

# Factores personales y motivacionales asociados a las capacidades emprendedoras

## Personal and motivational factors associated with the entrepreneurial capacities

Lilia CAMPO Ternera [1](#); Paola AMAR Sepúlveda [2](#); Enohemit OLIVERO Vega [3](#); Carlos BOOM Urueta [4](#)

Recibido: 28/11/2017 • Aprobado: 22/01/2018

### Contenido

[1. Introducción](#)

[2. Metodología](#)

[3. Resultados](#)

[4. Conclusiones](#)

[Referencias bibliográficas](#)

#### RESUMEN:

Los resultados de esta investigación presentan las características personales y motivacionales asociadas al perfil emprendedor a partir de un estudio empírico analítico y diseño transaccional descriptivo e inferencial, en 118 emprendedores en las fases de diseño de modelo negocios y de operación en etapas tempranas con algún nivel mínimo de validación. Se concluye como el fomento de capacidades emprendedoras debe partir del reconocimiento de unas potencialidades que necesariamente deben ser desarrolladas en los diversos contextos sociales donde esto sucede.

**Palabras-Clave:** Emprendimiento, capacidad emprendedora, formación para el Emprendimiento, motivación, personalidad

#### ABSTRACT:

The results of this research present the personal and motivational characteristics associated to the entrepreneurial profile from an empirical analytical study and descriptive and inferential transactional design in 118 entrepreneurs in the phases of business model design and early stage operation with some minimum level of validation. It is concluded that the promotion of entrepreneurial capacities must start from the recognition of potentialities that must necessarily be developed in the different social contexts where this happens.

**Keywords:** Entrepreneurship, entrepreneurship, Entrepreneurship training, motivation, personality.

## 1. Introducción

La actividad emprendedora esta determinadas por múltiples factores de carácter personales, sociales, cognitivos, económicos, políticos y culturales, siendo importante considerar el impacto que cualquier de estos factores puede tener en los otros, interactuando simultáneamente y conjugándose como potencializador de éxito de iniciativas de emprendimiento, (Durán-Aponte y Arias-Gómez, 2015; Tarrats-Pons, Mussons Torras y Ferrs Hernández, 2015), pudiéndose definir a la capacidad emprendedora como la habilidad que los individuos tienen para detectar, reconocer y absorber oportunidades, ha sido presentada en la literatura de emprendimiento como una característica individual necesaria para convertirse en un emprendedor (Nicolaou et al., 2008; Shane and Venkataraman, 2000, citados por Clarysse, Tartari y Salter, 2011 p 1086).

Para Zahra y Garvis (2000), el espíritu emprendedor es entendido como la suma de la innovación, asunción del riesgo y proactividad de una compañía. Actividades que normalmente buscan incrementar la capacidad de innovación o «innovativeness» de una compañía, la adaptación y las res puestas estratégicas ágiles para permitir los cambios en el ambiente. Por su parte, Antoncic y Prodan (2008) Incluye en su definición intenciones comportamentales emergentes o innovadores y comportamientos que rompan salidas de la costumbre que pueden tener muchas dimensiones características, tales como creación de nuevos negocios, innovación en productos o servicios, innovación de procesos, autorenovación, propensión de riesgos, proactividad y agresividad competitiva

Según lo planteado por Hisrich, Peters y Dean (2005), la definición de lo que es un emprendimiento se puede dar desde diferentes puntos de vista: Desde la visión psicológica y del comportamiento emprendedor (Moreno, Espíritu, 2010, p.104), tal como es planteado por Parra (2010), quien considera al espíritu emprendedor - innovador como un conjunto integrado de cualidades y habilidades que se pueden aprender, perfeccionar con la práctica, y construir sobre la forma de ser y de actuar, a través de estrategias pedagógicas y didácticas particulares, referidas no solamente a la adquisición de conocimientos, sino especialmente a la apropiación de conductas, habilidades y valores facilitando el proceso de culminar con éxito lo que se emprende.

### 1.1. Perfil del emprendedor desde las perspectivas actuales

Desde la perspectiva comportamental, existe una marcada diversidad en términos del tipo de emprendedor, de las acciones de emprendimiento que realiza, de las características de empresas desarrolladas y el entorno en que se generan, de ahí que para analizar el emprendimiento se requieren modelos interdisciplinarios que integre características económicas, psicológicas y sociales, y culturales en respuesta a la complejidad de la persona, la empresa y el entorno (Rodríguez, 2009, p.103)

Gartner (1988) reconoce en los emprendedores la capacidad de asumir riesgos y una marcada necesidad de autocontrol,

cumplimiento y de dependencia. Sin embargo, estas y otras características de personalidad cobran importancia al estar al servicio del comportamiento, siendo esta perspectiva fiel al enfoque conductista que considera al emprendimiento como un evento contextual, resultado de varias influencias.

En respuesta a la mirada comportamental, surge la perspectiva psicológica o cognitiva, más interesada en las representaciones o esquemas que el individuo desarrolla de sus comportamientos; analizando aspectos como el lugar de control, de la aversión al riesgo, deseos de independencia, los contextos de las representaciones de los fracasos o los éxitos, los resultados deseados, la perseverancia, o la información para la toma de decisiones.

Autores como Busenitz y Barney (1997), Palich y Bagby (1995) (citados por Rodríguez, 2009) reconocen en el emprendedor una marcada tendencia a generalizar, categorizar y evaluar de forma positiva las situaciones a las que se ve enfrentado, lo que lo lleva a percibir más oportunidades y potenciales que una persona promedio.

Lo anterior deja claro como el desarrollo mismo del concepto de emprendimiento, ha recibido contribuciones de diferentes disciplinas científicas, tal como es el caso de la Psicología y sus aportes de ponentes representativos desde la corriente humanística como Abraham Maslow, David McClelland, Gordon Allport, Carl Rogers, Mitzberg, Ahlstrand y Lampel, (citados por Narváez, Porras, Rodríguez, 2010), dándole marcada importancia a aspectos motivacionales que llevan a la solución de necesidades, la búsqueda de autodesarrollo y el logro de metas, al tiempo que establecen rasgos de personalidad propios del ser emprendedor, como lo es el grado de madurez, autoconocimiento y liderazgo. Es así como Silva (1998, citado por Wompner, 2005), define el inicio del espíritu innovador desde el deseo y la capacidad de cambiar una situación propia o ajena, para mejorarla o transformarla en otra más favorable para el individuo y para su entorno social.

