

**DISEÑO Y VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO CARACTERÍSTICAS COMUNES
DEL EMPRENDEDOR VERSION 1**

CCE_1

**MARIA FERNANDA BENITEZ DUARTE
ANGELA MARIA MUÑOZ
JESSICA QUINTERO GUTIERREZ
LUISA FERNANDA YOSA VARGAS**

**UNIVERSIDAD SURCOLOMBIANA
FACULTAD DE SALUD
PROGRAMA DE PSICOLOGIA
NEIVA
2009**

**DISEÑO Y VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO CARACTERÍSTICAS COMUNES
DEL EMPRENDEDOR VERSION 1**

CCE_1

MARIA FERNANDA BENITEZ DUARTE
ANGELA MARIA MUÑOZ
JESSICA QUINTERO GUTIERREZ
LUISA FERNANDA YOSA VARGAS

Trabajo de grado presentado como requisito para optar el título de Psicólogo

Asesor

Ps. FABIO ALEXANDER SALAZAR PIÑEROS
Especialista en Psicología Familiar

**UNIVERSIDAD SURCOLOMBIANA
FACULTAD DE SALUD
PROGRAMA DE PSICOLOGIA
NEIVA
2009**

Nota de aceptación:

Firma del presidente del jurado

Firma del jurado

Firma del jurado

Neiva, 02 de Junio de 2009

DEDICATORIAS

Hoy después de este largo camino, quiero dedicar el cumplimiento de esta meta a los dos seres más importantes en mi vida, a mi madre quien siempre estuvo allí para escucharme y a mi tía quien con su apoyo hizo más fácil este día a día.

María Fernanda

A mi abuela por ser mi ángel guardián, a mi fiel amiga y madre por ser el respiro de mi alma, a mi padre por su amorosa dedicación y esfuerzo, a mis hermanos por ser quienes alivian mis tristezas, a mis tuttis Nata, Pao y Leidy por su incondicionalidad y una amistad de continua entrega, a mis compañeras Lulu, Jessi y Mafe, porque me recordaron en valor de la paciencia, la comprensión, la amistad y me brindaron la mejor de las carcajadas, a mis compañeros de la vida quienes me enseñaron a transformar mi cobardía en coraje, y mis miedos en fortalezas para caminar siempre firme y sin retroceder, a todos mis familiares, profesores y amigos quienes me acompañaron y ayudaron de distintas formas para culminar este proceso académico.

Ángela María

Al culminar este proceso educativo, agradezco a todas aquellas personas que contribuyeron para alcanzar este logro; a toda mi familia por creer en mi y en mis capacidades, en especial a mis padres quienes me brindaron su cariño, amor y respaldo constante; a mis compañeros y amigos con los que compartí este largo camino; a todos los profesores que me ofrecieron sus conocimientos y sus experiencias de vida para mi desarrollo profesional y a ti Camian por ser el apoyo incondicional, una razón que guía mi ser por el camino de la felicidad.

Jessica

Quiero dedicar este trabajo, que representa un triunfo más en mi carrera por la vida, a las personas más importantes... A Dios por concederme la vida y la sabiduría. A mi familia y a Dany por el apoyo que me han brindado, por su cariño, su comprensión y por creer siempre en mí, especialmente a mis padres, quienes con esfuerzos han hecho posible este logro, el cual no siento solo mío, sino suyo en realidad... Gracias por hacer de mi lo que soy hoy.

Luisa Fernanda

CONTENIDO

	pág.
INTRODUCCIÓN	12
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	14
2. OBJETIVOS	16
2.1 OBJETIVO GENERAL	16
2.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS	16
3. ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS	17
3.1 ANTECEDENTES INTERNACIONALES	17
3.2 ANTECEDENTES NACIONALES	19
3.3 ANTECEDENTES LOCALES	23
4. JUSTIFICACIÓN	27
5. MARCO TEÓRICO	29
5.1 EMPRENDIMIENTO	29
5.1.1 Concepto de Emprendedor	29
5.1.2 Escuelas Teóricas del Emprendedor	33
5.2 EMPRENDIMIENTO Y PSICOLOGÍA POSITIVA	36
5.3 TEORÍA DE LOS RASGOS COMUNES	42
5.4 MEDICIÓN DE LOS RASGOS	44
5.5 TEORIAS PSICOMÉTRICAS	46
5.5.1 La Teoría Clásica de los Test (TCT)	46
5.5.2 La Teoría de la Generalizabilidad (TG)	47
5.5.3 La Teoría de Respuesta al Ítem (TRI)	47

5.6 TEST PSICOMÉTRICOS	pág. 47
5.6.1 Diseño y Elaboración de Test	48
5.6.2 Confiabilidad	51
5.6.3 Validez	55
5.7 Inventario Millon Estilos de Personalidad (MIPS)	59
6. METODOLOGÍA	62
6.1 TIPO DE ENFOQUE	62
6.2 TIPO DE DISEÑO	62
6.3 POBLACIÓN Y MUESTRA	63
6.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	65
6.5 PROCEDIMIENTO	70
6.6 METODO DE ANÁLISIS	73
6.7 COMPONENTES ÉTICOS	73
7. RESULTADOS	77
7.1 DEFINICIÓN DEL CONCEPTO DEL CONSTRUCTO	77
7.2 RASGOS O CARACTERÍSTICAS COMUNES DEL EMPRENDEDOR	80
7.3 CONSTRUCCIÓN DE REACTIVOS DEL CCE_1	81
7.4 ANALISIS DE REACTIVOS.	89
7.5 CONFIABILIDAD	95
7.6 VALIDEZ	97
7.6.1 Validez de constructo y de contenido	97

7.6.2 Validez con referencia al criterio (concurrente)	Pág. 101
8. DISCUSIÓN	107
9. CONCLUSIONES	112
10. RECOMENDACIONES	114
BIBLIOGRAFÍA	116
ANEXOS	121

LISTA DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. Las escalas del MIPS	61
Tabla 2. Distribución de estratos por carreras de Pregrado.	64
Tabla 3. Back translation del término emprendedor	77
Tabla 4. Análisis de frecuencias de los conceptos que abarcan las características del emprendedor.	80
Tabla 5. Operacionalización de los rasgos comunes o subatributos del individuo emprendedor.	82
Tabla 6. Ítems eliminados por baja significancia en las correlaciones Ítem – prueba e Ítem - subatributo.	90
Tabla 7. Operacionalización de los 158 ítems finales del CCE_1	91
Tabla 8. Opciones de respuesta del CCE_1	95
Tabla 9. Coeficientes de confiabilidad de las escalas del CCE_1	95
Tabla 10. Valoración de jueces expertos.	98
Tabla 11. Correlaciones significativas entre CCE_1 y el MIPS	102

LISTA DE ANEXOS

Anexo A. Características Comunes del Emprendedor - Versión 1 CCE_1	pág. 122
Anexo B. Hoja de Respuesta CCE_1	126
Anexo C. Formato de Evaluación para Investigadores	127
Anexo D. Correlaciones del CCE_1 y MIPS	129

RESUMEN

Mediante un estudio de tipo instrumental, se propone una prueba psicometrica, para medir los rasgos o características comunes del emprendedor en los estudiantes de la Universidad Surcolombiana CCE_1, con base en los postulados generales de la psicología positiva, pese a que en este campo aun no se ha llegado a hablar con propiedad de este constructo. Para el desarrollo de este instrumento se contó con las apreciaciones de jueces expertos, en donde realizaron una evaluación y análisis cualitativo de redacción, forma y contenido de los ítems, con el fin de perfeccionar la prueba, y de esta manera conservar los que cumplían con los requisitos mínimos para ser potenciales evaluadores y predictores de los subatributos. La muestra utilizada fue de 375 estudiantes de la Universidad Surcolombiana, a 40 de ellos se les aplicó el MIPS (Inventario Millon de estilos de personalidad); este estudio empleó un enfoque cuantitativo para la recolección de los datos, un análisis estadístico descriptivo del instrumento mediante el paquete estadístico SPSS, donde se evaluó sus propiedades psicometricas. El producto final según los análisis a los que fue sometido el instrumento CCE_1, fue de 158 ítems, que se encuentran reunidos en 13 rasgos comunes que caracterizan al individuo emprendedor. Se obtuvo un Alfa de Cronbach de 0.97, correlaciones item-prueba por encima de 0.52 y una confiabilidad de División por mitades de 0.95. Se recomienda perfeccionar el instrumento con una estandarización y normalización transcultural, lo mismo que efectuar análisis de validez predictiva para asegurar aun más su sensibilidad.

Palabras claves: Emprendimiento, psicología positiva, rasgos comunes, instrumento psicométrico, validez, confiabilidad.

ABSTRACT

Through a study of instrumental, its proposed a psychometric test, in order to measure traits or characteristics of enterprising in students at the University Surcolombiana CCE_1, based on the general tenets of positive psychology, although in this area yet has not come to speak of this construct. For the development of this instrument we take into account the insights of expert judges, where conducted an assessment and qualitative analysis of redaction, form and content of the items in order to refine the test, leaving those who had the minimum requirements for evaluators and be potential predictors of sub. The sample used was of 375 students from the University Surcolombiana, 40 of them applied to the MIPS (Million Inventory of Personality Styles), this study employed a quantitative approach to data collection, a descriptive statistical analysis of the instrument package SPSS, which evaluates its psychometric properties. The final product according to the analysis that was submitted CCE_1 the instrument was 158 items, which are assembled into 13 common traits that characterize the individual entrepreneur. We obtained a Cronbach alpha of 0.97, test-item correlations above 0.52 and a reliability of 0.95 Division by halves. It is recommended to refine the instrument with a cross-standardization and standardization, as well as analysis of predictive validity to ensure even more sensitive.

Keywords: Entrepreneurship, positive psychology, common features, psychometric instrument, validity, reliability.

INTRODUCCIÓN

El emprendimiento es un tema que ha preocupado a diferentes disciplinas pero en la psicología, este interés es relativamente nuevo. Los abordajes han sido desde conceptuales e hipotéticos hasta experimentales, lo cual indica que definitivamente el emprendimiento es un tema de largos alcances y que ameritan una mirada cuidadosa desde la psicología.

Desde finales del siglo XX se promulga en la Psicología un movimiento que resalta las potencialidades de los seres humanos, como una alternativa a la visión tradicionalmente negativa de la Psicología. En este marco, se ha documentado suficientemente sobre temas como felicidad, optimismo, creatividad, Resiliencia, pero no se ha realizado un acercamiento empírico al tema del emprendimiento.

El estudio que se presenta a continuación resulta de una serie de reflexiones acerca de la responsabilidad de la Psicología para abordar un tema de tal relevancia, toda vez que el emprendimiento promete convertirse en un rasgo que captará la atención de los científicos del comportamiento en los próximos años, tanto por las connotaciones positivas que tiene, como por el potencial inherente que le brinda la expedición de una ley para promoverlo especialmente en el ámbito educativo.

En este trabajo se expone la construcción de un instrumento que permite medir los rasgos comportamentales propios del emprendedor, desde una perspectiva teórica y con un método psicométrico. Se propone por lo tanto que hay 13 características que definen el emprendedor sin la necesidad de acudir al concepto de empresarismo, lo mismo que se sugiere que dichas características se forman con la experiencia por lo que es posible formar emprendedores desde la primera infancia.

El análisis psicométrico al que fue sometido el instrumento cumple con todos los parámetros que exigen una prueba de alta calidad, que incluye el tamaño de la muestra, los análisis de confiabilidad y pruebas de validez de constructo, de contenido y de criterio.

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El emprendimiento ha sido abordado según varias investigaciones desde disciplinas que se encuentran relacionadas con las ciencias económicas, administrativas y ciencias exactas entre otras. Estas se han centrado en el análisis del emprendedor a través del resultado de sus acciones, las cuales en su mayoría han estado enfatizadas en el aspecto económico y pocas se han centrado en el individuo y en sus dimensiones psicológicas. De allí que estas investigaciones sean unidimensionales y solo describan al emprendedor a partir de sus resultados materializados en empresa, por ello se hace necesario que desde la psicología se realicen investigaciones que retomen esta temática, para contribuir al crecimiento científico de esta ciencia y del emprendimiento.

La psicología desde sus inicios se ha interesado por explicar, entender, confrontar y modificar el comportamiento de los seres humanos de forma individual y colectiva; atiende prioritariamente todo aquello que indique anormalidad en la conducta y efectúa impresiones sobre las patologías para realizar su posterior intervención. A finales del siglo XX surgió de esta ciencia una nueva tendencia conocida como psicología positiva que además de reconocer el anterior panorama, se caracteriza por descubrir y potencializar todas las fortalezas, cualidades y emociones positivas de los individuos para orientarlos hacia un bienestar integral y mejorar su calidad de vida. Aspectos como bienestar subjetivo, resiliencia, optimismo, flujo, afectividad entre otras¹ han sido tratadas con detalle desde una perspectiva empírico analítica; sin embargo, es necesario que los psicólogos positivos aborden de manera explícita el campo del emprendimiento puesto que se evidencia un vacío en el conocimiento respecto al tema.

¹ C.R. SNYDER, Shane J López. Handbook of positive psychology. Part I. Introductory and historical overview. 2002. Oxford University Press

Ligado a lo anterior se observa la ausencia de una herramienta psicológica que evalúe e identifique al emprendedor como un ente independiente a la producción netamente económica, reconociéndolo como un ser que posee fortalezas humanas, las cuales pueden ser afianzadas y tomadas como un elemento valioso para la construcción de una estrategia que conlleve a la solución de algunas de las problemáticas latentes en la comunidad colombiana tales como la relacionadas con el desarrollo humano, la calidad de vida, e incluso niveles de ocupación.

Por otra parte, se evidencian dificultades a la hora de hablar del término emprendedor y empresario, al encontrar que incluso en la comunidad científica se utilizan dichos términos como sinónimos, obstaculizado así la evolución de este campo del conocimiento.

Dado lo anterior, se evidencia la necesidad de crear una herramienta con propiedades psicométricas que permita la evaluación objetiva de los rasgos del emprendedor, como fortalezas que orientan al individuo a desempeñarse de manera satisfactoria en todos los ámbitos de su cotidianidad y de esta manera marcar un precedente investigativo desde la psicología positiva.

2. OBJETIVOS

2.1 OBJETIVO GENERAL

Diseñar y validar un instrumento psicométrico que permita hacer una valoración objetiva en los individuos los rasgos propios del emprendedor.

2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Formular una base de reactivos del instrumento psicométrico acordes con los rasgos comunes del emprendedor, con base en los postulados de la psicología positiva.
- Determinar la validez de contenido a través de los métodos de juicio de expertos, análisis de frecuencia de los subatributos encontrados en la literatura y el Back translation del termino de emprendedor.
- Establecer la validez con referencia al criterio, por medio del método de validez concurrente, al correlacionar la prueba elaborada con el instrumento criterio (MIPS “Millon de estilos de personalidad”).
- Obtener la validez de constructo a través del juicio de expertos, el análisis de consistencia interna de la prueba y la correlación de las puntuaciones en la prueba con las puntuaciones en otra prueba.
- Identificar el nivel de confiabilidad por medio de método de división por mitades y el coeficiente Alfa de Cronbach.

3. ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS

3.1 ANTECEDENTES INTERNACIONALES

Al nivel internacional se encontró un artículo de investigación titulado “Análisis Psicológico del Emprendimiento en Estudiantes Universitarios: Medición, Relaciones y Predicción”², sus autores Erick Roth y Devadip Lacoa del Departamento de Psicología de la Universidad Católica Boliviana “San Pablo” del año 2008; los objetivos principales de esta investigación fueron: explorar las posibilidades de detección o medición de la actitud a emprender, relacionar la actitud emprendedora evaluada mediante una prueba para la detección de emprendedores, y por último identificar entre las variables que demostraron correlaciones aceptables con la actitud emprendedora aquellas que podrían considerarse predictoras de la misma.

Para efectos del desarrollo de la metodología, la muestra estuvo conformada por 340 estudiantes universitarios que cursaban estudios superiores en las carreras de Administración de Empresas, Ingeniería comercial, Ciencias Políticas, Derecho, Diseño Gráfico, Educación, Ingenierías y Psicología. Los participantes fueron elegidos de manera no probabilística con edades entre los 17 y 47 años, las escalas a evaluar fueron cinco: STE ¿Soy del tipo emprendedor?, (EAE) Escala de Auto-Eficacia Emocional, (EGO RES) Ego-Resiliencia, (EDC) Escala de Disposición al Cambio, y (PVQ) Cuestionario de Valores Personales, el tipo de respuesta a los ítems de cada escala era tipo likert.

² ROTH, Erick & LACOA, Devadip. “Análisis Psicológico del Emprendimiento en Estudiantes Universitarios: Medición, Relaciones y Predicción”, artículo investigativo, San Pablo (Bolivia), Universidad Católica Boliviana, Departamento de Psicología. 2008. [En línea], http://www.ucb.edu.bo/Publicaciones/Ajayu/volumen%207.1/articulo_Roth-Lacoa.pdf (pagina consultada el 20 de Mayo del 2009).

De esta investigación se pudo concluir que el instrumento utilizado tuvo que ser ajustado a las condiciones socioculturales de la muestra, además la actitud emprendedora fue medida en base a las afirmaciones que destacaban la proactividad en la iniciativa, la disposición a la excelencia, la búsqueda de la eficiencia, la confianza en el éxito y la capacidad resiliente, de la misma forma los datos encontrados muestran que los emprendedores no solo inician nuevas aventuras económicas o sociales, sino que lo hacen con ciertos valores de apertura al cambio y muy influenciados por la búsqueda de novedad, finalmente, los investigadores invitan a insistir en que el comportamiento emprendedor constituye un complejo multidimensional en el que los elementos psicológicos adquieren verdadera relevancia pero en el que destacan también influencias económicas, políticas, normativas, organizacionales y otras que contribuyen al entendimiento de este complejo proceso, y recomiendan avanzar en el conocimiento de estas múltiples influencias para construir un modelo que no sólo explique de manera parsimoniosa la naturaleza del fenómeno que interesa, sino que proyecte las acciones más aconsejables para moldear la conducta de los futuros emprendedores.

En la Universidad del País Vasco se realizó la Tesis Doctoral “Características psicológicas diferenciales de los jóvenes emprendedores”, realizada por el psicólogo Juan de Dios Uriarte Arciniega³ y dirigida por Fernando Bacaicoa Ganuza, en el año 1998.

El autor plantea que los estudios sobre el aspecto cualitativo de la figura del empresario-emprendedor son bastante limitados en su país; y que investigaciones realizadas en otros países han demostrado que el tipo de individuo que se orienta hacia la creación de una empresa propia se diferencia psicológicamente de otros tipos de individuos, son los denominados empresarios-emprendedores. Esta

³ URIARTE ARCINIEGAS, Juan de Dios. “Características psicológicas diferenciales de los jóvenes emprendedores”, tesis doctoral, Bilbao, Universidad País Vasco, Departamento de Psicología. 2004.

investigación fue realizada con un enfoque cuantitativo, con muestras homogéneas de emprendedores y de no-emprendedores, de Bizkaia, para confirmar en última instancia, que los nuevos emprendedores, hombres y mujeres jóvenes poseían características psicológicas diferenciadas de los no-emprendedores. Mediante el diseño "ex post facto", 223 emprendedores, aspirantes y fundadores de empresas propias, fueron comparados con 242 no-emprendedores en una amplia gama de variables psicológicas entre las que se cuentan: experiencias, motivos, aptitudes, rasgos de personalidad y valores.

Las variables se midieron mediante pruebas psicológicas estandarizadas y cuestionarios adaptados al objeto como el TAT Murray, BEI (Behavioral Event interview), EPI (The Eysenck Personality Inventory), entrevistas, test de completar frases, the estandardizet interview Schedule, the kuder occupational interest survey, the gorden survey of interpersonal values, the self-evaluati3n scale, Escala I-E de Rotter, Cuestionario de tensi3n del trabajo, Medida de satisfacci3n laboral, Escala de Control Interno- Externo del refuerzo de Rotter, Bussiness Activity interview (adaptado de Timmons) entre otros, se encontr3 que la mayoría de los resultados confirmaron las hip3tesis. Entre las características psicológicas diferenciales de los jóvenes destacan, por su mayor probabilidad asociada a ser emprendedores de hecho, las siguientes: persona independiente, autodeterminada y orientada hacia el logro, socialmente atrevida, emprendedora, extravertida, con iniciativa y con valores empresariales. El investigador concluye que las características encontradas son estables y actúan como antecedentes causales del acto emprendedor.

3.2 ANTECEDENTES NACIONALES

El referente investigativo más reciente titulado "Análisis del perfil de los docentes universitarios de emprendiendo de la ciudad de Bogotá" , fue realizado en el año

2006, por Marco Antonio Duque Toro y Juliana García Galán⁴, estudiantes de administración de empresas de la Pontificia Universidad Javeriana (Bogotá), El objetivo de esta investigación fue el de determinar el perfil de los actuales docentes universitarios de emprendimiento de la ciudad de Bogotá vinculados al programa jóvenes con empresa; con el fin de crear una metodología de trabajo que sirviera a la organización como marco de referencia para mejorar y continuar su proyecto investigativo.

El enfoque de esta investigación es de carácter cuantitativo, y en la metodología se planteó; crear una base de datos (formulario de recolección, unificación de información de docentes y presentación de sus hojas de vida); identificar el perfil de docentes de emprendimiento; analizar la información recolectada; formular recomendaciones y desarrollar herramientas con fundamentos prácticos.

Los resultados de la presente investigación concluyen que existe tendencia a incluir cursos de emprendimiento en múltiples carreras y facultades, en instituciones universitarias de Bogotá, pero éste es casi exclusivo de áreas del conocimiento de economía, administración, contaduría, ingeniería, arquitectura, urbanismo y afines; la formación académica de los docentes de emprendimiento en cuanto a programas de pregrado y postgrado se inclina hacia el estudio de las ciencias exactas.

Se aclaró que existe la necesidad de establecer unidades académicas especializadas en espíritu emprendedor, con el fin de formar ciudadanos creadores de empresas. Para la formación de un equipo de docentes formadores de cultura empresarial, es importante que jóvenes con empresa cuenten con docentes que hayan enfocado sus estudios académicos en diversas áreas del

⁴ DUQUE TORO, Marco Antonio & GARCÍA GALÁN, Juliana. “Análisis del perfil de los docentes universitarios de emprendiendo de la ciudad de Bogotá”, tesis de pregrado, Bogotá, Pontificia Universidad Javeriana, Facultad de ciencias económicas y administrativas, Programa de administración de empresas, 2006.

conocimiento y no únicamente la economía, administración, contaduría y afines, de esta forma se lograría un equipo interdisciplinario con una capacidad de incentivar la creación de empresa en cualquier sector de la economía.

Otro antecedente nacional es la investigación titulada “Diseño de comunidades emprendedoras, solidarias y democráticas (trabajo de campo): cátedra de emprendimiento y empresariado solidario para jóvenes de municipios de Colombia, colegio Francisco Julián Olaya, La mesa (Cundinamarca)”, este trabajo investigativo fue realizado en el año 2005, por Wilson Antonio Flórez Vanegas⁵ quien es Magister en ingeniería industrial de la Universidad de los Andes. Los objetivos de su investigación fueron: el diseñar un modelo de emprendimiento a nivel escolar, que permitiera incorporar conceptos básicos de comunidades de aprendizaje, establecer parámetros sobre el diseño de currículos en emprendimiento, y para finalizar diseñar y llevar a cabo un trabajo de campo que permitiera validar los componentes de la metodología.

El enfoque de la presente investigación es cuantitativo; en su metodología se planteo la incorporación del modelo de emprendimiento colectivo de Mourdoukoutas y el concepto de intensidad emprendedora de Morris, Se diseñaron encuestas que tenían como temática central el emprendimiento (éstas iban dirigidas a los estudiantes de las instituciones), se realizó la recopilación y análisis de los principales programas en emprendimiento de Latinoamérica, se utilizaron conceptos como los espacios de apertura, articulación cruzada y reconfiguración para moldear un programa de emprendimiento desde las regiones. Los resultados más relevantes fueron:

⁵ FLÓREZ VANEGAS, Wilson. “Diseño de comunidades emprendedoras, solidarias y democráticas (trabajo de campo): cátedra de emprendimiento y empresariado solidario para jóvenes de municipios de Colombia, colegio Francisco Julián Olaya, La mesa (Cundinamarca)”, tesis de maestría, Bogotá, Universidad de los Andes, Programa de Ingeniería Industrial, 2005.

- El diseño de actividades debe estar alineado con dos propósitos: por un lado, llegar a conceptos claros sobre temas de emprendimiento y los componentes del plan de negocios (por ejemplo) y como segundo propósito se debe promover el desarrollo de capacidades emprendedoras
- Cada institución deberá diseñar un programa de evaluación de acuerdo a los criterios que ha definido en su perfil emprendedor.
- Insiste en la importancia de capacitación de profesores que dicten el área de emprendimiento.

Otro referente encontrado fue el artículo denominado: Efectividad del Curso de Emprendedores, en el desarrollo del perfil emprendedor del alumno; “Análisis de la contribución del curso sello: Desarrollo de Emprendedores (OR 00802), en el desarrollo de las características básicas del perfil del emprendedor, de los alumnos del Tecnológico de Monterrey”⁶ realizado por Rafael E. Alcaraz Rodríguez; este estudio fue planeado con el propósito de determinar las características específicas que con mayor énfasis favorecen el desempeño de los emprendedores, los niveles de entrada y salida de dichas características en el proceso de formación del alumno a través del curso de “Desarrollo de Emprendedores” del Tecnológico de Monterrey y su efectividad en la promoción y desarrollo de estas características.

En la metodología se encontró que la población estuvo compuesta por estudiantes de nivel licenciatura, del 7o. Semestre, con edades entre los 19 y 22 años de edad aproximadamente, que estaban registrados como alumnos regulares del Tecnológico de Monterrey. El instrumento utilizado se analizó, diseñó, validó y aplicó en dos momentos (inicio y final) del proceso de formación emprendedora.

⁶ ALCARAZ RODRÍGUEZ, Rafael E. Efectividad del Curso de Emprendedores, en el desarrollo del perfil emprendedor del alumno; “Análisis de la contribución del curso sello: Desarrollo de Emprendedores (OR 00802), artículo investigativo, Cali (Colombia), Universidad ICESI, 2004. [En línea], <http://www.icesi.edu.co/ciela/antiores/Papers/edem/9.pdf> (pagina consultada el 20 de Mayo del 2009).

Por otro lado, se realizó una prueba de medias (“T” de Student), que les permitió determinar si la muestra de individuos analizados era igual o diferente en términos de sus características emprendedoras, al comparar el inicio y una vez que ha pasado por el proceso formativo del curso de Desarrollo de Emprendedores.

El trabajo investigativo concluye que el instrumento diseñado si permite discriminar y evaluar el nivel de algunas características seleccionadas del perfil del emprendedor. El proceso formativo del curso de desarrollo de emprendedores parece favorecer el desarrollo de ciertas características del perfil emprendedor, sin embargo, bajo las condiciones del estudio solo se visualizaron posibles tendencias, sin llegar a determinarse diferencias significativas estadísticamente. Las características del perfil emprendedor tienen una alta correlación, por lo que se hace indispensable llevar a cabo análisis mas completos que permitan generar un modelo de comportamiento valido para enfocar el proceso formativo al desarrollo de las características distintivas de mayor impacto en el perfil del emprendedor.

