública.

México DF: Universidad del Cauca. Recuperado de:

<http://congreso.investiga.fca.unam.mx/docs/xvi/docs/9A.pdf>

Costa, P.T. & McCrae, R.R. (1992). The NEO PI-R Professional Manual. *Psychological Assessment Resources*, 396.

Criaco, G., Sieger, P., Wennberg, K., Chirico, F., & Minola, T. (2017). Parents' performance in entrepreneurship as a "double-edged sword" for the intergenerational transmission of entrepreneurship. *Small Business Economics*, 49(4), 841-864.

<https://doi.org/10.1007/s11187-017-9854-x>

Cromie, S. (1987). Motivations of aspiring male and female entrepreneurs. *Journal of Organizational Behavior*, 8(3), 251-261. <https://doi.org/10.1002/job.4030080306>

Cunningham, J. B., & Lischeron, J. (1991). Defining entrepreneurship. *Journal of small business management*, 29(1), 45-61.

Davidsson, P., & Wiklund, J. (1997). Values, beliefs and regional variations in new firm formation rates. *Journal of Economic Psychology*, 18(2-3), 179-199.

[https://doi.org/10.1016/S0167-4870\(97\)00004-4](https://doi.org/10.1016/S0167-4870(97)00004-4)

Delors, J., Al Mufti, I., Amagi, I., Carneiro, R., Chung, F., Geremek, B., & Nazhao, Z. (1996). *Informe a la Unesco de la comisión internacional sobre la educación para el siglo XXI: La educación encierra un tesoro*. Santillana, Ediciones UNESCO, 91-103.

Demchuk, A., Karavaeva, Y., Kovtun, Y., & Rodionova, S. (2015). Competencies, learning outcomes and forms of assessment: The use of Tuning Methodology in Russia. *Tuning Journal for Higher Education*, 3(1), 149-185. [https://doi.org/10.18543/tjhe-3\(1\)-2015pp149-185](https://doi.org/10.18543/tjhe-3(1)-2015pp149-185)

DeVellis, R. (2003). *Scale development: theory and applications (second edition)*. SAGE Publications Inc.

Diario Oficial de la Federación (DOF). (2019, febrero 28). *REGLAS de Operación del Fondo Nacional Emprendedor para el ejercicio fiscal 2019*. https://www.inadem.gob.mx/wp-content/uploads/2019/02/ROFNE2019_28022019.pdf

Díaz-Contreras, S., Díaz-Reséndiz, F. de J., & Vega Valero, C. Z. (2019). Medición de la personalidad en psicología: Un ensayo de experiencia profesional. *Revista Digital Internacional De Psicología Y Ciencia Social*, 5(2), 159-174.

<https://doi.org/10.22402/j.rdiopycs.unam.5.2.2019.207.159-174>

- Dogan, C. D., & Uluman, M. (2017). A Comparison of Rubrics and Graded Category Rating Scales with Various Methods Regarding Raters' Reliability. *Educational Sciences: Theory and Practice*, 17(2), 631-651. <https://doi.org/10.12738/estp.2017.2.0321>
- El Ebrashi, R. (2013). Social entrepreneurship theory and sustainable social impact. *Social Responsibility Journal*, 9(2), 188-209. <https://doi.org/10.1108/SRJ-07-2011-0013>
- Ensley, M. D., Hmieleski, K. M., & Pearce, C. L. (2006). The importance of vertical and shared leadership within new venture top management teams: Implications for the performance of startups. *The Leadership Quarterly*, 17(3), 217-231. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2006.02.002>
- Entrialgo, M., Fernández, E., & Vázquez, C. (2001). El comportamiento emprendedor y el éxito de la PYME: modelos de contingencia y configuracionales. *Dirección Y Organización*, (25), 47-58. <https://doi.org/10.37610/dyo.v0i25.220>
- Escobar-Pérez, J., & Cuervo-Martínez, A. (2008). Validez de contenido y juicio de expertos: una aproximación a su utilización. *Avances en medición*, 6(1), 27-36. Recuperado de https://www.humanas.unal.edu.co/lab_psicometria/application/files/9416/0463/3548/Vol_6_Articulo3_Juicio_de_expertos_27-36.pdf
- Etchebarne, I., O'Connell, M., & Roussos, A. (2008). Estudio de mediadores y moderadores en la investigación en psicoterapia. *Revista del Instituto de Investigaciones de la Facultad de Psicología / UBA*, 13(1), 33-56.
- Fairlie, R. W., & Robb, A. (2007). Families, Human Capital, and Small Business: Evidence from the Characteristics of Business Owners Survey. *ILR Review*, 60(2), 225-245. <https://doi.org/10.1177/001979390706000204>

- Farooq, M. S., Salam, M., ur Rehman, S., Fayolle, A., Jaafar, N., & Ayupp, K. (2018). Impact of support from social network on entrepreneurial intention of fresh business graduates: A structural equation modelling approach. *Education + Training*, 60(4), 335–353. <https://doi.org/10.1108/et-06-2017-0092>
- Fayolle, A., Liñán, F., & Moriano, J. A. (2014). Beyond entrepreneurial intentions: values and motivations in entrepreneurship. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 10(4), 679-689. <https://doi.org/10.1007/s11365-014-0306-7>
- Fernández-Chaves, F. (2002). El análisis de contenido como ayuda metodológica para la investigación. *Revista de Ciencias Sociales (Cr)*, 2(96).
- Ferrante, F., Federici, D., & Parisi, V. (2017). *University Students and Entrepreneurship Some Insights from a Population-Based Survey*. SSRN 2920548. <https://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2920548>
- Ferreras-Garcia, R., Sales-Zaguirre, J. and Serradell-López, E. (2021). Developing entrepreneurial competencies in higher education: a structural model approach. *Education + Training*, 63(5), 720-743. <https://doi.org/10.1108/ET-09-2020-0257>
- Fligstein, N. (1997). Social skill and institutional theory. *American Behavioral Scientist*, 40(4), 397-405. <https://doi.org/10.1177/0002764297040004003>
- Foo, M., Uy, M. A., & Baron, R. A. (2009). How do feelings influence effort? an empirical study of entrepreneurs' affect and venture effort. *Journal of Applied Psychology*, 94(4), 1086-1094. <https://doi.org/10.1177/0002764297040004003>
- Forbes México (2019, abril 10). *Cámara de Diputados aprueba desaparición del Inadem*. *Forbes política*. <https://www.forbes.com.mx/es-oficial-diputados-de-morena-anuncian-desaparicion-del-inadem/>

Foro Económico Mundial (World Economic Forum) (2020). *Entrepreneurship: Global Issue.*

Strategic Intelligence. Recuperado el 20 de noviembre, 2020.

<https://intelligence.weforum.org/topics/a1Gb0000000LGqtEAG?tab=publications>

Fortea, M.A. (2019). *Metodologías didácticas para la enseñanza/aprendizaje de competencias.*

Unitat de Suport Educatiu de la Universitat Jaume I <http://hdl.handle.net/10234/182369>

Baqué, E. F. I. (2003). ¿Qué es conducta? *International Journal of Clinical and Health*

Psychology, 3(3), 595-613.

Frese, M. & Fay, D. (2001). Personal initiative: an active performance concept for work in the

21st century, *Research in Organizational Behavior*, 23, 133-187.

[https://doi.org/10.1016/S0191-3085\(01\)23005-6](https://doi.org/10.1016/S0191-3085(01)23005-6)

Frese, M., Fay, D., Hilburger, T., Leng, K., & Tag, A. (1997). The concept of personal initiative:

Operationalization, reliability and validity in two german samples. *Journal of*

Occupational and Organizational Psychology, 70(2), 139-161.

<https://psycnet.apa.org/doi/10.1111/j.2044-8325.1997.tb00639.x>

Frese, M., Krauss, S. I., Keith, N., Escher, S., Grabarkiewicz, R., Luneng, S. T., . . . Friedrich, C.

(2007). Business owners' action planning and its relationship to business success in three african countries. *Journal of Applied Psychology*, 92(6), 1481-1498.

<https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0021-9010.92.6.1481>

Fuller, B., Liu, Y., Bajaba, S., Marler, L. E., & Pratt, J. (2018). Examining how the personality,

self-efficacy, and anticipatory cognitions of potential entrepreneurs shape their

entrepreneurial intentions. *Personality and Individual Differences*, 125, 120-125.

<https://doi.org/10.1016/j.paid.2018.01.005>

- Gámez-Gutiérrez, J. A. (2013). *Emprendimiento y creación de empresas: teoría, modelos y casos*. Universidad de la Salle.
- García, A., & García, M. (2007). Diferencias culturales y comportamiento emprendedor: un análisis cross-cultural intrapaís. *Revista Europea De Dirección Y Economía De La Empresa*, 16(4), 47-68.
- García-Jiménez, L. (2008). Aproximación epistemológica al concepto de ciencia: una propuesta básica a partir de Kuhn, Popper, Lakatos y Feyerabend. *Andamios*, 4(8), 185-202.
- Gartner, W. B. (1985). A conceptual framework for describing the phenomenon of new venture creation. *The Academy of management review*, 10(4), 696-706.
- Gartner, W. B. (1988). "Who Is an Entrepreneur?" Is the Wrong Question. *American Journal of Small Business*, 12(4), 11-32. <https://doi.org/10.1177/104225878801200401>
- Gartner, W. B., Carter, N. M., & Reynolds, P. D. (2010). Entrepreneurial behavior: Firm organizing processes. En Z. J. Acs, & D. B. Audretsch (Ed.). *Handbook of entrepreneurship research* (pp. 99-127). Springer.
- Garzón, M. D. (2010). A comparison of personal entrepreneurial competences between entrepreneurs and CEOs in service sector. *Service Business*, 4(3-4), 289-303. <https://doi.org/10.1007/s11628-009-0090-6>
- Gatewood, E., Shaver, K., Powers, J., & Gartner, W. (2002). Entrepreneurial Expectancy, Task Effort, and Performance. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 72(2), 187-206. <https://doi.org/10.1111/1540-8520.00006>
- Gawel, A. (2021). The gender-based attainment of education and female entrepreneurship: the European perspective. *Entrepreneurship and Sustainability Issues*, 8(4), 403-417. [https://doi.org/10.9770/jesi.2021.8.4\(24\)](https://doi.org/10.9770/jesi.2021.8.4(24))

- Gimeno-Sacristán, J. (2009). Diez tesis sobre la aparente utilidad de las competencias en educación. En Gimeno-Sacristán, J. (Comp.), *Educación por competencias, ¿qué hay de nuevo?* (pp. 15-58). Ediciones Morata.
- Gonczy, A. & Athanasou, J. (2006). *Instrumentación de la educación basada en competencias. Perspectiva desde la teoría y la práctica en Australia*. Limusa.
- González-Zuñiga Godoy, C. (2004). La psicología positiva: un cambio en nuestro enfoque patológico clásico. *Liberabit. Revista De Psicología*, 10(2014), 82-88.
- Ferreira-González, I. F., Urrútia, G., & Alonso-Coello, P. (2011). Revisiones sistemáticas y metaanálisis: bases conceptuales e interpretación. *Revista española de cardiología*, 64(8), 688-696. <https://doi.org/10.1016/j.recesp.2011.03.029>
- González, J. & Wagenaar, R. (2006). *Una introducción al Tuning Educational Structures in Europe: La contribución de las universidades al proceso de Bolonia*. Universidad de Deusto.
- González, J., & Wagenaar, R. (2003). *Tuning educational structures in Europe. Informe final. Fase I*. Universidad de Deusto.
- González-López, M. J., Pérez-López, M. C., & Rodríguez-Ariza, L. (2020). From potential to early nascent entrepreneurship: the role of entrepreneurial competencies. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 17, 1-31. <https://doi.org/10.1007/s11365-020-00658-x>
- González-Maura, V., & González-Tirado, R. (2008). Competencias Genéricas y formación profesional: Un análisis desde la docencia universitaria. *Revista Iberoamericana de Educación*, 47, 185-209. <https://doi.org/10.35362/rie470710>