Uno de los primeros psicólogos en abordar la relación entre la motivación y el emprendimiento fue David McClelland (1961 – 1965, citado por Marulanda, Montoya y Vélez, 2014), para quien un alto nivel de motivación al logro, se encuentra determinado por factores familiares, culturales y sociales que inciden positivamente en el desarrollo de un carácter emprendedor, posteriormente, otros estudios apoyaron la relación entre la motivación al logro y los rasgos de personalidad del emprendedor, otros factores motivacionales que inciden en la conducta emprendedora y que se encuentran relacionados con la necesidad de competir, de correr riesgos, de innovar y de sentirse autónomo e independientes. (Barba-Sánchez & Atienza-Sahuquillo, 2011, Barba-Sánchez, 2007)

De la mano de lo anterior, se observan los aportes de la Psicología de la Innovación y del Emprendimiento orientada al “análisis de los comportamientos y las competencias de Innovación y Emprendimiento en interacción con el contexto en el que se produce y de los procesos psicológicos implicados, a través de los métodos y técnicas propios de la ciencia psicológica”. (Fuente, Vera, Cardelle, 2012, p. 951)

Por su parte, Frese, y Rauch, (2000) plantean el abordaje del emprendimiento desde las miradas complementarias de la psicología del trabajo, la organizacional y del marketing, dando pie a estudios que establecen relaciones entre el emprendimiento, la innovación, la creatividad, la cultura organizacional y el papel del clima y la creatividad, para conocer los factores contextuales, personales y familiares de la innovación y del emprendimiento. (Fuente, Vera, Cardelle, 2012, p. 951)

## **1.2. Elementos personales claves para el emprendimiento y la innovación.**

Tal como es planteado por Parra (2010), quien considera al espíritu emprendedor como un conjunto integrado de cualidades y habilidades que se pueden aprender, perfeccionar con la práctica, y construir sobre la forma de ser y de actuar, a través de estrategias pedagógicas y didácticas particulares, referidas no solamente a la adquisición de conocimientos, sino especialmente a la apropiación de conductas, habilidades y valores facilitando el proceso de culminar con éxito lo que se emprende.

Para La Fundación Bertelsmann (2009), los emprendedores son personas dinámicas con habilidades de comunicación, capacidad de liderazgo y actitud positiva, capaces de ofrecer alternativas diferentes gracias a la creación de iniciativas que pueden ser, a su vez, capaces de generar riqueza. Dentro de las características básicas, a partir de las cuales se debe promover el espíritu emprendedor e innovador surge la necesidad de desarrollar un pensamiento estratégico por cuanto en los espacios de emprendimiento y la innovación existe la incertidumbre, oposición, conflicto y riesgo.

Para Bóveda (2007), retomando los aportes de autores como Guerber (1996), Lezana y Tonelli (1998) el emprendedor se caracteriza por ser innovador, estratega, creativo y desafiante; con interés de transformar lo conocido, capaces de identificar y desarrollar oportunidades, aprovechando al máximo sus recursos para alcanzar los mejores beneficios de sus innovaciones en un medio incierto

El emprendedor debe orientar la planeación a corto y mediano plazo para el logro de objetivos concretos, asumiendo un liderazgo proactivo y motivado que le permita la creación de equipos de trabajo intra e interdisciplinarios y el sostenimiento de relaciones personales e institucionales que favorezca la gestión de los procesos productivos y la aceptación del sistema de valores organizacional.

Frente a esto, el emprendedor, asumiendo un rol de líder se puede convertir en el principal el facilitador del trabajo en equipo. Asumir este rol, requiere de confianza, participación en las decisiones, espacios para el desarrollo de la innovación y el manejo adecuado de conflictos. Además demanda por parte del líder el apoyo para la consecución de los recursos; entusiasmo y perseverancia en el logro de los objetivos; pensamiento sistémico; habilidad para aumentar los estándares de desempeño, seguimiento a los resultados y proactividad en la toma de decisiones y solución de problemas. Al respecto, la proactividad “es también una energía motivacional, en la que las personas tienen mayor autocontrol y mayor activación de sus propias energías emocionales que les conducen a conductas más adecuadas”. (Ares, 2004, p.496)

El pensamiento estratégico se ha considerado dentro de las competencias disparadoras del perfil emprendedor e innovador; de la mano de la capacidad de exploración, el pensamiento emprendedor, trabajo en equipo, liderazgo, orientación a objetivos, negociación, proactividad, proyección social, habilidad personal e integridad personal, a partir del pensamiento estratégico, el emprendedor

Entendiendo al emprendedor desde la complejidad del mismo acto de emprender, se busca con esta investigación determinar las características personales y motivacionales asociadas al perfil emprendedor a partir de sus rasgos de personalidad, factores motivacionales y habilidades sociales.

## 2. Metodología

Se desarrolló un estudio de tipo empírico analítico y diseño transaccional descriptivo e inferencial.

### 2.1. Participantes

Con la participación de 118 adultos emprendedores ya operando en etapas tempranas y con algún nivel mínimo de validación, los datos descriptivos principales de la población indican que la edad y género de los participantes se distribuyen así (Ver tablas 1 y 2):

**Tabla 1**  
Distribución Género.

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Mujer	64	54.2%
Hombre	54	45.8%
Total	118	100.0%

-----

**Tabla 2**  
Distribución de rangos de edad

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
de 18 a 28 años	54	45.8%
de 29 a 39 años	36	30.5%
de 40 a 50 años	19	16.1%
De 51 a 61 años	9	7.6%
Total	118	100.0%

### 2.2. Técnica e instrumento de recolección de la información

Para estudiar las características personales y motivacionales se diseñó una batería de pruebas psicológicas conformadas por el Test de personalidad de los 16 factores de Cattell (16 PF), el Cuestionario de Motivación para el Trabajo (CMT) y Escala de Habilidades Sociales (EHS). (Ver Tabla 3)

**Tabla 3**  
Ficha técnica pruebas psicológicas

<i>Nombre</i>	<i>Autor (es)</i>	<i>Objetivo</i>	<i>Aplicación</i>
<b>16 factores de Personalidad</b>	Cattell, B. R.; Eber H. W. y Tatsuoka, M. M. (1980).	Explorar características, impulsos y tendencias permanentes o esenciales del carácter de las personas	A partir de los 16 años
<b>Cuestionario de Motivación para el Trabajo</b>	Toro, F (1985)	Identificar y valorar objetivamente condiciones motivacionales internas, medios para obtener retribuciones y condiciones motivacionales externas.	Adolescentes y adultos
<b>Escala de Habilidades Sociales</b>	Gismero, E (2000)	Explorar la conducta habitual del sujeto en situaciones concretas y valorar hasta qué punto las habilidades sociales modulan estas actitudes.	Adolescentes y adultos

Fuente: Construcción propia a partir de ficha técnica de pruebas aplicadas.

Los Resultados obtenidos fueron digitados en una base de datos previamente construida de acuerdo con las características de los

ítems de la prueba. El análisis de los datos se realizó mecánicamente con la utilización del programa estadístico IBM SPSS STATISTICS y para el análisis descriptivo de los factores se categorizaron los resultados obtenidos en bajo, medio y alto a partir de los criterios establecidos por cada uno de los instrumentos aplicados para posteriormente determinar los valores promedios y para el establecimiento de las estadísticas inferenciales.

Con el fin de determinar la fiabilidad del instrumento se empleó el análisis del índice de consistencia interna de las respuestas mediante el Alfa de Cronbach. Este permite estimar la fiabilidad de un instrumento mediante de un conjunto de ítems que se espera que midan el mismo constructo. Posteriormente, se llevó a cabo un análisis de Kaiser – Meyer – Olkin para determinar la adecuación del muestro y un análisis factorial para evaluar la varianza total acumulada que explique el porcentaje en que los factores personales y motivacionales estudiados están asociados a las capacidades emprendedoras tanto para hombres como mujeres. Luego, se utilizó un análisis de Chi Cuadrado (X<sup>2</sup>) con un nivel de significancia de 0.05 para hallar la relación entre los factores con la distribución de género factores con edad. Para la correlación estadística de los factores se utilizó una prueba de Spearman con un valor de significancia de 0.05.