3.3 ANTECEDENTES LOCALES

Se refiere como antecedente local la publicación del libro “EMPREDIMIENTO: Una estrategia de desarrollo institucional” publicado en el año 2007, en la ciudad de Neiva; aquí su autor, Rafael Armando Méndez Lozano⁷, realiza un marco teórico sobre el emprendimiento con los aportes de reconocidos investigadores en este tema como Schumpeter, Albert Shapero, David McClelland, Ronstadt, Timmons, Howard Stevenson, Gidds, entre otros.

Méndez propone la creación de un programa de emprendimiento a nivel institucional en la Universidad Surcolombiana; de la misma manera, realiza un

⁷ MÉNDEZ LOZANO, Rafael Armando. EMPREDIMIENTO: Una estrategia de desarrollo institucional, Neiva, Universidad Surcolombiana, Ed. Intergraficas, 2007.

análisis de las políticas nacionales y regionales relacionadas con emprendimiento y plantea que los principios básicos de éstas son:

- La construcción de una cultura emprendedora implica el concurso de acciones sistemáticas.
- El desarrollo empresarial es una responsabilidad compartida del estado, el sector productivo, las instituciones educativas y la comunidad.
- La cultura emprendedora no se puede comprar, ni importar, ni se logra a grandes saltos y no hay atajos para alcanzarla.
- El desarrollo empresarial no requiere el uso intensivo de los recursos naturales.
- La cultura emprendedora es cuestión fundamental de sinergia institucional y energía humana.

El autor muestra las experiencias de unidades o programas de emprendimiento; comienza por mencionar las instituciones universitarias consultadas de orden internacional y concluye que éstas presentan núcleos comunes relacionados con el emprendimiento, tales como: liderazgo emprendedor, creatividad e innovación, iniciativa, trabajo en equipo y plan de negocio. Para finalizar expone los factores de éxito de un programa de emprendimiento y sus fuentes de financiamiento; plantea la propuesta del programa de emprendimiento como una estrategia de desarrollo institucional (Universidad Surcolombiana), resalta la importancia del tema del emprendimiento en el desarrollo de la sociedad y recomienda adoptar el emprendimiento como una estrategia de desarrollo institucional, porque el emprendimiento y la gestión tecnológica en la universidad, contribuiría a dar mayor pertinencia a su actividad científica, tecnológica y de formación profesional y en consecuencia al desarrollo económico y social del país.

Adicional a esto es pertinente referir una investigación que cumpla con todos los procedimientos psicométricos necesarios para la creación de una prueba, esta se titula “instrumento para medir clima organizacional en educación superior

IMCOES”, realizado para obtener el título de psicólogo por Gigliola Pinto Rendon, Diana Milena Ariza Torres y Johanna Marcela Triviño Jaimes⁸, estudiantes de la Universidad Surcolombiana del Programa de Psicología perteneciente a la Facultad de Salud, en la ciudad de Neiva (Huila) del año 2008. El objetivo de esta investigación fue el de diseñar, construir y validar un instrumento que mida el clima organizacional en educación superior, con el fin de contribuir con herramientas de medición acorde al contexto educativo.

Fue una investigación de enfoque cuantitativo, de tipo diseño instrumental, con un muestreo aleatorio simple; el instrumento fue aplicado en un primer momento a 30 sujetos y en un segundo momento a una muestra de 110 sujetos del personal docente, administrativo, contratista y trabajadores oficiales de la Universidad Surcolombiana, después de ello se llevo acabo un análisis estadístico descriptivo mediante el SPSS versión 15.0 y el análisis del instrumento, donde evaluaron su calidad, se determinaron los indicadores de validez (contenido y constructo) y de confiabilidad (división por mitades) del instrumento, finalmente se identificaron los 66 ítems que median el atributo de esta investigación.

Se concluyó que el instrumento IMCOES obtuvo un alfa de Cronbach de 0.95, y un índice de confiabilidad de división por mitades de Spearman Brown de 0.79 lo cual indica que posee una alta validez, homogeneidad entre los ítems que median una característica en común, a su vez que estos se encuentran soportados por la consistencia interna, este instrumento evaluó desde las diferentes condiciones socio demográficas de los trabajadores de la Universidad Surcolombiana, las realidades laborales en las cuales se desempeñan todos los días; además en el proceso de la aplicación del instrumento los funcionarios realizaron un ejercicio reflexivo que los invitó a generar ideas o alternativas para solucionar los problemas latentes en el clima laboral.

⁸ PINTO, Gigliola y otros. “instrumento para medir clima organizacional en educación superior IMCOES”, Tesis de pregrado, Huila, Universidad Surcolombiana, Programa de Psicología, 2008.

Los antecedentes tomados para la presente investigación permiten concluir que los investigadores del campo científico que toman como objeto de estudio el emprendimiento se ligan en su mayoría al ámbito económico; consecuentemente, no manejan una clara delimitación de los conceptos empresario y emprendedor, como también desconocen la repercusión del emprendedor en otros campos como el social, cultural, político, entre otros; adicional a lo anterior estas investigaciones excluyen los procesos psicológicos del individuo emprendedor como parte fundamental de su comportamiento cotidiano en diferentes ámbitos, la identificación de los rasgos que componen al emprendedor permitirá su mantenimiento y fortalecimiento.

Las anteriores investigaciones realizadas frente al tema del emprendimiento, deja los insumos necesarios para considerar que es necesario construir un instrumento con el cual se podrá realizar una valoración objetiva de los rasgos propios de un emprendedor.

4. JUSTIFICACIÓN

La mayoría de los antecedentes de esta investigación, tomaron al emprendimiento desde el punto de vista económico, sin embargo algunas reconocieron que en el tema del emprendimiento los procesos psicológicos son de vital importancia para cualificar este atributo, esta investigación retoma al emprendedor como un ser integral, capaz de utilizar todas sus fortalezas para superar situaciones adversas que se pueden presentar en la ejecución y desarrollo de sus metas.

Hoy en día hablar sobre el desarrollo del emprendimiento empieza a tener gran auge, además de generar gran expectativa por abordarse desde la psicología al tener en cuenta los procesos internos propios de un individuo emprendedor y al tomar como base los postulados de la psicología positiva. Es preciso afirmar que la elaboración de este instrumento aporta significativamente en la comprensión de la temática, pues existe una carencia de estudios, en donde se diseñen instrumentos para medir el emprendimiento como una fortaleza propia del ser humano.

Según Aliaga⁹, la psicología por ser una ciencia fáctica plantea que la forma más indicada para medir características psicológicas del ser humano, es a través de instrumentos o tests psicométricos; es por ello que se optó por diseñar y validar un instrumento desde la teoría clásica de los test que identifica los rasgos comunes del emprendedor; lo cual permite la detección, clasificación y el auto-conocimiento del atributo en los individuos. Todo esto posteriormente brindará herramientas para la expansión del campo de acción de la psicología y el emprendimiento.

⁹ ALIAGA TOVAR, Jaime. Psicometría: Test psicométricos, confiabilidad y validez [En línea], 1-24, <http://www.unmsm.edu.pe/psicologia/documentos/documentos2007/libro%20eap/05LibroEAPAliaga.pdf> (página consultada el 20 de Marzo de 2009).

La necesidad de diseñar un instrumento que mida los rasgos comunes del emprendedor desde los postulados de la psicología positiva se hace presente en la medida que esta perspectiva teórica aborda las necesidades y fortalezas inherentes en el ser humano con miras a un bienestar integral que minimice las incertidumbres o angustias que rodean la existencia humana, las características tomadas para medir el emprendimiento son definitivamente positivas y finalmente hacen que el emprendimiento se vea como una fortaleza conformada por distintas características que buscan contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los individuos.

Este estudio es pertinente por su alcance social, al aportar un concepto integral al tema, al contar con un instrumento capaz de identificar los rasgos del emprendedor y a partir de ello en un segundo momento se implementen estrategias de intervención y formación para emprendedores, de tal forma que ellos puedan mantenerse a través de los cambios sociales.

5. MARCO TEÓRICO

5.1 EMPRENDIMIENTO

En la actualidad existen un creciente interés orientado hacia el estudio del emprendimiento y todo lo que a él esta ligado, convirtiéndolo así en objeto de estudio de diferentes ciencias, las cuales desde sus perspectivas aportan a la comprensión del individuo emprendedor. Se encuentra en la literatura un amplio bagaje de estudios y hallazgos como producto de varios siglos de investigación, que han traspasado fronteras al retomar al emprendimiento como una fuente de solución a problemáticas de tipo mundial, al ser este un tema relevante y llamativo para la comunidad científica.

5.1.1 Concepto de emprendedor. La palabra “emprendedor” deriva de la voz francesa “entrepreneur”, que a su vez viene del latín “inprendre” que significa acometer. Su origen histórico se remonta al siglo XVII y comienzos del XVIII, este término se utilizaba para designar:

“La persona que asumía una construcción civil, cuyo diseño es acordado previamente lo mismo que el pago. Esta acepción resalta la idea de una actividad importante retribuida económicamente; además hace énfasis en el conocimiento y no en el capital para realizar la iniciativa; al igual que al guerrero que emprende una conquista, propio del espíritu de las cruzadas de la Edad Media. Esta idea resalta la característica de arrojo, valentía y riesgo que implica la iniciativa.”¹⁰

¹⁰ PEREIRA LAVERDE, Fernando. La evolución del espíritu empresarial como campo del conocimiento. Hacia una visión sistémica y humanística. Cuad. Adm. Bogotá (Colombia), 20 (34): 11-37, julio-diciembre de 2007. p. 14.

El término *entrepreneur* aparece por primera vez en el texto *Essai Sur la Nature du Commerce en Général* (Ensayo sobre la naturaleza del comercio en general), escrito por el economista irlandés Richard Cantillon en el año 1755; concebía al emprendedor como: “un agente que compra medios de producción a precios que son inciertos en el momento en el que se compromete a sus costos. Además, reconoce la actividad económica que lleva a cabo y destaca los elementos de la dirección y especulación que entran en algún modo en la actividad empresarial”¹¹; también destaca que una de las funciones principales del *entrepreneur* es la de crear empresa o poner en marcha la actividad empresarial en un ambiente de incertidumbre.

Pereira¹² realiza un exhaustivo estudio histórico sobre el concepto de emprendimiento y de esta manera afirma que este termino ha sido enriquecido por economistas importantes como Jean Baptiste Say (1767-1832), John Stuart Mill (1806-1873) Knight (1921), Baumol (1968 y 1993), Braudel (1985), Casson (1982) y Joseph Alois Schumpeter (1883-1950) **quienes destacaron** que, lo que realmente “diferenciaba a un emprendedor es el proceso de desarrollo caracterizado por la innovación constante...lo que permite definir que como tal no es el resultado de la acción concretada en la creación de una empresa o en una gran acumulación de capital.”¹³

Cabe recalcar que en la actualidad se ha observado una proliferación de términos que son relacionados en algunos artículos con el tema de investigación, los cuales son necesarios clarificar con el fin de evitar permeabilidad con la conceptualización que se realizará para términos del presente proyecto. Las palabras encontradas son: emprendedurismo, empresarismo y espíritu

¹¹ TARAPUEZ CHAMORRO, Edwin & BOTELLO Villa, Juan José. Algunos aportes de los neoclásicos a la teoría del emprendedor. Cuad. Adm. Bogotá (Colombia), 20 (34): 11-37, julio-diciembre de 2007. p. 46.

¹² PEREIRA, Op. Cit., p. 14.

¹³ *Ibíd.*, p. 15.

emprendedor, sin embargo al revisar en el diccionario de la real academia de la lengua española estas palabras no existen.

Al analizar los conceptos del emprendedor que hasta ahora se han retomado en el presente trabajo de investigación, se puede denotar que estos en su mayoría están ligados a la producción económica, acumulación de capital, administración, creación de empresa o manejo de ella; para aclarar si la concepción del término en otros idiomas era igual, se tradujo a distintas lenguas en donde se encontró que en inglés (entrepreneur), francés (entrepreneur), italiano (imprenditore), alemán (unternehmer), griego (Επιχειρηματίας), hebreo (עִמְּוֹל), portugués (Empreendedor), noruego (Entreprenør) y japonés (起業家), estos términos al español se traducen en empresario, comerciante o contratista.

Lo anterior muestra que existe una inconsistencia en la terminología manejada por el común de la personas e incluso por los profesionales científicos al referirse al emprendimiento, esto se corrobora al consultar las bases de datos del diccionario de la real academia española:

empresario, ria. **1.** m. y f. Persona que por concesión o por contrata ejecuta una obra o explota un servicio público.**2.** m. y f. Persona que abre al público y explota un espectáculo o diversión. **3.** m. y f. patrono (persona que emplea obreros). **4.** m. y f. Titular propietario o directivo de una industria, negocio o empresa.

emprendedor, ra. **1.** adj. Que emprende con resolución acciones dificultosas o azarosas.¹⁴

Se puede denotar que al conceptualizar el término de empresario, este se entiende a partir de la existencia de una empresa, negocio, obra, servicio, la cual

¹⁴ Diccionario de la real academia española. Sitio del diccionario de la real academia española, [en línea], www.buscon.rae.es/drae/ (pagina consultada el 15 de marzo de 2009).

esta a su cargo y es evaluado a través de los resultados de sus acciones, mientras que el emprendedor no se limita exclusivamente al campo económico sino que deja abierta la posibilidad a desempeñarse en diferentes ámbitos de su cotidianidad, con la capacidad de afrontar situaciones complejas; de lo cual se puede concluir que no existe una función que lleve a pensar que el empresario es siempre sinónimo de emprendedor y viceversa.

Aunque el emprendimiento siempre ha estado presente a lo largo de la historia de la humanidad, pues es inherente a ésta, en los últimos años, éste concepto ha llegado a ser muy importante, ante la necesidad de superar los constantes y crecientes problemas económicos de la población humana. Incluso en Colombia, ya se encuentra la promulgación y ejecución de leyes que promueven el emprendimiento como es el caso de la *Ley 1014 de 1996 del fomento a la cultura del emprendimiento*¹⁵, la cual tiene por objeto promover y direccionar el desarrollo económico del país con el fin de impulsar actividades productivas, a través de procesos de creación de empresas competentes, que pretende disminuir la tasa de desempleo, el cual se puede considerar como el núcleo central de gran parte de la problemática de la población colombiana.

Dicha ley propone al emprendimiento como “una manera de pensar y actuar orientada hacia la creación de riqueza. Es una forma de pensar, razonar y actuar centrada en las oportunidades, planteada con visión global y llevada a acabo mediante un liderazgo equilibrado y la gestión de un riesgo calculado, su resultado es la creación de valor que beneficia a la empresa, la economía y la sociedad”; de la misma forma conceptualiza al emprendedor como la “persona con capacidad de innovar; entendida esta como la capacidad de generar bienes y servicios de una forma creativa, metódica, ética, responsable y efectiva”¹⁶. Conceptualiza también términos como *Cultura, Empresaralidad, Formación para el emprendimiento,*

¹⁵ República de Colombia. Congreso de la República, Ley 1014 de 2006 del fomento a la cultura del emprendimiento, Diario Oficial No. 46.164, 27 de enero de 2006, p. 1-30.

¹⁶ Ibid., p. 1.

planes de negocio, de esta manera resalta que la educación debe incorporar, en la formación teórica y práctica de los estudiantes, lo más avanzado de la ciencia y de la técnica, para que de esta manera esté en capacidad de crear su propia empresa, adaptarse a las nuevas tecnologías y al avance de la ciencia y actuar como emprendedor desde su puesto de trabajo.

5.1.2 Escuelas teóricas del emprendedor. Existen variadas propuestas que han intentado realizar la clasificación de las escuelas del emprendedor, autores como Fernando Pereira Laverde¹⁷ han llevado a cabo una recopilación de diversos autores como: Bridge, O’Neil y Cromie, 1998; Hernández, 1999; Fillion, 1997; Cunningham y Lischeron, 1991; de esta manera condensó este panorama en algunos puntos en común, como lo es la escuela económica, la de los rasgos personales y la escuela estratégica; las cuales serán descritas a continuación:

- **Escuela económica.** Los representantes de esta escuela del conocimiento pertenecen en su gran mayoría economistas cercanos a la época de los clásicos, estos estudiosos de la economía son Cantillon (1931), Say (1852), Knight (1921), Hayek (1945), Casson (1982) y Schumpeter (1961 y 1965); la escuela se “centra en los conceptos de creación y desarrollo de la empresa, el manejo de los recursos y de sus relaciones con el entorno económico. El emprendedor es identificado como un buscador de oportunidades y como un coordinador innovador de recursos en búsqueda de utilidad”¹⁸.

Esta escuela se limita a estudiar el emprendedor a través de la medición de sus acciones, por lo tanto desconoce los procesos internos que mueven a la ejecución de labores que lo caracterizan, al igual que asumen “el supuesto de que el hombre sólo puede tener un tipo de comportamiento: el racional económico propio del

¹⁷ PEREIRA, Op. Cit., p. 22.

¹⁸ *Ibíd.*, p.24.

Homo economicus”¹⁹, lo cual conlleva a que el individuo se limite únicamente a la maximización de la utilidad y por ende, su bienestar.

- **Escuela de los rasgos del carácter.** Esta escuela se ha preocupado por buscar las características del emprendedor de las cuales existe un listado amplio, al cual aún no se ha encontrado utilidad en el ámbito práctico; además “al día de hoy no es aún posible establecer un perfil psicológico científico absoluto del emprendedor”²⁰ esto como consecuencia de la falta de un concepto aceptado ampliamente por la comunidad investigativa, con el cual se podría guiar las acciones científicas que se adelanten en esta rama de estudio.

Los investigadores más representativos que lideraron en los años setenta los aportes a la escuela comportamentalista que luego se convirtió en la escuela de los rasgos del carácter fueron: David Clarence McClelland (1917-98) psicólogo estadounidense, quien creó la *teoría sobre la motivación de logro*, ésta ha sido considerada como la más importante teoría psicológica de la iniciativa empresarial, este autor se preocupó por identificar los factores internos como valores humanos, motivos, entre otros; que llevaban al hombre a aprovechar las oportunidades y las favorables condiciones comerciales, para actuar en pro del crecimiento económico, “Señaló la necesidad de logro como un deseo de hacer bien, no tanto por razones de prestigio o reconocimiento social, sino en aras de un sentimiento interno de realización personal”²¹

Robert Brockhaus(1982) quien dedicó gran parte de su vida a la investigación de la psicología del empresario, (uno de sus estudios lo realizó al cuantificar el locus de control que poseían los emprendedores) y su labor se centró en el apoyo a

¹⁹ *Ibíd.*, p. 24.

²⁰ *Ibíd.*, p. 25.

²¹ BHARAT ENTREPRENEURS. McClelland's Theory of Achievement-entrepreneurial Motives, [En línea], <http://www.bharatentrepreneurs.com/2008/04/08/mcclellands-theory-of-achivement-entrepreneurial-motives/> (pagina consultada el 28 de abril de 2009).

empresas familiares; otro investigador destacado fue Timmons (1973) quien creía que el emprendedor no se limitaba a la formación de nuevas empresas, capital o trabajo; sino que también era importante el promover el ingenio en el individuo en pro de hacerse una “mejor persona”, este autor “escribió tres libros que influyeron mucho en el mundo emprendedor, “la mentalidad empresaria”, El segundo libro es *Venture Capital at the Crossroads* (1992). Pero el libro más importante fue *New Venture Creation*, manual que enfoca el tema del emprendimiento desde un punto de vista académico y mediante el cual miles y miles de emprendedores se formaron en el mundo.”²²

A la escuela de los rasgos del carácter se adhiere la presente investigación, puesto que se identificará al emprendedor como individuo y no como resultado de sus acciones, esto en aras de brindar con los resultados del trabajo conocimiento científico y dejar un precedente desde la psicología positiva en el estudio del emprendedor; se hace necesario la formación de un concepto que aleje los tabúes culturales, sociales y científicos que hasta ahora han guiado de forma herrada la investigación en este campo de investigación.

- **Escuela estratégica.** Se encuentra inscrita dentro de la lógica económica, basada en los recursos. Esta escuela propone:

“que las ventajas competitivas por las empresas para poder competir en un mercado en una perspectiva de largo plazo, no son resultados de variables externas a la empresa o de recursos que pueden adquirirse... estas ventajas sostenibles a largo plazo, que deben ser inimitables, insustituibles y, por lo tanto, de origen interno de la empresa, son el resultado de la construcción que ésta ha hecho de

²² ieCyt. Gabriel Jacobsohn. Timmons... una perdida, [En línea], <http://gabrieljacobsohn.blogspot.com/2008/04/timmons-una-perdida.html> (pagina consultada el 28 de abril de 2009).

los recursos y capacidades a través del tiempo en su toma de decisiones”²³

Se enfatiza en que el centro del problema es el manejo de los recursos y las condiciones del mercado, lo cual conlleva a que si el individuo se desenvuelve en un entorno competitivo, se demarcarán las características del emprendedor; sin embargo, la presente escuela al igual que la económica se centra en la acción y no en los procesos internos del emprendedor en sí.

5.2 EMPRENDIMIENTO Y PSICOLOGÍA POSITIVA

Es claro que las experiencias negativas son más intensas en los individuos y pueden llegar a anular lo positivo en él, es allí donde la psicología y la psiquiatría se han encargado de trabajar en lo patológico, es decir en la enfermedad, pero es importante tener claro que las experiencias negativas en ocasiones obligan en el individuo a reflexionar sobre lo sucedido y así a modificar sus acciones. Las personas no notan los aspectos positivos que se presentan en su vida, porque estos son condiciones que les permite continuar con su vida, es decir son fundamentales para la supervivencia y si existen y están presentes en él, estos pueden enfrentarse y superar a diferentes obstáculos. Entonces cuando una cultura se enfrenta a diferentes problemáticas de tipo social, es allí donde ésta puede fijar su atención en las fortalezas, amortiguar los daños que se puedan hacer evidentes siempre y cuando estas sean estables en los individuos que la conforman.

Es por ello que la psicología positiva²⁴ tiene como tarea fundamental el comprender, medir y construir las características que hacen en los individuos tener

²³ *Ibíd.*, p. 26.

²⁴ PETERSON, Christopher & SELIGMAN, Martin. *Character Strengths and Virtues: A Handbook and Classification*. 2004. Oxford University Press. p. 801.

una vida plena, es decir que los psicólogos positivos debe proporcionar a las personas y comunidades herramientas que les ayuden o faciliten, para que resistan o sobre vivan a los problemas y además a desarrollarse como personas y como sociedad.

En cuanto al soporte teórico a la que aduce esta rama de la psicología, que es reciente en cuanto a su nombre, pero no en sus planteamientos, cuando hace más de 5.000 años la filosofía hermética manifestaba que el movimiento estaba presente en todo, nada esta en reposo, todo se mueve, todo se transforma, y esto se constituía en un proceso de cambio, en donde todo lo que existe está condenado a perecer, a ser transformado en otra cosa; estas leyes intrínsecas del movimiento dan forma y sentido a las diferencias y similitudes que se encuentran en la materia, de tal forma explicaban una relación dialéctica entre la propiedades de los objetos y su energía; las contradicciones agónicas y antagónicas, la transición de la cantidad a la calidad y viceversa, la unidad de los elementos y sus luchas internas explican que los elementos se complementan y uno necesita del otro para existir, en este sentido los dos polos se encuentran en una contraposición como positivo y negativo, por lo tanto son tan inseparables uno del otro como contrapuestos al mismo tiempo y que a pesar de toda su lucha se interpretan.

Los propósitos de esta corriente, además de aportar nuevos conocimientos acerca de la psique humana, de contribuir a la resolución de los problemas de salud mental que padecen los individuos, sino también para alcanzar mejor calidad de vida y bienestar a través de la evolución de su máximo potencial, todo ello sin apartarse de la más rigurosa metodología científica propia de toda ciencia de la salud. El objetivo de la psicología positiva consiste en “catalizar un cambio en la psicología de una preocupación sólo con la reparación de las peores cosas en la

vida también a la construcción de las mejores cualidades de la vida”²⁵. En otras palabras busca aportar conocimientos y ayudar a resolver algunas problemáticas que han aquejado a gran parte de la población humana con el fin de mejorar su bienestar y calidad de vida, al potenciar las fortalezas humanas para que funcionen como amortiguadores ante la adversidad.

Investigadores del campo de la psicología positiva han formulado una clasificación de las fortalezas y virtudes humanas, se retoma como base para la presente investigación resaltar las 24 fortalezas establecidas en el manual de clasificación ***Character, Strengths and Virtudes***²⁶. Las 24 fortalezas se agrupan en 6 categorías; ***Sabiduría y conocimiento***: Fortalezas cognitivas que implican la adquisición y el uso del conocimiento (Curiosidad, amor por el conocimiento y el aprendizaje, juicio, pensamiento crítico, mentalidad abierta, ingenio, originalidad, inteligencia práctica y perspectiva). ***Coraje***: Fortalezas emocionales que implican la consecución de metas ante situaciones de dificultad, externa o interna (Valentía, perseverancia y diligencia, integridad, honestidad, autenticidad, vitalidad y pasión por las cosas). ***Humanidad***: Fortalezas interpersonales que implican cuidar y ofrecer amistad y cariño a los demás. (Amor, apego, capacidad de amar y ser amado, simpatía, amabilidad, generosidad, inteligencia emocional, personal y social). ***Justicia***: Fortalezas cívicas que conllevan una vida en comunidad saludable. (Ciudadanía, civismo, lealtad, trabajo en equipo, sentido de la justicia, equidad y liderazgo). ***Moderación***: Fortalezas que nos protegen contra los excesos. (Capacidad de perdonar, misericordia, modestia, humildad, prudencia, discreción, cautela y auto-control, auto-regulación). ***Trascendencia***: Fortalezas que forjan conexiones con la inmensidad del universo y proveen de significado la vida. (Apreciación de la belleza y la excelencia, capacidad de asombro, gratitud, esperanza, optimismo, proyección hacia el futuro, sentido del humor y espiritualidad, fe, sentido religioso).

²⁵ C. R. SNYDER, Shane J. Lopez, Op cit., p. 3.

²⁶ CHRISTOPHER, & SELIGMAN, Op. cit., p. 1- 815.

Las fortalezas anteriormente expuestas, al ser contrastadas con las revisiones bibliográficas encontradas sobre los rasgos comunes del emprendedor, arrojan como resultado, similitudes significativas entre estas, es así como se puede inferir que el emprendedor posee rasgos que pueden ser entendidos como fortalezas y virtudes estudiadas desde la psicología positiva; que finalmente estas pueden llegar a ser potenciadas, mediante un primer paso que consiste en ser identificadas.

La psicología positiva plantea que una fortaleza del carácter debe satisfacer a la mayoría de los siguientes 10 criterios²⁷:

Criterio 1: Una fortaleza aporta diversos mandatos que constituyen una vida ideal, para cada quién y para los demás. Aunque las fortalezas y las virtudes determinan como un individuo enfrenta la adversidad, nuestro objetivo se enfoca en como ello se aplica de manera individual.

Criterio 2: Aunque las fortalezas pueden y de hecho producen resultados favorables, cada fortaleza está evaluada moralmente por derecho propio, aún si fuera obvia la ausencia de resultados favorables.

Criterio 3: La manifestación de una fortaleza en una persona no disminuye la presencia de esta en las personas que la rodean.