- González-Serrano, M.H., Crespo, J., & Pérez-Campos, C. (2017). Influencia de la experiencia laboral y del entorno social próximo en las intenciones de emprender de los estudiantes de ciencias de la actividad física y el deporte. *Journal of Sports Economics & Management*, 7(1), 14-29.
- González-Solano, J. A. (2009). El proceso emprendedor, factor clave en el desarrollo de la iniciativa empresarial: Un estado del arte. *Gestión & Desarrollo*. 6(2), 45-57.
- Gorgievski, M. J., & Stephan, U. (2016). Advancing the psychology of entrepreneurship: A review of the psychological literature and an introduction. *Applied Psychology: An International Review*, 65(3), 437-468. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1111/apps.12073>
- Gorgievski, M. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2010). Work engagement and workaholism: Comparing the self-employed and salaried employees. *The Journal of Positive Psychology*, 5(1), 83-96.
<https://psycnet.apa.org/doi/10.1080/17439760903509606>
- Gruber, M., & MacMillan, I. C. (2017). Entrepreneurial Behavior: A Reconceptualization and Extension Based on Identity Theory. *Strategic Entrepreneurship Journal*, 11(3), 271–286. <https://doi.org/10.1002/sej.1262>
- Gustavsson, V. (2006). *Entrepreneurial decision-making: Individuals, tasks and cognitions*. Edward Elgar Publishing. Recuperado de <https://www.e-elgar.com/shop/entrepreneurial-decision-making>
- Gutbrod, M., & Münch, J. (2018). *Teaching Lean Startup principles: An empirical study on assumption prioritization*. In SiBW (pp. 245-253).
- Gutiérrez-Broncano, S. & Pablos-Heredero, C. (2010). Análisis y evaluación de la gestión por competencias en el ámbito empresarial y su aplicación a la universidad. *Revista*

- Complutense de Educación*, 21(2), 2010, 323-343. Recuperado de <https://revistas.ucm.es/index.php/RCED/article/view/RCED1010220323A>
- Hager, P. & Becket, D. (2009). Bases filosóficas del concepto integrado de competencia (Australia). En Argüelles, A. (Comp.), *Competencia laboral y educación basada en normas de competencia*. Limusa.
- Hager, P., Gonczi, A., & Athanasou, J. (1994). General Issues about Assessment of Competence. *Assessment & Evaluation in Higher Education*, 19(1), 3–16. <https://doi.org/10.1080/0260293940190101>
- Hair, J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. L., & Black, W. C. (1999). *Análisis multivariante*. Prentice Hall.
- Harris, J. A., Saltstone, R., & Fraboni, M. (1999). An evaluation of the job stress questionnaire with a sample of entrepreneurs. *Journal of Business and Psychology*, 13(3), 447-455. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1023/A:1022938719353>
- Herdjiono, I., Puspa, Y. H., Maulany, G., & Aldy, B. E. (2017). The factors affecting entrepreneurship intention. *International Journal of Entrepreneurial Knowledge*, 5(2), 5-15. <https://doi.org/10.37335/ijek.v5i2.55>
- Hisrich, R. D. (1990). Entrepreneurship/intrapreneurship. *American Psychologist*, 45(2), 209-222. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0003-066X.45.2.209>
- Hisrich, R. D., & Ramadani, V. (2017). *Effective Entrepreneurial Management: Strategy, Planning, Risk Management, and Organization*. Springer International Publishing AG. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-50467-4>

Hjorth, D., & Holt, R. (2016). It's entrepreneurship, not enterprise: Ai Weiwei as entrepreneur.

Journal of Business Venturing Insights, 5, 50-54.

<https://doi.org/10.1016/j.jbvi.2016.03.001>

Hmieleski, K. M., & Ensley, M. D. (2007). A contextual examination of new venture performance: Entrepreneur leadership behavior, top management team heterogeneity, and environmental dynamism. *Journal of Organizational Behavior*, 28(7), 865-889.

<https://psycnet.apa.org/doi/10.1002/job.479>

Hodzic, S. (2016). Increasing PhD students' employability by focusing on the academic entrepreneurship. The analysis of the entrepreneurial competences. *Tuning Journal for Higher Education*, 3(2), 347-387. [https://doi.org/10.18543/tjhe-3\(2\)-2016pp347-387](https://doi.org/10.18543/tjhe-3(2)-2016pp347-387)

Holley, A. C., & Watson, J. (2017). Academic entrepreneurial behavior: birds of more than one feather. *Technovation*, 64, 50-57. <http://dx.doi.org/10.1016/j.technovation.2017.07.001>

Hou, F., Ge, B., & Su, Y. (2018). Review of Classical Intention-Based Entrepreneurial Models and Construction of Framework from Combined Perspectives of Entrepreneurial Motivation and Cognition. *Journal of Industrial Integration and Management*, 3(3).

<https://doi.org/10.1142/S2424862218500124>

Hoyle, R. H., & Isherwood, J. C. (2013). Reporting results from structural equation modeling analyses in Archives of Scientific Psychology. *Archives of Scientific Psychology*, 1(1), 14-22. <https://doi.org/10.1037/arc0000004>

Hsu, M. L. A., Hou, S., & Fan, H. (2011). Creative self-efficacy and innovative behavior in a service setting: Optimism as a moderator. *Journal of Creative Behavior*, 45(4), 258-272.

<https://doi.org/10.1002/j.2162-6057.2011.tb01430.x>

Huyghe, A., Knockaert, M., & Obschonka, M. (2016). Unraveling the “passion orchestra” in academia. *Journal of Business Venturing*, 31(3), 344-364.

<https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2016.03.002>

Ibañez, C. (2007). Diseño curricular basado en competencias profesionales: una propuesta desde la psicología interconductual. *Revista de Educación y Desarrollo*, (6). Recuperado de

http://www.cucs.udg.mx/revistas/edu_desarrollo/anteriores/6/006_Bernal.pdf

Ireland, D. & Webb, J. (2007). A cross-disciplinary exploration of entrepreneurship research. *Journal of management*, 33(6), 891-927.

<https://doi.org/10.1177/0149206307307643>

Ireland, D., Reutzler, C., & Webb, J. (2007). La investigación en entrepreneurship en la AMJ: lo que ha sido publicado y lo que nos guarda el futuro. En Á. Cuervo, D. Ribeiro & S. Roig. *Entrepreneurship: conceptos, teoría y perspectiva*. (pp. 304-316). Fundación Bancaja.

Jain, R. K. (2011). Entrepreneurial competencies: a meta-analysis and comprehensive conceptualization for future research. *Vision*, 15(2), 127-152.

<https://doi.org/10.1177/097226291101500205>

Jenatabadi, H. S. (2015). An overview of path analysis: Mediation analysis concept in structural equation modeling. *arXiv Metodología*. Recuperado de

<https://arxiv.org/ftp/arxiv/papers/1504/1504.03441.pdf>

Jiménez, A., Palmero-Cámara, C., González-Santos, M. J., González-Bernal, J., & Jiménez-Eguizábal, J. A. (2015). The impact of educational levels on formal and informal entrepreneurship. *BRQ Business Research Quarterly*, 18(3), 204–212.

<https://doi.org/10.1016/j.brq.2015.02.002>

- Jiménez, M. (2015). *El Emprendimiento Social: ¿Un mecanismo de integración de la población inmigrante?* (Tesis para obtener el grado de Doctorado). Universidad Pontificia Comillas ICAI-ICADE. Recuperado de <https://www.educacion.gob.es/teseo/imprimirFicheroTesis.do?idFichero=l4g%20%20Rc oj9NwU%3D>
- Johannisson, B. (1988). Business formation - a network approach. *Scandinavian Journal of Management*, 4(3-4), 83-99. [https://doi.org/10.1016/0956-5221\(88\)90002-4](https://doi.org/10.1016/0956-5221(88)90002-4)
- Kerr, S. P., Kerr, W. R., & Xu, T. (2017). Personality traits of entrepreneurs: A review of recent literature (No. w24097). *Foundations and Trends® in Entrepreneurship*, 14(3), 279-356. <http://dx.doi.org/10.1561/03000000080>
- Kilenthong, W. T., & Rueanthip, K. (2018). Entrepreneurship and family businesses in Thailand. *Asian-Pacific Economic Literature*, 32(1), 77–93. <https://doi.org/10.1111/apel.12215>
- Kline, R. B. (2016). *Principles and practice of structural equation modeling*. Guilford publications.
- Komarkova, I., Gagliardi, D., Conrads, J., & Collado, A. (2015). *Entrepreneurship Competence: An Overview of Existing Concepts, Policies and Initiatives “Final report (No. JRC96531)*. Publications Office of the European Union. <http://dx.doi.org/10.2791/067979>
- Kong, F., Zhao, L., & Tsai, C.-H. (2020). The Relationship Between Entrepreneurial Intention and Action: The Effects of Fear of Failure and Role Model. *Frontiers in Psychology*, 11, 229. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00229>
- Krauss, S. I., Frese, M., Friedrich, C., & Unger, J. M. (2005). Entrepreneurial orientation: A psychological model of success among southern african small business owners. *European*

Journal of Work and Organizational Psychology, 14(3), 315-344.