## 3. Resultados

### 3.1. Análisis Fiabilidad y Factorial

De acuerdo a los análisis descriptivos, el factor salario presentó la media más alta, mientras que decir no y cortar interacciones presentó el valor más bajo.

**Tabla 4**  
Media y desviación estándar de cada uno de los factores evaluados

Factores	N	Media	Desviación estándar
Requisición	118	1,19	,412
Reconocimiento	118	1,23	,422
Poder	118	1,36	,501
Autorrealización	118	1,61	,585
Grupo de trabajo	118	1,74	,530
Contenido del trabajo	118	1,78	,629
Supervisión	118	1,81	,511
Razonamiento	118	1,82	,675
Aceptación de la autoridad	118	1,88	,417
Dominancia	118	1,92	,578
Promoción	118	1,92	,456
Expectación	118	1,95	,487
Logro	118	1,97	,626
Vigilancia	118	1,98	,679
Privacidad	118	2,00	,679
Tensión	118	2,06	,683
Defensa de los propios derechos	117	2,07	,640
Atención a las Normas	118	2,13	,593
Animación	118	2,15	,608
Abstracción	118	2,15	,675
Aprensión	118	2,18	,675
Autosuficiencia	118	2,20	,578

Iniciar Interacción positiva con el sexo opuesto	117	2,22	,732
Expresión de enfado o disconformidad	117	2,22	,631
Apertura al cambio	118	2,23	,576
Estabilidad	118	2,24	,636
Aceptación de Normas y Valores	118	2,25	,554
Decir No y cortar interacciones	116	2,25	,696
Dedicación a la tarea	118	2,25	,656
Afiliación	118	2,26	,591
Hacer peticiones	117	2,26	,662
Perfeccionismo	118	2,28	,625
Adaptabilidad	118	2,36	,607
Atrevimiento	118	2,38	,653
Sensibilidad	118	2,42	,605
Autoexpresión en situaciones sociales	117	2,46	,637
Salario	118	2,49	,519

Fuente: Análisis estadístico de los resultados de las pruebas aplicadas

El análisis de consistencia interna Alfa de Cronbach mostró un valor de 76.2, indicando una confiabilidad alta, por lo cual no se eliminaron elementos para continuar con el análisis. Para determinar la validez del constructo se analizó la estructura interna sometiendo todos los factores al análisis factorial. El análisis factorial mostró una medida de Kaiser – Meyer – Olkin de adecuación de muestreo de 0.506 y una varianza total acumulada de 69.4% lo que indica que el diseño del instrumento permiten explicar en un 69.4% los factores personales y motivacionales asociadas a las capacidades emprendedoras tanto para hombres como mujeres (Tabla 5).

**Tabla 5**  
Varianza total explicada.

Componente	Sumas de rotación de cargas al cuadrado		
	Total	% de varianza	% acumulado
1	2,823	7,429	7,429
2	2,419	6,366	13,795
3	2,070	5,449	19,243
4	1,845	4,855	24,098
5	1,756	4,621	28,719
6	1,731	4,557	33,276
7	1,682	4,426	37,702
8	1,665	4,381	42,083
9	1,637	4,308	46,391
10	1,573	4,140	50,530
11	1,551	4,082	54,612

12	1,464	3,854	58,466
13	1,445	3,802	62,268
14	1,360	3,580	65,847
15	1,358	3,573	<b>69,420</b>

Fuente: Análisis estadístico de los resultados de las pruebas aplicadas

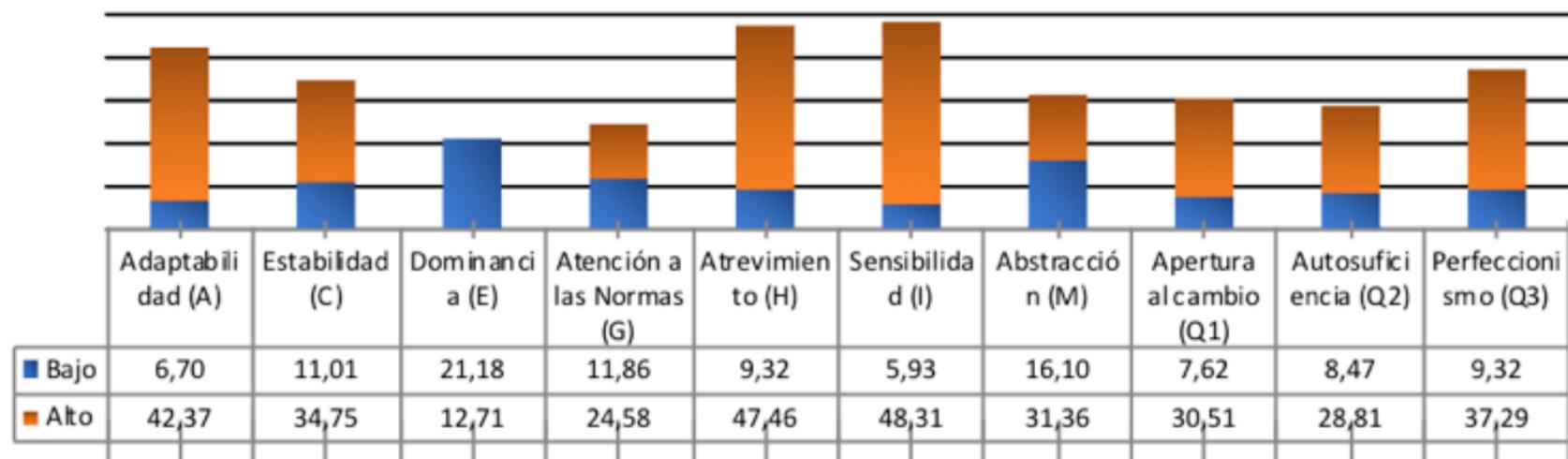
### 3.2. Características personales y motivacionales asociadas al perfil emprendedor

Frente a la capacidad para asumir riesgos e identificar oportunidades, en la variable apertura al cambio (Q1), un 30.5% de los emprendedores evaluados obtuvieron una puntuación alta la cual se describen aquellas persona que suelen ser analítico- crítico, liberales, experimentales, de ideas libres y pensamientos abiertos y un 7.6% con una puntuación baja, entendida como aquellas personas que suelen ser conservadoras, respetuosas de las ideas establecidas y tolerante de los defectos tradicionales; Por otra parte, la variable autosuficiencia (Q2) muestra como un 28.8 % de los evaluados son temperamentalmente independiente, acostumbrada a seguir su propio camino, toma sus propias decisiones y actúa por su cuenta y un 8.5% son consideradas como aquella persona dependiente del grupo de trabajo. (Ver Gráfica1)

Por otro lado, un porcentaje significativo de los evaluados mostró la tendencia a ser emocionalmente estables (34.7%), desinhibidos, (47.5%), sensibles (48.3%), abiertos y participativos (42%), en términos de la creatividad (M), se observó que un 31.4% son imaginativos, centrados en sus necesidades íntimas, abstraídos, despreocupados de los asuntos prácticos y un 16.1% hace referencia aquellas personas son prácticas, cuidadosas, convencionales, regulada por realidades externas. (Ver Gráfica1)

**Gráfica 1**

Descripción factores de personalidad asociadas a las capacidades emprendedoras.