Criterio 4: Ser capaz de expresar el “opuesto” de una fortaleza adoptiva en un contexto de felicidad a diferencia de andar describiéndola como una fortaleza de carácter.

²⁷ *Ibíd.*, p. 17-27.

Criterio 5: Una fortaleza necesita ser manifestada en el contexto de un comportamiento individual (Pensamientos, sentimientos y/o acciones) de forma que esta pueda ser evaluada. Esta debe ser un rasgo común en el sentido de que se adquiere un grado de generabilidad, por medio de situaciones constantes en el tiempo.

Criterio 6: La fortaleza es distinta de otros rasgos positivos cuando son clasificados y no pueden ser descompuestos entre ellos.

Criterio 7: Una Fortaleza de carácter está consagrada en pautas consensadas.

Criterio 8: No se cree que este criterio pueda ser aplicado a todas las fortalezas, pero es un criterio adicional donde se acepta la existencia de fenómenos con respecto a la fortaleza.

Criterio 9: Por ende, otro criterio para una fortaleza de carácter es la existencia de personas que muestran (selectivamente) la ausencia total de una fortaleza recibida.

Criterio 10: Como lo sugirió la discusión de Erikson acerca de los estados psicosociales y las virtudes que resultan de sus resoluciones satisfactorias, la mayoría de la sociedades se proveen de instituciones y rituales asociados, para formar fortalezas y virtudes para sustentar sus prácticas.

Cabe destacar que los rasgos que integran el atributo emprendedor cumplen con algunos de los criterios necesarios para que sea una característica positiva.

Por su parte Mazano & Ayala²⁸ exponen tres conceptos propios de la psicología positiva, los cuales ayudan a entender la dinámica del emprendedor, estos son: *flujo, felicidad y resiliencia*. Al hablar de flujo se hace referencia al estado de disfrute y control, cuando los desafíos responden a las habilidades del individuo, el concepto explica el porque aquellas personas que se consideran emprendedoras se divierten al realizar su trabajo y exigiéndose aun más, siempre y cuando logren superarlas, allí se considerara feliz, siempre estará optimista y estará motivado por sus tareas, al hacer de ellas una meta.

Existen tres tipos de felicidad; “Vida agradable” (Pleasant life), “Buena Vida” (Good life) y “Vida con sentido” (Meaningful life). La primera es una felicidad que se logra a corto plazo, por ejemplo cuando se disfruta de una buena comida; en la segunda el individuo disfruta al hacer algo en lo que es bueno o talentoso, es decir que este tipo de felicidad nace o depende de cada individuo, pues identifica sus habilidades y hace uso de estas; la tercera es una felicidad duradera, en la cual el individuo cree y adiciona fuerza para su cumplimiento. La felicidad de tipo “Buena vida” esta relacionada con el concepto de flujo, los individuos que están felices y satisfechos son capaces de plantear y llevar a cabo metas de manera continua.

La tercera característica es la resiliencia la cual se concibe como “la capacidad de una persona o grupo para seguir proyectándose en el futuro a pesar de acontecimientos desestabilizadores, de condiciones de vida difíciles y de traumas a veces graves”²⁹, esta definición hace referencia a la capacidad con la que cuenta el emprendedor para seguir proyectándose en el futuro a pesar de acontecimientos perturbadores, pues se sobrepone y se reconstruye ante estos. Este termino también esta ligado a la autoestima, al ser ésta una característica sobresaliente del emprendedor.

²⁸ MANZANO GARCÍA, Guadalupe & AYALA CALVO, Juan Carlos. ¿Puede la Psicología positiva ayudar a comprender el comportamiento del emprendedor? Grupo de Investigación FEDRA, Universidad de la Rioja.2007

²⁹ Ibid., p.1

Es necesario reconocer que las características que identifican a un individuo emprendedor se adhieren a los conceptos anteriormente expuestos a partir de la psicología positiva.

5.3 TEORÍA DE LOS RASGOS COMUNES

En este momento, resulta oportuno definir si el emprendimiento podría concebirse como una característica comportamental más o menos perdurable de un individuo. Al respecto, existen diversas teorías que hablan de la estabilidad conductual. La teoría de los rasgos comunes es una de ellas y se formula brevemente a continuación.

En el lenguaje común y en los mismos profesionales de la psicología es usual encontrar terminología que permite designar cualidades constantes en las personas, estas son llamadas por Gordon Allport características, disposiciones o rasgos comunes; que según este autor son “construcciones hipotéticas”³⁰ manejadas por la disciplina de la psicología, utilizadas para suponer la existencia de estructuras y procesos psicológicos que aunque son considerados ficticios, porque nadie los ha visto, son propuestas que algún día podrá demostrarse directamente como en otras ocasiones ha ocurrido.

Gordon Allport afirma que ninguna teoría de las características puede tener firmeza si no acepta y explica la variabilidad que se observa en la conducta de una persona³¹, estos cambios son propiciados por su contexto, las personas entre las que vive y los diferentes factores que pueden actuar sobre él; todos estos pueden llegar a causar un cambio de una conducta, sostiene que al mismo tiempo existe en el individuo una porción constante considerada por este autor como

³⁰ ALLPORT, Gordon. La Personalidad, su configuración y desarrollo, Cap. XIV Teorías de las características comunes. Barcelona (España), Ed. Herder, 1980. p. 400.

³¹ Ibid., p. 396.

característica o rasgo, la interacción de estas, es considerada un factor que determina la conducta humana.

Para este mismo autor, las características son verídicas y las define como un “amplio sistema de tendencia de acción similares existente en una persona que se esta estudiando”³², es decir respuestas similares en su conducta que pueden ser reunidas en una categoría, esta será designada desde el punto de vista del autor de la investigación, puesto que las personas normales, en un determinado contexto tienden necesariamente a desarrollar modos de adaptación mas o menos semejantes que permitirán comparar las personas unas entre otras por el modo en que resuelvan algún problema con el medio o con sus iguales. En otras palabras Allport llama características comunes “a los aspectos de la personalidad respecto a los cuales, pueden compararse útilmente la mayoría de las personas pertenecientes a una determinada cultura”³³.

Para dicha teoría la forma de estudiar una característica es por medio de la observación de las conductas, las cuales son la materialización de los procesos internos en el individuo; sin embargo, no hay ninguna conducta que sea debida a una sola fuerza, las características “son unos de los factores que determinan y hacen que este acto parezca <<característico>> de la persona, pero no son nunca el único determinante”³⁴. Por ello cada expresión de una característica difiere ligeramente de otra expresión de la misma, la cual puede encontrarse en condiciones distintas, además en el momento en que estas se producen ocurre una retroalimentación en el sistema nervioso, que ocasiona que esta no sea igual a como era antes.

A pesar de este continuo fluir, existe una considerable constancia en la conducta de un individuo, que permite determinar la base de lo que es típico en él; se

³² Ibid., p. 401.

³³ Ibid., p. 404.

³⁴ Ibid., p. 397.

retoma esta premisa para inferir que las características comunes encontradas en el emprendedor, pueden ser estudiadas a través de las conductas propias del mismo, por medio de un instrumento psicométrico, al tener en cuenta tres criterios necesarios para llevar a cabo la apreciación de las características según Allport:

“Los criterios de apreciación de una característica es la **frecuencia** con que una persona sigue un cierto tipo de adaptación. Un segundo criterio es el **ámbito de situaciones**, la serie de situaciones diversas ante las que adopta el mismo modo de acción. Un tercer criterio es la **intensidad** de las reacciones en las que observa este mismo “patrón de conducta preferido”³⁵ los cuales serán tenidos en cuenta para el desarrollo de la presente investigación.

No hay que olvidar que “Se necesitan métodos firmes y seguros para establecer la existencia de características en el prójimo, es decir, en otra persona, puesto que no podemos observar nunca tales características directamente”³⁶ es por ello que las características comunes se establecen empíricamente cuando los tests de personalidad (u otros indicadores) nos muestran su fidelidad, comprobándose que las personas en general responden constantemente de un modo análogo durante cierto tiempo y con una intensidad característica.

5.4 MEDICIÓN DE LOS RASGOS

Es necesario resaltar que “el objetivo principal de las pruebas psicológicas es el mismo que el prevaleciente en todo el siglo XX: evaluar el comportamiento, los rasgos de personalidad y otras características individuales y de grupo, a fin de ayudar a formarse juicios, predicciones y decisiones sobre la gente”.³⁷ Para empezar a hablar de test Psicométricos es necesario tener en cuenta que estos

³⁵ Ibid., p. 405.

³⁶ Ibid., p. 400.

³⁷ AIKEN, Lewis R. Tests psicológicos y su evaluación. Undécima edición. México, Ed. Prentice hall 2003. p. 9.

son los que utilizan el concepto de medición y tienen su fundamento en la psicometría. Esta última es definida según Aliaga como:

“Una disciplina de la psicología cuya finalidad intrínseca es la de aportar soluciones al problema de la medida en cualquier proceso de investigación psicológica. También es un campo metodológico que incluye teorías, métodos y usos de la medición psicológica, en que se incluyen aspectos meramente teóricos y otros de carácter más práctico. La perspectiva teórica incluye las teorías que tratan de las medidas en psicología, encargándose de describirlas, categorizarlas, evaluar su utilidad y precisión, así como la búsqueda de nuevos métodos, teorías y modelos matemáticos que permitan mejores instrumentos de medida. La perspectiva práctica se ocupa tanto de aportar instrumentos adecuados para conseguir buenas medidas como de los usos que de los mismos se puedan realizar. Estos instrumentos son los tests psicométricos. Finalmente, la psicometría se distingue por el uso del lenguaje formal y estructurado de las matemáticas.”³⁸

A través del tiempo la psicología ha tratado de medir algunos aspectos que no son físicos ni directamente observables en el individuo, por lo tanto se apoya en test psicométricos para que de esta manera lleguen a ser verídicos para la comunidad científica; como lo han citado algunos investigadores en este campo, los test psicométricos parten de postulados como los planteados por McCall, 1939 “Cualquier cosa que existe en cantidad, puede medirse”³⁹, es así como se planteada que:

³⁸ ALIAGA TOVAR, Op. cit., p. 2.

³⁹ AIKEN, Op. cit., p. 1.

“La medición según Nunnally (1987) consiste en reglas para la asignación de números a objetos en tal forma que representen cantidades de atributos. La palabra “objeto” se usa en un sentido amplio e incluye personas. En psicología, medir es dar la magnitud de cierta propiedad o atributo... con ayuda del sistema numérico.”⁴⁰

5.5 TEORIAS PSICOMÉTRICAS

Existen en la teoría de los test tres modelos fundamentales que permiten explicar el significado de los puntajes y en ese sentido tienen gran importancia para la elaboración de tests. Los cuales se plantearán a continuación:

5.5.1 La Teoría Clásica de los Test (TCT). También conocida como modelo débil de los puntajes verdaderos, iniciada por Spearman y otros colaboradores en 1903, se considero como hipótesis fundamental que el puntaje de una persona en un test (lo observable) estaba en función de dos componentes: el puntaje verdadero (inobservable) y el error.

$$X = V + e$$

indica que el resultado de cualquier medición particular (**Puntuación Observada**, X) está compuesta de dos elementos: Una **Puntuación Verdadera** (que llamamos V) y un **Error** (designado como e)⁴¹. Esta ecuación nos recuerda que el resultado de un test nunca representa con precisión absoluta el atributo medido.

De la anterior hipótesis se deriva una serie de supuestos fundamentales que se exponen a continuación:

⁴⁰ ALIAGA TOVAR, Op. cit., p. 86.

⁴¹Teoría Clásica de los Tests: una introducción no técnica, [En línea], <http://www.sigmas.cl/soft/winerror/TCT.html> (Pagina consultada el 20 de Mayo de 2009).

- La media de los errores es anulada
- Los errores se distribuyen normalmente homocedástico, es decir la varianza de los errores de distintos puntajes son iguales.
- No existe correlación entre los puntajes verdaderos y el error de un mismo test.
- No existe correlación entre los errores de dos test.
- No existe correlación entre los puntajes verdaderos y los errores de dos test diferentes.

5.5.2 La Teoría de la Generalizabilidad (TG). También conocida como generalización de las aptitudes, la cual se basa en un modelo lineal del diseño experimental (ANOVA), para la cual se toman decisiones sobre la bondad de un instrumento con base en el estudio de las fuentes y tipos de error que pueden analizarse como ya se menciono, a través del análisis de la varianza.

5.5.3 La Teoría de la Respuesta al Ítem (TRI). Conocida como del rasgo latente, esta última teoría se basa en los modelos de las probabilidades de respuestas correctas a un ítem según las funciones de distribución normal y logística. La TRI fue propuesta por Lord, aquí se considera que cada individuo lleva asociado a cualquier rasgo un parámetro individual, llamado aptitud, conocido en la TCT como puntaje verdadero (v); lo que hace diferente a estas dos teorías es que en la clásica la relación entre el valor esperado y el rasgo es de tipo lineal, mientras que en el modelo TRI, las relaciones incluyen funciones de tipo exponencial.

5.6 TEST PSICOMÉTRICOS

Como se trazaba anteriormente los tests psicométricos son los instrumentos que se utilizan en psicología para la medición de los atributos y características psicológicas. Es conveniente señalar entonces este concepto.

El test psicométrico es un “procedimiento estandarizado compuesto por ítemes seleccionados y organizados, concebidos para provocar en el individuo ciertas reacciones registrables; reacciones de toda naturaleza en cuanto a su complejidad, duración, forma, expresión y significado”⁴². En otras palabras este tipo de procedimiento estandarizado permite tomar una muestra de conducta y describirla apoyado en categorías o puntuaciones y su respectiva interpretación, este tipo de procedimiento es una característica necesaria en cualquier test psicológico, se dice que esta estandarizado si los procedimientos para su aplicación son uniformes de un examinador a otro, de un ambiente a otro, para ello se hace necesario formular las instrucciones de aplicación paso a paso, para así garantizar procedimientos uniformes de aplicación.

Los test psicométricos pueden dividirse en dos grupos: los test grupales que son “medidas principalmente de lápiz y papel, adecuadas para examinar a grandes grupos de personas a un mismo tiempo”⁴³ y las pruebas individuales son “instrumentos que por su diseño y su propósito, deben aplicarse a una sola persona”⁴⁴. A grandes rasgos, el empleo más común de los test psicométricos consiste en tomar decisiones sobre las personas, pero es necesario resaltar que tomar dichas decisiones no es el único objetivo, existen otros usos como lo son: “la clasificación, diagnóstico y planificación del tratamiento, autoconocimiento, valoración de programas e investigación”⁴⁵.

5.6.1 Diseño y Elaboración de Test. A la hora de elaborar un test psicológico es necesario tener en cuenta que al cumplir este objetivo se pueden presentar variaciones de acuerdo al tipo de prueba y el beneficio que obtienen los

⁴² ALIAGA TOVAR, Op. cit., p. 87.

⁴³ GREGORY, Robert J. Evaluación psicológica: Historia, principios y aplicaciones. México, Ed. Manual Moderno, 2001. p. 40.

⁴⁴ *Ibíd.*, p. 40.

⁴⁵ *Ibíd.*, p. 50.

participantes en la aplicación de la prueba cualquiera que sea el fin; Aiken afirma que:

“se necesita cierto grado de planeación del contenido antes de escribir los reactivos que contendrá el instrumento. La planeación de la prueba deberá incluir definiciones claras de las variables o constructos que van a medirse, descripción de las personas que van a ser examinadas, las condiciones bajo las cuales se administrará la prueba e información concerniente a la calificación, interpretación de las puntuaciones y uso que se dará a los resultados”⁴⁶.

Existen algunas consideraciones generales que se deben tener en cuenta a la hora de llevar a cabo la escritura de ítems:

- Definición clara y precisa del constructo a medir.
- Estimar el número aproximado y formato que van a tener los ítems.
- Confeccionar el doble o triple de ítems que va a tener el test definitivo.
- Muestreo adecuado de todas las facetas de la variable a medir (validez de contenido), al fijar a priori un número de ítems para cada faceta relevante.
- Formatos posibles: verdadero-falso, elección múltiple, relacionar, completar, respuesta corta, ensayo (éste difícil de objetivar las puntuaciones, por inconsistencia entre jueces y dificultad de prever todas las posibilidades de respuesta).
- El más utilizado es el de elección múltiple, puesto que es rápido, objetivo y flexible (adecuado para lograr validez de contenido); al elaborar las alternativas se tendrá en cuenta:
 - Las alternativas del ítem serán lo más homogéneas posible (longitud, relevancia).
 - Evitar negaciones dobles, como negación en enunciado general y alternativa.

⁴⁶ AIKEN, Óp. Cit., p.18.

- Evitar reiteraciones innecesarias.
- Si se utilizan cifras, presentarlas ordenadas.
- Evitar usar “todas las anteriores” o “ninguna de las anteriores”, pues dan pistas.
- La ubicación de la alternativa correcta se ha de establecer al azar.

Además, una vez elaborados, conviene que los tests sean supervisados por expertos ajenos al constructor.

La construcción de una prueba psicométrica consta de seis etapas entrelazadas:

- Definición de la prueba.
- Selección de un método de escalamiento.
- Construcción de los reactivos.
- Examen de los reactivos.
- Revisión de la prueba.
- Publicación de la prueba.

La definición de la prueba consiste en la delimitación de su alcance y propósito, los cuales son necesarios conocer antes de continuar con la construcción de la misma, la selección de un método de escalamiento es un proceso en el que se establecen las reglas mediante las cuales se asignan números a los resultados de la prueba. La construcción de los reactivos requiere de la creatividad de los autores, después de que se cuenta con la versión preliminar de la prueba, se pasa a aplicar a una muestra de tamaño modesto de individuos, con fin de reunir los datos iniciales sobre las características de los reactivos.

A continuación se realiza el análisis de los reactivos en el cual se determina cuales deben conservarse, revisarse y eliminarse; posteriormente con base en este análisis y entre otras fuentes de información como el juicio de expertos, se prosigue a llevar a cabo la recolección de datos a la muestra establecida. Cabe

recodar que “todos los números extraídos de los instrumentos de medición de cualquier tipo pueden colocarse dentro de una de cuatro categorías jerárquicas: Nominal, ordinal, de intervalo o de razón”⁴⁷.

5.5.2 Confiabilidad. Cuando se crea una prueba psicométrica se espera que esta abarque desde la consistencia mínima de una medición a la casi perfecta repetibilidad de los resultados en diferentes aplicaciones. Confiabilidad “es una propiedad de las puntuaciones obtenidas cuando se administra la prueba a un grupo particular de personas en una ocasión particular y bajo condiciones específicas”⁴⁸.

Cuando se tiene un conjunto de calificaciones de una determinada prueba, la confiabilidad se expresa como un número decimal positivo que oscila entre .00 y 1.00. Es decir que si el resultado es de 1.00 indica una confiabilidad perfecta y un resultado de .00 indica una falta absoluta de confiabilidad de la medición.

Es importante tener en cuenta al hablar de la confiabilidad de una prueba, que esta “se estima analizando los efectos de variaciones en las condiciones de la administración y el contenido de la prueba en las calificaciones observadas”⁴⁹. Dichas variaciones son también conocidas como errores de medición, estos pueden surgir de innumerables fuentes “como la selección de reactivos, la aplicación de la prueba, la calificación de la misma y los errores sistémicos de medición”⁵⁰. Estos errores de medición reducen la confiabilidad o repetibilidad de los resultados de un test psicométrico.

Existe diferentes métodos para estimar la confiabilidad, que toman en consideración los efectos de circunstancias algo diferentes entre estos se

⁴⁷ GREGORY, Op. Cit., p.145.

⁴⁸ AIKEN, Op. Cit., p. 85.

⁴⁹ Ibid., p. 86.

⁵⁰ Ibid., p.114.

encontró: “Coeficiente test-retest, coeficiente de formas paralelas y coeficientes de consistencia interna (Método de división por mitades, método de Kuder-Richardson y coeficiente alfa) y confiabilidad intercalificadores”⁵¹.

- **Coeficiente test-retest.** Este coeficiente se calcula para determinar si un instrumento mide de manera consistente de una ocasión a otra, este procedimiento toma en consideración los errores de medición que resultan de diferencias en las condiciones (ambientales, personales) asociadas con las dos ocasiones en que se administro la prueba. La magnitud de un coeficiente test-retest tiende a ser mayor cuando el intervalo de la prueba inicial y el retest es corto (unos cuantos días o semanas) que cuando es largo (meses o años).
- **Coeficiente de formas paralelas.** Cuando el intervalo entre la prueba inicial y retest es corto, los examinados recuerdan, por lo general, muchas de las preguntas y respuesta de la prueba inicial. Como es obvio, esto afecta sus respuestas en la segunda aplicación, por lo regular algunas personas recuerdan más del material de las pruebas que otras, esto conlleva a que la correlación entre el test- retest sea menos que perfecta, esta fuente de error puede superarse y utilizar la forma paralela del instrumento que consiste en reactivos similares pero no de los mismos reactivos de la prueba en construcción. De esta forma se realiza una forma paralela luego de un intervalo apropiado que sigue a la aplicación de la primera forma y así puede determinarse un coeficiente de confiabilidad que refleje los errores de medición en los diferentes reactivos y en los diferentes momentos de aplicación.
- **Método de división por mitades.** Se considera que una prueba psicométrica esta compuesta por dos partes que miden el mismo atributo, un ejemplo de ello es aplicar el test una sola vez a una muestra, luego se califica por separado los ítems pares (2, 4, 6,..., n) y los ítems impares (1, 3, 5,..., n). A

⁵¹ Ibid., p. 86 -88.

continuación, las dos series de puntajes resultantes se correlacionan con el coeficiente "r" de Pearson,

$$r = \frac{\sigma_{XY}}{\sigma_X \cdot \sigma_Y}$$

El cálculo del coeficiente de correlación lineal se realiza al dividir la covarianza por el producto de las desviaciones estándar de ambas variables (ítems pares e impares). Siendo: σ_{XY} la covarianza de (X, Y) y σ_X y σ_Y las desviaciones típicas de las distribuciones marginales.

Por haberse dividido el test en dos partes (ítems pares e ítems impares), el "r" resultante debe ser "corregido" para arrojar el "r" para todo el test, es decir que esta permite estimar la confiabilidad del instrumento completo. Esta corrección se efectúa con la fórmula de profecía de Spearman-Brown:

$$r = \frac{2r_{oe}}{1 + r_{oe}}$$

Es de suponer que la "correlación de entre los dos conjuntos de calificaciones obtenidas por un grupo de personas es un coeficiente de confiabilidad de formas paralelas para una mitad de la prueba tan larga como la prueba original"⁵². Si las dos mitades equivalentes tienen medias y varianzas iguales, la confiabilidad de la prueba como un todo puede estimarse mediante la *fórmula de Spearman-Brown*.

La anterior fórmula presupone que la variabilidad de las dos mitades de la prueba es igual. Existe otra fórmula alternativa (Guttman, 1945) que no hace esa suposición:

⁵² Ibid., p.87.

$$r_{xx} = 2 \left[1 - \frac{S_a^2 + S_b^2}{S_x^2} \right]$$

En donde S_a y S_b son las desviaciones estándar de las calificaciones de dos subpruebas y S_x es la desviación estándar de las calificaciones totales.

El método de división por mitades “proporciona un estimado de confiabilidad para un instrumento de la mitad de longitud que posee la prueba completa. Aunque existen algunas excepciones en general una prueba mas corta es menos confiable que una larga, esto es especialmente cierto si, en comparación con la forma mas corta la prueba mas larga incorpora un contenido equivalente y de dificultad similar en los reactivos”⁵³.

- **Coefficiente alfa.** Es una formula propuesta por Cronbach, que se utiliza para hallar la confiabilidad de una prueba que consta de ítems en los cuales se pueden asignar calificaciones de distinto peso a respuestas diferentes. Puede “considerarse como la medida de todos los posibles coeficientes por mitades, corregidos según la formula de Spearman-Brown”⁵⁴. La formula para el coeficiente α es:

$$\alpha = \frac{k(1 - \sum s_i^2 / s_t^2)}{k - 1}$$

El coeficiente α es un índice de la consistencia interna de los reactivos; es decir, de su tendencia a correlacionarse en sentido positivo entre sí, es también unidimensional es decir que del grado en que una prueba o escala mide un solo factor. De hecho es posible que una escala mida dos o más factores diferentes y sin embargo posea un coeficiente α muy fuerte.

- **Método de Kuder-Richardson.** Una prueba puede dividirse de muchas formas diferentes en dos mitades que contenga igual número de reactivos. La

⁵³ GREGORY, Op. cit., p. 104.

⁵⁴ *Ibíd.*, p. 104.

formula KR-21, es pertinente para el caso especial donde cada reactivo de prueba se califica con 0 o 1, es decir cuando las opciones de respuesta de los reactivos son dicotómicas. La formula utilizada es la siguiente:

$$r_{11} = \frac{k - \bar{X}(k - \bar{X})/s^2}{k - 1}$$

- **Confiabilidad intercalificadores.** Es un procedimiento sencillo, en donde dos o más examinados califican de manera independiente una muestra de las pruebas y entonces se correlacionan las puntuaciones por parte de los examinadores. La confiabilidad intercalificadores complementa otros estimados de confiabilidad, pero no los sustituye⁵⁵.

Cuando una prueba va a utilizarse para determinar si las calificaciones promedio de dos grupos de personas son significativamente diferentes, un coeficiente de confiabilidad de 0.60 a 0.70 puede ser satisfactorio. Por otro lado, cuando se utiliza la prueba para comparar la calificación de una persona con la de otra, o la calificación de una persona en una prueba con su calificación en otro instrumento, se necesita un coeficiente de confiabilidad de al menos 0.85 para determinar si diferencias pequeñas en las calificaciones son significativas.

5.6.3 Validez. La validez de una prueba es el grado en que mide aquello que afirma medir, es por ello una de las características más importantes en la construcción de una prueba. “Una prueba puede tener muchas clases de validez, dependiendo de los propósitos específicos para los cuales fue diseñada, la población objetivo, las condiciones en que se aplica y el método para determinar la validez”⁵⁶.

⁵⁵ *Ibíd.*, p. 106.

⁵⁶ AIKEN, *Op. cit.*, p. 95.

La validez de una prueba esta directamente afectada por los errores no sistemáticos y por los sistemáticos (constantes), “Es por ello que una prueba puede ser confiable sin ser válida, pero no puede ser válida sin ser confiable. La confiabilidad es una condición necesaria, pero no suficiente, para la validez”⁵⁷. A diferencia de la confiabilidad de una prueba, la validez no es una cuestión simple que se resuelve con facilidad a través de unos cuantos estudios rudimentarios o formulas psicométrías. “La validación es un proceso en evolución, que comienza con la construcción de la prueba y que continúa de manera indefinida”⁵⁸. Es decir que la validez de una prueba depende de la acumularon de descubrimientos de investigación.

Los tipos de validez de un instrumento se han agrupado en: Validez de contenido, de constructo y la validez con relación a métodos de criterio, esta ultima puede ser llevada a cabo por medio de Validez concurrente, validez predictiva y error estándar de estimación.

- **Validez de contenido.** La validez de contenido se establece por el grado en que los reactivos de una determinada prueba componen una muestra representativa del universos de conductas para el cual se ha diseñado “los reactivos de una prueba puede considerarse como una muestra obtenida de una población más amplia de reactivos potenciales que definen aquello que el investigador realmente desea medir”⁵⁹ Entonces si la muestra resulta lo suficientemente representativa a la población significa que la prueba conserva validez de contenido. Por lo general lo que se utiliza como validez de contenido es la opinión considerada de jueces expertos.