<https://doi.org/10.1080/13594320500170227>

Kruse, P., Wach, D., & Wegge, J. (2020). What motivates social entrepreneurs? A meta-analysis on predictors of the intention to found a social enterprise. *Journal of Small Business Management*, 59(3), 1-32. <https://doi.org/10.1080/00472778.2020.1844493>

Kyndt, E., & Baert, H. (2015). Entrepreneurial competencies: Assessment and predictive value for entrepreneurship. *Journal of Vocational Behavior*, 90, 13-25.
<http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2015.07.002>

Laguna-Sánchez, P., Abad, P., de la Fuente-Cabrero, C., & Calero, R. (2020). A university training programme for acquiring entrepreneurial and transversal employability skills, a students' assessment. *Sustainability*, 12(3), 796. <https://doi.org/10.3390/su12030796>

Lee, H., Lee, J., Shim, K., & Lee, H. (2016, June). Entrepreneurial characteristics: A Systematic literature review. In *PACIS* (p. 81). Recuperado de <http://aisel.aisnet.org/pacis2016/81>

Lee, J. (1999). Retail niche domination among african american, jewish, and korean entrepreneurs: Competition, coethnic advantage and disadvantage. *American Behavioral Scientist*, 42(9), 1398-1416. <https://doi.org/10.1177/00027649921954967>

Lerner, J., & Malmendier, U. (2013). With a Little Help from My (Random) Friends: Success and Failure in Post-Business School Entrepreneurship. *Review of Financial Studies*, 26(10), 2411–2452. <https://doi.org/10.1093/rfs/hht024>

Leutner, F., Ahmetoglu, G., Akhtar, R., & Chamorro-Premuzic, T. (2014). The relationship between the entrepreneurial personality and the Big Five personality traits. *Personality and individual differences*, 63, 58-63.
<https://psycnet.apa.org/doi/10.1016/j.paid.2014.01.042>

- Lindquist, M. J., Sol, J., & Van Praag, M. (2015). Why do entrepreneurial parents have entrepreneurial children? *Journal of Labor Economics*, 33(2), 269-296. Recuperado de <https://econpapers.repec.org/scripts/redir.pf?u=http%3A%2F%2Fdx.doi.org%2F10.1086%2F678493;h=repec:ucp:jlabe:doi:10.1086/678493>
- Lloret-Segura, S., Ferreres-Traver, A., Hernández-Baeza, A., & Tomás-Marco, I. (2014). El análisis factorial exploratorio de los ítems: una guía práctica, revisada y actualizada. *Anales de Psicología/Annals of Psychology*, 30(3), 1151-1169. <http://dx.doi.org/10.6018/analesps.30.3.199361>
- Low, M., & MacMillan, I. (2007). Entrepreneurship: investigación en el pasado y retos para el futuro. En Á. Cuervo, D. Ribeiro & S. Roig. *Entrepreneurship: conceptos, teoría y perspectiva* (pp. 118-141). Fundación Bancaja.
- Lozano, J. M. (2005). De patos, gansos y cisnes. Revisiones narrativas, revisiones sistemáticas y metaanálisis de la literatura. *Acta Médica Colombiana*, 30(2), 208-210. Recuperado de <http://www.actamedicacolombiana.com/ojs/index.php/actamed/article/view/1705>
- Luppi, E., Bolzani, D., & Terzieva, L. (2019). Assessment of transversal competencies in entrepreneurial education: a literature review and a pilot study. *Form@ re-Open Journal per la formazione in rete*, 19(2), 251-268. <http://dx.doi.org/10.13128/formare-25114>
- Malach-Pines, A., Levy, H., Utasi, A., & Hill, T. L. (2005). Entrepreneurs as cultural heroes: A cross-cultural, interdisciplinary perspective. *Journal of Managerial Psychology*, 20(6), 541-555.
- Malecki, E. J. (2018). Entrepreneurship and entrepreneurial ecosystems. *Geography Compass*, 12(3), e12359. <https://doi.org/10.1111/gec3.12359>

- Malpica-Jiménez, M.C. (2009). El punto de vista pedagógico. En Argüelles, A. (Comp.), *Competencia laboral y educación basada en normas de competencia*. Editorial Limusa.
- Man, T. W., Lau, T., & Chan, K. F. (2002). The competitiveness of small and medium enterprises: A conceptualization with focus on entrepreneurial competencies. *Journal of business venturing*, 17(2), 123-142. [https://doi.org/10.1016/S0883-9026\(00\)00058-6](https://doi.org/10.1016/S0883-9026(00)00058-6)
- Manchado-Garabito, R., Tamames-Gómez, S., López-González, M., Mohedano-Macías, L., D'Agostino, M. & Veiga de Cabo, J. (2009). Revisiones sistemáticas exploratorias. *Medicina y seguridad del trabajo*, 55(216), 12-19.
- Manjón, J. G., & López, M. D. C. P. (2008). Espacio Europeo de Educación Superior: competencias profesionales y empleabilidad. *Revista Iberoamericana de Educación*, 46(9), 4. <https://doi.org/10.35362/rie4691886>
- Manolova, T. S., Brush, C. G., Edelman, L. F., & Shaver, K. G. (2012). One size does not fit all: Entrepreneurial expectancies and growth intentions of US women and men nascent entrepreneurs. *Entrepreneurship & Regional Development*, 24(1-2), 7-27. <https://doi.org/10.1080/08985626.2012.637344>
- Manterola, C., Zavando, D. & Grupo Mincir (2009). Cómo interpretar los "Niveles de Evidencia" en los diferentes escenarios clínicos. *Revista chilena de Cirugía*, 61(6), 582-595. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-40262009000600017>
- Markman, G. D. (2007). Entrepreneurs' competencies. En J. R. Baum, M. Frese, R. A. Baron (eds.) *The psychology of entrepreneurship*, 67-92. Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Martín-Varés, L. O. (2006). Identificación de competencias: una estrategia para la formación en el Espacio Europeo de Educación Superior. *Revista Complutense de Educación*, 17(1),

101. Recuperado de

<https://revistas.ucm.es/index.php/RCED/article/view/RCED0606120101A>

Marulanda, F., Montoya, I., & Vélez, J. (2014). Aportes teóricos y empíricos al estudio del emprendedor. *Cuadernos De Administración (Universidad Del Valle)*, 30(51), 89-99.

<https://doi.org/10.25100/cdea.v30i51.46>

Mateo-Villodres, L. (2010). Origen y desarrollo de las Competencias Básicas en Educación Primaria. *Temas para la Educación: Revista Digital para Profesionales de la Enseñanza*, (7), 1-17. Recuperado de <https://www.feandalucia.ccoo.es/docuipdf.aspx?d=6989&s=>

Matíz, F. J., & Mogollón-Cuevas, Y. (2008). La cadena de financiación: Una necesidad para el desarrollo económico y social a partir del emprendimiento. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, (63), 59-72.

McClelland, D. (1961). *The Achieving Society*. Princeton.

McClelland, D. C. (1973). Testing for competence rather than for “intelligence.” *American Psychologist*, 28(1), 1-14. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/h0034092>

Messina, M., & Hochsztain, E. (2015). Factores de éxito de un emprendimiento: Un estudio exploratorio con base en Técnicas de Data Mining. *Tec empresarial*, 9(1), 30-40.

Metallo, C., Agrifoglio, R., Briganti, P., Mercurio, L., & Ferrara, M. (2020). Entrepreneurial Behaviour and New Venture Creation: The Psychoanalytic Perspective. *Journal of Innovation & Knowledge*, 6(1), 35-42. <https://doi.org/10.1016/j.jik.2020.02.001>

Milfont, T. L., & Fischer, R. (2010). Testing measurement invariance across groups: Applications in cross-cultural research. *International Journal of psychological research*, 3(1), 111-130. <https://doi.org/10.21500/20112084.857>

- Minniti, M. (2012). El emprendimiento y el crecimiento económico de las naciones. *Economía Industrial*, (383), 23-30. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3903869>
- Mischel, W. (1980). Personalidad y evaluación. Trillas.
- Mitchelmore, S. & Rowley, J. (2013). Entrepreneurial competencies of women entrepreneurs pursuing business growth. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 20(1), 125-142. <https://doi.org/10.1108/14626001311298448>
- Mitchelmore, S., & Rowley, J. (2010). Entrepreneurial competencies: a literature review and development agenda. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 16(2), 92–111. <https://doi.org/10.1108/13552551011026995>
- Moberg, J. Alonso-Coello, P. & Oxman, A. D. (2015). GRADE Evidence to Decision (EtD) Frameworks Guidance. Version 1.1 [updated May 2015], The GRADE Working Group, 2015. Available from: <https://ietd.epistemonikos.org/#/help/guidance>
- Mohammed, K., Ibrahim, H. I., & Shah, K. A. M. (2017). Empirical Evidence of Entrepreneurial Competencies and Firm Performance: A Study of Women Entrepreneurs of Nigeria. *International Journal of Entrepreneurial Knowledge*, 5(1), 49-61.
- Moher D, Liberati A, Tetzlaff J, Altman DG, The PRISMA Group (2009). Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses: The PRISMA Statement. *PLoS Med* 6(7). <https://doi.org/10.1371/journal.pmed.1000097>
- Montaño, M., Palacios, J., & Gantiva, C. (2009). Teorías de la personalidad. Un análisis histórico del concepto y su medición. *Psychologia. Avances De La Disciplina*, 3(2), 81-107.
- Moore, D. A., & Cain, D. M. (2007). Overconfidence and underconfidence: When and why people underestimate (and overestimate) the competition. *Organizational Behavior and*

Human Decision Processes, 103(2), 197-213.

<https://psycnet.apa.org/doi/10.1016/j.obhdp.2006.09.002>

Moriano, J. A., Trejo, E., & Palací, F. J. (2001) El perfil psicosocial del emprendedor: un estudio desde la perspectiva de los valores. *Revista de Psicología Social*, 16(2), 229-242,

<https://doi.org/10.1174/021347401317351152>

Moriano, J., Topa, G., Molero, F., Entenza, A., & Lévy-Mangin, J. (2012). Autoeficacia para el Liderazgo Emprendedor. Adaptación y Validación de la Escala CESE en España. *Anales De Psicología*, 28(1), 171-179.

Morris, M. H., Webb, J. W., Fu, J., & Singhal, S. (2013). A competency-based perspective on entrepreneurship education: conceptual and empirical insights. *Journal of small business management*, 51(3), 352-369. <https://doi.org/10.1111/jsbm.12023>

Morris, M., Schindehutte, M., & Allen, J. (2005). The entrepreneur's business model: Toward a unified perspective. *Journal of Business Research*, 58(6), 726-735.

<https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2003.11.001>

Muhammad, U., Nazir, T., Muhammad, N., Maqsoom, A., Nawab, S., Fatima, S.T., Shafi, K., Shafique, C. (2021) Impact of agile management on project performance: Evidence from I.T sector of Pakistan. *PLoS ONE* 16(4): e0249311.

<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0249311>

Murgueitio, M., Burbano, E. L., & Moreno, E. (2019). La educación e investigación formativa en la formación de emprendedores. Aplicación del aprendizaje basado en problemas ABP.

Revista ESPACIOS, 40(9), 5-19. Recuperado de

<https://www.academica.org/magdalida.murgueitio/3>

- Hébert, R. F., & Link, A. N. (2011). A History of Entrepreneurship: Review. *International Journal of Business and Social Science*, 2(9), 241-242.
- Nanda, R., & Sørensen, J. B. (2010). Workplace Peers and Entrepreneurship. *Management Science*, 56(7), 1116–1126. <https://doi.org/10.1287/mnsc.1100.1179>
- Naranjo, M. (2009). Motivación: perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo. *Revista Educación*, 33(2), 153-170. <https://doi.org/10.15517/revedu.v33i2.510>
- Ndou, V., Mele, G., & Del Vecchio, P. (2019). Entrepreneurship education in tourism: An investigation among European Universities. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education*, 25, 100175. <https://doi.org/10.1016/j.jhlste.2018.10.003>
- Ngugi, J., Gakure, R., Waithaka, S., & Kiwara, A. (2012). Application of Shapero's Model in Explaining Entrepreneurial Intentions among University Students in Kenya. *International Journal of Business and Social Research (IJBSR)*, 2(4), 125-148. <https://doi.org/10.18533/ijbsr.v2i4.159>
- Nielsen, E. G., & Minda, J. P. (2019). *Problem Solving and decision making*. Oxford Bibliographies. <https://doi.org/10.1093/OBO/9780199828340-0246>
- Nyock-Ilouga, S., Nyock-Mouloungni, A. C., & Sahut, J. M. (2013). Entrepreneurial intention and career choices: the role of volition. *Small Business Economics*, 42(4), 717–728. <https://doi.org/10.1007/s11187-013-9524-6>
- Obschonka, M., Moeller, J., & Goethner, M. (2019). Entrepreneurial passion and personality: the case of academic entrepreneurship. *Frontiers in psychology*, 9, 2697. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.02697>

Obschonka, M., Schmitt-Rodermund, E., Silbereisen, R. K., Gosling, S. D., & Potter, J. (2013).