Fuente: Análisis estadístico de los resultados de las pruebas aplicadas

En cuanto a la capacidad para asumir un liderazgo, en la variable dominancia (E), un 12,7 % de los emprendedores evaluados obtuvieron una puntuación por encima del promedio, reflejando personas que dominantes, independientes, competitivas, y un 21,2% tienen una puntuación baja la cual se describe como personas sumisas, débiles, acomodaticias y conformistas. (Ver Gráfica1).

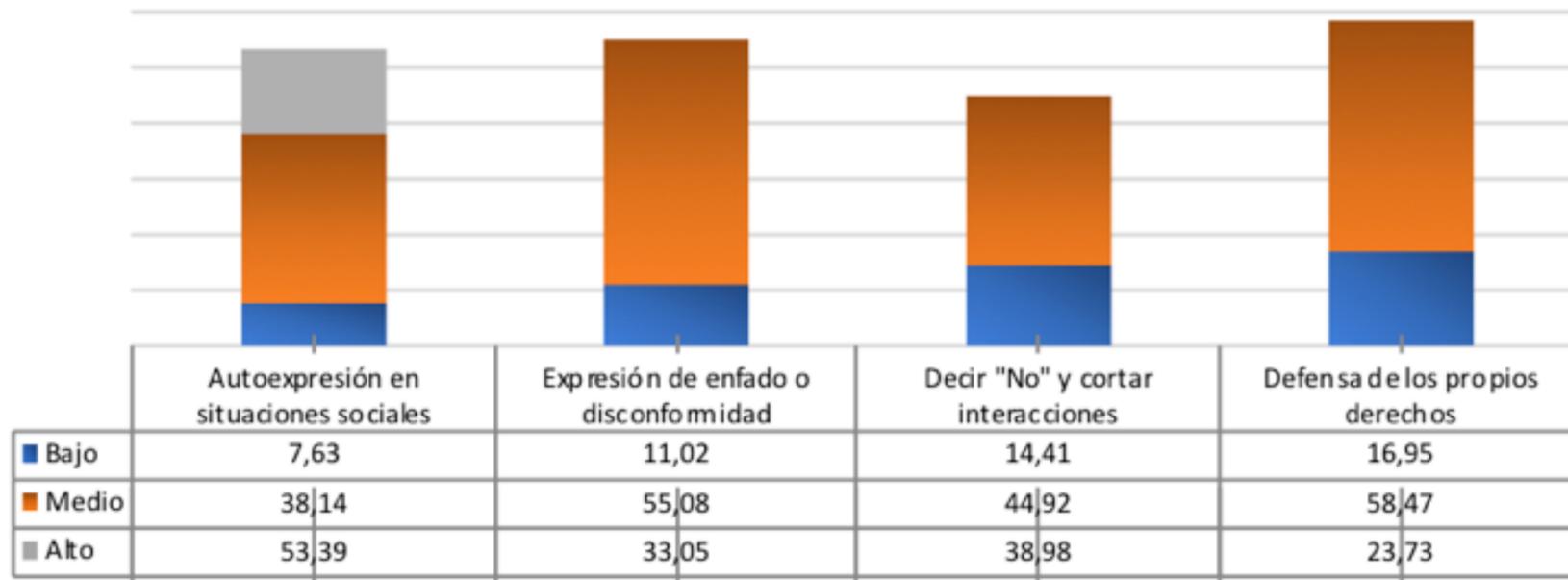
Al respecto, los factores motivacionales evaluados demuestran que en la variable poder, el 64.4% obtuvo una puntuación baja frente a un 34.7% que presentó resultados promedio, lo cual quiere decir que gran parte de los emprendedores no presentan interés por realizar acciones que buscan ejercer dominio, control o influencia, no solo sobre las personas si no sobre los puestos de mando. En la misma línea, el 77,1% mostró bajo nivel de interés frente a la motivación por obtener de los demás atención, aceptación o admiración,

Por el contrario, frente a la motivación al logro, el 61% de los emprendedores obtuvieron una puntuación promedio en el comportamiento caracterizado por la intención de inventar, hacer o crear algo excepcional, de obtener un cierto nivel de excelencia en la búsqueda de metas o resultados, frente a un 21.2% que puntuaron bajo y un 17.8% que puntuaron alto en esta variable. De igual manera, el 50.8% de los emprendedores evaluados mostraron un interés promedio en el desarrollo de sus habilidades y conocimientos (Ver Gráfica3)

Por otra parte, al evaluar la capacidad de comunicación en la variable de expresión de enfado o disconformidad, se observó una puntuación media de 55.1% y una puntuación alta de 33.1% siendo esta la capacidad de expresar enfado, sentimientos negativos justificados o desacuerdos con otras personas; sin embargo se evidenció una puntuación baja de 11% lo que indica que hay dificultad para expresar discrepancia y preferir callar lo que les molesta con tal de evitar posibles conflictos. En cuanto a la variable decir "No", los emprendedores obtuvieron una puntuación alta de 39% frente a una puntuación media de 44.9% y una baja de 14.4%, lo cual refleja cierta habilidad para cortar interacciones que no se quieren mantener, así como decir que no cuando la situación lo amerite, por otra parte, en lo relacionado con la capacidad para hacer valer sus derechos, un 58.5% arrojó una puntuación promedio, mientras el 23.7% presentó puntajes por encima de lo esperado. (Ver Gráfica 2)

Guardando relación con lo anterior y en términos de la capacidad de participación, la Escala de Habilidades Sociales evalúa la autoexpresión en situaciones sociales los emprendedores evaluados obtuvieron una puntuación alta de 53.4% siendo esta la capacidad de expresarse de forma espontánea y sin ansiedad en distintos tipos de situaciones sociales, frente a una puntuación media de 38.1% y una puntuación baja de 7.6%. (Ver Gráfica 2)