⁵⁷ Ibid., p. 95.

⁵⁸ GREGORY, Op. cit., p. 118.

⁵⁹ Ibid., p. 120.

- **Validez de Constructo.** Este tipo de validez hace referencia “al grado en que el instrumento mide un constructo particular, o concepto psicológico”⁶⁰, cabe aclarar que el constructo es una cualidad o rasgo teórico intangible, que se puede identificar por medio de los comportamientos que presentan los individuos; al establecer la validez de constructo en un instrumento, se puede afirmar que son idóneas las inferencias que se realizan por medio del resultados arrojados en la evaluación de las conductas; esta validez no se determina por medio de un solo procedimiento, las fuentes que sustentan esta clase de validez⁶¹ se relataran a continuación:

- Por medio de juicios de expertos, los cuales certifican que el contenido de la prueba corresponde constructo de interés.
- Análisis de consistencia interna de la prueba.
- Estudios, tanto en grupos formados de manera experimental como en grupos que se presentan de manera natural, de las relaciones entre las puntuaciones de la prueba y otras variables en las cuales difieren los grupos.
- Correlaciones de las puntuaciones en la prueba con las puntuaciones en otras pruebas y variables con las cuales se espera que tengan ciertas relación, seguidas por un análisis factorial de esas correlaciones.
- Interrogar con detalle a los examinados o a los calificadores acerca de sus respuestas a una prueba o escala de calificación para revelar los procesos mentales específicos implicados al dar respuesta a los reactivos.

La validez de constructo de forma complementaria puede apoyarse en la validez conocida como **validez discriminante (o divergente)** la cual se refiere a que “rasgos diferentes, medidos por métodos similares, tengan correlación baja”⁶². Se

⁶⁰ AIKEN, Op Cit., p. 98.

⁶¹ Ibid., p. 98.

⁶² RODRIGUEZ CANO, Julián. Técnicas cuantitativas: Validez. [En línea], <http://repositorio.uvm.cl/gsd/collect/sociol/index/assoc/HASH01ee/a39969b7.dir/doc.pdf> (página consultada el 3 de Junio de 2009).

parte del supuesto de que los rasgos son independientes entre sí y también los métodos entre sí, por ello un test se invalida si al utilizar el método para medir rasgos diferentes, se produce puntajes similares entre ellos.

- **Validez con referencia al criterio.** La validez relacionada con el criterio se demuestra cuando se confirma que una prueba es eficaz para estimar el desempeño del examinado en alguna medida de resultado. En este contexto, los métodos son la medida de resultado, llamada criterio. La puntuación de una prueba es útil siempre y cuando proporcione una base para la predicción precisa del criterio.

- ✓ **Validez concurrente:** Las medidas de criterio se obtienen aproximadamente al mismo tiempo que las puntuaciones de la prueba.

En un estudio de validez concurrente, las puntuaciones de prueba y la información de criterio se obtiene de manera simultánea. Una evaluación de la validez concurrente indica el grado en que las puntuaciones de una prueba estiman de manera precisa la posición actual de un individuo en el criterio relacionado. Es frecuente que las correlaciones entre una nueva prueba y otras existentes se citen como evidencia de validez concurrente.

- ✓ **Validez predictiva:** Las medidas de criterio se obtienen en el futuro, en general meses o años después de que se obtienen las puntuaciones de prueba. La validez predictiva es de particular relevancia para exámenes de ingreso y pruebas de empleo pues ellas pueden determinar la probabilidad de éxito de una persona en una tarea futura.

5.7 INVENTARIO MILLON DE ESTILOS DE PERSONALIDAD MIPS

El instrumento criterio para hallar la validez concurrente en esta investigación es el *Inventario Millon de Estilos de Personalidad (MIPS)*⁶³ es un cuestionario compuesto por 180 ítems respecto de los cuales el sujeto debe determinar si le son aplicables (respuesta verdadero/falso); su objetivo es medir la personalidad de individuos adultos que funcionan normalmente y cuya edad esta comprendida entre los 18 y los 5 o más años. Para completar la mayoría de los ítems se requiere un nivel de educación correspondiente al primer año de la escuela de secundaria. La mayoría de las personas emplean 30 minutos o menos para responder al cuestionario.

El MIPS consta de de 24 escalas agrupadas en 12 pares. Cada par incluye dos escalas yuxtapuestas, como se observa en la **Tabla 1**. Por ejemplo, las escalas Retraimiento y Comunicatividad se consideran un par. Estas 12 pares de escalas se distribuyen en tres grandes áreas: Metas motivacionales, Modos cognitivos y Conductas interpersonales. Además el MIPS incluye tres indicadores de validez: Impresión positiva, Impresión negativa y consistencia. En conjunto, las escalas del MIPS tiene un solido fundamento teórico en un modelo de personalidad que esta profundamente arraigado en la teoría bisocial y evolutiva.

El marco teórico del MIPS, establece una secuencia dividida en tres grandes partes para evaluar como funcionan las personas en los ambientes que frecuentan y que puede constituir un esquema útil para el estudio de la personalidad. El primer segmento de esta secuencia tripartita son las **Metas Motivacionales**, que contienen tres pares de escalas, estas evalúan la orientación a obtener refuerzo del medio, es decir que la conducta es inducida, potenciada y dirigida por propósitos y metas específicos. El primer par trata de establecer en que medida la

⁶³ MILLON, Theodore: MIPS Inventario de Millon de Estilos de Personalidad, trad. al castellano por Adolfo Negrotoo, Estados Unidos, 1996, 202p.

conducta del sujeto esta básicamente motivada por el deseo de obtener un refuerzo positivo (Apertura) o evitar una estimulación negativa (Preservación) procedentes del mundo. El segundo par evalúa en que medida sus actividades reflejan una disposición a modificar el mundo (Modificación) o a acomodarse a él (Acomodación). El tercer par se centra en la fuente del refuerzo, donde evalúa en que medida el sujeto esta motivado principalmente por metas relacionadas con él (Individualismo) o relacionadas con los demás (Protección). Esta primera parte de la secuencia esta relacionada con la obra de Sigmund Freud y presentan una gran afinidad con conceptos como “necesidad”, “pulsión”, “afecto” y “emoción” y que además tienen tres componentes: Existencia, adaptación y replicación.

El segundo paso de la secuencia es los **Modos Cognitivos**, que incluyen cuatro pares de escalas que en examinan los estilos de procesamiento de la información, es decir que hace alusión a las maneras en que las personas buscan, ordenan, internalizan y trasforman la información sobre su entorno o sobre sí misma. Los dos primeros pares, (Extraversión o Introversión y Sensación o Intuición), evalúan las estrategias empleadas para la recolectar la información. Los dos pares restantes (Reflexión o Afectividad y Sistematización o innovación), evalúan los diferentes estilos de procesamiento de la información obtenida. Esta segunda parte se relaciona con la obra de Carl Jung y es aquí donde se estudio los “estilos de cognición”.

La tercera fase de la secuencia es se denominan las **Conductas interpersonales**, que incluyen cinco pares que evalúan en que medida el estilo de relacionarse con los demás tienen que ver en general con el Retraimiento o la Comunicatividad, la Vacilación o la Firmeza, la Discrepancia o el Conformismo, el Sometimiento o el Control y la Insatisfacción o la Concordancia, es decir que esta abarca los diferentes modos en que las personas se relacionan y negocian con los demás en los círculos sociales en que se mueven, en vista de las metas que las motivan y las cogniciones que han formado.

Tabla 1. Las escalas del MIPS

Metas Motivacionales	Modos Cognitivos	Conductas Interpersonales
Apertura (1A) Preservación(1B)	Extraversión(4A) Introversión(4B)	Retraimiento(8A) Comunicatividad(8B)
Modificación(2A) Acomodación(2B)	Sensación(5A) Intuición(5B)	Vacilación(9A) Firmeza(9B)
Individualismo(3A) Protección(3B)	Reflexión(6A) Afectividad(6B)	Discrepancia(10A) Conformismo(10B)
	Sistematización(7A) Innovación(7B)	Sometimiento(11A) Control(11B)
		Insatisfacción(12A) Concordancia(12B)

Lo citado anteriormente permite a este estudio, establecer los procedimientos psicométricos necesarios para que el CCE_1, sea concebido por la comunidad científica, como un aporte valido y confiable.

6. METODOLOGÍA

6.1 TIPO DE ENFOQUE

El presente estudio se ubica en el enfoque cuantitativo. Dicho enfoque según Cook y Reichart "miden características o variables que pueden tomar valores numéricos y deben describirse para facilitar la búsqueda de posibles relaciones mediante el análisis estadístico. Aquí se utilizan las técnicas experimentales aleatorias, cuasi-experimentales, tests "objetivos" de lápiz y papel, estudios de muestra"⁶⁴.

Según Pólit y Hungler, este enfoque tiene como ventaja, la precisión y la posibilidad de interpretar los datos, para así generar mayor credibilidad en los resultados; también supone la recolección sistemática de información mediante procedimientos estadísticos. Tiende a resaltar el papel del razonamiento deductivo, las reglas de la lógica y los atributos cuantificables de la experiencia humana; lo que hace que en esta investigación se utilice procedimientos estructurados que faciliten la operacionalización de los rasgos comunes del emprendedor en conductas cuantificables, tendientes a elaborar un instrumento de medición y cuantificación de las mismas.

6.2 TIPO DE DISEÑO

Según Hernández, Fernández y Baptista, el propósito de los estudios descriptivos, incluye la medición o evaluación de diversos aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno a investigar; es así como este estudio se suma a un tipo especial de diseño de investigación suscrito a los estudios descriptivos y

⁶⁴ PACHERRES GANOZA, Nils, Enfoques cualitativos y cuantitativos en las ciencias sociales. [En línea] <http://www.monografias.com/trabajos32/enfoques-ciencias-sociales/enfoques-ciencias-sociales.shtml> (Pagina consultada el 28 de abril de 2009).

denominados estudios instrumentales, cuya esencia psicometrica se dedica a la construcción de pruebas de evaluación psicológica. Montero y Alonso “han considerado como pertenecientes a esta categoría todos los estudios encaminados al desarrollo de pruebas y aparatos, incluyendo tanto el diseño como la adaptación de los mismos”⁶⁵.

6.3 POBLACIÓN Y MUESTRA

Según Pick y López, “la población es un conjunto de personas que forman el grupo de interés para una investigación determinada”⁶⁶, otros autores, por ejemplo: Pólit y Hungler, la definen:”Como un conjunto global de casos que satisfacen una serie predeterminada de criterios”⁶⁷.

En este caso, los criterios que se tuvieron en cuenta para determinar la población objeto de estudio fueron, estudiantes universitarios matriculados en carreras de pregrado de la Universidad Surcolombiana sede Neiva; los criterios de exclusión que se tuvieron en cuenta para el desarrollo de la investigación, que la misma población no presentara ningún tipo de retardo mental.

Debido a la dificultad para abordar la totalidad de los sujetos de estudio, en la mayoría de los casos es preciso elegir una parte que los represente en su conjunto. Para Pólit y Hungler, la muestra “representa un subconjunto de unidades que integran la población”⁶⁸. Existen diferentes procedimientos por medio de los cuales es escogida una muestra dentro de la población. Para efectos de este estudio, el procedimiento utilizado para seleccionar los elementos,

⁶⁵ MONTERO, Ignacio & LEON orfelio. Clasificación y descripción de las metodologías de investigación en psicología. Revista Internacional de Psicología Clínica y de la Salud / International Journal of Clinical and Health Psychology. Julio 2002.

⁶⁶ PICK Y LÓPEZ. Como investigar en ciencias sociales. Mexico. Trillas,1997.p.123.

⁶⁷ POLIT, D. HUNGLER, B. Investigación científica en ciencias de la salud. (5ª Ed.) México. Mac. Graw hill.1998. p.223 .

⁶⁸ ibíd., p. 236.

fue a través de muestreo estratificado “este enfoque consiste en estratificar o clasificar la población”⁶⁹ según lo anterior la población fue clasificada en grupos o estratos según las carreras de pregrado, para después seleccionar un porcentaje según la proporción (frecuencia) de cada carrera.

Así pues, la población total para esta investigación fue 7014⁷⁰ estudiantes matriculados al cierre del semestre 2008-B de la Universidad Surcolombiana Sede Neiva, de la cual se extrajo una muestra a través de un sistema de calculo para el tamaño de una muestra⁷¹, con un nivel de confianza de 95% y un error máximo aceptable de 5%; de 366 estudiantes inscritos a una de las 23 carreras de pregrado ofertadas por la Universidad Surcolombiana (Ver **Tabla 2**).

Debe tenerse en cuenta, además que este muestreo tuvo como fin aplicar el instrumento construido y realizar los procedimientos de validación pertinentes.

Tabla 2: Distribución de la población por estratos

Programa de pregrado	No. de estudiantes total inscritos	Porcentaje	No de la muestra por programa
Administración de empresas (diurna y nocturna)	753	10.74%	39
Administración financiera	27	0.38%	1
Comunicación social y periodismo	194	2.77%	10
Contaduría Pública (diurna /nocturna)	835	11.9%	44
Derecho	464	6.62%	24
Economía	246	3.51%	13
Enfermería	139	1.99%	7

⁶⁹ GREGORY, Op. cit., p. 85.

⁷⁰ Universidad Surcolombiana. Estadísticas. [en línea], http://web.usco.edu.co:8080/estadisticas2008/matriculados_listas2008.jsp (30 de agosto de 2008).

⁷¹ Consulta Mitofsky. Sistema de calculo para un tamaño de muestra [en línea], http://www.consulta.com.mx/interiores/03_recursos_esp/cal_tama.html (pagina consultada el 28 de Agosto de 2008).

Ingeniería Agrícola	314	4.48%	17
Ingeniería petróleos	515	7.39%	27
Ingeniería Electrónica	444	6.33%	23
Licenciatura en educación básica con énfasis de humanidades y ciencias naturales.	274	3.91%	14
Lic. Artes visuales	2	0.003%	0.1
Lic. Edu. Básica con énfasis en humanidades y Lengua castellana	330	4.7%	17
Lic. Edu. Básica énfasis en humanidades y Lengua extranjera Ingles	314	4.48%	17
Educ. Artística	138	1.97%	7
Licenciatura en educación física con énfasis en recreación, medicina y deporte.	388	5.53%	20
Español y comunicación educativa.	3	0.0043%	0.2
Licenciatura lenguas modernas.	1	0.0014%	0.1
Lic. Matemáticas	276	3.94%	15
Lic. Música	1	0.0014%	0.31
Lic. En pedagogía Infantil	402	5.73%	21
Medicina	525	7.49%	27
Psicología	429	6.12%	23
TOTALES	7014	100%	366

6.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

La técnica según Delgado de Jiménez ⁷², representa el medio a través del cual se establece la relación entre el investigador y el objeto de estudio, en otras palabras es la forma en que se recolectan los datos; este instrumento utilizó para ello el autorreporte, que es un procedimiento de obtención de datos que implica la realización de un buen número de preguntas, en un formato de opción múltiple, con una serie de instrucciones que permite la entrega indirecta de información por parte de la persona que se está siendo estudiada, razón por la cual su aplicación fue indirecta y de forma individual.

⁷² DELGADO DE JIMÉNEZ, María Consuelo. "Investiguemos" 1999. Neiva Huila. p.63.

“El instrumento es considerado como el medio o técnica utilizada por el investigador para obtener sus datos”⁷³. Es decir, un documento formal de acopio y registro de la información. Para los proyectos de investigación el instrumento es generalmente un recurso que permite recabar la información necesaria para lograr los objetivos del trabajo. Como parte del diseño metodológico y la naturaleza psicológica de este estudio, se hizo necesario determinar la técnica para la recolección de datos y el instrumento a utilizar. Valga recordar que el instrumento *Características Comunes del Emprendedor versión 1* (CCE_1) es aquí el fin de la investigación, más que un medio para alcanzar los resultados.

Con el fin de condensar las valoraciones brindadas por los jueces expertos, se creó un formato titulado: “Valoración de jueces expertos”, en donde se plantearon 3 opciones de apreciación (**E**: Eliminado, **M**: Modificado, **IS**: Incluido por sugerencia) y un espacio donde se planteaba la decisión tomada para cada tema valorado, el objetivo de su creación es brindar un herramienta a los investigadores para consolidar los datos relacionados con la validez de contenido y constructo del **CCE_1**; cabe recalcar que este formato fue sometido a juicio de tres expertos en el campo de la psicología, con el fin de establecer la adecuada redacción y forma de sus instrucciones y en general el contenido del formato antes de ser diligenciado.

Para Otro instrumento utilizado en esta investigación fue el **MIPS** (Inventario Millon estilos de personalidad), el cual se aplicó a 40 estudiantes de la muestra total de la investigación, quienes inicialmente diligenciaron el CCE_1, esto con el fin de correlacionar los datos obtenidos de las escalas que estos instrumentos poseen y así contribuir a la validez con referencia al criterio. Este cuestionario esta compuesto por 180 ítems, cuya respuesta solo puede ser falso o verdadero, es una prueba autoadministrada. Su objetivo es medir la personalidad. El MIPS consta de 24 escalas agrupadas en 12 pares, y cada par incluye dos escalas

⁷³ POLIT & HUNGLER, Op. Cit., p. 650.

yuxtapuestas. Estos 12 pares de escalas se distribuyen en tres grandes áreas; Metas motivacionales, modos cognitivos y conductas interpersonales, como se observa en la **Tabla 1**. Es importante resaltar que esta prueba fue elegida por su similitud con las escalas del CCE_1, igualmente es necesario tener en cuenta que el MIPS fue sometido a validez de criterio con otros instrumentos psicométricos reconocidos y ya estandarizados.

A continuación se plantean las propiedades psicometricas del MIPS⁷⁴; para hallar la confiabilidad los autores recurrieron a diversos métodos de cálculo. En primer lugar se presentan dos métodos basados en la consistencia interna, aplicados a la muestra de estandarización de adultos y universitarios, donde se especifica los resultados para cada género y para ambos en conjunto, también se examina la confiabilidad test-retest en muestras independientes de adultos y estudiantes universitarios.

Tanto la confiabilidad establecida como mediante el método de los coeficientes alfa como la establecida mediante el método de división por mitades se indican para cada escala, para mujeres y hombres por separado y también para el conjunto de la muestra.

Para la muestra de adultos el coeficiente alfa promedio fue de $r = 0.775$ y para la muestra de mujeres fue similar a la de los hombres adultos, que fue de $r = 0.76$. La confiabilidad promedio de las escalas del MIPS, establecida mediante el método de división por mitades, es $r = 0.82$ en la muestra de adultos (N = 1000), y $r = 0.80$ en la muestra de mujeres y hombres adultos (N = 1600)

Este tipo de confiabilidad evalúa la estabilidad del test en administraciones repetidas, es por ello que también se le llaman coeficientes de estabilidad. El hecho de lograr una confiabilidad test-retest elevada después de transcurrido un

⁷⁴ ⁷⁴ MILLON, Op. Cit., p. 650.

lapso razonable constituye una prueba de la confiabilidad de los puntajes del test. Esta confiabilidad fue evaluada en una muestra de 50 adultos, con intervalos promedio de dos meses, la cual fue en promedio de $r = 0.85$, observándose una diferencia mínima en todas las escalas, entre los valores promedios correspondientes a las dos administraciones del MIPS. También fue evaluada en una muestra de 110 estudiantes universitarios, con un intervalo promedio de tres semanas, con un promedio de $r = 0.85$, observándose una diferencia mínima en todas las escalas, entre los valores promedios correspondientes a las dos administraciones.

Debido a la amplitud inherente a los constructos que miden, las escalas resultantes no tienden a maximizar la confiabilidad basada en la consistencia interna. Los datos indican que aunque esos constructos no son marcadamente unidimensionales ni homogéneos, las escalas son sin embargo confiables y estables.

La validez de un test se relaciona con la pauta de convergencia y divergencia entre sus escalas (Validez interna) y entre sus escalas y las escalas de otros test (Validez externa).

Cada estilo de personalidad esta representado por un conjunto de ítems llamados prototipos, cada ítem prototipo se le asigna un puntaje de 3 cuando la respuesta es verdadera, además a cada escala se le incluye un conjunto de ítems complementarios, las cuales se les asigna un puntaje de dos o uno. Un ítem que es prototipo para una escala puede ser complementario para otro.

La inclusión de los mismos ítems en dos o mas escalas del MIPS determina que haya entre estas una cierta superposición, para hallar un porcentaje de superposición utilizaron la formula de Guilford, la cual se observo que aproximadamente dos terceras partes de las combinaciones posibles de las

escalas del MIPS tienen un porcentaje de superposición del 10% o menos. Cuanto mas estrecha es la relación teórica entre las escalas, mayor es el porcentaje de superposición.

Las escalas del MIPS se superponen e intercorrelacionan de diversos modos; en general se desprende un patrón de relaciones convergentes y divergentes entre las escalas que concuerda ampliamente con las expectativas basadas en la naturaleza de los constructos que se miden.

Las escalas del MIPS fueron correlacionadas con siete instrumentos de medición psicológica: cinco test de funcionamiento general de la personalidad en la edad adulta, un inventario que evalúa la depresión y un test que mide la adaptación de alumnos universitarios: 16 PF *Sixteen Personality Factor Questionnaire*, MBTI *Myers-Briggs Type Indicator*, CPI *California Psychological Inventory*, NEO *Personality Inventory*, GPP-I *Gordon Personal Profile-Inventory*, BDI *Beck Depression Inventory*. En todos los casos las correlaciones se determinaron al utilizar tanto los puntajes brutos del MIPS como sus valores *PP*.

Las pautas de correlacion convergente y divergente entre el MIPS y otros test de personalidad, obtenidas para demostrar la validez externa, concuerdan ampliamente con las expectativas basadas en su teoría de la personología normal y en contenido de las escalas respectivas. Para demostrar las correlaciones utilizaron una gran variedad de test de personalidad administrados a diversas muestras independientes de adultos y estudiantes universitarios, muchas de ellas seleccionadas de modo que fueran representativas de las poblaciones investigadas.

6.5 PROCEDIMIENTO

El instrumento de medida de los rasgos comunes del emprendedor con base en los postulados de la psicología positiva, se elaboró a través de las siguientes fases:

❖ **Etapa descriptiva:**

- Revisión de la literatura y antecedentes significativos.
- Definición conceptual del atributo (emprendimiento).
- Construcción del Marco teórico.
- Definición operacional de los rasgos comunes del emprendedor.
- Selección del tipo de escala para medir los subatributos.

❖ **Etapa de diseño:**

Elaboración del instrumento:

- Selección de la muestra representativa de la población, a la cual va dirigido el instrumento.
- Determinación del tipo de reactivos.
- Construcción de los reactivos.
- Predeterminación de los valores en las opciones de respuesta.

❖ **Etapa de validez:**

- Aplicación del instrumento a la muestra de la población disponible.

Validez de constructo:

- Juicio de expertos: Expertos que determinan si los ítems elaborados miden los subatributos que lo conforman.

- Consolidación de los datos obtenidos de la valoración de los jueces. (**ver Anexo C**).

Validez de contenido:

- Análisis de frecuencia de los subatributos encontrados en la literatura.
- Juicio de expertos: Expertos que evalúan si el número de rasgos son lo suficientes para llenar el atributo e igualmente el número de ítems que los conforman.
- Calificación cualitativa de cada uno de los reactivos que conforman el instrumento, por parte de los investigadores, con base en las observaciones de los expertos.

Validez de criterio (concurrente):

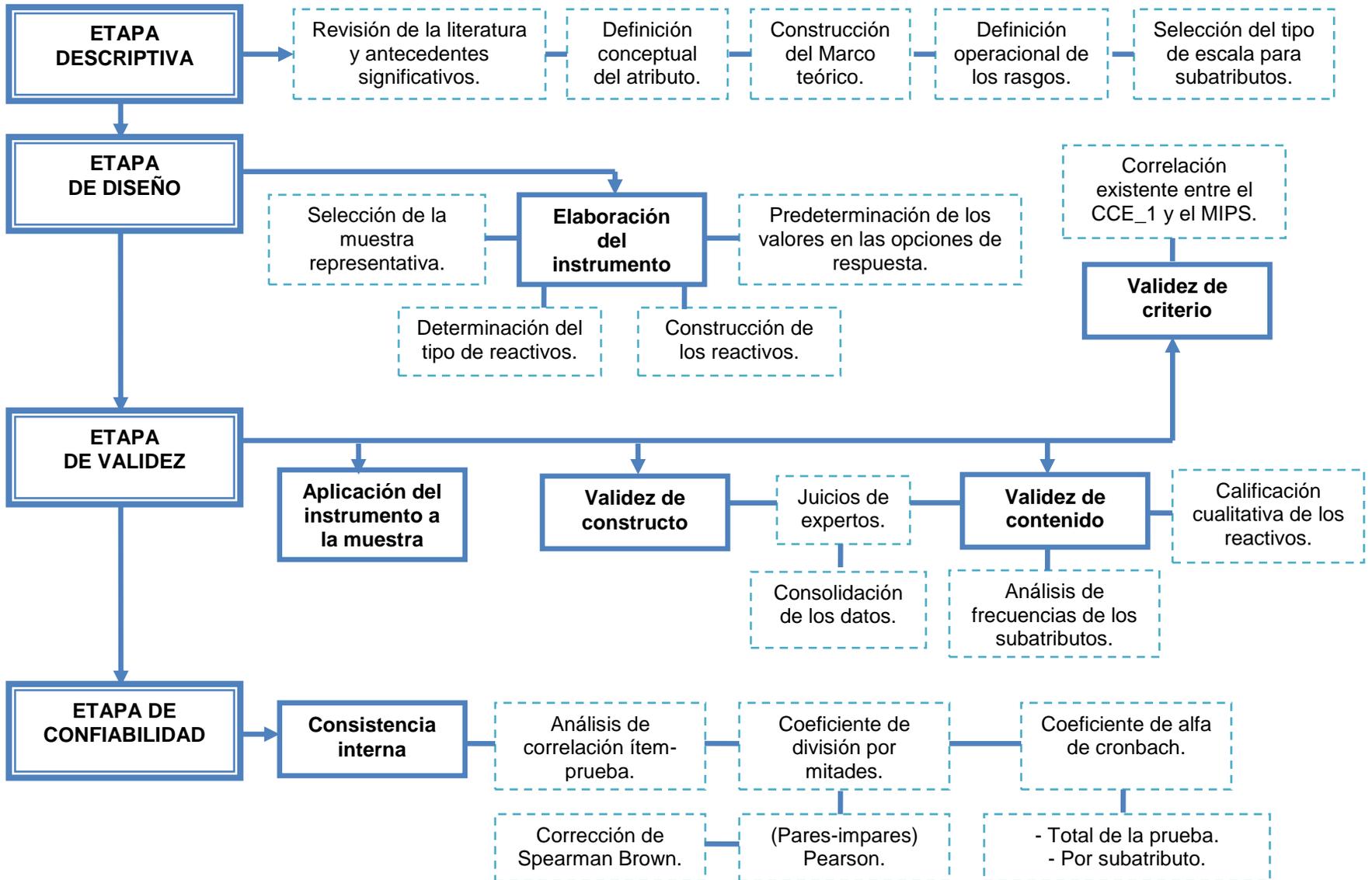
- Correlación existente entre las escalas que posee el MIPS (Inventario Millon de estilos de personalidad) a una muestra de 40 sujetos, con las escalas del CCE_1.