The regional distribution and correlates of an entrepreneurship-prone personality profile in the united states, germany, and the United Kingdom: A socioecological perspective.

Journal of Personality and Social Psychology, 105(1), 104-122.

<https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/a0032275>

Oh, H., & Kilduff, M. (2008). The ripple effect of personality on social structure: Self-monitoring origins of network brokerage. *Journal of Applied Psychology*, 93(5), 1155-

1164. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0021-9010.93.5.1155>

Olabuénaga, J. I. R. (2012). *Metodología de la investigación cualitativa*. Universidad de Deusto.

Oliden, P. E., & Zumbo, B. D. (2008). Coeficientes de fiabilidad para escalas de respuesta categórica ordenada. *Psicothema*, 20(4), 896-901.

Oppong, F. B., & Agbedra, S. Y. (2016). Assessing univariate and multivariate normality. a guide for non-statisticians. *Math. Theory Modeling*, 6(2), 26-33. Recuperado de

<https://core.ac.uk/download/pdf/234680353.pdf>

Organización Internacional del Trabajo OIT. (2008). *Competencias y Emprendimiento: Reducir la brecha tecnológica y las desigualdades de género*. Recuperado de

<https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/--->

[gender/documents/publication/wcms_101145.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_101145.pdf)

Organización Internacional del Trabajo OIT. (2009). *Herramientas de la OIT para el desarrollo del emprendimiento femenino*. Desarrollo Empresarial de la Mujer. Recuperado de

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---

[emp_ent/documents/publication/wcms_118017.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_118017.pdf)

- Organización Internacional del Trabajo OIT. (2014). *Promoción de futuros emprendedores*. Programa de Empresas Sostenibles. http://oit.org/wcmstp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---ifp_seed/documents/publication/wcms_185343.pdf
- Ortiz, V. H. C., Prowesk, K. V. S., Rodríguez, A. F. U., Lesmes, C. N. L., & Ortiz, F. A. (2011). Definición y clasificación teórica de las competencias académicas, profesionales y laborales. Las competencias del psicólogo en Colombia. *Psicología desde el Caribe*, (28), 133-165. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/213/21320758007.pdf>
- Ortiz-Valdés, S. (2020). *Formación emprendedora universitaria: más allá de los mitos. Emprendimiento con sentido de propósito*. Editorial Digital del Tecnológico de Monterrey.
- Pablo-Lerchundi, I., Morales-Alonso, G., & González-Tirados, R. M. (2015). Influences of parental occupation on occupational choices and professional values. *Journal of Business Research*, 68(7), 1645-1649. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2015.02.011>
- Parasuraman, S., Purohit, Y. S., Godshalk, V. M., & Beutell, N. J. (1996). Work and family variables, entrepreneurial career success, and psychological well-being. *Journal of Vocational Behavior*, 48(3), 275-300. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1996.0025>
- Passaro, R., Quinto, I., & Thomas, A. (2018). The impact of higher education on entrepreneurial intention and human capital. *Journal of Intellectual Capital*, 19(1), 135–156. <https://doi.org/10.1108/jic-04-2017-0056>
- Pedrosa, I., Juarros-Basterretxea, J., Robles-Fernández, A., Basteiro, J., & García-Cueto, E. (2014). Pruebas de bondad de ajuste en distribuciones simétricas, ¿qué estadístico utilizar? *Universitas Psychologica*, 14(1). <https://doi.org/10.11144/javeriana.upsy14-1.pbad>

- Pérez, E., Medrano, L. A., & Rosas, J. S. (2013). El Path Analysis: conceptos básicos y ejemplos de aplicación. *Revista Argentina de Ciencias del Comportamiento*, 5(1), 52-66.
- Pérez-Álvarez, M. (2012). La psicología positiva magia simpática. *Papeles Del Psicólogo*, 33(3), 183-201. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=77824828006>
- Pérez-Gómez, A.I. (2009). ¿Competencias o pensamiento práctico? La construcción de significados de representación y de acción. En Gimeno Sacristán, J. (Comp.) *Educación por competencias, ¿qué hay de nuevo?*. Ediciones Morata.
- Piña-López, J. (2017). Psicología positiva, los dogmas de fe y sus fieles devotos: Un análisis con base en la razón científica vs la razón natural. *Revista Digital Internacional De Psicología Y Ciencia Social*, 3(1), 47-61.
- Pituch, K. A., & Stevens, J. P. (2016). *Applied multivariate statistics for the social sciences: Analyses with SAS and IBM's SPSS*. (6ta. Edición). Routledge.
- Podsakoff, P. M., & Organ, D. W. (1986). Self-Reports in Organizational Research: Problems and Prospects. *Journal of Management*, 12(4), 531-544.
<https://doi.org/10.1177/014920638601200408>
- Poth, C., & Ross, S. (2009). *Meta-analysis, systematic review, or scoping review? Comparing methodologies in educational research*. In Annual Conference of the Canadian Society for the Study of Education, Ottawa, ON, Canada.
- Prieto-Sierra, C. (2017). *Emprendimiento: conceptos y plan de negocios*. Pearson.
- Primo, J. (2003). Niveles de evidencia y grados de recomendación (I/II). Enfermedad inflamatoria intestinal al día, 2(2), 39-42. Recuperado de https://veterinariacalice.com/db-docs/Docs_propiedades/nid_93/niveles_grados.pdf

Organización Internacional del Trabajo & Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo

(2016). Promoción del emprendimiento y de la innovación social juvenil en América

Latina: Estudio Regional. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_533609.pdf

Prottas, D. J., & Thompson, C. A. (2006). Stress, satisfaction, and the work-family interface: A comparison of self-employed business owners, independents, and organizational employees. *Journal of Occupational Health Psychology*, 11(4), 366-378.

<https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/1076-8998.11.4.366>

Pulgarín, S., & Cardona, M. (2011). Caracterización del comportamiento emprendedor para los estudiantes de administración de la Universidad del Rosario Bogotá. *Revista Escuela De Administración De Negocios*, (71), 22–39.

<https://doi.org/10.21158/01208160.n71.2011.549>

Purwana, D., & Suhud, U. (2018). Extending the Shapero's Model: Entrepreneurial Education Can Predict Entrepreneurial Intention of Vocational School Students? *Research Journal of Applied Sciences*, 13(2), 150-156. <https://doi.org/10.36478/rjasci.2018.150.156>

Salinas-Ramos, F. S., & Osorio-Bayter, L. O. (2012). Emprendimiento y Economía Social, oportunidades y efectos en una sociedad en transformación. *CIRIEC-España, revista de economía pública, social y cooperativa*, (75), 128-151. Recuperado de

https://base.socioeco.org/docs/_pdf_174_17425798008.pdf

Rantanen, T., & Toikko, T. (2017). The relationship between individualism and entrepreneurial intention—a Finnish perspective. *Journal of Enterprising Communities: People and Places in the Global Economy*. 11(2), 289-306. <https://doi.org/10.1108/JEC-10-2014-0021>

- Ranwala, R. S., & Dissanayake, D. M. N. S. W. (2016). Big five personality traits and entrepreneurial inclination: A study based on Sri Lankan undergraduates. *Social and Basic Science Review*, 4(4), 84-98.
- Raposo, M., & do Paço, A. (2011). Entrepreneurship education: Relationship between education and entrepreneurial activity. [Educación emprendedora: Relación entre educación y actividad emprendedora] *Psicothema*, 23(3), 453-457. Recuperado de <https://www.psicothema.com/pi?pii=3909>
- Rauch, A., & Frese, M. (2007). Let's put the person back into entrepreneurship research: A meta-analysis on the relationship between business owners' personality traits, business creation, and success. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 16(4), 353-385. <https://doi.org/10.1080/13594320701595438>
- Raykov, T. (2004). Behavioral scale reliability and measurement invariance evaluation using latent variable modeling. *Behavior Therapy*, 35(2), 299-331. [https://doi.org/10.1016/s0005-7894\(04\)80041-8](https://doi.org/10.1016/s0005-7894(04)80041-8)
- Renee, R. (2010). Ajzen's theory of planned behavior applied to the use of social networking by college students (Tesis para obtener el grado de Doctorado). Texas State University. Recuperado de <https://digital.library.txstate.edu/handle/10877/3298>
- Renko, M., Kroeck, K. G., & Bullough, A. (2012). Expectancy theory and nascent entrepreneurship. *Small Business Economics*, 39(3), 667-684. <https://doi.org/10.1007/s11187-011-9354-3>
- Restrepo, D., & Martínez, E. (2011). Responsabilidad social y emprendimiento; otro intento colombiano. *Revista Pensamiento Americano*, 2(6), 71-77.

- Reyes, J. N. E. (2015). Análisis de la gestión de proyectos a nivel mundial. *Palermo Business Review*, (12), 61-98. Recuperado de https://www.palermo.edu/economicas/cbrs/pdf/pbr12/BusinessReview12_02.pdf
- Ribes, E. (2006). Competencias conductuales: Su pertinencia en la formación y práctica profesional del psicólogo. *Revista Mexicana de Psicología*, 23(1), 19-26. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=243020646003>
- Ries, E. (2017). *The startup way: how modern companies use entrepreneurial management to transform culture and drive long-term growth*. Currency.
- Robles, L., & Zárraga-Rodríguez, M. (2015). Key competencies for entrepreneurship. *Procedia Economics and Finance*, 23, 828-832. [https://doi.org/10.1016/S2212-5671\(15\)00389-5](https://doi.org/10.1016/S2212-5671(15)00389-5)
- Rodríguez-Ramírez, A. (2009). Nuevas perspectivas para entender el emprendimiento empresarial. *Pensamiento & gestión*, (26), 94-119. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/646/64612291005.pdf>
- Rosero, O., & Molina, S. (2008). Sobre la investigación en emprendimiento. *Informes Psicológicos*, (10), 29-39. Recuperado de <https://revistas.upb.edu.co/index.php/informespsicologicos/article/view/849>
- Rothenberg, S. (2007). Environmental managers as institutional entrepreneurs: The influence of institutional and technical pressures on waste management. *Journal of Business Research*, 60(7), 749-757. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2007.02.017>
- Rotter, J. (1990). Internal Versus External Control of Reinforcement: A Case History of a Variable. *American Psychologist*, 45(4), 489--493. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0003-066X.45.4.489>

- Rotter, J. B. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological monographs: General and applied*, 80(1), 1-28.
<https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/h0092976>
- Saboia, F., & Martín, N. (2006). Los rasgos psicológicos del emprendedor y la continuidad del proyecto empresarial: un estudio empírico de los emprendedores brasileños. *Read - Revista Eletrônica De Administração*, 12(2). Recuperado de
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=401137451002>
- Sagie, A., & Elizur, D. (1999). Achievement motive and entrepreneurial orientation: A structural analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 20(3), 375-387.
[https://psycnet.apa.org/doi/10.1002/\(SICI\)1099-1379\(199905\)20:3%3C375::AID-JOB884%3E3.0.CO;2-Y](https://psycnet.apa.org/doi/10.1002/(SICI)1099-1379(199905)20:3%3C375::AID-JOB884%3E3.0.CO;2-Y)
- Saif, H. A., & Ghania, U. (2020). Need for Achievement as a Predictor of Entrepreneurial Behavior: The Mediating Role of Entrepreneurial Passion for Founding and Entrepreneurial Interest. *International Review of Management and Marketing*, 10(1), 40-53.
- Salgado, J. F., Moscoso, S., & Gorriti, M. (2004). Investigaciones sobre la entrevista conductual estructurada (ECE) en la selección de personal en la Administración General del País Vasco: Meta-análisis de la Fiabilidad. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 20(2), 107-139. Recuperado de
https://www.researchgate.net/profile/Jesus-Salgado-6/publication/262309019_Investigaciones_sobre_la_Entrevista_Conductual_Estructurada_ECE_en_la_Seleccion_de_Personal_en_la_Administracion_General_del_Pais_Vasco_Meta-analisis_de_la_Fiabilidad/links/0f317537476903cc3f000000/Investigaciones-sobre-

[la-Entrevista-Conductual-Estructurada-ECE-en-la-Seleccion-de-Personal-en-la-Administracion-General-del-Pais-Vasco-Meta-analisis-de-la-Fiabilidad.pdf](#)

Salgado-Beltrán, L., & Espejel-Blanco, J. E. (2016). Análisis del estudio de las relaciones causales en el marketing. *Innovar*, 26(62), 79-94.