**Gráfica 2**

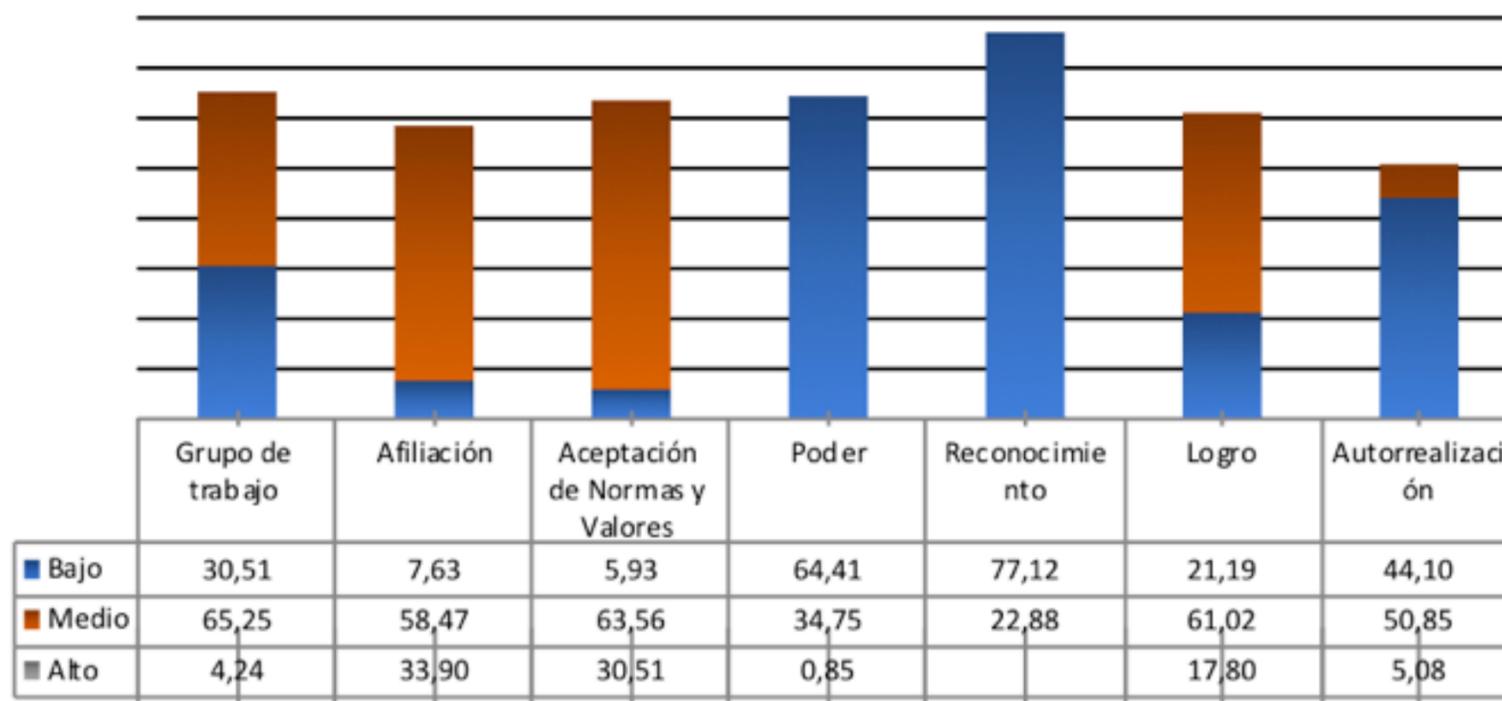


Fuente: Análisis estadístico de los resultados de las pruebas aplicadas

En términos de la capacidad de trabajar en equipo, visto desde los factores motivacionales se observó que el 65.3% de los emprendedores evaluados obtuvieron una puntuación promedio a lo esperado en cuanto a la importancia de las relaciones sociales e interacciones con sus compañeros y participar en actividades colectivas. Así mismo se observó una puntuación baja de 30.5% y 4.2% en la puntuación alta. Por otra parte, en la variable afiliación entendida como aquellos comportamientos que van orientados a obtener o conservar relaciones afectivas satisfactorias con los demás, en el cual un 58.5% se encuentra ubicado en un promedio medio, mientras que un 35,9% tiene una puntuación alta y un 7.6% tiene una puntuación baja. En cuanto a la variable de aceptación de normas y valores se encontró que el 63.6% presentó puntajes promedio, el 30.5% alto y el 5.9% puntuó bajo con respecto a aquellos comportamientos que buscan evitar lo que pueda causar perjuicios a la empresa, por el contrario cumplir sus normas y políticas y contribuir al logro de sus objetivo (Ver Gráfica3), esto guarda relación con rasgos la tendencia a ser escrupuloso y preocupado por las normas y obligaciones (Factor G) que presentaron el 24.6% de los participantes evaluados. (Ver Gráfica 1)

**Gráfica 3**

Descripción Factores motivacionales asociadas a las capacidades emprendedoras



Fuente: Análisis estadístico de los resultados de las pruebas aplicadas

### 3.3. Análisis de contingencia factores personales Vs género y edad (Chi cuadrado, X2)

El análisis de X2 muestra que ciertos factores personales se manifiestan de manera diferente de acuerdo al género: Dominancia, el Logro, la Autorrealización y la Autoexpresión en situaciones sociales, evidenciando que tanto en las mujeres como los hombres las competencias relacionadas con estos factores varían, De igual manera, el X2 muestra diferencias significativas en ciertos factores de acuerdo a la edad: Adaptabilidad, poder, aceptación a la autoridad, aceptación a las normas y valores y expresión de enfado y disconformidad (tabla 6).

**Tabla 6**

Valores de Chi cuadrado (X2) para factores vs género y edad p=0.05.

\* Factores relacionados con la distribución de género que muestran diferencias significativas.

Factor	Factores vs Género		Factores vs Edad	
	Significancia	P	Significancia	p
Adaptabilidad	0,014*	0.05	0.079	0.05

Estabilidad	0,85	0.05	0.428	0.05
Dominancia	0,545	0.05	0.048*	0.05
Atención a las Normas	0,732	0.05	0.943	0.05
Atrevimiento	0,11	0.05	0.123	0.05
Sensibilidad	0,548	0.05	0.265	0.05
Abstracción	0,71	0.05	0.793	0.05
Apertura al cambio	0,917	0.05	0.174	0.05
Autosuficiencia	0,436	0.05	0.810	0.05
Perfeccionismo	0,671	0.05	0.434	0.05
Logro	0,094	0.05	0.003*	0.05
Poder	0,023*	0.05	0.426	0.05
Afiliación	0,258	0.05	0.171	0.05
Autorrealización	0,634	0.05	0.084*	0.05
Reconocimiento	0,669	0.05	0.777	0.05
Aceptación de Normas y Valores	0,046*	0.05	0.820	0.05
Grupo de trabajo	0,744	0.05	0.174	0.05
Autoexpresión en situaciones sociales	0,146	0.05	0.008*	0.05
Defensa de los propios derechos	0,579	0.05	0.057	0.05
Expresión de enfado o disconformidad	0,069*	0.05	0.966	0.05
Decir No y cortar interacciones	0,551	0.05	0.119	0.05

Fuente: Análisis estadístico de los resultados de las pruebas aplicadas

De manera específica, se observa en las emprendedoras de género femenino mayor grado de sumisión, desconfianza e indecisión, de igual modo, en comparación de género, el femenino presenta mayor tendencia a un nivel bajo de logro como factor motivacional interno, y de habilidad social para autoexpresarse en situaciones sociales. Por el contrario, las emprendedoras muestran mayor nivel de autorrealización que los emprendedores de género masculino, orientado esto a la realización de tareas que favorezcan el desarrollo de habilidades y conocimientos personales (Tabla 7).

**Tabla 7**  
Tabla de comparación de factores que muestran diferencias significativas relacionadas con la distribución de género.