❖ **Etapas de confiabilidad:**

Consistencia interna:

- Análisis de Correlación ítem – Prueba e ítem – Subatributo, basados en los valores críticos de la r de Pearson; con un margen de error de 0.01% y una confiabilidad de 99.9 %.
- Coeficiente de división por mitades. La correlación entre las mitades de la prueba (pares – impares), se realizó a través de la fórmula de Pearson.
- Coeficiente Alfa de Cronbach. Se llevó a cabo a través de la aplicación de la fórmula de coeficiente alfa de cronbach al total de la prueba y por subatributo.

Etapas de la investigación.



6.6 METODO DE ANÁLISIS

El análisis de todos los datos se llevo a cabo mediante el paquete estadístico de SPSS V.15.0 y Microsoft Excel Los datos obtenidos de la aplicación de CCE_1 se ingresaron a Excel para hallar la validez y confiabilidad del mismo a través de los métodos estadísticos, División por Mitades de Pearson, corrección de Spearman Brown y Alfa de Cronbach.

6.7 COMPONENTES ÉTICOS

La presente investigación se desarrolló bajo los lineamientos establecidos según la ley 1090 de 2006 por la cual se reglamenta el ejercicio de la profesión de Psicología, se dicta el Código Deontológico y Bioético y otras disposiciones para el ejercicio profesional en el país.

En el titulo II de las disposiciones generales⁷⁵ en el artículo 2º se reglamentan los principios generales por los cuales se ejerce la profesión en Colombia. En esta investigación se tuvieron en cuenta:

El principio de confidencialidad a través de la cual se reserva la información obtenida en el desarrollo de nuestra investigación de cada uno de los participantes.

El principio del Bienestar del usuario; con el cual se respeta la integridad y dignidad, se protege el bienestar de las personas con las cuales se trabajo. Al finalizar la investigación se les informo sobre los subtributos utilizadas y los objetivos de la investigación.

⁷⁵ República de Colombia. Congreso de la República Ley 1090 de 2006 Código de ética del psicólogo en Colombia, Diario Oficial No.46.383, 6 de Septiembre de 2006, p. 1-30. [En línea], <http://usuarios.lycos.es/doliresa/index-27.html> (Pagina consultada el 6 de junio 2008).

El principio de Evaluación de técnicas; en el cual se dispone que para el desarrollo, publicación y utilización de los instrumentos de evaluación, los psicólogos nos esforzaremos por promover el bienestar y los intereses del cliente. Para ello se evito el uso indebido de los resultados de la evaluación arrojada por el instrumento. De igual forma se respeta el derecho de los participantes de conocer las interpretaciones hechas, también se mantendrá la seguridad de las pruebas, en el caso del MIPS (Inventario de personalidad de Millon) dentro de los límites de los mandatos legales.

Se deja así por anticipado que no existió ningún tipo de riesgo para el individuo participante de esta investigación, pues en este punto de construcción y validez del instrumento, las interpretaciones hechas fueron de poco alcance y sus resultados aun no están estandarizados, así que no se modifico los hábitos, ni conductas de los participantes de la investigación, ni se causo ningún tipo de daño que atente contra su integridad física, moral, ni emocional.

La presente investigación se llevo a cabo con participantes humanos, para ello se tuvo en cuenta los lineamientos establecidos en este mismo código, en cual se plantea que el psicólogo deberá contribuir al desarrollo de la psicología y el bienestar humano, como anteriormente se ha planteado para efectos de esta investigación los tipos de beneficio que obtuvieron fueron; la posibilidad de crear una conceptualización ante la inexistencia intelectual e instrumental frente al emprendimiento como rasgo común del emprendedor, de igual forma las interpretaciones logradas por este instrumento pueden permitir una ayuda en la estructuración de un proyecto de vida que brinde satisfacción a las necesidades de los individuos a nivel espiritual, económico, social, cultural entre otras.

El procedimiento de esta investigación se llevo acabo según el capitulo VI del uso de material Psicotécnico, en el articulo 46 en el que se retoma que para la construcción de este instrumento se deberá tener en cuenta las normas propias

para la construcción de instrumentos, estandarización, validez y confiabilidad mediante procedimientos científicos debidamente probados.

Durante la fase de aplicación del instrumento también se tuvo en cuenta el artículo 51, en el cual se traza las únicas tres condiciones en las cuales se puede manejar información encubierta o incompleta; para efecto de esta investigación el uso de este recurso nos garantiza brindar al terminar la investigación a los participantes la información correcta y veraz sobre el atributo utilizado y los objetivos de la investigación, sin manipulación del atributo por parte de los participantes.

Aquí también se tuvo en cuenta que el instrumento estuvo en la etapa de experimentación (construcción y validación) por ello se utilizó con las debidas medidas de precaución al dar a conocer a los participantes de sus alcances y limitaciones.

Así mismo, se tuvo en cuenta las disposiciones de la resolución 8430, del título II de la investigación en seres humanos, capítulo 1 de los aspectos éticos de la investigación en seres humanos⁷⁶, según las disposiciones de la resolución este estudio se considera como una investigación sin riesgo pues los datos obtenidos solo se utilizarán para el análisis estadístico que arrojará los resultados de la investigación, y no representará riesgo de alguna intervención o modificación intencionada de las variables biológicas, fisiológicas, psicológicas o sociales de los individuos que participan en este estudio.

Para efectos del diseño del formato de consentimiento informado se tuvo en cuenta el artículo 15, capítulo 1 de esta resolución en donde se contempla que la

⁷⁶República de Colombia, ley 8430 de 1993 Por la cual se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud. [En línea], <http://www.minproteccionsocial.gov.co/vbecontent/library/documents/DocNewsNo267711.pdf> (Página consultada el 30 de Abril 2009).

justificación y los objetivos de la investigación se plasmaran en dicho formato, también explicara los procedimientos y técnicas a utilizarse para recoger la información, las molestias o riesgos esperados y los beneficios que pueden obtenerse.

En el momento de la aplicación del instrumento los individuos participantes del estudio tendrán la garantía de recibir respuesta a cualquier pregunta o aclaración acerca del procedimiento utilizado, el consentimiento informado será elaborado por las investigadoras principales, se indicará los nombres, direcciones de dos testigos, y la relación que estos tengan con los investigadores.

7. RESULTADOS

A continuación se presentan los resultados que se lograron del proceso de diseño y validación del instrumento psicométrico que mide los rasgos comunes del emprendedor CCE_1, en los estudiantes de la Universidad Surcolombiana.

7.1 DEFINICIÓN DEL CONSTRUCTO

Se hizo necesario realizar una revisión exhaustiva del concepto emprendedor y emprendimiento, para este fin se identificó que existía en la literatura términos asociados al emprendimiento, como emprendedurismo, empresarismo y espíritu emprendedor, los cuales al ser buscados en el diccionario de la real academia de la lengua española no existían.

Mediante back translation, se realizó la traducción del término emprendedor a diferentes idiomas, encontrándose como resultado lo planteado en la siguiente tabla:

Tabla 3. Back translation del término emprendedor

IDIOMA	TRADUCCIÓN	BACK TRANSLATION
Inglés	Entrepreneur	Empresario, comerciante.
Francés	Entrepreneur	Contratista.
Italiano	Imprenditore	Empresario.
Alemán	Unternehmer	Contratista, empresario.
Griego	Επιχειρηματίας	Empresario.
Hebreo	יזמים	Empresarios.
Portugués	Empreendedor	Empresario.
Noruego	Entreprenør	Empresario.
Japonés	起業家	Empresario.

Se puede denotar que no existe consistencia en el significado del término, puesto que éste se encuentra ligado a la producción económica, acumulación de capital, administración, creación de empresa o manejo de ella.

Se puede denotar que al conceptualizar el término de empresario basados en la consulta del diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, este se entiende a partir de la existencia de una empresa, negocio, obra, servicio, la cual esta a su cargo y es evaluado a través de los resultados de sus acciones, mientras que el emprendedor no se limita exclusivamente al campo económico sino que deja abierta la posibilidad a desempeñarse en diferentes ámbitos de su cotidianidad, con la capacidad de afrontar situaciones complejas; de lo cual se puede concluir que no existe una función que lleve a pensar que el empresario es siempre sinónimo de emprendedor y viceversa.

Finalmente como resultado se puede afirmar que existen conceptos que tienden a reducir al emprendedor a actividades relacionadas con el campo económico o inclusive se utilizan como sinónimo de empresario o empresarismo; sin embargo, las autoras del presente proyecto de investigación destacan que la actividad del individuo emprendedor no se limita únicamente al aspecto económico o a las consecuencias de sus acciones, en esta se resaltó la importancia de estudiar al emprendedor desde un punto de vista más profundo, al tener en cuenta al emprendedor como un ser psicosocial, capaz de utilizar todas sus fortalezas para superar situaciones adversas que se pueden presentar en la ejecución y desarrollo de sus metas.

Se planteó al emprendimiento como una fortaleza humana que requiere ser identificada y potencializada, para poder afrontar los obstáculos presentes en la cotidianidad, en busca de mejoramiento de la calidad de vida de los individuos, es lo que hace que una persona esté satisfecha con lo que es y lo que ha logrado, y como consecuencia de ello, quiera alcanzar mayores logros en su ámbito personal

de mejora continua; la anterior postura hace parte de las premisas de una nueva rama conocida como Psicología positiva, iniciada por Martín Seligman, que sirvió como guía para el diseño y construcción del CCE_1; como también para efectuar la elaboración del concepto emprendedor, entendido este como aquella persona que posee un conjunto de cualidades que se mantienen de forma constante en el individuo, que se convierten en rasgos comunes; según las teorías de Gordon Allport estos rasgos o características comunes permite comparar a las personas entre si, a pesar de que pueden variar en el nivel que las posean de un individuo a otro, de acuerdo a las exigencias del medio en que se encuentre y los procesos adaptativos que hayan adquirido según su cultura.

Después de las múltiples revisiones teóricas sobre el emprendimiento y las características o rasgos comunes, se puede concluir que el emprendedor se caracteriza por identificar y emprender nuevos retos, nuevos proyectos, al asumir riesgos y enfrentar los problemas de manera diferente; igualmente, posee la capacidad de percibir de una manera diferente los cambios del entorno e identificar oportunidades que otros no ven, posee iniciativa, capacidad de diseñar y de armar estructuras organizativas para iniciar un proyecto; tiene comportamientos particulares como son: la curiosidad e interés por el mundo, interés por el conocimiento y el aprendizaje, mantiene siempre un juicio y pensamiento crítico frente a las situaciones, su mentalidad abierta le permite no dejarse intimidar ante la amenaza, su inteligencia práctica lo hace descubrir nuevos caminos y formas diferentes, ingeniosas y creativas de hacer las cosas, es perseverante y diligente, expresa vitalidad y pasión por lo que hace, posee la facilidad para trabajar en equipo, es líder, mantiene la tendencia a organizar actividades grupales y llevarlas a cabo, espera lo mejor del futuro, y trabaja arduamente por conseguirlo, es optimista, posee disciplina y la genera, la proyección hacia el futuro es una de sus principales características.

7.2 RASGOS O CARACTERÍSTICAS COMUNES DEL EMPRENDEDOR

Con el fin de llevar a cabo la identificación de los rasgos o características comunes del atributo emprendimiento, se realizó un análisis de frecuencia el cual consistió en llevar a cabo una revisión bibliográfica de los conceptos manejados sobre el atributo de investigación, para después de ello retomar los rasgos presentes en mayor frecuencia con el fin de elaborar la operacionalización del instrumento psicométrico, fue así como se revisaron 32 conceptos los cuales arrojaron diversas características que se lograron condensar en 25 rasgos del emprendedor, finalmente se identificó que 13 eran los más constantes, convirtiéndose en rasgos comunes del individuo emprendedor, estos son:

Tabla 4: Análisis de frecuencias de los conceptos que abarcan las características del emprendedor.

CARACTERÍSTICA O RASGO	<i>f</i>
1. Creatividad*	23
2. Afrontamiento de riesgos*	18
3. Identificación de oportunidades*	13
4. Autoestima*	12
5. Planeación*	10
6. Perseverancia*	10
7. Proyecto de vida*	9
8. Responsabilidad*	7
9. Necesidad de logro*	6
10. Empresario	6
11. Aptitud comunicativa*	6
12. Autonomía*	5
13. Liderazgo*	5
14. Dinamismo*	2
15. Resolución de conflictos*	2
16. Orientado a obtener resultados proactivos	1
17. Soñador	1
18. Honestidad	1
19. Altruismo	1
20. Ética	1
21. Desafía las jerarquías	1
22. Eficiencia	1

23. Generador de bienes y servicios	1
24. Se capacita	1
25. Agresividad	1

* Rasgos o características tomadas para el desarrollo de la presente investigación.

A continuación se elaboraron los conceptos de los 13 rasgos comunes del emprendedor por los autores de la investigación (ver **Tabla 5**), con el fin de llevar a cabo la operacionalización del atributo.

Para el objetivo principal de esta investigación, los rasgos comunes del emprendedor, son las siguientes: Identificación de oportunidades, creatividad, autoestima, proyecto de vida, autonomía, planeación, afrontamiento de riesgos, perseverancia, responsabilidad, aptitud comunicativa, dinamismo, liderazgo, necesidad de logro.

7.3 CONSTRUCCIÓN DE REACTIVOS DEL CCE_1

Luego de llevar a cabo un análisis de frecuencia, en el cual se estableció la existencia de 13 rasgos comunes del individuo emprendedor se procedió a llevar a cabo la construcción inicial de los ítems, de acuerdo a la definición de cada subatributo, esto dio como resultado la elaboración de 175 ítems, que hacían alusión a las conductas que los caracterizan (ver **Tabla 5**).

Tabla 5: Operacionalización de los rasgos comunes o subatributos del individuo emprendedor.

ATRIBUTO	SUBATRIBUTOS	INDICADOR
EMPRENDIMIENTO	<p style="text-align: center;">Identificación de oportunidades:</p> <p>Es la capacidad de leer las realidades que acontecen en el medio, lo cual le permite tener un mayor aprovechamiento de las oportunidades que se presentan, además de explorar el cambio como una oportunidad.</p>	<p>¿Cuando inicia un proyecto y este no llega a su término investiga las causas?</p> <p>¿Analiza su entorno para iniciar cualquier trabajo o proyecto?</p> <p>¿Percibe los problemas en su vida como oportunidades?</p> <p>¿Escucha con detenimiento cuando alguien le habla?</p> <p>¿Mientras alguien le habla, usted piensa en otras cosas?</p> <p>¿Observa y analiza la mayoría de los acontecimientos en su medio?</p> <p>¿Extrae elementos positivos de los cambios que surgen en su vida?</p> <p>¿Piensa que los cambios en su vida conllevan situaciones negativas?</p> <p>¿Percibe los cambios en su trabajo y en sus proyectos de una manera positiva?</p> <p>¿Se opone a los cambios?</p> <p>¿Busca en las situaciones negativas aspectos positivos?</p> <p>¿Se esta actualizando en las noticias locales, nacionales e internacionales?</p> <p>¿Evalúa las oportunidades que se dan en la elaboración de un trabajo?</p> <p>¿Analiza las alternativas que se dan en un proyecto?</p>
	<p style="text-align: center;">Creatividad:</p> <p>Es el poder de invención y de transformación, traducidas en innovación, que le proporciona un uso no convencional a las cosas, por esta razón tiene la facilidad de pensar diferente, para generar cambios flexibilizando sus ideas y adaptarlas a las circunstancias en la búsqueda de caminos alternativos.</p>	<p>¿Genera alternativas novedosas con el fin de alcanzar los objetivos propuestos?</p> <p>¿Se caracteriza por plantear ideas innovadoras?</p> <p>¿Promueve cambios en sus actividades cotidianas?</p> <p>¿Introduce algunos cambios en los contextos donde se desenvuelve?</p> <p>¿Asigna nuevos usos a los objetos que utiliza diariamente?</p> <p>¿Cuando un elemento ya no funciona, le agrega otra función?</p> <p>¿Las demás personas lo reconocen por hacer cambios permanentemente?</p> <p>¿Sus propuestas suelen ser novedosas?</p> <p>¿Al elaborar una idea recurre a su imaginación para crear algo innovador?</p> <p>¿Tiene la capacidad para mejorar una idea de forma original?</p> <p>¿Al llevar a cabo un proyecto analiza constantemente otros caminos para llegar al mismo fin?</p>

	¿Prefiere tomar la iniciativa en lugar de cumplir órdenes?
<p style="text-align: center;">Liderazgo: Es la habilidad para trabajar en colectivos, consistente en conseguir disciplina espontáneamente, basada en el convencimiento y guía a los demás; inspira confianza y despierta entusiasmo; enseña cómo hacer, hace que su grupo de trabajo encuentre interesante determinado proyecto y los orienta a alcanzar el objetivo propuesto.</p>	<p>¿Los aportes de sus compañeros de trabajo son valiosos? ¿Reconoce en grupo el éxito de los demás? ¿Al realizar un trabajo en grupo, usted es quien motiva a los demás para realizar tareas diferentes? ¿Tiene facilidad para orientar a otros en la elaboración de trabajos o proyectos? ¿Tiene en cuenta el ambiente, las actitudes e intereses de los que trabajan con usted? ¿Se caracteriza por ser el primero en aportar ideas en un trabajo de grupo? ¿En un grupo de trabajo prefiere dejar que otros lideren? ¿Al trabajar en equipo usted define responsabilidades y obligaciones? ¿Toma las decisiones en un grupo teniendo en cuenta a los demás integrantes? ¿Organiza grupos de trabajo? ¿Acostumbra a impartir órdenes cuando trabaja en grupo? ¿Busca que sus proyectos tengan utilidad para la comunidad? ¿Señala los errores de los demás de una manera asertiva? ¿Al realizar alguna actividad, busca el bien común? ¿Se siente cómodo al trabajar en equipo por una meta en común? ¿Se le facilita trabajar en grupo? ¿Evalúa las actividades realizadas con su grupo de trabajo? ¿Al realizar alguna actividad, busca el bien para sí mismo? ¿Respeto las opiniones de los demás? ¿Cumple con las actividades programadas en el grupo? ¿Debate con otros sobre sus temas de interés? ¿Usted inspira confianza en las personas con las que trabaja? ¿Escucha las ideas de otros? ¿Designa roles en su grupo de trabajo? ¿Desarrolla junto con su grupo diferentes opciones que le ayuden a la toma de decisiones que los beneficie a todos? ¿Desconoce el aporte de los demás? ¿Cuando trabaja en un grupo cree que inspira confianza dentro de sus</p>

	<p>integrantes?</p> <p>¿Utiliza el diálogo como herramienta para la toma de decisiones dentro de su grupo?</p> <p>¿Evalúa las actividades realizadas con su grupo de trabajo?</p> <p>¿Al elaborar una tarea es usted quien la dirige?</p> <p>¿Motiva el desarrollo de las habilidades de sus compañeros?</p>
<p>Autoestima: Es conocer sus habilidades y fortalezas, tener un buen concepto de lo que es como persona, creer en sí mismo, en sus ideas y capacidades.</p>	<p>¿Al llevar a cabo un trabajo pone a prueba sus destrezas?</p> <p>¿Critica sus propios errores?</p> <p>¿Se enorgullece de sus logros?</p> <p>¿Toma tiempo para reflexionar sobre cuales son sus necesidades y habilidades?</p> <p>¿Reflexiona sobre sus debilidades y fortalezas?</p> <p>¿Analiza sobre lo que le incomoda y lo que le da miedo?</p> <p>¿Utiliza palabras ofensivas y destructivas para sí mismo?</p> <p>¿Se siente inconforme con su imagen?</p> <p>¿Cuida su estado de salud?</p>
<p>Resolución de conflictos: Es la capacidad de examinar y analizar los problemas con el fin de extraer elementos importantes para resolverlos.</p>	<p>¿Se caracteriza por proponer diversas alternativas de solución ante los problemas que se presenten?</p> <p>¿Utiliza el dialogo con su grupo como herramienta de resolución de conflictos? ¿Si hay un problema en su grupo de trabajo usted actúa como conciliador?</p> <p>¿En situaciones de conflicto usted aporta soluciones viables?</p> <p>¿Establece alternativas para hacer frente a los imprevistos?</p>
<p>Proyecto de vida: Es el planteamiento y la visualización de la vida, a corto, mediano y largo plazo; representado en valores, actitudes y comportamientos que se encuentran dados para el cumplimiento de metas y objetivos.</p>	<p>¿Realiza acciones que lo lleven a desarrollar su proyecto de vida?</p> <p>¿Plantea actividades para realizar que tengan como objetivo el orientar su vida?</p> <p>¿Se ha planteado metas a realizar a largo plazo?</p> <p>¿Se siente desorientado en cuanto a su futuro?</p> <p>¿Realiza acciones para cumplir las metas fijadas a largo plazo?</p> <p>¿Siente que su vida carece de sentido?</p> <p>¿Soluciona las problemáticas personales que le impiden cumplir las metas planteadas para su proyecto de vida?</p>

	<p>¿En la realización de acciones prioriza las encaminadas al cumplimiento de sus meta?</p> <p>¿Planea como será su vida en 5 años?</p> <p>¿Fija metas para su vida?</p> <p>¿Tiene objetivos o metas propuestas para empezar a desarrollar?</p> <p>¿Las actividades de corto plazo, se relacionan con las metas a lograr a largo plazo?</p>
<p>Autonomía: Es el deseo de independencia, representado en la toma de decisiones y en la no dependencia de otras personas para hacerlo.</p>	<p>¿Cree que todo lo que realiza tendrá éxito?</p> <p>¿Necesita el apoyo de otro para llevar a cabo todas sus actividades diarias?</p> <p>¿Una vez que ha decidido hacer algo, permite que alguien le haga cambiar de idea?</p> <p>¿Siente que sus decisiones son dirigidas por otra persona?</p> <p>¿Depende de las decisiones de otra persona para llevar a cabo un trabajo?</p> <p>¿Busca mantener la independencia económica de su familia?</p> <p>¿Sus acciones son consecuencia de sus decisiones?</p>
<p>Planeación: Es la organización de acciones, a través de estrategias, y métodos para formar un esquema que dará estructura a proyectos e ideas. De esta manera se evalúa y analiza alternativas para poder anticiparse a los obstáculos que se presenten, aprovechando aciertos, minimizando y corrigiendo al máximo las fallas que obstaculicen el propósito.</p>	<p>¿Planifica lo que hace diariamente?</p> <p>¿Establece pasos para conseguir algo que necesita?</p> <p>¿Cuando tiene tareas a realizar, planea la distribución de los recursos?</p> <p>¿Estudia las posibles eventualidades que se presentan en la realización de un proyecto?</p> <p>¿Procura ser cuidadoso en la realización de sus actividades?</p> <p>¿Analiza los eventos que pueden repercutir en el trabajo que se encuentra realizando?</p> <p>¿En las actividades que realiza evalúa las oportunidades y dificultades que se puedan presentar?</p> <p>¿Se preocupa por identificar los problemas que se puedan presentar en el desarrollo de un proyecto?</p> <p>¿Toma medidas correctivas cuando se presentan falencias en sus actividades?</p> <p>¿En la realización de un trabajo suele dispersarse del objetivo planteado inicialmente?</p>

	<p>¿Hace seguimiento a las actividades que realiza?</p> <p>¿Toma las precauciones para que la finalización de sus tareas sean exitosas?</p> <p>¿Antes de comenzar un proyecto usted se preocupa por conocer del tema y prepararse para llevarlo a cabo?</p> <p>¿Organiza las tareas para realizar en su grupo de trabajo?</p> <p>¿Calcula los riesgos al tomar una decisión?</p> <p>¿Se da cuenta de sus fracasos cuando es demasiado tarde para remediarlos?</p> <p>¿Desarrolla sus ideas con planes concretos?</p> <p>¿Es organizado?</p> <p>¿Tiene facilidad para generar estrategias que le lleven a conseguir sus metas?</p> <p>¿Tiene en cuenta los errores pasados para planear otra actividad similar?</p>
<p>Afrontamiento de riesgos: Es la tolerancia a la incertidumbre, asumir riesgos como camino para introducir cambios, de fácil adaptación y con determinación a los retos que las circunstancias y el medio le presenta.</p>	<p>¿Busca proyectos desafiantes para llevar a cabo?</p> <p>¿Al ver riesgos en un proyecto prefiere renunciar al el?</p> <p>¿Cree que correr riesgos es necesario para ejecutar un proyecto?</p> <p>¿Acepta los riesgos como oportunidades?</p> <p>¿Siente miedo en el momento de enfrentar nuevos retos?</p> <p>¿Teme a situaciones de cambio en su vida?</p> <p>¿Inicia proyectos sin valorar las posibilidades de éxito o fracaso?</p> <p>¿Examina o evalúa los riesgos relacionados con la ejecución de un proyecto?</p>
<p>Perseverancia: Es no se rendirse ante las adversidades, insistir de forma constante y sobre caminos alternativos para llevar a cabo proyectos e ideas.</p>	<p>¿Es persistente en cuanto al cumplimiento de sus proyectos?</p> <p>¿Deja usted inconclusa una actividad cuando se le presentan dificultades?</p> <p>¿Prefiere evadir un proyecto cuando este presenta muchas dificultades?</p> <p>¿Se considera usted una persona totalmente decidida para cumplir sus objetivos?</p> <p>¿Considera usted que los objetivos que se propone los cumple?</p> <p>¿Está dispuesto a hacer sacrificios para lograr sus metas?</p> <p>¿Está dispuesto a esforzarse hasta el límite para lograr sus objetivos?</p>
<p>Responsabilidad: Es adoptar posiciones con madurez y asumir sus</p>	<p>¿Al desarrollar una actividad le interesa terminarla rápido sin importar la calidad de los resultados?</p> <p>¿Responde por los resultados de los trabajos que ha realizado?</p>

	<p>consecuencias, proporcionar lo mejor de las habilidades y capacidades para desarrollar las tareas que se asignan, compromiso fiel con lo que se hace.</p>	<p>¿Le gusta hacerse cargo de sus trabajos y seguir su desarrollo paso a paso? ¿Prefiere que otras personas se responsabilicen de las tareas en su grupo de trabajo? ¿Cuándo se compromete con algo usted lo cumple? ¿Hace las labores encomendadas en el tiempo previsto?</p>
	<p>Aptitud comunicativa: Es la capacidad de convocatoria, de escucha a los otros, caracterizándose por expresar un lenguaje no verbal y verbal de forma asertiva, lo cual le permite exponer conceptos, sentimientos e ideas de forma que la gente entienda lo que se quiere expresar.</p>	<p>¿Expone sus ideas al grupo de manera fluida, clara y consecuente? ¿Utiliza el diálogo con su grupo como herramienta de resolución de conflictos? ¿Tiene facilidad para expresarse en público? ¿Si hay un problema en su grupo de trabajo usted actúa como conciliador? ¿Siente ansiedad expresar sus ideas en público? ¿En situaciones de conflicto usted aporta soluciones viables? ¿Logra expresar sus ideas con facilidad? ¿Establece alternativas para hacer frente a los imprevistos? ¿Los demás entienden lo que usted desea expresar? ¿Tiene dificultad para relacionarse con personas diferentes a las que acostumbra? ¿Tiene buena relación con sus compañeros de trabajo? ¿Expresa con facilidad amor, agrado y afecto? ¿Se le facilita pedir favores? ¿Expresa sus opiniones fácilmente? ¿Se le facilita expresar su desacuerdo sin herir a otras personas? ¿Se disculpa o admite una falta cuando la comete? ¿Acepta de manera constructiva las críticas? ¿Se caracteriza por proponer diversas alternativas de solución ante los problemas que se presenten?</p>
	<p>Dinamismo: Es una persona activa, trabajadora, que promueve, agiliza y moviliza la consolidación y consecución de los resultados de</p>	<p>¿Realiza actividades de forma práctica y rápida? ¿Es disciplinado cuando realiza sus proyectos o tareas? ¿Le adiciona entusiasmo a las tareas o proyectos que realiza? ¿Reúne todos los esfuerzos posibles para desarrollar sus tareas o proyectos? ¿Es enérgico durante la realización de un proyecto o tarea? ¿Se levanta entusiasta y dispuesto a realizar sus tareas cotidianas?</p>

<p>sus proyectos e ideas.</p>	<p>¿Impulsa sus proyectos o tareas para que lleguen a feliz término?</p>
<p>Necesidad de logro: Es la capacidad de establecer metas realistas y aterrizadas a su contexto que implique un reto personal a través de los proyectos o ideas que se ejecutan para alcanzar de manera satisfactoria los fines propuestos.</p>	<p>¿Busca la excelencia en todo lo que hace? ¿Al llevar a cabo sus ideas, las realiza de manera satisfactoria? ¿Se interesa por superar el resultado de tareas anteriores? ¿Considera que las metas que se traza para cumplir son realistas? ¿Logra la perfección cuando lleva a cabo alguna actividad? ¿Inicia actividades difíciles, solo por hacer de ellas un reto personal que debe superar? ¿Se propone metas pocos realistas? ¿Ha ejecutado con éxito objetivos que otros consideraban difíciles de cumplir? ¿Se siente satisfecho con los resultados que obtiene con sus proyectos? ¿Al llevar a cabo una idea busca en la ejecución de esta la excelencia? ¿Sus proyectos van dirigidos a alcanzar sus intereses? ¿Cuando realiza sus tareas lo hace por motivación propia? ¿Se permite aprender cosas nuevas y mejorar? ¿La decisión de iniciar un proyecto se ve influenciada por las opiniones de otras personas? ¿Considera que tiene la capacidad de proponerse metas para cumplir? ¿Posee la necesidad de trazarse metas más complejas que las que ya ha cumplido anteriormente?</p>

7.4 ANALISIS DE REACTIVOS.

Los 175 ítems contruidos para medir los 14 rasgos comunes contaron con la validez de contenido brindada por el juicio de expertos pertenecientes a las áreas de Emprendimiento, Psicología y Psicometría; Ps. Fabio Alexander Salazar, Ps. Nubia Sánchez, Ps. Mario Eduardo Clavijo y Ing. Rafael Armando Méndez, quienes apoyados en sus conocimientos, realizaron una evaluación cualitativa de los reactivos (forma, redacción, contenido), fue así como se pudo determinar que los reactivos que se conservarían eran 167, algunos de ellos con modificaciones y se eliminaron 18 ítems los cuales no poseían los requisitos mínimos para ser potenciales evaluadores y predictores de conductas que caracterizan a los subatributos.