<https://doi.org/10.15446/innovar.v26n62.59390>

Sánchez, J. (2011). Entrepreneurship as a legitimate field of knowledge. *Psicothema*, 23 (3), 427-432. Recuperado de <https://www.psicothema.com/pdf/3905.pdf>

Sánchez, J. (2012). The influence of entrepreneurial competencies on small firm performance.

Revista Latinoamericana de Psicología, 44(2), 165-177. Recuperado de

<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80524058013>

Santos, F., Barroso, M., & Guzmán, C. (2013). La economía global y los emprendimientos sociales. *Revista De Economía Mundial*, (35), 177-196. Recuperado de

<http://www.redalyc.org/pdf/866/86629567010.pdf>

Sarwar, A., Ahsan, Q., & Rafiq, N. (2021). Female Entrepreneurial Intentions in Pakistan: A Theory of Planned Behavior Perspective. *Frontiers in Psychology*, 12.

<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.553963>

Sassmannshausen, S. P., & Volkmann, C. (2013). *A bibliometric based review on social entrepreneurship and its establishment as a field of research (No. 2013-003)*. Schumpeter Discussion Papers.

Schelfhout, W., Bruggeman, K., & De Maeyer, S. (2016). Evaluation of entrepreneurial competence through scaled behavioral indicators: Validation of an instrument. *Studies in Educational Evaluation*, 51, 29-41.

<http://dx.doi.org/10.1016/j.stueduc.2016.09.001>

- Scherer, R. F., Adams, J. S., & Wiebe, F. A. (1989). Developing Entrepreneurial Behaviours: A Social Learning Theory Perspective. *Journal of Organizational Change Management*, 2(3), 16–27. <https://doi.org/10.1108/EUM0000000001186>
- Schmitt-Rodermund, E. (2004). Pathways to successful entrepreneurship: Parenting, personality, early entrepreneurial competence, and interests. *Journal of Vocational Behavior*, 65(3), 498-518. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1016/j.jvb.2003.10.007>
- Schumacker, R.E. & Lomax, R.G. (2010). *A Beginner's Guide to Structural Equation Modeling: Fourth Edition (2da. ed.)*. Psychology Press. <https://doi.org/10.4324/9781410610904>
- Schwartz, S. H. (1992). Universals in the Content and Structure of Values: Theoretical Advances and Empirical Tests in 20 Countries. *Advances in Experimental Social Psychology*, 25, 1–65. [https://doi.org/10.1016/s0065-2601\(08\)60281-6](https://doi.org/10.1016/s0065-2601(08)60281-6)
- Scottish Intercollegiate Guidelines Network (2015). *SIGN 50: a guideline developer's handbook*. Scottish Intercollegiate Guidelines Network. Recuperado de https://www.sign.ac.uk/media/2038/sign50_2019.pdf
- Secretaría de Economía (2020, marzo 31). *Unidad de Desarrollo Productivo. Acciones y Programas*. Recuperado el 31 diciembre, 2020. <https://www.gob.mx/se/acciones-y-programas/unidad-de-desarrollo-productivo>
- Sepúlveda-Maldonado, J., Denegri-Coria, M., Orellana-Calderón, L., Criado, N., Mendoza, J., Salazar, P., & Yung, G. (2017). Características emprendedoras personales y alfabetización económica: Una comparación entre estudiantes universitarios del sur de Chile. *Interdisciplinaria*, 34(1), 107-124. Recuperado de http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1668-70272017000100007&lng=es&tlng=es

Sireci, S. G. (2007). On validity theory and test validation. *Educational Researcher*, 36(8), 477-481. Recuperado de <http://www.jstor.org/stable/4621103>

Solanes-Puchol, A., Nuñez-Nuñez, R. & Rodríguez-Marín, J. (2008). Elaboración de un cuestionario para la evaluación de competencias genéricas en estudiantes universitarios. *Apuntes de psicología*, 26(1), 35-49. Recuperado de <https://www.apuntesdepsicologia.es/index.php/revista/article/view/250>

Soomro, B. A., Lakhan, G. R., Mangi, S., & Shah, N. (2020). Predicting entrepreneurial intention among business students of public sector universities of Pakistan: an application of the entrepreneurial event model. *World Journal of Entrepreneurship, Management and Sustainable Development*. 16(3), 219-230. <https://doi.org/10.1108/WJEMSD-11-2019-0092>

Stam, E. (2015). Entrepreneurial Ecosystems and Regional Policy: A Sympathetic Critique. *European Planning Studies*, 23(9), 1759–1769. <https://doi.org/10.1080/09654313.2015.1061484>

Stevenson, H. H., & Jarillo, J. C. (2007). A Paradigm of Entrepreneurship: Entrepreneurial Management . In: Cuervo, Á., Ribeiro, D., Roig, S. (eds) *Entrepreneurship*. Springer, Berlin, Heidelberg. https://doi.org/10.1007/978-3-540-48543-8_7

Stewart, W., Carland, J., & Carland, J. (1998). Is risk taking propensity an attribute of entrepreneurship? A comparative analysis of instrumentation. Annual meeting of the Association for Small Business and Entrepreneurship, Dallas, Texas.

Stiefel, B. M. (2014). *Competencias básicas: hacia un nuevo paradigma educativo* (Vol. 111). Narcea Ediciones.

- Su, X., Liu, S., Zhang, S., & Liu, L. (2020). To Be Happy: A Case Study of Entrepreneurial Motivation and Entrepreneurial Process from the Perspective of Positive Psychology. *Sustainability*, 12(2), 584. <https://doi.org/10.3390/su12020584>
- Surdez-Pérez, E. G., Sandoval-Caraveo, M. D. C., Magaña-Medina, D. E., & López-Parra, M. E. (2020). *Emprendimiento: modelos, tipología y comunicación eficaz del proyecto*. Página Seis.
- Tangarife, A., Giraldo, D., & Sanín, J. (2015). Globalización, Emprendimiento e Innovación en la Ciudad de Medellín: un dispositivo para la construcción de sujetos en el marco de la ciudad capitalista. En VIII Congreso Latinoamericano de Ciencia Política. Lima. Recuperado de <http://files.pucp.edu.pe/sistema-ponencias/wp-content/uploads/2014/12/Panel-ALACIP.pdf>
- Tarapuez, E., & Botero, J. (2007). Algunos aportes de los neoclásicos a la teoría del emprendedor. *Cuadernos De Administración*, 20(34), 39-63.
- Tarapuéz, E., Guzmán, B. E., & Parra, R. (2018). Intención emprendedora y aspectos sociodemográficos en Colombia. *Revista ESPACIOS*, 39(28), 19. Recuperado de <https://www.revistaespacios.com/a18v39n28/18392819.html>
- Teague, B. T., & Gartner, W. B. (2017). Toward a Theory of Entrepreneurial Behavior. En G. Ahmetoglu, T. Chamorro-Premuzic, B. Klinger y T. Karcisky (Eds.), *The Wiley Handbook of Entrepreneurship*, 71–94. <https://doi.org/10.1002/9781118970812.ch4>
- Tejeda-Díaz, R. (2016). Las competencias transversales, su pertinencia en la integralidad de la formación de profesionales. *Didasc@ lia: Didáctica y Educación*, 7(6), 199-228. Recuperado de <https://revistas.ult.edu.cu/index.php/didascalía/article/view/568>

- Terán-Yépez, E., & Guerrero-Mora, A. M. (2020). Teorías de emprendimiento: revisión crítica de la literatura y sugerencias para futuras investigaciones. *Revista ESPACIOS*, 41(7), 7. Recuperado de <https://www.revistaespacios.com/a20v41n07/20410707.html>
- Thomas, V. J., Bliemel, M., Shippam-Brett, C., & Maine, E. (2020). Endowing university spin-offs pre-formation: Entrepreneurial capabilities for scientist-entrepreneurs. *Technovation*, 96-97. <https://doi.org/10.1016/j.technovation.2020.102153>
- Osorio-Tinoco, F. F. O., & Pereira-Laverde, F. P. (2011). Hacia un modelo de educación para el emprendimiento: una mirada desde la teoría social cognitiva. *Cuadernos de administración*, 24(43), 13-33. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.cao24-43.hmep>
- Tittel, A., & Terzidis, O. (2020). Entrepreneurial competences revised: developing a consolidated and categorized list of entrepreneurial competences. *Entrepreneurship Education*, 3(1), 1-35, (2020). <https://doi.org/10.1007/s41959-019-00021-4>
- Tornikoski, E., & Maalaoui, A. (2019). Critical reflections—The Theory of Planned Behaviour: An interview with Icek Ajzen with implications for entrepreneurship research. *International Small Business Journal*, 37(5), 536-550. <https://doi.org/10.1177/0266242619829681>
- Torralba Flores, A., Pérez Paredes, A., & Martínez Ángeles, D. M. (2017). Fracaso emprendedor, como experiencia de aprendizaje para empresarios del municipio de Puebla. *Revista GEON (Gestión, Organizaciones Y Negocios)*, 4(2), 25-33. <https://doi.org/10.22579/23463910.21>
- Tristán-López, A. (2008). Modificación al modelo de Lawshe para el dictamen cuantitativo de la validez de contenido de un instrumento objetivo. *Avances en medición*, 6(1), 37-48.

- Trujillo-Segoviano, J. (2014). El enfoque en competencias y la mejora de la educación. *Ra Ximhai*, 10(5), 307-322. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/461/46132134026.pdf>
- Unger, J. M., Keith, N., Hilling, C., Gielnik, M. M., & Frese, M. (2009). Deliberate practice among south african small business owners: Relationships with education, cognitive ability, knowledge, and success. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82(1), 21-44. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1348/096317908X304361>
- Vadnjal, M. (2018). The Influence of Parents on Female Entrepreneurs in Three Career Development Phases. *Management*, 13(3), 247-263. Recuperado de <https://www.hippocampus.si/ISSN/1854-4231/13.247-263.pdf>
- Valencia, F. Á. M., Restrepo, I. A. M., & Restrepo, J. M. V. (2014). Teorías motivacionales en el estudio del emprendimiento. *Pensamiento & Gestión*, (36), 206-238.
- Van de Schoot, R., Lugtig, P., & Hox, J. (2012). A checklist for testing measurement invariance. *European Journal of Developmental Psychology*, 9(4), 486-492. <https://doi.org/10.1080/17405629.2012.686740>
- Veciana, J. (2005). *La creación de empresas: Un enfoque gerencial*. Caja de Ahorros y Pensiones de Barcelona "la Caixa".
- Veciana, J. (2007). Creación de empresas como programa de investigación científica. En Á. Cuervo, D. Ribeiro & S. Roig. *Entrepreneurship: conceptos, teoría y perspectiva* (pp. 24-65). Fundación Bancaja.
- Ventura-León, J. L., & Caycho-Rodríguez, T. (2017). El coeficiente Omega: un método alternativo para la estimación de la confiabilidad. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 15(1), 625-627.