		Frecuencia			Porcentaje		
		Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	Total
Dominancia	Bajo	19	6	25	16%	5%	21%
	Medio	38	40	78	32%	34%	66%
	Alto	7	8	15	6%	7%	13%
	Bajo	21	4	25	18%	3%	21%

Logro	Medio	32	40	72	27%	34%	61%
	Alto	11	10	21	9%	8%	18%
Autorrealización	Bajo	23	29	52	19%	25%	44%
	Medio	36	24	60	31%	20%	51%
	Alto	5	1	6	4%	1%	5%
Autoexpresión en situaciones sociales	Bajo	8	1	9	7%	1%	8%
	Medio	29	16	45	25%	14%	38%
	Alto	27	36	63	23%	31%	53%

Fuente: Análisis estadístico de los resultados de las pruebas aplicadas

De manera específica, al observar la distribución por edad de los puntajes arrojados en los factores que presentaron diferencias significativas en el análisis de contingencia (género (Chi cuadrado, X<sup>2</sup>) se encontró para el grado de adaptabilidad se ve incrementado a mayor edad, siendo cada vez más abiertos, serenos y participativo, del mismo modo, a mayor edad se observa un incremento en el grado de importancia dada al logro como factor motivador interno así como se observa que a mayor edad aumenta la importancia dada al factor poder como factor motivador, aunque se mantiene en un rango promedio, cada vez es mayor la tendencia a ejercer dominio o influencia.

Por otro lado, los factores de aceptación de normas y valores, así como a la Autoridad, muestra un incremento relacionado con la edad, hasta llegar a la edad de 40 a 50 años, donde encuentra su máximo grado, para disminuir en el rango de edad de 51 a 61 años donde se mantiene en un rango promedio. Por último, la habilidad para la expresión de enfado o disconformidad presenta su nivel más alto en los participantes con edades comprendidas entre los 29 y 30 años y sus niveles más bajos en los participantes mayores de 40 años.

**Tabla 8**

Tabla de comparación de factores que muestran diferencias significativas relacionadas con la distribución de edad.

		Frecuencia				Porcentaje			
		18/28	29/39	40/50	51/61	18/28	29/39	40/50	51/61
Adaptabilidad	Bajo	5	3	0	0	9%	8%	0%	0%
	Medio	32	19	6	3	59%	53%	32%	33%
	Alto	17	14	13	6	31%	39%	68%	67%
Logro	Bajo	13	3	7	2	24%	8%	37%	22%
	Medio	33	27	8	4	61%	75%	42%	44%
	Alto	8	6	4	3	15%	17%	21%	33%
Poder	Bajo	36	23	12	5	67%	64%	63%	56%
	Medio	18	13	6	4	33%	36%	32%	44%
	Alto	0	0	1	0	0%	0%	5%	0%
Aceptación de la autoridad	Bajo	7	4	6	1	13%	11%	32%	11%
	Medio	46	31	11	8	85%	86%	58%	89%
	Alto	1	1	2	0	2%	3%	11%	0%
Aceptación de Normas y Valores	Bajo	3	2	1	1	6%	6%	5%	11%
	Medio	38	23	9	5	70%	64%	47%	56%
	Alto	13	11	9	3	24%	31%	47%	33%

Expresión de enfado o disconformidad	Bajo	3	3	5	2	6%	8%	28%	22%
	Medio	34	20	7	4	63%	56%	39%	44%
	Alto	17	13	6	3	31%	36%	33%	33%

Fuente: Análisis estadístico de los resultados de las pruebas aplicadas

### 3.4. Análisis de correlaciones de factores personales asociados a las capacidades emprendedoras (Coeficiente de Correlación de Spearman)

A partir del análisis de los resultados obtenidos, se observaron correlación significativa de carácter positivo entre el grado de atrevimiento, emprendimiento y desinhibición, con los factores de estabilidad emocional, adaptabilidad, y las características de dominancia, independencia, competitividad y las de atención a normas y valores. De igual modo se observa una correlación significativa alta con las habilidades sociales para autoexpresar sentimientos en situaciones difíciles, para decir No o cortar interacciones no deseadas y para la defensa de sus propios derechos.

Por otro lado, la habilidad social para defender derechos propios se relaciona significativamente con el grado de estabilidad emocional y atención a las normas y valores sociales, lo mismo que con las habilidades sociales para autoexpresar sentimientos en situaciones sociales, para decir No o cortar interacciones no deseadas, esta última se correlaciona positivamente con el grado de apertura al cambio y las habilidades sociales de defensa de los propios derechos y expresión de enfado y disconformidad.

Al mismo tiempo, el factor de estabilidad emocional se relaciona significativamente con las habilidades sociales para decir no y cortar interacciones y para defender los derechos personales, el reconocimiento como factor motivacional interno y los factores de atrevimiento, dominancia, atención a normas y perfeccionismo, esto último presenta un correlación significativa en el nivel 0,05 con otros factores tales como la atención de normas y valores, la afiliación positiva como factor motivacional, la defensa de los propios derechos y la expresión de enfado y disconformidad.

En la misma línea de análisis, se encontró que la autorrealización como factor motivador se relaciona significativamente con el grado de atención de normas y valores como rasgo de personalidad; y con otros factores motivacionales como el poder, el reconocimiento y la afiliación positiva, la cual se correlaciona de manera significativa con el grado de afabilidad interpersonal, sociabilidad y perfeccionismo, los factores motivacionales de poder y autorrealización y con la habilidad social para autoexpresarse en situaciones sociales, la cual guarda correlación significativa en el nivel 0,01 con el deseo de reconocimiento como factor motivacional y con la habilidad social para expresar enfado y disconformidad. (Ver tabla 10)

**Tabla 9**  
Valores de coeficiente de correlación de Spearman para correlaciones de factores personales asociados a las capacidades emprendedoras

		Estabilidad	Atención a normas	Atrevimiento	Perfeccionismo.	Afiliación	Autorrealización	Autoexpres en situación sociales	Defensa de derechos	Decir No y cortar interacciones.
<b>Adaptabilidad</b>	Rho de Spearman	0,058	0,124	<b>,207*</b>	-0,022	<b>,186*</b>	-0,007	0,124	-0,038	-0,026
	Sig. (bilateral)	0,533	0,180	0,024	0,810	0,044	0,938	0,183	0,683	0,785
<b>Estabilidad</b>	Rho de Spearman	1,000	<b>,211*</b>	<b>,262**</b>	<b>,275**</b>	0,109	0,061	0,181	<b>,261**</b>	<b>,183*</b>
	Sig. (bilateral)		0,022	0,004	0,003	0,240	0,513	0,051	0,004	0,050
<b>Dominancia</b>	Rho de Spearman	<b>,199*</b>	0,103	<b>,342**</b>	-0,047	0,102	-0,060	0,176	0,000	<b>,186*</b>
	Sig. (bilateral)	0,031	0,265	0,000	0,612	0,271	0,517	0,057	0,996	0,045
<b>Atención a normas y valores</b>	Rho de Spearman	<b>,211*</b>	1,000	<b>,231*</b>	<b>,210*</b>	0,004	<b>,219*</b>	0,175	<b>,289**</b>	0,015
	Sig. (bilateral)	0,022		0,012	0,023	0,962	0,017	0,059	0,002	0,875
<b>Atrevimiento</b>	Rho de Spearman	<b>,262**</b>	<b>,231*</b>	1,000	<b>,205*</b>	<b>,336**</b>	-0,140	<b>,520**</b>	<b>,273**</b>	<b>,228*</b>
	Sig.	0,004	0,012		0,026	0,000	0,130	0,000	0,003	0,014



<b>Decir No y cortar interacciones</b>	Rho de Spearman	,183*	0,015	,228*	0,108	0,053	-0,058	,366**	,295**	1,000
	Sig. (bilateral)	0,050	0,875	0,014	0,248	0,573	0,534	0,000	0,001	

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

\*\*.. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

## 4. Conclusiones

El enfoque de cultura para el emprendimiento y la innovación, se centra fundamentalmente en un conjunto de acciones que buscan generar procesos de articulación entre diversos actores, los cuales influyen en los procesos de socialización de las personas para fomentar entre otras, la formación de capacidades.