Como se menciona anteriormente el instrumento quedo compuesto por 167 reactivos distribuidos en 13 rasgos, es decir que el rasgo “resolución de conflictos” según los expertos estaba contenido en otro rasgo “Aptitud comunicativa” por ende se decidió eliminarse como escala pero si utilizar sus ítems para complementar el otro rasgo. El instrumento que se aplicó a la muestra fue el compuesto por los 167 ítems.

Una vez elaboradas las correcciones sugeridas por los expertos, se llevo acabo la aplicación del instrumento a la muestra disponible, luego se realizaron correlaciones de cada ítem con el total de la prueba y con el subatributo, tomándose como criterio de eliminación aquellos que presentaran índices no significativos a una $p < 0.05$, es decir que estos reactivos no median el subatributo para el cual fue diseñado (ver **Tabla 6**). El análisis de Correlación ítem – Prueba e ítem – Subatributo, estuvieron basados en los valores críticos de la r de Pearson; con un margen de error de 0.01% y una confiabilidad de 99.9 %, con lo cual se llevo a cabo la eliminación de los reactivos que puntuaron por debajo de 0.23 para una muestra mayor de 100 sujetos.

Tabla 6. Ítems eliminados por baja significancia en las correlaciones Ítem – prueba e Ítem - subatributo.

No de ítem	Ítems eliminados	Subatributo	Correlación ítem-prueba	Correlación ítem-subatributo
3	¿Los aportes de sus compañeros de trabajo son valiosos?*	Liderazgo	0.186	0.327
24	¿Necesita el apoyo de otro para llevar a cabo todas sus actividades diarias?*	Autonomía	0.050	0.483
30	¿Es disciplinado cuando realiza sus proyectos o tareas?*	Dinamismo	0.181	0.633
35	¿En un grupo de trabajo prefiere dejar que otros lideren?	Liderazgo	0.297	0.200
40	¿Una vez que ha decidido hacer algo, permite que alguien le haga cambiar de idea?*	Autonomía	0.175	0.562
46	¿Siente ansiedad al expresar sus ideas en público?	Aptitud comunicativa	-0.012	0.104
57	¿Acostumbra a impartir órdenes cuando trabaja en grupo?	Liderazgo	-0.105	-0.061
67	¿Señala los errores de los demás de una manera asertiva?	Liderazgo	0.147	0.215
83	¿Se propone metas pocos realistas?	Necesidad de logro	0.155	0.191
85	¿Asigna nuevos usos a los objetos que utiliza diariamente?*	Creatividad	0.158	0.503
88	¿Siente que su vida carece de sentido?	Proyecto de vida	-0.084	0.164
91	¿Al realizar alguna actividad, busca el bien para sí mismo?	Liderazgo	-0.075	0.086
93	¿Teme a situaciones de cambio en su vida?	Afrontamiento de riesgo	-0.115	0.162
115	¿Las demás personas lo reconocen por hacer cambios permanentemente?*	Creatividad	0.217	0.558
154	¿La decisión de iniciar un proyecto se ve influenciada por las opiniones de otras personas?	Necesidad de logro	0.056	0.154

* Estos ítems a pesar de poseer una baja correlación ítem – prueba, presentan una correlación significativa ítem – subatributo, haciéndolos relevantes en la medición del rasgo, por ello se considero importante conservarlos.

Luego del análisis de reactivos, la prueba quedó conformada por 158 ítems, distribuidos en los 13 rasgos tal como se muestra en la **Tabla 8**.

Tabla 7. Operacionalización de los 158 ítems finales del CCE_1

IDENTIFICACION DE OPORTUNIDADES

1. ¿Cuando inicia un proyecto y este no llega a su término investiga las causas?
 2. Analizar su entorno para iniciar cualquier trabajo o proyecto?
 3. ¿Percibe los problemas en su vida como oportunidades?
 4. ¿Escucha con detenimiento cuando alguien le habla?
 5. ¿Mientras alguien le habla, usted piensa en otras cosas?
 6. ¿Observa y analiza la mayoría de los acontecimientos en su medio?
 7. ¿Extrae elementos positivos de los cambios que surgen en su vida?
 8. ¿Piensa que los cambios en su vida conllevan situaciones negativas?
 9. ¿Percibe los cambios en su trabajo y en sus proyectos de una manera positiva?
 10. ¿Se opone a los cambios?
 11. ¿Busca en las situaciones negativas aspectos positivos?
 12. ¿Se esta actualizando en las noticias locales, nacionales e internacionales?
 13. ¿Evalúa las oportunidades que se dan en la elaboración de un trabajo?
 14. ¿Analiza las alternativas que se dan en un proyecto?
-

CREATIVIDAD

1. ¿Genera alternativas novedosas con el fin de alcanzar los objetivos propuestos?
 2. ¿Se caracteriza por plantear ideas innovadoras?
 3. ¿Promueve cambios en sus actividades cotidianas?
 4. ¿Introduce algunos cambios en los contextos donde se desenvuelve?
 5. ¿Asigna nuevos usos a los objetos que utiliza diariamente?
 6. ¿Cuando un elemento ya no funciona, le agrega otra función?
 7. ¿Las demás personas lo reconocen por hacer cambios permanentemente?
 8. ¿Sus propuestas suelen ser novedosas?
 9. ¿Al elaborar una idea recurre a su imaginación para crear algo innovador?
 10. ¿Tiene la capacidad para mejorar una idea de forma original?
 11. ¿Al llevar a cabo un proyecto analiza constantemente otros caminos para llegar al mismo fin?
 12. ¿Prefiere tomar la iniciativa en lugar de cumplir órdenes?
-

LIDERAZGO

1. ¿Los aportes de sus compañeros de trabajo son valiosos?
 2. ¿Reconoce en grupo el éxito de los demás?
 3. ¿Al realizar un trabajo en grupo, usted es quien motiva a los demás para realizar tareas diferentes?
 4. ¿Tiene facilidad para orientar a otros en la elaboración de trabajos o proyectos?
 5. ¿Tiene en cuenta el ambiente, las actitudes e intereses de los que trabajan con usted?
 6. ¿Se caracteriza por ser el primero en aportar ideas en un trabajo de grupo?
 7. ¿Al trabajar en equipo usted define responsabilidades y obligaciones?
 8. ¿Toma las decisiones en un grupo teniendo en cuenta a los demás integrantes?
 9. ¿Organiza grupos de trabajo?
 10. ¿Busca que sus proyectos tengan utilidad para la comunidad?
 11. ¿Se siente cómodo al trabajar en equipo por una meta en común?
 12. ¿Se le facilita trabajar en grupo?
 13. ¿Evalúa las actividades realizadas con su grupo de trabajo?
 14. ¿Al realizar alguna actividad, busca el bien para sí mismo?
 15. ¿Respeta las opiniones de los demás?
 16. ¿Cumple con las actividades programadas en el grupo?
 17. ¿Debata con otros sobre sus temas de interés?
-

-
18. ¿Usted inspira confianza en las personas con las que trabaja?
 19. ¿Escucha las ideas de otros?
 20. ¿Designa roles en su grupo de trabajo?
 21. ¿Desarrolla junto con su grupo diferentes opciones que le ayuden a la toma de decisiones que los beneficie a todos?
 22. ¿Desconoce el aporte de los demás?
 23. ¿Cuando trabaja en un grupo cree que inspira confianza dentro de sus integrantes?
 24. ¿Utiliza el diálogo como herramienta para la toma de decisiones dentro de su grupo?
 25. ¿Evalúa las actividades realizadas con su grupo de trabajo?
 26. ¿Al elaborar una tarea es usted quien la dirige?
 27. ¿Motiva el desarrollo de las habilidades de sus compañeros?
-

AUTOESTIMA

1. ¿Al llevar a cabo un trabajo pone a prueba sus destrezas?
 2. ¿Critica sus propios errores?
 3. ¿Se enorgullece de sus logros?
 4. ¿Toma tiempo para reflexionar sobre cuales son sus necesidades y habilidades?
 5. ¿Reflexiona sobre sus debilidades y fortalezas?
 6. ¿Analiza sobre lo que le incomoda y lo que le da miedo?
 7. ¿Utiliza palabras ofensivas y destructivas para sí mismo?
 8. ¿Se siente inconforme con su imagen?
 9. ¿Cuida su estado de salud?
-

PROYECTO DE VIDA

1. ¿Realiza acciones que lo lleven a desarrollar su proyecto de vida?
 2. ¿Plantea actividades para realizar que tengan como objetivo el orientar su vida?
 3. ¿Se ha planteado metas a realizar a largo plazo?
 4. ¿Se siente desorientado en cuanto a su futuro?
 5. ¿Realiza acciones para cumplir las metas fijadas a largo plazo?
 6. ¿Soluciona las problemáticas personales que le impiden cumplir las metas planteadas para su proyecto de vida?
 7. ¿En la realización de acciones prioriza las encaminadas al cumplimiento de sus metas?
 8. ¿Planea como será su vida en 5 años?
 9. ¿Fija metas para su vida?
 10. ¿Tiene objetivos o metas propuestas para empezar a desarrollar?
 11. ¿Las actividades de corto plazo, se relacionan con las metas a lograr a largo plazo?
-

AUTONOMÍA

1. ¿Cree que todo lo que realiza tendrá éxito?
 2. ¿Necesita el apoyo de otro para llevar a cabo todas sus actividades diarias?
 3. ¿Una vez que ha decidido hacer algo, permite que alguien le haga cambiar de idea?
 4. ¿Siente que sus decisiones son dirigidas por otra persona?
 5. ¿Depende de las decisiones de otra persona para llevar a cabo un trabajo?
 6. ¿Busca mantener la independencia económica de su familia?
 7. ¿Sus acciones son consecuencia de sus decisiones?
-

PLANEACIÓN

1. ¿Planifica lo que hace diariamente?
 2. ¿Establece pasos para conseguir algo que necesita?
 3. ¿Cuando tiene tareas a realizar, planea la distribución de los recursos?
 4. ¿Estudia las posibles eventualidades que se presentan en la realización de un proyecto?
 5. ¿Procura ser cuidadoso en la realización de sus actividades?
 6. ¿Analiza los eventos que pueden repercutir en el trabajo que se encuentra realizando?
 7. ¿En las actividades que realiza evalúa las oportunidades y dificultades que se puedan presentar?
-

-
8. ¿Se preocupa por identificar los problemas que se puedan presentar en el desarrollo de un proyecto?
 9. ¿Toma medidas correctivas cuando se presentan falencias en sus actividades?
 10. ¿En la realización de un trabajo suele dispersarse del objetivo planteado inicialmente?
 11. ¿Hace seguimiento a las actividades que realiza?
 12. ¿Toma las precauciones para que la finalización de sus tareas sean exitosas?
 13. ¿Antes de comenzar un proyecto usted se preocupa por conocer del tema y prepararse para llevarlo a cabo?
 14. ¿Organiza las tareas para realizar en su grupo de trabajo?
 15. ¿Calcula los riesgos al tomar una decisión?
 16. ¿Se da cuenta de sus fracasos cuando es demasiado tarde para remediarlos?
 17. ¿Desarrolla sus ideas con planes concretos?
 18. ¿Es organizado?
 19. ¿Tiene facilidad para generar estrategias que le lleven a conseguir sus metas?
 20. ¿Tiene en cuenta los errores pasados para planear otra actividad similar?
-

AFRONTAMIENTO DE RIESGOS

1. ¿Busca proyectos desafiantes para llevar a cabo?
 2. ¿Al ver riesgos en un proyecto prefiere renunciar al el?
 3. ¿Cree que correr riesgos es necesario para ejecutar un proyecto?
 4. ¿Acepta los riesgos como oportunidades?
 5. ¿Siente miedo en el momento de enfrentar nuevos retos?
 6. ¿Inicia proyectos sin valorar las posibilidades de éxito o fracaso?
 7. ¿Examina o evalúa los riesgos relacionados con la ejecución de un proyecto?
-

PERSEVERANCIA

1. ¿Es persistente en cuanto al cumplimiento de sus proyectos?
 2. ¿Deja usted inconclusa una actividad cuando se le presentan dificultades?
 3. ¿Prefiere evadir un proyecto cuando este presenta muchas dificultades?
 4. ¿Se considera usted una persona totalmente decidida para cumplir sus objetivos?
 5. ¿Considera usted que los objetivos que se propone los cumple?
 6. ¿Está dispuesto a hacer sacrificios para lograr sus metas?
 7. ¿Está dispuesto a esforzarse hasta el límite para lograr sus objetivos?
-

RESPONSABILIDAD

1. ¿Al desarrollar una actividad le interesa terminarla rápido sin importar la calidad de los resultados?
 2. ¿Responde por los resultados de los trabajos que ha realizado?
 3. ¿Le gusta hacerse cargo de sus trabajos y seguir su desarrollo paso a paso?
 4. ¿Prefiere que otras personas se responsabilicen de las tareas en su grupo de trabajo?
 5. ¿Cuándo se compromete con algo usted lo cumple?
 6. ¿Hace las labores encomendadas en el tiempo previsto?
-

APTITUD COMUNICATIVA

1. ¿Expone sus ideas al grupo de manera fluida, clara y consecuyente?
 2. ¿Utiliza el diálogo con su grupo como herramienta de resolución de conflictos?
 3. ¿Tiene facilidad para expresarse en público?
 4. ¿Si hay un problema en su grupo de trabajo usted actúa como conciliador?
 5. ¿En situaciones de conflicto usted aporta soluciones viables?
 6. ¿Logra expresar sus ideas con facilidad?
 7. ¿Establece alternativas para hacer frente a los imprevistos?
 8. ¿Los demás entienden lo que usted desea expresar?
 9. ¿Tiene dificultad para relacionarse con personas diferentes a las que acostumbra?
 10. ¿Tiene buena relación con sus compañeros de trabajo?
 11. ¿Expresa con facilidad amor, agrado y afecto?
-

-
12. ¿Se le facilita pedir favores?
 13. ¿Expresa sus opiniones fácilmente?
 14. ¿Se le facilita expresar su desacuerdo sin herir a otras personas?
 15. ¿Se disculpa o admite una falta cuando la comete?
 16. ¿Acepta de manera constructiva las críticas?
 17. ¿Se caracteriza por proponer diversas alternativas de solución ante los problemas que se presenten?
-

DINAMISMO

1. ¿Realiza actividades de forma práctica y rápida?
 2. ¿Es disciplinado cuando realiza sus proyectos o tareas?
 3. ¿Le adiciona entusiasmo a las tareas o proyectos que realiza?
 4. ¿Reúne todos los esfuerzos posibles para desarrollar sus tareas o proyectos?
 5. ¿Es enérgico durante la realización de un proyecto o tarea?
 6. ¿Se levanta entusiasta y dispuesto a realizar sus tareas cotidianas?
 7. ¿Impulsa sus proyectos o tareas para que lleguen a feliz término?
-

NECESIDAD DE LOGRO

1. ¿Busca la excelencia en todo lo que hace?
 2. ¿Al llevar a cabo sus ideas, las realiza de manera satisfactoria?
 3. ¿Se interesa por superar el resultado de tareas anteriores?
 4. ¿Considera que las metas que se traza para cumplir son realistas?
 5. ¿Logra la perfección cuando lleva a cabo alguna actividad?
 6. ¿Inicia actividades difíciles, solo por hacer de ellas un reto personal que debe superar?
 7. ¿Ha ejecutado con éxito objetivos que otros consideraban difíciles de cumplir?
 8. ¿Se siente satisfecho con los resultados que obtiene con sus proyectos?
 9. ¿Al llevar a cabo una idea busca en la ejecución de esta la excelencia?
 10. ¿Sus proyectos van dirigidos a alcanzar sus intereses?
 11. ¿Cuando realiza sus tareas lo hace por motivación propia?
 12. ¿Se permite aprender cosas nuevas y mejorar?
 13. ¿Considera que tiene la capacidad de proponerse metas para cumplir?
 14. ¿Posee la necesidad de trazarse metas más complejas que las que ya ha cumplido anteriormente?
-

Finalmente el instrumento diseñado se titula CCE_1, (Características o rasgos comunes del emprendedor versión 1) este se encuentra conformado por 158 reactivos, pertenecientes a los 13 rasgos comunes del emprendedor, redactados en tercera persona, de forma clara, precisa y gramaticalmente correcta, que refieren actividades cotidianas, en un lenguaje adecuado para el nivel universitario, con opción múltiple de respuesta tipo likert. (Ver **Tabla 8**) con cinco respuestas ordenadas en un continuo de siempre, frecuentemente, a veces, rara vez y nunca, con puntuaciones que varían entre 0 y 4, donde 4 es la respuesta esperada en las personas que poseen el atributo medido y 0 las respuestas de las personas que posean bajo el mismo.

Tabla 8. Opciones de respuesta del CCE_1

Siempre	4
Frecuentemente	3
A veces	2
Rara vez	1
Nunca	0

Se han elaborado puntuaciones inversas, que corresponden a los siguientes ítems 11, 24, 26, 27, 39, 43, 55, 56, 61, 68, 72, 73, 74, 88, 99, 106, 118, 124, 126, 128 y 134, para un total de 21 ítems inversos.

7.5 CONFIABILIDAD

En la **Tabla 9.** Se presentan, en relación con la muestra de esta investigación, dos métodos para la estimación de la confiabilidad basados en la consistencia interna. Tanto la confiabilidad establecida mediante el método de división por mitades, ajustada con la fórmula de Spearman Brown, como la establecida por el método de los coeficientes alfa de Cronbach, se indican para cada escala del CCE_1 y también para la prueba en su total.

Tabla 9. Coeficientes de confiabilidad de las escalas del CCE_1

Escalas de CCE_1	Confiabilidad división por mitades (Pearson)	Corrección Spearman-Brown	Coefficiente alfa de Cronbach
Identificación de oportunidades	0.60	0.75	0.74
Creatividad	0.67	0.8	0.81
Liderazgo	0.82**	0.90**	0.87**
Autoestima	0.52	0.67	0.63
Proyecto de vida	0.67	0.78	0.83
Autonomía	0.36	0.53	0.52
Planeación	0.78	0.88	0.86
Afrontamiento de	0.35	0.52	0.52

riesgos			
Perseverancia	0.53	0.69	0.68
Responsabilidad	0.53	0.69	0.63
Aptitud comunicativa	0.66	0.80	0.82
Dinamismo	0.36	0.53	0.55
Necesidad de logro	0.72	0.84	0.83
Total de la prueba	0.95	0.97	0.97

** Escalas con el valor máximo de su coeficiente de confiabilidad.

Para la muestra de estudiantes universitarios, el índice de confiabilidad de la prueba total estimado según el método de división por mitades en las 13 escalas del CCE_1 fue de **0.95**, con resultados que iban desde **0.35** para la escala de *Afrontamiento de riesgos* hasta **0.82** para la escala de *liderazgo*. También se llevo a cabo el ajuste de la confiabilidad por mitades al utilizar la formula de Spearman Brown para obtener la confiabilidad de toda la prueba con base en el coeficiente de correlación por mitades, en lo que se encontró un valor estimado para el total de la prueba de **0.97**, con un mínimo de **0.52** para la escala de *Afrontamiento de riesgos* y un máximo de **0.90** para la de *liderazgo*. El coeficiente alfa de Cronbach arrojó un índice de confiabilidad de la prueba total de **0.97**, con un valor mínimo de **0.52** para las escalas *Autonomía* y *Afrontamiento de riesgos* y un valor máximo de **0.87** para la escala de *liderazgo*.

Al realizar el análisis de los resultados encontrados, se evidencia que los ítems que evalúan los diferentes subatributos aportan de manera positiva para llevar a cabo este objetivo, como es el caso de las escalas de liderazgo (**r =0.90**), planeación (**r =0.88**), creatividad (**r =0.8**), aptitud comunicativa (**r =0.80**), las cuales presentan los mas altos índices de confiabilidad, es decir que los ítems que conforman estas escalas aportan de manera significativa a la evaluación de cada rasgo y si estos se aplicaran de nuevo se espera encontrar que estos resultados fueran los mismos, caracterizados por un variabilidad mínima. Aunque por otro lado existen coeficientes de confiabilidad bajos al alrededor de **0.52** como es el caso de las escalas *autonomía* y *afrontamiento de riesgos*.

En términos generales se puede concluir que el instrumento CCE_1 posee una confiabilidad por encima de 0.95, de lo cual se infiere que la varianza debida al error de medición es muy pequeña y casi cercana a cero. En otras palabras, el error de medición que presenta el instrumento elaborado se encuentra por debajo de 0.05, de igual forma se puede afirmar que si la prueba psicométrica CCE_1 se aplica a un individuo en dos momentos distintos, la variabilidad de los resultados de una a otra aplicación no sería significativa; también se puede denotar que los ítems en su conjunto aportan significativamente a la medición del atributo de Emprendimiento.

7.6 VALIDEZ

Se puede afirmar que “una prueba es valida al grado en que las inferencias que se realicen a partir de ella sean apropiadas, significativas y útiles”⁷⁷, para lograr que el instrumento psicométrico CCE_1 cumpla con las anteriores condiciones, se optó por incluir varios tipos de evidencias, al realizar la validez de constructo, de contenido y relacionada con el criterio, el proceso de cada una de ellas se expone a continuación:

7.6.1 Validez de constructo y de contenido. Se determinó por medio de la valoración emitida por jueces expertos en las áreas de psicología, psicometría y emprendimiento, los cuales aportaron desde sus conocimientos evaluaciones cualitativas de las definiciones de: el atributo (Emprendimiento), los subatributos (Identificación de oportunidades, Creatividad, Liderazgo, Autoestima, Proyecto de vida, Autonomía, Planeación, Afrontamiento de riesgo, Perseverancia, Responsabilidad, Actitud comunicativa, Dinamismo y Necesidad de logro) y los ítems elaborados para medir cada uno de ellos; Las observaciones realizadas por los jueces que se consolidan en la **Tabla 10**, se llevaron a cabo según el formato

⁷⁷ Gregory, Op Cit. p. 118.

que se elaboró para la evaluación de estas valoraciones emitidas por los jueces al identificar así las decisiones tomadas por los investigadores (**Ver Anexo C**).

Tabla 10. Valoración de jueces expertos.