- Verheul, I., Thurik, R., Grilo, I., & Van der Zwan, P. (2012). Explaining preferences and actual involvement in self-employment: Gender and the entrepreneurial personality. *Journal of Economic Psychology*, 33(2), 325-341. <https://doi.org/10.1016/j.joep.2011.02.009>
- Vidal, J. (2012). *Fomento de la Cultura y Espiritu emprendedor en los jóvenes españoles desde las Instituciones Educativas* (Tesis para obtener el grado de Doctorado). Universidad Politécnica de Cartagena.
- Viladrich, C., Angulo-Brunet, A., & Doval, E. (2017). Un viaje alrededor de alfa y omega para estimar la fiabilidad de consistencia interna. *Anales de Psicología / Annals of Psychology*, 33(3), 755-782. <https://doi.org/10.6018/analesps.33.3.268401>
- Villa, A. & Poblete, M. (2008). *Competence-based learning: a proposal for the assessment of generic competences*. Tuning. University of Deusto.
- Villada-Zapata, J., & Chaves-Castaño, L. (2012). Análisis de evidencia de las investigaciones sobre conciencia y lenguaje 2000-2010: una revisión sistemática. *Psicología desde el Caribe*, 29(2), 483-510.
- Villarroel, V., & Bruna, D. (2014). Reflexiones en torno a las competencias genéricas en educación superior: Un desafío pendiente. *Psicoperspectivas*, 13(1), 22-34. <https://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-Vol13-Issue1-fulltext-335>
- Wagner J. (2006) Nascent Entrepreneurs. En: Parker S. (eds) *The Life Cycle of Entrepreneurial Ventures. International Handbook Series on Entrepreneurship*, 3, 15-37. https://doi.org/10.1007/978-0-387-32313-8_2
- Ward, T. B., Patterson, M. J., & Sifonis, C. M. (2004). The role of specificity and abstraction in creative idea generation. *Creativity Research Journal*, 16(1), 1-9. https://psycnet.apa.org/doi/10.1207/s15326934crj1601_1

- Weber, E. U., Blais, A.-R., & Betz, N. E. (2002). A domain-specific risk-attitude scale: Measuring risk perceptions and risk behaviors. *Journal of Behavioral Decision Making*, 15(4), 263–290. <https://doi.org/10.1002/bdm.414>
- Weiler, S., & Bernasek, A. (2001). Dodging the glass ceiling? networks and the new wave of women entrepreneurs. *Social Science Journal*, 38(1), 85-103. [https://doi.org/10.1016/S0362-3319\(00\)00111-7](https://doi.org/10.1016/S0362-3319(00)00111-7)
- Whittaker, T. A. (2015) Structural Equation Modeling. En Pituch, K. A. y Stevens, J. P. (eds.) *Applied multivariate statistics for the social sciences: Analyses with SAS and IBM's SPSS*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315814919>
- Wickramaratne, A., Kiminami, A., & Yagi, H. (2014). Entrepreneurial competencies and entrepreneurial orientation of tea manufacturing firms in Sri Lanka. *Asian Social Science*, 10(18), 50. <https://doi.org/10.5539/ass.v10n18p50>
- Williams-Middleton, K. (2010). *Developing Entrepreneurial Behavior Facilitating Nascent Entrepreneurship at the University*. Chalmers University of Technology.
- Wing Yan Man, T. (2006). Exploring the behavioural patterns of entrepreneurial learning: A competency approach. *Education+ Training*, 48(5), 309-321. <https://doi.org/10.1108/00400910610677027>
- Winterton, J., Delamare-Le Deist, F., & Stringfellow, E. (2006). Typology of knowledge, skills, and competences: clarification of the concept and prototype. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Wu, W. W. (2009). A competency-based model for the success of an entrepreneurial start-up. *WSEAS transactions on business and economics*, 6(6), 279-291.

- Yanchatuña, E. M., Badillo, L. R., & Urrutia, D. M. (2018). El emprendimiento desde la perspectiva de las incubadoras de empresas: un análisis comparado por países. *Boletín de Coyuntura*, 1(18), 8-13. <https://doi.org/10.31243/bcoyu.18.2018.671>
- Yáñez-Canal, S., Jaramillo-Elorza, M. C., & Correa-Morales, J. C. (1999). Una revisión de medidas multivariadas de asimetría y Curtosis para pruebas de multinormalidad. *Revista Colombiana de Estadística*, 22(2), 5-16.
- Zambrano, L. (2016). *El papel del Estado en el desarrollo del emprendimiento: Comparativo Colombia - Ecuador* (Tesis para obtener grado de Maestría). Universidad Nacional de Colombia, Facultad de Ciencias Económicas.
- Zaremohzzabieh, Z., Ahrari, S., Krauss, S. E., Samah, A. A., Meng, L. K., & Ariffin, Z. (2019). Predicting social entrepreneurial intention: A meta-analytic path analysis based on the theory of planned behavior. *Journal of Business Research*, 96, 264-276. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2018.11.030>
- Zeffane, R. (2013). Need for achievement, personality and entrepreneurial potential: A study of young adults in the United Arab Emirates. *Journal of Enterprising Culture*, 21(01), 75-105.
- Zhao, H., Seibert, S. E., & Hills, G. E. (2005). The Mediating Role of Self-Efficacy in the Development of Entrepreneurial Intentions. *Journal of Applied Psychology*, 90(6), 1265–1272. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.6.1265>

Anexos

Anexo 1. Cuadro comparativo de características y competencias estudiadas en el emprendedor del 2002 al 2013.

Man, Lau y Chan (2002)	González y Wagenaar (2003)	Csikszentmihalyi (2003, citado en Almeida y Buzady, 2019)	Winterton, Delamare-Le Deist y Stringfellow (2006)	Villa y Poblete (2008)	Mitchelmore y Rowley (2010)	Correa, Conde y Delgado (2011)	Mitchelmore y Rowley (2013)	Bayas (2013)
Revisión de la literatura	Panel de expertos	Entrevistas a profundidad	Revisión de la literatura	Revisión de la literatura/ Panel de Expertos	Revisión de la literatura	Revisión de la literatura/ Panel de expertos	Cuestionario de competencias /Identificación de clusters	Organizaciones no gubernamentales
-Competencias de oportunidad -Competencias de relaciones -Competencias conceptuales -Competencias de organización -Competencias estratégicas -Competencias de compromiso	<u>Instrumentales:</u> -Capacidad de análisis y síntesis -Capacidad de organizar y planificar -Conocimientos generales básicos -Conocimientos básicos de la profesión -Comunicación oral y escrita de la propia lengua -Conocimiento de una segunda lengua -Habilidades de manejo de ordenador -Habilidades de gestión de la información -Resolución de problemas -Toma de decisiones <u>Interpersonales:</u> -Capacidad crítica y autocrítica -Trabajo en equipo -Habilidades interpersonales	-Escucha activa -Habilidad analítica -Asertividad -Habilidad de balance -Construir compromiso orientado al negocio -Habilidades de comunicación -Manejo de conflicto -Delegación -Diplomacia -Inteligencia emocional -Empoderamiento -Emprendimiento -Ejecución -Retroalimentación -Orientación al futuro -Reunión de información -Pensamiento intuitivo -Involucramiento -Habilidades motivacionales -Organización -Priorización	a) <u>Competencia conceptual</u> ocupacional: -Competencia cognitiva (conocimiento) b) <u>Competencia conceptual personal:</u> -meta competencias (facilitador de aprendizaje) c) <u>Competencia operacional</u> <u>ocupacional:</u> -Competencias funcionales (habilidades) d) <u>Competencia operacional personal:</u> - Competencia social (actitudes y comportamientos)	A) <u>Instrumentales:</u> a) Cognitivas: Pensamiento analítico, sistémico, crítico, reflexivo, lógico, analógico, práctico, colegiado, creativo y deliberado. b) metodológicas: gestión del tiempo, resolución de problemas, toma de decisiones, orientación al aprendizaje, planificación. c) uso de las tic, utilización de bases de datos. d) lingüísticas: comunicación verbal, comunicación escrita, manejo de idioma extranjero. B) <u>Interpersonales:</u> a) Individuales: automotivación, diversidad e interculturalidad, resistencia y adaptación al entorno, sentido ético.	<u>Competencias de emprendimiento:</u> -Identificación y definición de un nicho de mercado viable. -Desarrollo de productos de servicios adecuados a las empresas elegidas. -nicho de mercado / innovación de producto -Generación de ideas -Escaneo del medio ambiente -Reconociendo y visualizando el aprovechamiento de las oportunidades -Formulación de estrategias para aprovechar las oportunidades. <u>Competencias de administración de Negocios:</u> -Desarrollo del sistema de gestión necesario a largo plazo para el	-Iniciativa/ autonomía -Innovación/ creatividad -Resolución de problemas -Confianza en sí mismo -Desarrollo de relaciones -Locus de control interno	<u>Competencias conceptuales y relacionales</u> -Habilidades interpersonales -Habilidades de comunicación oral. -Construcción de relaciones -Creación de Redes -Integridad -Auto confianza -Automotivación -Competencia política -Actividad -Deseo de triunfar -Perseverancia <u>Competencias empresariales y de gestión</u> -Habilidades presupuestarias -Habilidades operativas comerciales -Desarrollo de sistemas de gestión. -Formulación e implementación	<u>Orientadas al logro:</u> -Buscar oportunidades/tener iniciativa -Correr riesgos -Exigir eficiencia y calidad -Persistencia -Cumplimiento <u>Orientadas a la planificación:</u> -Búsqueda de información -Fijar metas -Planificar y hacer seguimiento sistemático <u>Orientadas al poder:</u> -Crear redes de apoyo -Autoconfianza