Al analizar los factores personales y motivacionales asociados a la capacidad emprendedora de los participantes en este estudio se observó la tendencia a ser afables, emocionalmente expresivos, dispuestos a cooperar, bondadosos, adaptables; suelen ser participativos, emocionalmente expresivos, dispuestos a cooperar, aprender de otros y dispuestos a intentar nuevas cosas.

Por otra parte, se encontró en ellos la tendencia a ser emocionalmente estable, tranquilos, capacidad para mantener una sólida moral de grupo, seguros de sí mismo, de mentalidad independiente, imaginativo, abstraído, además de hacer peticiones en otras personas de algo que deseado sin excesiva dificultad, de igual modo, el emprendedor posee características como independencia, autosuficiencia y dominancia.

Se observó que los emprendedores evaluados tienen tendencia a ser poco convencionales, creativos, preocupados por lo esencial, así mismo presentan características como ser tranquilos, realistas, de igual manera motivados por crear algo excepcional y poner al servicio de la tarea todos los recursos con los que cuenta. En la misma línea de análisis, se encontró la tendencia a ser personas con pensamiento abstracto e independiente, acostumbrados seguir su propio camino.

Se encontró en ellos la tendencia a ser una persona con una alta facilidad para interactuar y expresar sus opiniones y sentimientos, también a conservar relaciones afectivas con otras personas, donde la calidez y el apoyo mutuo juega un papel muy importante, lo que se relaciona con la capacidad de expresar enfado, sentimientos negativos justificados o desacuerdos, analítico, crítico, experimental, creativo y en busca de metas.

De igual modo se observó en las personas evaluadas la tendencia a hacer peticiones sin dificultad, presentar una alta capacidad de expresar sentimientos negativos o desacuerdos, confianza y expectativa y a obtener o conservar relaciones afectivas con otras personas, donde el apoyo y la calidez juegan un papel importante y de hacer peticiones sin dificultad.

Los emprendedores evaluados muestran la tendencia a ser personas creativas, en busca de metas, a cumplir normas y valores que contribuyan verdaderamente a los objetivos del área de trabajo y a mostrar responsabilidad y calidad, esfuerzo e iniciativa en el lugar de trabajo, también imaginativo y centrado en sus necesidades íntimas, existiendo la tendencia a obtener grados de autonomía e interés para así evitar la rutina y la monotonía, también la expresión de deseos o la realización de actividades que permitan la utilización en el trabajo de las habilidades y conocimientos personales, la mejora de tales capacidades y conocimientos para así alcanzar proyecciones personales de progreso, así mismo se caracterizan por ser poco convencionales, creativas, preocupadas por lo esencial

Por otra parte, se encontró que un alto porcentaje de los factores evaluados presentan relación con la distribución de edad o están relacionados con el género, permitiendo concluir que tanto las características de personalidad, las competencias motivacionales para el trabajo, las habilidades sociales y los valores dependen y varían de acuerdo a la edad y el sexo de los individuos.

Este interés en torno a los factores personales y motivacionales asociadas a las capacidades emprendedoras debe centrarse en la búsqueda de unas mejores condiciones de vida, más oportunidades, pero sobretodo las habilidades para lograr los propósitos que demarquen ante todo los proyectos de vida de las personas, articulado con las apuestas productivas y económicas del contexto local, regional, nacional e internacional. Desde este punto de vista se ubica al individuo en el centro del proceso y desde ahí se desarrollan los diversos procesos para lograr el desarrollo humano e integral de las personas y las comunidades.

En este sentido, generar una cultura para el emprendimiento y la innovación puede permitir afrontar la incertidumbre y solucionar problemas complejos, que se desarrolle a lo largo de toda la vida y se haga efectiva en diferentes escenarios de acción como la escuela, el hogar, el trabajo y en la sociedad en general, desde esta perspectiva, la propuesta educativa hacia la innovación y el emprendimiento debe estar orientada a permitir a los individuos desarrollar sus iniciativas.

## Referencias bibliográficas

Antoncic, B. & Prodan, I. (2008): Alliances, corporate technological entrepreneurship and firm performance: Testing a model on manufacturing firms. *Technovation*, 28, 257-265. Recuperado de: <http://www.worldcat.org/title/alliances-corporate-technological-entrepreneurship-and-firm-performance-testing-a-model-on-manufacturing-firms/oclc/438364932>.  
<https://doi.org/10.1016/j.technovation.2007.07.005>

Ares Parra, A. (2004). La conducta proactiva de los emprendedores. *Portularia* 4, 493-498. Recuperado de: <http://www.unizar.es/proactividad/articulos/articulo2.pdf>

Barba-Sánchez, V. (2007). La necesidad de logro y la experiencia del emprendedor: elementos clave en el crecimiento de la nueva empresa. *Revista de Contabilidad y Dirección*, 5, 121-138. Recuperado de: [http://www.accid.org/revista/documents/RCD5\\_castellano\\_121.pdf](http://www.accid.org/revista/documents/RCD5_castellano_121.pdf)

Barba-Sánchez, V., & Atienza, Sahuquillo, C. (2011). Reasons to create a new venture: A determinant of entrepreneurial profiles. *African Journal of Business Management*, 5(28), 11497-11504. Recuperado de: [http://www.academicjournals.org/app/webroot/article/article1380620515\\_Barba-Sanchez%20and%20Atienza-Sahuquillo.pdf](http://www.academicjournals.org/app/webroot/article/article1380620515_Barba-Sanchez%20and%20Atienza-Sahuquillo.pdf).  
<https://doi.org/10.5897/ajbm11.1131>

Bóveda, J. (2007). El emprendedor y las pequeñas empresas, *Revista Trimestral latinoamericana y caribeña de desarrollo*