Rasgo	Ítem	Decisión
IDENTIFICACIÓN DE OPORTUNIDADES	¿Se fija en los detalles cuando sucede algo?	Eliminado
	¿Cree que es necesario analizar su entorno para iniciar cualquier trabajo o proyecto?	Modificado en redacción
	¿Observa lo que pasa a su alrededor?	Eliminado
	¿Percibe los problemas en su vida como oportunidades?	Modificado por redacción
	¿Se esta actualizando todo el tiempo?	Eliminado
	¿Observa las noticias nacionales e internacionales?	Modificado por redacción
	¿Analiza las posibilidades que se dan en un proyecto?	Modificado por redacción
CREATIVIDAD	¿Introduce cambios en sus actividades cotidianas?	Modificado por redacción
	¿Introduce algunos cambios en los contextos donde se desenvuelve?	Eliminado
	¿Trata de crear continuamente cosas innovadoras para sus proyectos personales?	Eliminado
	¿Le asigna nuevos usos a los objetos que diariamente utiliza?	Modificado por redacción
	¿Se caracteriza por realizar cambios en su entorno?	Modificado por redacción
	¿Considera que sus ideas son innovadoras?	Eliminado
AUTOESTIMA	¿Pone a prueba sus destrezas?	Modificado por redacción
	¿Tiene la oportunidad de criticar sus propios errores?	Modificado por redacción
	¿Cree que tiene las capacidades para alcanzar los objetivos que se propone?	Eliminado
	¿Revive con frecuencia situaciones amargas del pasado?	Eliminado
	¿Cuida su estado de salud?	Incluido por sugerencia
	¿Se permite aprender cosas nuevas y mejorar?	Eliminado

PROYECTO DE VIDA	¿Las actividades de corto plazo, se relacionan con las metas a lograr a largo plazo?	Incluido por sugerencia
AUTONOMÍA	¿Hace lo que las demás personas le dicen?	Eliminado
	¿Procura mantener la independencia económica de su familia?	Modificado por redacción
	¿Sus decisiones son consecuencia de sus decisiones?	Modificado por redacción
	¿Hace las cosas bajo su propio control?	Eliminado
PLANEACIÓN	¿Establece pasos para conseguir algo que necesita?	Incluido por sugerencia
	¿Toma medidas correctivas cuando se presentan falencias en sus actividades?	Incluido por sugerencia
	¿Hace seguimiento a las actividades que realiza?	Incluido por sugerencia
	¿Cuándo necesita algo establece pasos para conseguirlo?	Eliminado
AFRONTAMIENTO DE RIESGOS	¿Comprende los retos como una oportunidad?	Modificado por redacción
	¿Examina o evalúa los riesgos relacionados con la ejecución de un proyecto?	Incluido por sugerencia
RESPONSABILIDAD	¿Cuando es necesario usted se hace cargo de las cosas, pero en realidad prefiere que otras se responsabilicen?	Modificado por redacción
	¿Si comete un error asume sus responsabilidades?	Eliminado
	¿Hace las labores encomendadas en el tiempo previsto?	Incluido por sugerencia
APTITUD COMUNICATIVA	¿Utiliza el diálogo con su grupo como herramienta de resolución de conflictos?	Incluido por sugerencia
	¿Siente pena al expresar sus ideas en público?	Modificado por redacción
	¿Si hay un problema en su grupo de trabajo usted actúa como conciliador?	Incluido por sugerencia
	¿En situaciones de conflicto usted aporta soluciones viables?	Incluido por sugerencia

	¿Transmite el mensaje que quiere expresar?	Eliminado
	¿Establece alternativas para hacer frente a los imprevistos?	Incluido por sugerencia
	¿Los demás entienden lo que usted desea expresar?	Incluido por sugerencia
APTITUD COMUNICATIVA	¿Expone sus ideas al grupo de manera fluida clara y consecuente?	Eliminado
	¿Hace favores?	Eliminado
	¿Aceptar favores?	Eliminado
	¿Expresa de opiniones personales, incluido el desacuerdo?	Eliminado
	¿Se le facilita expresar su desacuerdo sin herir a otras personas?	Incluido por sugerencia
	¿Pide a las personas que cambie determinados comportamientos?	Eliminado
	¿Se caracteriza por proponer diversas alternativas de solución ante los problemas que se presenten?	Incluido por sugerencia
	¿Afronta de las críticas?	Modificado por redacción
DINAMISMO	¿Es enérgico antes, durante y después de realizar un proyecto o tarea?	Modificado por redacción
LIDERAZGO	¿Los aportes de sus compañeros de trabajo son valiosos?	Incluido por sugerencia
	¿Reconoce en grupo el éxito de los demás?	Incluido por sugerencia
	¿Al realizar un trabajo en grupo es el que motiva a los demás para realizar cosas diferentes?	Modificado por redacción
	¿Es más importante para usted el bienestar del grupo, que el propio?	Eliminado
	¿Valora el trabajo de otros?	Eliminado
	¿Considera importante los aportes de sus compañeros al desarrollar un trabajo?	Eliminado
	¿Se compromete con las actividades programadas en el grupo?	Modificado por redacción
	¿Usted inspira confianza en las personas con las que trabaja?	Incluido por sugerencia

NECESIDAD DE LOGRO	¿En lo que hace, busca la excelencia?	Modificado por redacción
	¿Al realizar una tarea clasifica las metas según su importancia?	Eliminado
	¿Toma decisiones que impliquen mayor esfuerzo que el normal?	Eliminado
	¿Se interesa por superar el resultado de tareas anteriores?	Incluido por sugerencia
NECESIDAD DE LOGRO	¿Logra la perfección cuando lleva a cabo alguna actividad?	Incluido por sugerencia
	Considera que sus metas son de un soñador?	Eliminado
	¿Se propone metas pocas realistas?	Incluido por sugerencia
	¿Se permite aprender cosas nuevas y mejorar?	Incluido por sugerencia
	¿Se propone retos para alcanzar?	Eliminado
	¿Sus metas e intereses están aterrizados/orientados a su contexto?	Eliminado
	¿Le gusta superarse a usted mismo?	Eliminado
¿Cree que es perfeccionista cuando lleva a cabo alguna actividad?	Eliminado	

La prueba psicométrica inicialmente contenía 14 escalas, evaluadas por 175 ítems, de los cuales fueron modificados en su redacción 19 por petición de los jueces, 29 eliminados y 21 incluidos por sugerencia de los mismos, al finalizar este paso de la investigación el instrumento quedo compuesto por 167 reactivos distribuidos en 13 rasgos, en donde el rasgo “resolución de conflictos” estaba contenido en otro rasgo “Aptitud comunicativa” según los expertos, es por ello que estos consideraron pertinente dejar solo 13 rasgos como suficientes para medir el atributo emprendimiento, como a su vez sugirieron la inclusión de algunos ítems y la eliminación de otros, con el fin de que solo quedaran aquellos que realmente median los subatributos y que fueran suficientes para evaluarlos.

7.6.2 Validez con referencia al criterio (concurrente). A 40 estudiantes se les aplico el instrumento creado CCE_1 y el MIPS (Inventario MILLON de estilos de personalidad). Este último es tenido en cuenta como el criterio para llevar a cabo la correlación con el instrumento CCE_1 (ver Tabla 11), pues este posee

similitudes con las escalas del instrumento diseñado. Al correlacionar los puntajes brutos de cada escala del CCE_1 con los puntajes obtenidos en las escalas del MIPS, para tal fin se utilizó el paquete de SSPS, encontrándose así:

Tabla 11. Correlaciones significativas entre CCE_1 y el MIPS

CCE_1	MIPS	<i>r</i> =
Esc 1. Identificación de Oportunidades: “Es la capacidad de leer las realidades que acontecen en el medio, lo cual le permite tener un mayor aprovechamiento de las oportunidades que se presentan, además de explorar el cambio como una oportunidad”.	10A Discrepancia	(-0.285)*
Esc 2. Creatividad: “Es el poder de invención y de transformación, traducidas en innovación, que le proporciona un uso no convencional a las cosas, por esta razón tiene la facilidad de pensar diferente, para generar cambios flexibilizando sus ideas y adaptarlas a las circunstancias en la búsqueda de caminos alternativos”.	1A Apertura	(0.296)
	2A Modificación	(0.469)
	4A Extraversión	(0.302)
	5B Intuición	(0.279)
	8B Comunicatividad	(0.395)
	9B Firmeza	(0.299)
	11B Control	(0.286)
	2B Acomodación	(-0.353)*
Esc 3. Liderazgo: “Poseen la habilidad para trabajar en colectivos, se esmeran por conseguir disciplina de forma espontánea, basada en el convencimiento, inspiran confianza, despiertan entusiasmo, enseña cómo hacer y orienta a los demás alcanzar el objetivo propuesto”.	3B Protección.	(0.291)
	5B Intuición.	(0.253)
	6B Afectividad.	(0.403)
	12BConcordancia.	(0.405)
	3AIndividualismo.	(-0.354)*
	5A Sensación.	(-0.255)*
	6AReflexión.	(-0.377)*
8A Retraimiento.	(-0.338)*	
Esc 4. Autoestima: “Es conocer sus habilidades y fortalezas, tener un buen concepto de lo que es como persona, creer en sí mismo, en sus ideas y capacidades”.	1A Apertura	(0.299)
	2A Modificación	(0.433)
	3B Protección	(0.337)
	4A Extraversión	(0.252)
	6B Afectividad	(0.296)
	7A Sistematización	(0.354)
	8B Comunicatividad	(0.260)
	10B Conformismo	(0.311)
2B Acomodación	(-0.323)*	

Esc 5. Proyecto de vida: “Es el planteamiento y la visualización de la vida, a corto, mediano y largo plazo; representado en valores, actitudes y comportamientos que se encuentran dados para el cumplimiento de metas y objetivos”.		
Esc 6. Autonomía: “Es el deseo de independencia, representado en la toma de decisiones y en la no dependencia de otras personas para hacerlo”.	3A Individualismo	(0.262)
	6A Reflexión	(0.332)
	9B Firmeza	(0.375)
	11B Control	(0.278)
	9A Vacilación	(-0.308)*
	11A Sometimiento	(-0.262)*
Esc 7. Planeación: “Es la organización de acciones, a través de estrategias, y métodos para formar un esquema que dará estructura a proyectos e ideas, de esta manera se evalúa y analiza alternativas para poder anticiparse a los obstáculos que se presenten, aprovechando aciertos, minimizando y corrigiendo al máximo las fallas que obstaculicen el propósito”.	2A Modificación	(0.304)
	7A Sistematización	(0.347).
	2B Acomodación	(-0.388)*
Esc 8. Afrontamiento de riesgos: “Es la tolerancia a la incertidumbre, asumir riesgos como camino para introducir cambios, de fácil adaptación y con determinación a los retos que las circunstancias y el medio le presenta”.	5B Intuición	(0.258)
	2B Acomodación	(-0.342)*
	8A Retraimiento	(-0.267)*
Esc 9. Perseverancia: “Es no se rendirse ante las adversidades, insistir de forma constante y sobre caminos alternativos para llevar a cabo proyectos e ideas”.	2A Modificación	(0.262)
	5B Intuición	(0.277)
	9B Firmeza	(0.342)
	11B Control	(0.403)
	12B Concordancia	(0,26)
	2B Acomodación	(-0.338)*
Esc 10. Responsabilidad: “Es adoptar posiciones con responsabilidad, madurez y asumir sus consecuencias, proporcionar lo mejor de las habilidades y capacidades para desarrollar las tareas que se asignan, compromiso fiel con lo que se hace”.	2B Acomodación	(-0.297)*
Esc 11. Actitud comunicativa: “Es la capacidad de convocatoria, de escucha a	3B Protección	(0.306)
	5B Intuición	(0.287)
	6B Afectividad	(0.338)
	12B Concordancia	(0.374)

los otros, caracterizándose por expresar un lenguaje no verbal y verbal de forma asertiva, lo cual le permite exponer conceptos, sentimientos e ideas de forma que la gente entienda lo que se quiere expresar”.	3A Individualismo	(-0.367)*
	4B Introversión	(-0.290)*
	5A Sensación	(-0.338)*
	6A Reflexión	(-0.302)*
	8A Retraimiento	(-0.406)*
	11B control	(-0.285)*
Esc 12. Dinamismo: “Es una persona activa, trabajadora, que promueve, agiliza y moviliza la consolidación y consecución de los resultados de sus proyectos e ideas”.	1A Apertura	(0.257)
	2A Modificación	(0.379)
	7A Sistematización	(0.374)
	8B Comunicatividad	(0.287)
	2B Acomodación	(-0.433)*
	8A Retraimiento	(-0.294)*
Esc 13. Necesidad de logro: “Es la capacidad de establecer metas realistas y aterrizadas a su contexto que implique un reto personal a través de los proyectos o ideas que se ejecutan para alcanzar de manera satisfactoria los fines propuestos”.	10A Discrepancia	(-0.279)*
	2A Modificación	(0.305)
	7A Sistematización	(0.344)
	11B Control	(0.251)
	2B Acomodación	(-0.347)*

* Correlación negativa

La *Escala 1. Identificación de oportunidades*, no correlacionó positivamente con ninguna de las escalas del MIPS, por el contrario se encontró una correlación negativa (-0.285) con la escala 10A Discrepancia.

La *Escala 2. Creatividad*, correlacionó positivamente con las escalas 1A Apertura (0.296), 2A Modificación (0.469), 4A Extraversión (0.302), 5B Intuición (0.279), 8B Comunicatividad (0.395), 9B Firmeza (0.299), 11B Control (0.286). Adicional a ello se encontró que está correlacionó negativamente con 2B Acomodación (-0.353).

La *Esc 3. Liderazgo*, correlacionó positivamente con las escalas 3B Protección (0.291), 5B Intuición (0.253), 6B Afectividad (0.403), 12B Concordancia (0.405). También se encontró una correlación negativa con las escalas 3A Individualismo (-0.354), 5A Sensación (-0.255), 6A Reflexión (-0.377) y 8A Retraimiento (-0.338).

La *Esc 4. Autoestima*, correlacionó positivamente con las escalas 1A Apertura (0.299), 2A Modificación (0.433), 3B Protección (0.337), 4A Extraversión (0.252), 6B Afectividad(0.296), 7A Sistematización (0.354), 8B Comunicatividad (0.260) y 10B Conformismo (0.311). Se evidencio una correlación negativa con 2B Acomodación (-0.323).

La *Esc 5. Proyecto de vida*, no correlacionó con ninguna de las escalas del MIPS.

La *Esc 6. Autonomía*, correlacionó positivamente con las escalas 3A Individualismo (0.262), 6A Reflexión (0.332), 9B Firmeza (0.375) y 11B Control (0.278). Igual se observo una correlación negativa con las escalas 9A Vacilación (-0.308) y 11A Sometimiento (-0.262).

La *Esc 7. Planeación*, correlacionó positivamente con las escalas 2A Modificación (0.304), y 7A Sistematización (0.347). Además se identificó una correlación negativa con la escala 2B Acomodación (-0.388).

La *Esc 8. Afrontamiento de riesgos*, correlacionó positivamente con la escala 5B Intuición (0.258). Se halló una correlación negativa con las escalas 2B Acomodación (-0.342) y 8A Retraimiento (-0.267).

La *Esc 9. Perseverancia*, correlacionó positivamente con las escalas 2A Modificación (0.262), 5B Intuición (0.277), 9B Firmeza (0.342), 11B Control (0.403) y 12B Concordancia (0,26). Se encontró una correlación negativa con la escala 2B Acomodación (-0.338).

La *Esc 10. Responsabilidad*, esta escala del CCE_1 no presento ninguna correlación positiva con las demás escalas del MIPS, sin embargo se encontró una correlación negativa con la escala 2B Acomodación (-0.297).

La *Esc 11. Aptitud comunicativa*, esta escala correlacionó positivamente con las escalas 3B Protección (0.306), 5B Intuición (0.287), 6B Afectividad (0.338), 12B Concordancia (0.374). Se observó una correlación negativa con las escalas 3A Individualismo (-0.367), 4B Introversión (-0.290), 5A Sensación (-0.338), 6A Reflexión (-0.302), 8A Retraimiento (-0.406), 11B control (-0.285).

La *Esc 12. Dinamismo*, correlacionó positivamente con las escalas 1A Apertura (0.257), 2A Modificación (0.379), 7A Sistematización (0.374), 8B Comunicatividad (0.287). Se obtuvo una correlación negativa con las escalas 2B Acomodación (-0.433), 8A Retraimiento (-0.294), 10A Discrepancia (-0.279).

La *Esc 13. Necesidad de Logro*, correlacionó positivamente con las escalas 2A Modificación (0.305), 7A Sistematización (0.344), 11B Control (0.251). Se presentó una correlación negativa con las escalas 2B Acomodación (-0.347).

8. DISCUSIÓN

Se identifico que las investigaciones que anteceden este estudio han sido realizadas en su mayoría por profesionales del campo de las ciencias exactas, lo cual conduce a que los hallazgos obtenidos por las mismas, muestren al individuo emprendedor desde los resultados de su comportamiento, la mayoría de estos materializados en la creación y mantenimiento de empresa, entendida esta como un espacio dedicado a la producción económica; igualmente utilizan dentro de su metodología escalas para llevar a cabo la recolección de sus datos orientadas bajo constructos afines al emprendimiento, estos enmarcados en la concepción empresarial, al igual que toman como muestra poblacional sujetos relacionados con este ámbito; a pesar que algunos evalúan características psicológicas lo hacen a partir de instrumentos que ya existen, pero son insuficientes para cuantificarlas en su totalidad.

En los resultados de la presente investigación se evidencia el interés de la psicología positiva por la existencia del emprendimiento en el ser humano concebido como una fortaleza que esta constituida por diferentes rasgos comunes que no siempre se relacionan con el aspecto económico; es así como se plantea a diferencia de estos antecedentes, una herramienta valida y confiable desde la psicología, que identifica el constructo intrínseco en todos los seres humanos.

Cabe recalcar que se ha reconocido a nivel investigativo la importancia que tiene para el emprendimiento recibir nuevos aportes desde otras disciplinas, fue por esto que durante esta investigación se planteo un constructo integral que busca satisfacer esta necesidad y falencia, de esta manera se brinda a la comunidad científica una nueva perspectiva que se puede tener en cuenta para futuras investigaciones.

En la actualidad en los planteles educativos la cátedra del emprendimiento ha sido retomada dentro de los proyectos educativos institucionales, esto se encuentra asociado a la promulgación de la ley 1014 de 2006; sin embargo, dentro de ello persiste una perspectiva empresarial del emprendedor, puesto que se ha comprobado que los docentes encargados de esta asignatura son por lo general profesionales del campo empresarial, lo que permite pensar que la formación del emprendedor se encuentra orientada hacia la adquisición de nuevos conocimientos, sin reconocer al emprendimiento como un atributo positivo que poseen las personas en general y los rasgos psicológicos que ellas poseen.

Al revisar en el diccionario de la real academia de la lengua española se evidencio que términos utilizados por la literatura como emprendedurismo, empresarismo y espíritu emprendedor, no existen, lo cual hace pensar que son palabras creadas para el acomodo de muchos de los escritores en este campo científico del emprendimiento.

Las escuelas teóricas del emprendedor se han transformado en escuelas monodisciplinarias que redundan y limitan el conocimiento, la intención de esta investigación no es desconocer sus aportes, si no por el contrario, entender como funciona la dinámica del emprendedor; tanto la escuela económica como la estratégica se caracterizan en buscar que el individuo posea las herramientas necesarias para ejecutar proyectos y lograr así mantenerse en el medio económico, lo cual es lo único que les interesa. Por ello se pretendió con esta investigación, al crear el instrumento CCE_1, que fuera el primer paso para aproximarse a un perfil psicológico del emprendedor.

Según Gordon Allport en sus postulados sobre la teoría de los rasgos comunes (también llamadas características o disposiciones), establece que el individuo posee determinados rasgos que son constantes y reflejados en su cotidianidad. Allport justifica este postulado en la medida en que plantea que existen procesos

adaptativos similares en las personas que hacen parte de una misma cultura, que aunque son constantes pueden llegar a variar en intensidad o en grados en que se posean. De acuerdo con los resultados de la presente investigación se puede corroborar lo plantado por Allport⁷⁸, pues de los individuos sometidos a la aplicación del instrumento CCE_1, ninguno presentó puntuaciones naturales equivalentes a 0 en las escalas evaluadas, lo cual indica que estos no carecen de los rasgos a medir; con ello se puede afirmar que estos rasgos están presentes en todos los participantes de esta investigación, las cuales los hacen ser comunes, pero aunque estos sean comunes no se poseen en igual medida, sino por el contrario varía de un individuo a otro. Sin embargo, a pesar de que sean constructos hipotéticos, estos rasgos pueden ser verídicos por medio de la cuantificación de la conducta de los individuos y sí se pueden observar mediante la conducta, lo que permite afirmar que son medibles a través de un instrumento psicométrico.

La psicología positiva indica que una fortaleza del carácter debe satisfacer la mayoría de 10 criterios en donde se plantean que ésta determina de manera importante el cómo un individuo abordaría una situación difícil que se interpone a sus metas o proyectos a desarrollar, porque ella se convierte en algo que orienta o conduce a la consecución de resultados óptimos para el individuo; la manifestación de una fortaleza en una persona no está mediada por la presencia de ésta en las personas que las rodean, por tanto es intransferible y cada quien crea mecanismos para mantenerla, también se debe manifestar en el comportamiento individual al conjugar los pensamientos, sentimientos y acciones de forma que pueda ser evaluada por el propio sujeto, además es importante señalar que los estados psicosociales y las virtudes resultan de las resoluciones satisfactorias, de esto también depende cómo se crean las fortalezas y las virtudes para sustentar muchas de las prácticas en los seres humanos.

⁷⁸ ALLPORT, Op. Cit., p. 408.

El instrumento diseñado surge de las operacionalizaciones de los subatributos o características que se han tomado como comunes en el emprendedor y retoma los postulados de la psicología positiva, con las fortalezas presentes en todas las definiciones por ser ellas quienes imprimen la fuerza y tenacidad para vencer obstáculos, preparar las acciones ante las dificultades desde una perspectiva que garantice la resolución de los conflictos, y que mantengan vivo el camino del éxito y la resistencia al fracaso.

Al realizar el análisis de los resultados encontrados, cabe recalcar que se evidencia una relación directamente proporcional entre el número de ítems de las escalas y los coeficientes de confiabilidad encontrados, de aquí se infiere que al aumentar la cantidad de ítems de cada escala también lo hace el índice de confiabilidad de las mismas. Confirmándose así que el método de división por mitades proporciona un estimado de confiabilidad de la mitad de la longitud de cada escala, lo cual trae como consecuencia que a menor número de ítems menor índice de confiabilidad. Por ejemplo se observa que en la escala de *Afrontamiento de riesgos* la cual posee **7** ítems ostenta uno de los índices de confiabilidad más bajos; en contraposición la escala de *liderazgo* que posee **27** ítems arrojó como resultado el índice de confiabilidad más alto de todas las escalas que fue de **0.90**.

Los resultados arrojados por la revisión de la literatura en donde se identificaron (por medio del análisis de frecuencia) las características del constructo, fueron ratificados por el concepto de los jueces, quienes coincidieron en calificar como pertinentes la mayoría de los subatributos que componían el emprendimiento; se destaca que dentro de estas características finales, no se encontraba ninguna que hiciera alusión al aspecto monetario, de esta manera se refuta la concepción de algunos investigadores que conciben que el emprendedor se encuentra ligado únicamente al escenario económico. De la misma forma, el que estos criterios (jueces y bibliografía) hayan coincidido de una manera fuerte, se cree influyen directamente en la obtención elevada de confiabilidad de la prueba CCE_1.

Las correlaciones obtenidas entre las escalas del MIPS y las escalas del CCE_1, que se observan en el **Anexo D**, concuerdan ampliamente con las expectativas basadas en el fundamento teórico de la presente investigación y en el contenido de las escalas respectivas. Para demostrar esas correlaciones se utilizó una muestra de la muestra de la administración del CCE_1, la cual fue representativa. Con ello se puede inferir que las personas que obtienen un puntaje elevado en las escalas normales contenidas en las metas motivacionales, modos cognitivos y conductas interpersonales del MIPS, confirman los ítems del CCE_1 relacionados con las escalas de creatividad, liderazgo, autoestima, autonomía, planeación, perseverancia, actitud comunicativa, dinamismo y necesidad de logro, esto permite reflejar una relación fuerte entre la adaptación general de la personalidad y la fortaleza emprendedora. Además de ello las escalas del CCE_1 correlacionaron negativamente con las escalas “patológicas” del MIPS, con ello se puede establecer la existencia de una validez discriminante, presente en este método, pues al medir estos rasgos que son diferentes se obtuvo una correlación baja.

9. CONCLUSIONES

- Se evidenció que la mayoría de las investigaciones revisadas entorno al campo del emprendimiento fueron realizadas por profesionales de las ciencias administrativas y económicas, que toman como objeto de estudio las conductas representadas en un crecimiento empresarial, pero no han tenido en cuenta los procesos psicológicos de dichos individuos.
- Al traducir el término emprendedor, mediante back translation, no se encontró consistencia, pues al convertirlo de español a diferentes idiomas y viceversa se encontró que su definición hace referencia a empresario, comerciante o contratista.
- Se logró identificar al emprendimiento como una fortaleza humana, que cuyas características son de alguna manera las herramientas con las cuales el emprendedor cuenta para sobrepasar los obstáculos presentes a lo largo de la vida y con ello procurar su bienestar integral.
- Se comprobó que el atributo emprendimiento es un rasgo que se encuentra en todos los individuos que participaron de la investigación, este se posee en diferentes medidas, es constante y se generaliza en todos los ámbitos de la vida cotidiana; de esta manera se convierte en una características común.
- Los ítems que se construyeron para la medición de las escalas del CCE_1, fueron potenciales evaluadores, de 175 reactivos elaborados inicialmente finalizaron 158, los cuales fueron considerados por los jueces expertos y las propiedades psicométricas a las que fueron sometidos, como los más aptos e indican que se posee un mínimo error en su aplicación y además con ello se

puede predecir que si se aplicara de nuevo, los puntajes naturales serian similares.

- Las personas que presentaron un puntaje elevado en las escalas normales del MIPS, obtuvieron puntajes altos en la mayoría de las escalas del CCE_1 relacionados con creatividad, liderazgo, autoestima, autonomía, planeación, perseverancia, actitud comunicativa, dinamismo y necesidad de logro, esto contribuye a la afirmación de que el emprendimiento es una fortaleza más con la que cuentan los individuos.

10. RECOMENDACIONES

- Retomar el instrumento psicométrico CCE_1 diseñado y validado, con el fin de establecer la estandarización y la normalización de la prueba, aplicándolo a otra población con características heterogéneas.
- Incluir en el pensum académico de la Universidad Surcolombiana una cátedra de Emprendimiento, basada en los aportes conceptuales de esta investigación, para que de esta forma, se de una perspectiva diferente del emprendedor, al identificar y fortalecer sus rasgos, al tener en cuenta sus procesos psicológicos y no estrictamente sus resultados como se hace en la actualidad.
- Dar a conocer el aporte teórico obtenido en esta investigación, en revistas científicas frecuentadas para los investigadores del campo del emprendimiento, de tal forma que se reconozca este producto investigativo y pueda ser aplicado en otras áreas como la organizacional, vocacional e institucional.
- Fomentar la realización de investigaciones en el campo de la psicología positiva, donde se resalte la importancia que tiene para la mejora de la calidad de vida del individuo, el identificar, mantener y potenciar las fortalezas humanas; esto se puede llevar a cabo bajo los lineamientos del grupo de investigación de Psicología Positiva, el cual en la actualidad fomenta y desarrolla procesos académicos e investigativos relacionados con este fin.
- Seleccionar en una próxima investigación una muestra significativa de personas consideradas del común como emprendedoras y que a su vez cumpla con el constructo que se desarrollo en esta investigación, para administrar el instrumento CCE_1, con el fin de contribuir con la validez predictiva.

- Conocedoras de la necesidad existente en los programas de la Universidad Surcolombiana, por brindar a la comunidad aportes significativos mediante la proyección social, es necesario que estos implementen estrategias que permitan el reconocimiento, mantenimiento y fortalecimiento de los rasgos comunes del emprendedor, en aras de contribuir de manera positiva en el ámbito personal, familiar y social no solo de los estudiantes sino de la comunidad en general.
- Desarrollar en el programa de psicología más investigaciones entorno al área psicométrica, puesto que existe un desinterés por parte de los estudiantes hacia la posibilidad de crear este tipo de herramientas.