COMPORTAMIENTO EMPRENDEDOR DESDE LAS COMPETENCIAS GENÉRICAS

	<p>-Capacidad de trabajar en un equipo interdisciplinar -Capacidad para comunicarse con expertos de otras áreas -Apreciación de la diversidad y multiculturalidad -Habilidad de trabajar en un contexto internacional -Compromiso ético <u>Sistémicas:</u> -Capacidad de aplicar los conocimientos a la práctica -Habilidades de investigación -Capacidad de aprender -Capacidad de adaptarse a nuevas situaciones -Capacidad para generar nuevas ideas -Liderazgo -Conocimiento de culturas y costumbres de otros países -Habilidad para trabajar de forma autónoma -Diseño y gestión de proyectos -Iniciativa y espíritu emprendedor -Preocupación por la calidad -Motivación de logro</p>	<p>-Toma de decisiones bajo presión -Fuerza personal -Dinámica social -Administración de interesados -Pensamiento estratégico -Administración de equipos -Administración de tiempo</p>		<p>b) sociales: comunicación interpersonal, trabajo en equipo, tratamiento de conflictos y negociación. <u>C) Sistémicas:</u> a) organización: gestión por objetivos, gestión de proyectos, orientación a la calidad. b) capacidad emprendedora: creatividad, espíritu emprendedor, innovación. c) Liderazgo: orientación al logro, liderazgo.</p>	<p>funcionamiento de la organización -Adquisición y desarrollo de los recursos necesarios para operar la empresa. -Habilidades operativas comerciales -Participación previa en empresas emergentes -Experiencia gerencial -Familiaridad con la industria -Habilidades financieras y presupuestarias -Experiencia previa -Estilo de gestión -Habilidades de mercadeo -Habilidades técnicas -Habilidades de la industria -La capacidad de implementar estrategias (desarrollar programas, presupuestos, procedimientos, evaluar el desempeño) -Familiaridad con el mercado -Preparación del plan de negocios. -Habilidades para establecer objetivos -Habilidades de gestión <u>Competencias de relaciones humanas:</u> -El desarrollo de cultura organizacional</p>		<p>de estrategias para explotar oportunidades -Preparación y redacción del plan de negocios. -Desarrollo de sistemas operativos. -Planificación de actividades comerciales -Administrar finanzas <u>Competencias emprendedoras</u> -Generación de ideas -Habilidades de innovación -Visionar -Imaginar oportunidades -Innovación de producto -Creatividad -Voluntad de correr riesgos -Escanear entornos en busca de oportunidades -Toma de riesgos <u>Competencias en relaciones humanas</u> -Desarrollo de empleado -Gestionar el desempeño de los empleados -Habilidades de gestión de relaciones humanas -Relaciones laborales -Habilidades de contratación -Habilidades de liderazgo</p>	
--	---	--	--	--	--	--	--	--

COMPORTAMIENTO EMPRENDEDOR DESDE LAS COMPETENCIAS GENÉRICAS

					<ul style="list-style-type: none"> -Habilidades de delegación -La capacidad de motivar a otros individualmente y en grupos. -Habilidades de contratación -Habilidades de relaciones humanas -Habilidades de liderazgo <u>Competencias conceptuales y relacionales</u> -Competencias conceptuales -Habilidades de organización -Habilidades interpersonales -La capacidad de gestionar clientes -Capacidad mental para coordinar actividades. -Habilidades de comunicación escrita. -Habilidades de comunicación oral. -Habilidades para la toma de decisiones -Capacidad de análisis -Habilidades de pensamiento lógico -Habilidades para hacer negocios -Competencias de compromiso 		<ul style="list-style-type: none"> -Motivar a otros -Estilo de gestión -Habilidades de gestión 	
--	--	--	--	--	--	--	---	--

COMPORTAMIENTO EMPRENDEDOR DESDE LAS COMPETENCIAS GENÉRICAS

Anexo 2. Cuadro comparativo de características y competencias estudiadas en el emprendedor del 2014 al 2020.

Quebec (Stiefel, 2014)	Robles y Zárrega-Rodríguez (2015)	Komarkova, <i>et al.</i> (2015)	Sáenz-Bilbao y López-Vélez (2015)	Arafeh (2016)	Bacigalupo <i>et al.</i> (2016)	Fernández-Batanero y Reyes-Rebollo (2017)	Tittel y Terzidis (2020)
Panel de expertos	Revisión de la literatura	Revisión de la literatura Panel de expertos	Revisión de la literatura	Revisión de la literatura Validación por inteligencia artificial	Revisión de la literatura Panel de expertos	Revisión de la literatura	Revisión de la literatura
<u>Competencias intelectuales:</u> -Uso de la información -Resolución de problemas -Ejercicio de juicio crítico -Creatividad <u>Competencias metodológicas:</u> -Adopción de métodos efectivos de trabajo -Uso de información y nuevas tecnologías <u>Competencias personales y sociales:</u> -Desarrollo del potencial personal -Cooperación con otros <u>Competencias relativas a la comunicación:</u> -Comunicación efectiva	-Asunción del riesgo -Autonomía/ autodeterminación -Búsqueda y análisis de información -Calidad de trabajo -Comunicación -Autoconfianza -Desarrollo y generación de redes sociales de apoyo -Dinamismo -Administración del cambio -iniciativa -Innovación -Integridad -Liderazgo -Autocontrol -Orientación a resultados -Movilidad social -Negociación -Solución de problemas -Responsabilidad -Trabajo en equipo	<u>a) Competencias operacionales y contextuales:</u> 1) Componente conocimiento del medio ambiente y contexto: -Del negocio y contexto -Técnico/experiencia relacionada con el sector 2) Componente conocimiento y habilidades-Operaciones y procesos: -Diseño, producción, marketing, ventas, clientes. 3) Componente habilidades-Recurso: -Planeación -Alfabetización financiera -Liderazgo y delegación <u>b) Competencias Emprendedoras:</u> 1) Componente Conocimiento-Toma de riesgos: -Incertidumbre, Propensión y toma de riesgos. 2) Componente conocimiento y	<u>Relacionadas con la tarea:</u> -Innovación y creatividad -Visión y proyecto de futuro (reconocimiento de oportunidades) -Fijación de objetivos -Toma de decisiones -Planificación y gestión -Resolución de problemas -Gestión del tiempo <u>Relacionadas con aspectos sociales:</u> -Liderazgo -Capacidad de relaciones efectivas -Trabajo en equipo -Comunicación -Motivación -Organización, delegación y gestión de las personas <u>Capacidades personales:</u> -Iniciativa y proactividad -Autonomía	<u>Competencias de logro:</u> -Búsqueda de oportunidades e iniciativas -Persistencia -Cumplimiento de compromiso -Demanda de calidad y eficiencia -Toma de riesgos calculada <u>Competencias de planeación</u> -Persecución de objetivos -Búsqueda de información -Planeación y monitoreo sistemáticos <u>Competencias de poder</u> -Independencia y autoconfianza -Persuasión y redes de trabajo	<u>Ideas y oportunidades:</u> - Reconocimiento de oportunidades -Creatividad -Visión -Valoración de ideas -Pensamiento ético y sustentable <u>Recursos:</u> -Conciencia de sí mismo y autoeficacia -Motivación y perseverancia -Movilización de recursos -Alfabetización financiera y económica -Movilización de otros <u>En acción:</u> -Tomar la iniciativa -Planeación y administración -Afrontamiento de incertidumbre, ambigüedad y riesgo -Trabajar con otros	-Corporativismo y colaboración -Facilidad para las relaciones sociales -Tenacidad -Habilidad de conversación -Negociación -Código ético -Liderazgo -Selección de personal -Actitud mental positiva -Iniciativa, actitud proactiva -Dirección de reuniones -Planificación -Organización y delegación -Gestión del tiempo -Capacidad para sobreponerse al fracaso -Creatividad -Visión y proyecto de futuro.	- Adquisición y desarrollo de recursos -Administración -Análisis -Tenacidad -Colaboración -Comunicación -Análisis de competencia -Competencia conceptual -Control -Cooperación -Coordinar -Lidiar con diferentes costumbres sociales -Toma de decisiones -Delegación -Diseño de productos y servicios -Desarrollo de equipos -Desarrollo de organización -Desarrollo de servicios o productos conforme a un nicho de mercado

COMPORTAMIENTO EMPRENDEDOR DESDE LAS COMPETENCIAS GENÉRICAS

		<p>habilidades-Percepción y prospección de oportunidades:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Identificación -Exploración -Evaluación -Explotación -Orientación al futuro/Anticipación <p>3) Componente habilidades-Creatividad:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Creación de ideas -Generación de ideas <p>4)Componente habilidades y actitudes-Innovación:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Cambio o nueva innovación <p><u>c) Competencias conceptuales y de relaciones:</u></p> <p>1) Componente conocimiento y habilidades-Yo y mí mismo:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Perseverancia, resiliencia y determinación. -Autoeficacia y autoconfianza. -Trabajo autónomo y responsable. <p>2) Componente habilidades-Yo y los otros:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Colaboración y trabajo en equipo -Comunicación, presentación, negociación, creación de redes. <p>3)Componente habilidades y actitudes-Conceptos:</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Adaptabilidad -Tenacidad y perseverancia -Confianza en sí mismo y actitud mental positiva -Locus de control interno (responsabilidad) -Dominio de estrés y tolerancia a incertidumbre -Capacidad de asumir riesgos Filosóficas y éticas: -Código y sentido ético -Conciencia del otro -Pensamiento crítico -Implicación en la realidad social 		<ul style="list-style-type: none"> -Aprender mediante experiencia 		<ul style="list-style-type: none"> -Desarrollo de cultura organizacional -Empatía -Escaneo ambiental -Ética -Financiamiento -Administración de recursos humanos -Generación de ideas -Implementación -Búsqueda de información -Intercambio de conocimiento -Liderazgo -Aprendizaje -Pensamiento lógico -Administración -Mercadeo -Monitorear el trabajo de otros -Motivar -Negociación -Redes de trabajo -Oportunidad -Competencia organizacional -Persuasión -Elección de ideas -Planeación -Competencias políticas -Solución de problemas -Reconocimiento de limitaciones propias -Observar el panorama -Ventas -Fijar objetivos
--	--	---	--	--	--	--	--

COMPORTAMIENTO EMPRENDEDOR DESDE LAS COMPETENCIAS GENÉRICAS

		<ul style="list-style-type: none"> -Habilidades estratégicas, análisis crítico y juicios. -Toma de decisiones, opciones, riesgos, incertidumbre y fracaso. -Solución de múltiples problemas. 					<ul style="list-style-type: none"> -Responsabilidad social -Estrategia -Toma de riesgos -Tomar acciones apropiadas a los riesgos -Trabajo en equipo -Competencia técnica -Visión
--	--	---	--	--	--	--	---

Anexo 3. Instrumento COMPETENCIAS GENÉRICAS QUE COMPONEN AL COMPORTAMIENTO EMPRENDEDOR

La presente investigación es conducida por Mirna Elizabeth Quezada, doctoranda del Programa de Maestría y Doctorado en Psicología de la Universidad Nacional Autónoma de México, bajo supervisión de su tutora principal Dra. Cynthia Zaira Vega Valero de la Facultad de Estudios Superiores Iztacala, UNAM.

La meta de este estudio es analizar las características sociodemográficas de emprendedores mexicanos y diseñar un instrumento que permita identificar las competencias genéricas que un emprendedor requiere para iniciar y mantener su empresa/negocio. Si usted accede a participar se le pedirá responder un cuestionario que girará en torno a su experiencia como emprendedor(a) el cual le llevará de 10 a 15 minutos de su tiempo.

La participación es voluntaria, los datos recabados serán utilizados única y exclusivamente para fines de la investigación (análisis de datos, construcción del instrumento, difusión científica) y no se usarán para ningún otro propósito fuera de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas. Si tiene alguna pregunta sobre este proyecto de investigación puede hacerlas e igualmente puede no participar si así lo desea.

Al dar clic en “Siguiente” está aceptando participar de manera voluntaria en la presente investigación bajo los términos anteriormente descritos.

Experiencia en emprendimiento: PARTE I (OBLIGATORIAS*)

A continuación, se le presentarán una serie de preguntas en torno a su experiencia en el emprendimiento. Procure responder lo más honestamente posible, recuerde que no hay respuestas correctas o incorrectas, y que lo que responda será tratado con estricta confidencialidad y privacidad.