- sostenible. [Online], 6(2). Recuperado de: [http://www.revistafuturos.info/futuros\\_6/emprededor\\_1.htm](http://www.revistafuturos.info/futuros_6/emprededor_1.htm).
- Cattell, B. R., Eber, H. W. & Tatsuoka, M. M. (1980). Cuestionario de los 16 Factores de la personalidad. México: El Manual Moderno.
- Clarysse, B., Tartari, V., & Salter, A. (2011). The impact of entrepreneurial capacity, experience and organizational support on academic entrepreneurship. *Research Policy* 40 1084– 1093. Recuperado de: [www.elsevier.com/locate/respol](http://www.elsevier.com/locate/respol).  
<https://doi.org/10.1016/j.respol.2011.05.010>
- Durán-Aponte, E. & Arias, Gómez, D. (2015). Intención emprendedora en estudiantes universitarios: integración de factores cognitivos y socio-personales. *Revista Colombiana de Ciencias Sociales*, 6(2), 320-340. Recuperado de:  
[http://www.funlam.edu.co/revistas/index.php/RCCS/article/view/1528/pdf\\_21](http://www.funlam.edu.co/revistas/index.php/RCCS/article/view/1528/pdf_21). <https://doi.org/10.21501/22161201.1528>
- Frese, M., & Rauch, A. (2000). Psychology of Entrepreneurship. *Entrepreneurship, Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav.* 1 (1), 413-438. Recuperado de: <http://www.annualreviews.org/doi/pdf/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091326>.  
<https://doi.org/10.1016/b0-08-043076-7/01420-0>
- Fuente, J., Vera, M., & Cardelle, M. (2012). Aportaciones de la Psicología de la Innovación y del Emprendimiento a la Educación, en la Sociedad del Conocimiento. *Electronic Journal of Research in Educational Psychology*, 10 (3), 941-966. Recuperado de:  
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=293124654001>
- Fundación Bertelsmann. (2009). Emprendimiento Social Juvenil. 18 buenas prácticas. Barcelona: Fundación Bertelsmann. Recuperado de: [http://www.observatoritercersector.org/pdf/publicacions/2009-07\\_Emprendimiento\\_Social\\_Juvenil.pdf](http://www.observatoritercersector.org/pdf/publicacions/2009-07_Emprendimiento_Social_Juvenil.pdf)
- Gartner, W. (1988). Who is an entrepreneur? is the wrong question. *American Small Business*, 13, 11-31. Recuperado de:  
[https://zabdesk.szabist.edu.pk/CoursePortFolioFiles/Mubin\\_1140\\_2758\\_1/who%20is%20an%20ent%20-%20lums.pdf](https://zabdesk.szabist.edu.pk/CoursePortFolioFiles/Mubin_1140_2758_1/who%20is%20an%20ent%20-%20lums.pdf).  
<https://doi.org/10.4337/9781783476947.00009>
- Gismero, E. (2000). EHS. Escala de Habilidades Sociales. Madrid: TEA.
- Hernández, R; Fernández, C & Baptista, M. (2010). Metodología de la Investigación. Quinta edición. México: Mc Graw Hill.
- Hisrich, D. R., Peters, P. M. & Dean, S. A. (2005). Entrepreneurship (emprendedores). Madrid, España: Mac Graw Hill/ Interamericana de España.
- Mcclelland, D. (1968), La sociedad ambiciosa: Factores psicológicos en el desarrollo económico, Madrid: Guadarrama.
- Marulanda, F., Montoya, I., & Vélez, J. (2014). Teorías motivacionales en el estudio del emprendimiento. *Pensamiento & gestión*, 36, 204-236. Recuperado de:  
<http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/pensamiento/article/viewFile/6711/5908>
- Moreno, H., & Espíritu, R. (2010). Análisis de las características del emprendimiento y liderazgo en los países de Asia y Latinoamérica. *Portes revista mexicana de estudios sobre la cuenca del Pacífico*. 4 (8), 101 – 122. Recuperado de:  
<http://www.portesasiapacifico.com.mx/revistas/epocaiii/numero8/5.pdf>
- Narváez, J., Porras, J., & Rodríguez, V. (2010). Dinámicas y relaciones del emprendimiento desde el ámbito de la psicología. *Book Punto de vista*, 11– 27. Recuperado de <http://www.dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4776927.pdf>
- Parra, M. G. (2004). Los elementos integrantes de la nueva riqueza de la empresa. *Intangible Capital*, 0 (1). Recuperado de:  
<http://upcommons.upc.edu/bitstream/handle/2099/1277/0014-Los%20elementos%20integrantes%20de%20la%20nueva%20riqueza%20de%20la%20emp.pdf>
- Rodríguez, A. (2009) Nuevas perspectivas para entender el emprendimiento empresarial. *Pensamiento & gestión*, 26, 94 119, Recuperado de: <http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/pensamiento/article/view/864/508>
- Schleicher, A. (2003). La evaluación de las competencias del alumnado. PISA 2000: Datos sobre la calidad y la equidad del rendimiento académico. Barcelona: Generalitat de Catalunya.
- Thrane, C; BlenkeR, P; Korsgaard, S. & Neergaard, H. (2016). The promise of entrepreneurship education: Reconceptualizing the individual–opportunity nexus as a conceptual framework for entrepreneurship education. *International Small Business Journal*. Vol. 34(7) 905–924. Recuperado de:  
<http://sagepub.co.uk/journalsPermissions.nav> <https://doi.org/10.1177/0266242616638422>
- Toro, F. (1985). Cuestionario de Motivación para el Trabajo -CMT-. Manual. Medellín: Cincel Ltda.
- Wompner, F. (2005). Educación superior para el emprendimiento. *Serie Indagación, Expansiva*. 19, 1-16.
- Zahra, S.A. & Garvis, D. M. (2000): International corporate entrepreneurship and firm performance: the moderating effect of international environmental hostility. *Journal of Business Venturing*, 15, (5-6), 469-49. Recuperado de:  
[https://doi.org/10.1016/s0883-9026\(99\)00036-1](https://doi.org/10.1016/s0883-9026(99)00036-1)

- 
1. Psicóloga, Candidata a Doctor en Administración. Grupo de investigación Gestión de la Innovación y el emprendimiento. Universidad Simón Bolívar – Barranquilla, Colombia. Email: [licampo@unisimonbolivar.edu.co](mailto:licampo@unisimonbolivar.edu.co) Orcid <http://orcid.org/0000-0002-1472-0362>
  2. Doctora en Ingeniería Industrial con énfasis en gestión de la innovación y el conocimiento, Vicerrectora de Investigación e Innovación, Universidad Simón Bolívar – Barranquilla, Colombia. Grupo de investigación Gestión de la Innovación y el emprendimiento. email: [pamar@unisimonbolivar.edu.co](mailto:pamar@unisimonbolivar.edu.co) <http://orcid.org/0000-0002-7638-6603>
  3. Magister en Administración de Empresas e Innovación, Profesora Investigadora, Facultad de Administración y Negocios, Universidad Simón Bolívar – Barranquilla, Colombia. Grupo de investigación Pensamiento Contable y Gestión Internacional email: [eolivero@unisimonbolivar.edu.co](mailto:eolivero@unisimonbolivar.edu.co) <http://orcid.org/0000-0002-3146-4620>
  4. Biólogo, Estudiante de Maestría de Biología, Universidad del Atlántico, Colombia. Asesor de investigación Programa Ondas Atlántico. Profesor Investigador, Facultad Ciencias Básicas, Universidad Del Atlántico – Barranquilla, Colombia. email: [cjboom@gmail.com](mailto:cjboom@gmail.com)