Para comenzar, lea detenidamente la pregunta y posteriormente todas las opciones de respuesta que se le proporcionan y elija la que más se adapte a su experiencia. En el caso de que su respuesta sea abierta, por favor proporcione tantos detalles le sean posibles para comprender su punto de vista y experiencia.

1. ¿Cuál situación de emprendimiento se adapta mejor a su caso?
 1. Intención emprendedora: Ha pensado y desea emprender un negocio o empresa, aun no tiene claros los detalles.
 2. Desarrollo del plan de negocios: Tiene claros los detalles más importantes de su negocio o empresa (objetivo, operaciones, mercado, etc.), pero aún no implementa el plan de negocios.
 3. Apertura del negocio: Ya puso en marcha su negocio y se encuentra en el primer año de operaciones.
 4. Fortalecimiento del negocio: Su negocio superó el primer año de operaciones y ahora trabaja para robustecerlo y conseguir ganancias de éste.
 5. Consolidación del negocio: Superó los primeros 3 años de su negocio en operaciones y mantiene las funciones originales.

6. Expansión del negocio: Superó los primeros 3 años de su negocio en operaciones y ahora busca expandir su empresa con más sucursales.
 7. Diversificación del negocio: Superó los primeros 3 años de su negocio original y ahora trabaja para abrir o fortalecer otros negocios.
 8. Persistencia en el emprendimiento: Ha puesto en marcha uno o varios negocios, pero ha tenido que cerrarlos, actualmente cuenta con la intención de emprender otro negocio o ya está trabajando en tener claros los detalles de su nuevo negocio o empresa.
 - a. Otra: _____
2. ¿Cuántos negocios o empresas ha intentado emprender a lo largo de su vida? (cuente las que actualmente tenga en operaciones si fuera su caso): (numérico)

Experiencia en emprendimiento: PARTE II

A continuación, se le presentarán una serie de preguntas en torno a las competencias que emplea en su actividad de emprendimiento. Procure responder lo más honestamente posible, recuerde que no hay respuestas correctas o incorrectas, y que lo que responda será tratado con estricta confidencialidad y privacidad.

Para comenzar, lea detenidamente la pregunta y posteriormente todas las opciones de respuesta que se le proporcionan y elija la que más se adapte a su experiencia. En el caso de las respuestas abiertas, por favor proporcione tantos detalles le sean posibles para comprender su punto de vista y experiencia.

1. Trate de recordar alguna ocasión en la que haya tenido que resolver una situación adversa o problemática en el último proyecto de negocio que emprendió o está emprendiendo. Usted...
 - a. No tuvo que proponer ideas nuevas u originales para poder resolver una situación adversa.
 - b. Reconoció una posibilidad en su entorno para proponer ideas nuevas, pero no logró concretarlas.
 - c. Propuso ideas nuevas para resolver alguna situación en su entorno, pero no fueron efectivas o tuvieron problemas prácticos.
 - d. Resolvió una situación de manera efectiva haciendo uso de las ideas nuevas y originales que propuso.
2. Trate de recordar una situación adversa que pusiera en peligro el alcance de un objetivo o algún resultado esperado en el último proyecto de negocio que emprendió o está emprendiendo. Usted...
 - a. Abandonó una tarea en consecuencia a la adversidad que se le presentó.
 - b. Mostró interés por afrontar una situación crítica, pero su desempeño no fue el esperado por la adversidad que se le presentó.
 - c. Afrontó una situación crítica que amenazaba su estabilidad, pero su desempeño no fue el esperado por la adversidad que se le presentó.
 - d. Afrontó una situación crítica que amenazaba su estabilidad, y mantuvo un desempeño adecuado a pesar de la adversidad.

3. Trate de recordar alguna situación en el último proyecto de negocio que emprendió o está emprendiendo, en la que se le presentó algún inconveniente o problemática la cual le era desconocida, demandante o no tenía experiencia previa. Usted...
 - a. Esperó instrucciones sobre cómo responder a una situación desconocida o demandante o no la resolvió por sí mismo.
 - b. Reconoció que no sabía cómo resolver una situación desconocida o demandante y preguntó por instrucciones para resolverla.
 - c. Propuso maneras de resolver una situación desconocida o demandante, pero al final esperó aprobación de otros para resolverla.
 - d. Persiguió de manera autónoma y sin instigación de otros la solución de situaciones desconocidas o demandantes.
4. Trate de recordar la percepción que tenía de usted y de sus capacidades para sobrellevar problemas en el último proyecto de negocio que emprendió o está emprendiendo. Usted...
 - a. Valoró de manera negativa su capacidad para actuar y resolver una situación.
 - b. Valoró de manera negativa su capacidad para actuar y resolver una situación, pero expresó esperanza de actuar correctamente.
 - c. Valoró de manera positiva su capacidad para actuar y resolver una situación, y expresó esperanza en actuar correctamente.
 - d. Valoró de manera positiva su capacidad para actuar y resolver una situación sin poner en duda su capacidad.
5. Trate de recordar alguna situación que no le haya salido como usted quería y que amenazaba con no llevarlo a sus objetivos en el último proyecto de negocio que emprendió o está emprendiendo. Usted...
 - a. No autoevaluó sus resultados y mantuvo el mismo desempeño sin que alcanzara sus objetivos.
 - b. Reconoció que su desempeño no fue el adecuado, pero no ajustó su comportamiento a los requerimientos para lograr su objetivo.
 - c. Autoevaluó y modificó su desempeño, pero no se ajustó a los requerimientos para lograr su objetivo.
 - d. Autoevaluó y modificó su desempeño para ajustarlo a los requerimientos de una situación, y logró su objetivo.
6. Trate de recordar alguna ocasión en la que haya tenido que trabajar conjuntamente con otras personas en el último proyecto de negocio que emprendió o está emprendiendo. Usted...
 - a. No se integró a las actividades del grupo para resolver problemas o no compartió la responsabilidad para lograr el objetivo.
 - b. Se integró con dificultad con otras personas para conseguir su objetivo, pero no compartió la responsabilidad del trabajo.
 - c. Se integró con otros para perseguir su objetivo, pero no fue capaz de compartir responsabilidades con los demás.
 - d. Compartió actividades y responsabilidades con otras personas a fin de conseguir el objetivo en común.

7. Trate de recordar algún conflicto suyo o de otras personas con algún cliente, proveedor, colaborador, trabajador, etc. y que haya puesto en peligro algún resultado esperado en el último proyecto de negocio que emprendió o está emprendiendo. Usted...
 - a. No mostró interés o intención de resolver el conflicto que comprometió su resultado esperado.
 - b. Mostró interés o intención por resolver el conflicto, pero no aplicó una clara estrategia de negociación.
 - c. Resolvió conflictos entre otras personas y obtuvo un resultado parcialmente esperado aplicando una clara estrategia de negociación.
 - d. Resolvió conflictos entre dos partes para obtener completamente el resultado esperado con una clara estrategia de negociación.
8. Trate de recordar alguna ocasión en la que haya necesitado algo para su último proyecto de negocio que emprendió o está emprendiendo, y ese algo provenía de otras personas. Usted...
 - a. No creó redes de colaboración con personas que pudieran ayudarle a resolver sus necesidades de intercambio.
 - b. Expresó intención de crear redes de colaboración para solucionar necesidades de intercambio, pero no fue efectivo haciéndolo.
 - c. Creó redes de colaboración con algunas personas que contribuyeron a solucionar necesidades de intercambio.
 - d. Creó redes de colaboración con numerosas personas diversas que contribuyeron a solucionar necesidades de intercambio.
9. Trate de recordar alguna situación en el último proyecto de negocio que emprendió o está emprendiendo, en la que el objetivo sólo se alcanzaba si dirigía a otras personas. Usted...
 - a. No dirigió el trabajo de otras personas para alcanzar su objetivo.
 - b. Intentó dirigir el trabajo de otras personas para alcanzar su objetivo, pero no influyó en el comportamiento de los demás.
 - c. Intentó dirigir el trabajo de otras personas con el fin de conseguir su objetivo e influyó de manera limitada en el comportamiento de los demás.
 - d. Dirigió el trabajo de otras personas con el fin de conseguir su objetivo e influyó en el comportamiento de los demás.
10. Trate de recordar alguna situación en el último proyecto de negocio que emprendió o está emprendiendo, en la que el objetivo se alcanzaba sólo si daba instrucciones u organizaba el trabajo de otros. Usted...
 - a. No administró los esfuerzos de los demás para la realización de las actividades que le permitían alcanzar su objetivo.
 - b. Mostró intención de administrar los esfuerzos de los demás, pero no fue claro o metodológico en su instrucción.
 - c. Administró los esfuerzos de los demás para la realización de actividades, pero sus instrucciones no permitieron alcanzar el objetivo.
 - d. Administró los esfuerzos de un conjunto de personas para la realización de actividades y alcanzó los objetivos.

11. Trate de recordar alguna ocasión en el que tenía que conseguir un objetivo en un plazo determinado en el último proyecto de negocio que emprendió o está emprendiendo. Usted...
 - a. No distribuyó el tiempo disponible para realizar las actividades programadas.
 - b. Monitoreó el tiempo disponible para realizar las actividades programadas, pero no distribuyó el tiempo.
 - c. Monitoreó el tiempo disponible para la realización de actividades programadas pero su distribución no lo llevó a alcanzar su objetivo.
 - d. Distribuyó de manera efectiva el tiempo disponible para la realización de actividades programadas.
12. Trate de recordar una ocasión en la que se le haya presentado algún problema en el último proyecto de negocio que emprendió o está emprendiendo. Usted...
 - a. No logró resolver el problema que se le planteó o alguien más debió resolverlo en su lugar.
 - b. Intentó resolver un problema, pero no identificó y analizó los elementos que lo constituían.
 - c. Intentó resolver un problema identificando y analizando los elementos que lo constituían, pero de manera inadecuada o imprecisa.
 - d. Resolvió un problema con base en la adecuada y precisa identificación y análisis de los elementos que lo constituían.
13. Trate de recordar alguna ocasión en la que haya tenido que tomar una decisión sobre su negocio o empresa en el último proyecto de negocio que emprendió o está emprendiendo. Usted...
 - a. No eligió la opción más viable en una situación problemática o su elección no fue acertada.
 - b. Eligió una opción para una situación problemática, pero no la sustentó en el análisis crítico de las consecuencias y opciones disponibles.
 - c. Eligió una opción para una situación problemática, pero su análisis crítico de las consecuencias y opciones disponibles fue poco profundo.
 - d. Eligió la opción más viable para una situación problemática con base en un profundo análisis crítico de las consecuencias y opciones disponibles.
14. Trate de recordar alguna ocasión en la que haya tenido que alcanzar un objetivo en un plazo determinado para el último proyecto de negocio que emprendió o está emprendiendo. Usted...
 - a. No estableció prioridades, tiempos, recursos y métodos para alcanzar su objetivo en el plazo determinado.
 - b. Comenzó a establecer prioridades, tiempos, recursos y métodos para alcanzar sus objetivos, pero no concretó sus esfuerzos.
 - c. Estableció prioridades, tiempos, recursos y métodos para alcanzar sus objetivos, pero no se ajustó al plazo determinado.
 - d. Estableció prioridades, tiempos, recursos y métodos para alcanzar sus objetivos, en un plazo determinado.