BIBLIOGRAFÍA

- AIKEN, Lewis R. Tests psicológicos y su evaluación. Undécima edición. México, Ed. Prentice hall 2003.
- ALCARAZ RODRÍGUEZ, Rafael E. Efectividad del Curso de Emprendedores, en el desarrollo del perfil emprendedor del alumno; "Análisis de la contribución del curso sello: Desarrollo de Emprendedores (OR 00802), artículo investigativo, Cali (Colombia), Universidad ICESI, 2004. [En línea], <http://www.icesi.edu.co/ciela/anteriores/Papers/edem/9.pdf> (pagina consultada el 20 de Mayo del 2009).
- ALIAGA TOVAR, Jaime. Psicometría: Test psicométricos, confiabilidad y validez [En línea], <http://www.unmsm.edu.pe/psicologia/documentos/documentos2007/libro%20eap/05LibroEAPAliaga.pdf> (página consultada el 20 de Marzo de 2009).
- ALLPORT, Gordon. La Personalidad, su configuración y desarrollo, Cap. XIV Teorías de las características comunes. Barcelona (España), Ed. Herder, 1980.
- BHARAT ENTREPRENEURS. McClelland`s Theory of Achievement-entrepreneurial Motives, [En línea], <http://www.bharatentrepreneurs.com/2008/04/08/mcclellands-theory-of-achivement-entrepreneurial-motives/> (pagina consultada el 28 de abril de 2009).
- C. R. SNYDER, Shane J. Lopez. Handbook of Positive Psychology. Part I. Introductory and historical overview. 2002. Oxford University Press.
- Consulta Mitofsky. Sistema de calculo para un tamaño de muestra [en línea], http://www.consulta.com.mx/interiores/03_recursos_esp/cal_tama.html (pagina consultada el 28 de Agosto de 2008).

- DELGADO DE JIMÉNEZ, María Consuelo. “Investiguemos” 1999. Neiva Huila.
- Diccionario de la real academia española. Sitio del diccionario de la real academia española, [en línea], www.buscon.rae.es/drael/ (pagina consultada el 15 de marzo de 2009).
- DUQUE TORO, Marco Antonio & García Galán, Juliana. “Análisis del perfil de los docentes universitarios de emprendiendo de la ciudad de Bogotá”, tesis de pregrado, Bogotá, Pontificia Universidad Javeriana, Facultad de ciencias económicas y administrativas, Programa de administración de empresas, 2006.
- FLÓREZ VANEGAS, Wilson. “Diseño de comunidades emprendedoras, solidarias y democráticas (trabajo de campo): cátedra de emprendimiento y empresariado solidario para jóvenes de municipios de Colombia, colegio Francisco Julián Olaya, La mesa (Cundinamarca)”, tesis de maestría, Bogotá, Universidad de los Andes, Programa de Ingeniería Industrial, 2005.
- GREGORY, Robert J. Evaluación psicológica: Historia, principios y aplicaciones. México, Ed. Manual Moderno, 2001.
- ieCyt. Gabriel Jacobsohn. Timmons... una perdida, [En línea], <http://gabrieljacobsohn.blogspot.com/2008/04/timmons-una-perdida.html> (pagina consultada el 28 de abril de 2009).
- MANZANO GARCÍA, Guadalupe; Ayala Calvo, Juan Carlos. ¿Puede la Psicología positiva ayudar a comprender el comportamiento del emprendedor? Grupo de Investigación FEDRA, Universidad de la Rioja.2007.
- MÉNDEZ LOZANO, Rafael Armando. EMPRENDIMIENTO: Una estrategia de desarrollo institucional, Neiva, Universidad Surcolombiana, Ed. Intergraficas, 2007.

- MILLON, Theodore: MIPS Inventario de Millon de Estilos de Personalidad, trad. al castellano por Adolfo Negrotto, Estados Unidos, 1996, 202p.
- MONTERO, Ignacio & LEON orfelio. Clasificación y descripción de las metodologías de investigación en psicología. Revista Internacional de Psicología Clínica y de la Salud / International Journal of Clinical and Health Psychology. Julio 2002.
- PACHERRES GANOZA, Nils, Enfoques cualitativos y cuantitativos en las ciencias sociales. [En línea] <http://www.monografias.com/trabajos32/enfoques-ciencias-sociales/enfoques-ciencias-sociales.shtml> (Pagina consultada el 28 de abril de 2009).
- PEREIRA LAVERDE, Fernando. La evolución del espíritu empresarial como campo del conocimiento. Hacia una visión sistémica y humanística. Cuad. Adm. Bogotá (Colombia), 20 (34): 11-37, julio-diciembre de 2007.
- PETERSON, Christopher & SELIGMAN, Martin. Character Strengths and Virtues: A Handbook and Classification. 2004. Oxford University Press.
- PICK Y LÓPEZ. Como investigar en ciencias sociales. Mexico. Trillas, 1997.
- PINTO, Gigliola y otros. “Instrumento para medir clima organizacional en educación superior IMCOES”, Tesis de pregrado, Huila, Universidad Surcolombiana, Programa de Psicología, 2008
- POLIT Y HUNGLER. Investigación científica en ciencias de la salud. México. Mc. Graw hill.1998.
- Psicología Positiva. Sitio de Psicología Positiva [En línea] www.psicologíapositiva.com (Pagina consultada el 12 de Marzo de 2008).
- República de Colombia, ley 8430 de 1993 Por la cual se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud. [En

línea],

<http://www.minproteccionsocial.gov.co/vbecontent/library/documents/DocNewsNo267711.pdf> (Pagina consulta el 30 de Abril 2009).

- República de Colombia. Congreso de la República Ley 1090 de 2006 Código de ética del psicólogo en Colombia, Diario Oficial No.46.383, 6 de Septiembre de 2006, p. 1-30. [En línea], <http://usuarios.lycos.es/doliresa/index-27.html> (Pagina consultada el 6 de junio 2008)
- República de Colombia. Congreso de la República, Ley 1014 de 2006 del fomento a la cultura del emprendimiento, Diario Oficial No. 46.164, 27 de enero de 2006.
- RODRIGUEZ CANO, Julián. Técnicas cuantitativas: Validez. [En línea], <http://repositorio.uvm.cl/gsd/collect/sociol/index/assoc/HASH01ee/a39969b7.dir/doc.pdf> (página consultada el 3 de Junio de 2009).
- ROTH, Erick & LACOA, Devadip. “Análisis Psicológico del Emprendimiento en Estudiantes Universitarios: Medición, Relaciones y Predicción”, artículo investigativo, San Pablo (Bolivia), Universidad Católica Boliviana, Departamento de Psicología. 2008. [En línea], http://www.ucb.edu.bo/Publicaciones/Ajayu/volumen%207.1/articulo_Roth-Lacoa.pdf (pagina consultada el 20 de Mayo del 2009).
- TARAPUEZ CHAMORRO, Edwin & Botello Villa, Juan José. Algunos aportes de los neoclásicos a la teoría del emprendedor. Cuad. Adm. Bogotá (Colombia), 20 (34): 11-37, julio-diciembre de 2007.
- Teoría Clásica de los Tests: una introducción no técnica, [En línea], <http://www.sigmas.cl/soft/winerror/TCT.html> (Pagina consultada el 20 de Mayo de 2009).

- Universidad Surcolombiana. Estadísticas. [en línea], http://web.usco.edu.co:8080/estadisticas2008/matriculados_listas2008.jsp (30 de agosto de 2008).
- URIARTE ARCINIEGAS, Juan de Dios. "Características psicológicas diferenciales de los jóvenes emprendedores", tesis doctoral, Bilbao, Universidad País Vasco, Departamento de Psicología. 2004.

ANEXOS



CCE_1

Anexo A. Características Comunes del Emprendedor - Versión 1

A continuación encontrará una serie de preguntas que permitirán identificar en usted características que son propias de una persona emprendedora. Debe contestar en la hoja de respuestas, según las siguientes opciones, tenga en cuenta que no hay respuestas ni buenas ni malas, solamente deberá responder de acuerdo a lo que usted considere.

A: Siempre

B: Frecuentemente

C: A veces

D: Rara vez

E: Nunca

1. ¿Cuando inicia un proyecto y este no llega a su término investiga las causas?
2. ¿Genera alternativas novedosas con el fin de alcanzar los objetivos propuestos?
3. ¿Los aportes de sus compañeros de trabajo son valiosos?
4. ¿Al llevar a cabo un trabajo pone a prueba sus destrezas?
5. ¿Realiza acciones que lo lleven a desarrollar su proyecto de vida?
6. ¿Cree que todo lo que realiza tendrá éxito?
7. ¿Planifica lo que hace diariamente?
8. ¿Busca proyectos desafiantes para llevar a cabo?
9. ¿Reconoce en grupo el éxito de los demás?
10. ¿Es persistente en cuanto al cumplimiento de sus proyectos?

11. ¿Al desarrollar una actividad le interesa terminarla rápido sin importar la calidad de los resultados?
12. ¿Expone sus ideas al grupo de manera fluida, clara y consecuente?
13. ¿Realiza actividades de forma práctica y rápida?
14. ¿Al realizar un trabajo en grupo, usted es quien motiva a los demás para realizar tareas diferentes?
15. ¿Busca la excelencia en todo lo que hace?
16. ¿Establece pasos para conseguir algo que necesita?
17. ¿Utiliza el diálogo con su grupo como herramienta de resolución de conflictos?
18. ¿Tiene facilidad para orientar a otros en la elaboración de trabajos o proyectos?

19. ¿Analiza su entorno para iniciar cualquier trabajo o proyecto?
20. ¿Se caracteriza por plantear ideas innovadoras?

21. ¿Critica sus propios errores?
22. ¿Plantea actividades para realizar que tengan como objetivo el orientar su vida?
23. ¿Tiene en cuenta el ambiente, las actitudes e intereses de los que trabajan con usted?
24. ¿Necesita el apoyo de otro para llevar a cabo todas sus actividades diarias?
25. ¿Cuando tiene tareas a realizar, planea la distribución de los recursos?
26. ¿Al ver riesgos en un proyecto prefiere renunciar al el?
27. ¿Deja usted inconclusa una actividad cuando se le presentan dificultades?
28. ¿Responde por los resultados de los trabajos que ha realizado?
29. ¿Tiene facilidad para expresarse en público?
30. ¿Es disciplinado cuando realiza sus proyectos o tareas?

31. ¿Se caracteriza por ser el primero en aportar ideas en un trabajo de grupo?
32. ¿Al llevar a cabo sus ideas, las realiza de manera satisfactoria?
33. ¿Estudia las posibles eventualidades que se presentan en la realización de un proyecto?
34. ¿Si hay un problema en su grupo de trabajo usted actúa como conciliador?
35. ¿Se interesa por superar el resultado de tareas anteriores?
36. ¿Percibe los problemas en su vida como

oportunidades?

37. ¿Promueve cambios en sus actividades cotidianas?
 38. ¿Se ha planteado metas a realizar a largo plazo?
 39. ¿Una vez que ha decidido hacer algo, permite que alguien le haga cambiar de idea?
 40. ¿Al trabajar en equipo usted define responsabilidades y obligaciones?
-
41. ¿Procura ser cuidadoso en la realización de sus actividades?
 42. ¿Cree que correr riesgos es necesario para ejecutar un proyecto?
 43. ¿Prefiere evadir un proyecto cuando este presenta muchas dificultades?
 44. ¿Le gusta hacerse cargo de sus trabajos y seguir su desarrollo paso a paso?
 45. ¿Le adiciona entusiasmo a las tareas o proyectos que realiza?
 46. ¿Toma las decisiones en un grupo teniendo en cuenta a los demás integrantes?
 47. ¿Considera que las metas que se traza para cumplir son realistas?
 48. ¿Analiza los eventos que pueden repercutir en el trabajo que se encuentra realizando?
 49. ¿En situaciones de conflicto usted aporta soluciones viables?
 50. ¿Organiza grupos de trabajo?
-
51. ¿Logra la perfección cuando lleva a cabo alguna actividad?
 52. ¿Escucha con detenimiento cuando alguien le habla?
 53. ¿Introduce algunos cambios en los contextos donde se desenvuelve?
 54. ¿Se enorgullece de sus logros?
 55. ¿Se siente desorientado en cuanto a su futuro?
 56. ¿Siente que sus decisiones son dirigidas por otra persona?
 57. ¿En las actividades que realiza evalúa las oportunidades y dificultades que se puedan presentar?
 58. ¿Busca que sus proyectos tengan utilidad para la comunidad?
 59. ¿Acepta los riesgos como oportunidades?
 60. ¿Se considera usted una persona totalmente decidida para cumplir sus objetivos?

61. ¿Prefiere que otras personas se responsabilicen de las tareas en su grupo de trabajo?
62. ¿Logra expresar sus ideas con facilidad?
63. ¿Reúne todos los esfuerzos posibles para desarrollar sus tareas o proyectos?
64. ¿Inicia actividades difíciles, solo por hacer de ellas un reto personal que debe superar?
65. ¿Se preocupa por identificar los problemas que se puedan presentar en el desarrollo de un proyecto?
66. ¿Establece alternativas para hacer frente a los imprevistos?
67. ¿Al realizar alguna actividad, busca el bien común?
68. ¿Mientras alguien le habla, usted piensa en otras cosas?
69. ¿Realiza acciones para cumplir las metas fijadas a largo plazo?
70. ¿Toma medidas correctivas cuando se presentan falencias en sus actividades?

71. ¿Se siente cómodo al trabajar en equipo por una meta en común?
72. ¿Depende de las decisiones de otra persona para llevar a cabo un trabajo?
73. ¿En la realización de un trabajo suele dispersarse del objetivo planteado inicialmente?
74. ¿Siente miedo en el momento de enfrentar nuevos retos?
75. ¿Considera usted que los objetivos que se propone los cumple?
76. ¿Los demás entienden lo que usted desea expresar?
77. ¿Es enérgico durante la realización de un proyecto o tarea?
78. ¿Se le facilita trabajar en grupo?
79. ¿Observa y analiza la mayoría de los acontecimientos en su medio?
80. ¿Asigna nuevos usos a los objetos que utiliza diariamente?

81. ¿Evalúa las actividades realizadas con su grupo de trabajo?
82. ¿Toma tiempo para reflexionar sobre cuales son sus necesidades y habilidades?
83. ¿Busca mantener la independencia

económica de su familia?

- 84. ¿Hace seguimiento a las actividades que realiza?
- 85. ¿Toma las precauciones para que la finalización de sus tareas sean exitosas?
- 86. ¿Está dispuesto a hacer sacrificios para lograr sus metas?
- 87. ¿Cuándo se compromete con algo usted lo cumple?
- 88. ¿Tiene dificultad para relacionarse con personas diferentes a las que acostumbra?
- 89. ¿Se levanta entusiasta y dispuesto a realizar sus tareas cotidianas?
- 90. ¿Respeto las opiniones de los demás?

- 91. ¿Ha ejecutado con éxito objetivos que otros consideraban difíciles de cumplir?
- 92. ¿Extrae elementos positivos de los cambios que surgen en su vida?
- 93. ¿Cuando un elemento ya no funciona, le agrega otra función?
- 94. ¿Cumple con las actividades programadas en el grupo?
- 95. ¿Reflexiona sobre sus debilidades y fortalezas?
- 96. ¿Soluciona las problemáticas personales que le impiden cumplir las metas planteadas para su proyecto de vida?
- 97. ¿Sus acciones son consecuencia de sus decisiones?
- 98. ¿Antes de comenzar un proyecto usted se preocupa por conocer del tema y prepararse para llevarlo a cabo?
- 99. ¿Inicia proyectos sin valorar las posibilidades de éxito o fracaso?
- 100. ¿Está dispuesto a esforzarse hasta el límite para lograr sus objetivos?

- 101. ¿Hace las labores encomendadas en el tiempo previsto?
- 102. ¿Tiene buena relación con sus compañeros de trabajo?
- 103. ¿Impulsa sus proyectos o tareas para que lleguen a feliz término?
- 104. ¿Debate con otros sobre sus temas de interés?
- 105. ¿Se siente satisfecho con los resultados que obtiene con sus proyectos?
- 106. ¿Piensa que los cambios en su vida conllevan situaciones negativas?

- 107. ¿Las demás personas lo reconocen por hacer cambios permanentemente?
- 108. ¿Analiza sobre lo que le incomoda y lo que le da miedo?
- 109. ¿Usted inspira confianza en las personas con las que trabaja?
- 110. ¿En la realización de acciones prioriza las encaminadas al cumplimiento de sus metas?

- 111. ¿Organiza las tareas para realizar en su grupo de trabajo?
- 112. ¿Examina o evalúa los riesgos relacionados con la ejecución de un proyecto?
- 113. ¿Expresa con facilidad amor, agrado y afecto?
- 114. ¿Escucha las ideas de otros?
- 115. ¿Al llevar a cabo una idea busca en la ejecución de esta la excelencia?
- 116. ¿Percibe los cambios en su trabajo y en sus proyectos de una manera positiva?
- 117. ¿Sus propuestas suelen ser novedosas?
- 118. ¿Utiliza palabras ofensivas y destructivas para sí mismo?
- 119. ¿Planea como será su vida en 5 años?
- 120. ¿Calcula los riesgos al tomar una decisión?

- 121. ¿Se le facilita pedir favores?
- 122. ¿Designa roles en su grupo de trabajo?
- 123. ¿Sus proyectos van dirigidos a alcanzar sus intereses?
- 124. ¿Se opone a los cambios?
- 125. ¿Al elaborar una idea recurre a su imaginación para crear algo innovador?
- 126. ¿Se siente inconforme con su imagen?
- 127. ¿Fija metas para su vida?
- 128. ¿Se da cuenta de sus fracasos cuando es demasiado tarde para remediarlos?
- 129. ¿Expresa sus opiniones fácilmente?
- 130. ¿Desarrolla junto con su grupo diferentes opciones que le ayuden a la toma de decisiones que los beneficie a todos?

- 131. ¿Cuando realiza sus tareas lo hace por motivación propia?
- 132. ¿Busca en las situaciones negativas aspectos positivos?

- 133. ¿Tiene la capacidad para mejorar una idea de forma original?
- 134. ¿Desconoce el aporte de los demás?
- 135. ¿Se permite aprender cosas nuevas y mejorar?
- 136. ¿Tiene objetivos o metas propuestas para empezar a desarrollar?
- 137. ¿Desarrolla sus ideas con planes concretos?
- 138. ¿Se le facilita expresar su desacuerdo sin herir a otras personas?
- 139. ¿Cuando trabaja en un grupo cree que inspira confianza dentro de sus integrantes?
- 140. ¿Se esta actualizando en las noticias locales, nacionales e internacionales?

- 141. ¿Cuida su estado de salud?
- 142. ¿Las actividades de corto plazo, se relacionan con las metas a lograr a largo plazo?
- 143. ¿Es organizado?
- 144. ¿Se disculpa o admite una falta cuando la comete?
- 145. ¿Utiliza el diálogo como herramienta para la toma de decisiones dentro de su grupo?
- 146. ¿Evalúa las oportunidades que se dan en la elaboración de un trabajo?
- 147. ¿Al llevar a cabo un proyecto analiza constantemente otros caminos para llegar al mismo fin?
- 148. ¿Tiene facilidad para generar estrategias que le lleven a conseguir sus metas?
- 149. ¿Acepta de manera constructiva las críticas?
- 150. ¿Evalúa las actividades realizadas con su grupo de trabajo?

- 151. ¿Considera que tiene la capacidad de proponerse metas para cumplir?
- 152. ¿Analiza las alternativas que se dan en un proyecto?

- 153. ¿Prefiere tomar la iniciativa en lugar de cumplir órdenes?
- 154. ¿Se caracteriza por proponer diversas alternativas de solución ante los problemas que se presenten?
- 155. ¿Al elaborar una tarea es usted quien la dirige?
- 156. ¿Posee la necesidad de trazarse metas más complejas que las que ya ha cumplido anteriormente?
- 157. ¿Tiene en cuenta los errores pasados para planear otra actividad similar?
¿Motiva el desarrollo de las habilidades de sus compañeros?

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!!!

CCE_1

Anexo B. HOJA DE RESPUESTA

A: Siempre B: Frecuentemente C: A veces D: Rara vez E: Nunca

	A	B	C	D	E
1.	<input type="radio"/>				
2.	<input type="radio"/>				
3.	<input type="radio"/>				
4.	<input type="radio"/>				
5.	<input type="radio"/>				
6.	<input type="radio"/>				
7.	<input type="radio"/>				
8.	<input type="radio"/>				
9.	<input type="radio"/>				
10.	<input type="radio"/>				
11.	<input type="radio"/>				
12.	<input type="radio"/>				
13.	<input type="radio"/>				
14.	<input type="radio"/>				
15.	<input type="radio"/>				
16.	<input type="radio"/>				
17.	<input type="radio"/>				
18.	<input type="radio"/>				
19.	<input type="radio"/>				
20.	<input type="radio"/>				
21.	<input type="radio"/>				
22.	<input type="radio"/>				
23.	<input type="radio"/>				
24.	<input type="radio"/>				
25.	<input type="radio"/>				
26.	<input type="radio"/>				
27.	<input type="radio"/>				

	A	B	C	D	E
28.	<input type="radio"/>				
29.	<input type="radio"/>				
30.	<input type="radio"/>				
31.	<input type="radio"/>				
32.	<input type="radio"/>				
33.	<input type="radio"/>				
34.	<input type="radio"/>				
35.	<input type="radio"/>				
36.	<input type="radio"/>				
37.	<input type="radio"/>				
38.	<input type="radio"/>				
39.	<input type="radio"/>				
40.	<input type="radio"/>				
41.	<input type="radio"/>				
42.	<input type="radio"/>				
43.	<input type="radio"/>				
44.	<input type="radio"/>				
45.	<input type="radio"/>				
46.	<input type="radio"/>				
47.	<input type="radio"/>				
48.	<input type="radio"/>				
49.	<input type="radio"/>				
50.	<input type="radio"/>				
51.	<input type="radio"/>				
52.	<input type="radio"/>				
53.	<input type="radio"/>				

	A	B	C	D	E
54.	<input type="radio"/>				
55.	<input type="radio"/>				
56.	<input type="radio"/>				
57.	<input type="radio"/>				
58.	<input type="radio"/>				
59.	<input type="radio"/>				
60.	<input type="radio"/>				
61.	<input type="radio"/>				
62.	<input type="radio"/>				
63.	<input type="radio"/>				
64.	<input type="radio"/>				
65.	<input type="radio"/>				
66.	<input type="radio"/>				
67.	<input type="radio"/>				
68.	<input type="radio"/>				
69.	<input type="radio"/>				
70.	<input type="radio"/>				
71.	<input type="radio"/>				
72.	<input type="radio"/>				
73.	<input type="radio"/>				
74.	<input type="radio"/>				
75.	<input type="radio"/>				
76.	<input type="radio"/>				
77.	<input type="radio"/>				
78.	<input type="radio"/>				
79.	<input type="radio"/>				
80.	<input type="radio"/>				

	A	B	C	D	E
81.	<input type="radio"/>				
82.	<input type="radio"/>				
83.	<input type="radio"/>				
84.	<input type="radio"/>				
85.	<input type="radio"/>				
86.	<input type="radio"/>				
87.	<input type="radio"/>				
88.	<input type="radio"/>				
89.	<input type="radio"/>				
90.	<input type="radio"/>				
91.	<input type="radio"/>				
92.	<input type="radio"/>				
93.	<input type="radio"/>				
94.	<input type="radio"/>				
95.	<input type="radio"/>				
96.	<input type="radio"/>				
97.	<input type="radio"/>				
98.	<input type="radio"/>				
99.	<input type="radio"/>				
100.	<input type="radio"/>				
101.	<input type="radio"/>				
102.	<input type="radio"/>				
103.	<input type="radio"/>				
104.	<input type="radio"/>				
105.	<input type="radio"/>				
106.	<input type="radio"/>				
107.	<input type="radio"/>				

	A	B	C	D	E
108.	<input type="radio"/>				
109.	<input type="radio"/>				
110.	<input type="radio"/>				
111.	<input type="radio"/>				
112.	<input type="radio"/>				
113.	<input type="radio"/>				
114.	<input type="radio"/>				
115.	<input type="radio"/>				
116.	<input type="radio"/>				
117.	<input type="radio"/>				
118.	<input type="radio"/>				
119.	<input type="radio"/>				
120.	<input type="radio"/>				
121.	<input type="radio"/>				
122.	<input type="radio"/>				
123.	<input type="radio"/>				
124.	<input type="radio"/>				
125.	<input type="radio"/>				
126.	<input type="radio"/>				
127.	<input type="radio"/>				
128.	<input type="radio"/>				
129.	<input type="radio"/>				
130.	<input type="radio"/>				
131.	<input type="radio"/>				
132.	<input type="radio"/>				
133.	<input type="radio"/>				

	A	B	C	D	E
134.	<input type="radio"/>				
135.	<input type="radio"/>				
136.	<input type="radio"/>				
137.	<input type="radio"/>				
138.	<input type="radio"/>				
139.	<input type="radio"/>				
140.	<input type="radio"/>				
141.	<input type="radio"/>				
142.	<input type="radio"/>				
143.	<input type="radio"/>				
144.	<input type="radio"/>				
145.	<input type="radio"/>				
146.	<input type="radio"/>				
147.	<input type="radio"/>				
148.	<input type="radio"/>				
149.	<input type="radio"/>				
150.	<input type="radio"/>				
151.	<input type="radio"/>				
152.	<input type="radio"/>				
153.	<input type="radio"/>				
154.	<input type="radio"/>				
155.	<input type="radio"/>				
156.	<input type="radio"/>				
157.	<input type="radio"/>				
158.	<input type="radio"/>				



Anexo C. Formato de Evaluación para los Investigadores

VALORACIÓN DE JUECES EXPERTOS

Para llevar a cabo la condensación de las valoraciones realizadas por los jueces expertos sobre la conceptualización de los rasgos comunes del emprendedor (tabla N°1) y los respectivos ítems (tabla N°2); se debe marcar en la columna correspondiente a cada juez⁷⁹, la valoración emitida por éste de los subatributos, la conceptualización de los mismos y los ítems creados para medirlo; teniendo en cuenta las siguientes opciones:

E: Eliminado **M:** Modificado **IS:** Incluido por Sugerencia,

Para finalizar se brinda una última casilla en la margen derecha, en la cual se deberá plantear la decisión tomada por los investigadores, basados en las evaluaciones emitidas por los expertos.

TABLA N° 1: Calificación brindada por los expertos sobre los rasgos comunes del atributo y sus respectivas conceptualizaciones.

ATRIBUTO: <u>EMPRENDIMIENTO</u>				
SUB-ATRIBUTO	CONCEPTO DE JUECES			DECISIÓN
	1	2	3	
IDENTIFICACIÓN DE OPORTUNIDADES				
Concepto				
CREATIVIDAD				
Concepto				
AUTOESTIMA				
Concepto				
NECESIDAD DE LOGRO				
Concepto				
PROYECTO DE VIDA				
Concepto				

⁷⁹ A cada juez se le asignará con anterioridad un número que lo identifique dentro del formato.

AUTONOMÍA				
Concepto				
PLANEACIÓN				
Concepto				
AFRONTAMIENTO DE RIESGOS				
Concepto				
RESPONSABILIDAD				
Concepto				
APTITUD COMUNICATIVA				
Concepto				
DINAMISMO				
Concepto				
LIDERAZGO				
Concepto				
RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS				
Concepto				
PERSEVERANCIA				
Concepto				

TABLA N° 2: Calificación brindada por los expertos sobre los ítems que evalúan los rasgos comunes del atributo.

ATRIBUTO: <u>EMPRENDIMIENTO</u>					
SUB-ATRIBUTO	ÍTEM	CONCEPTO DE JUECES			DECISIÓN
		1	2	3	
IDENTIFICACIÓN DE OPORTUNIDADES					
CREATIVIDAD					

AUTOESTIMA				
NECESIDAD DE LOGRO				
PROYECTO DE VIDA				
AUTONOMÍA				
PLANEACIÓN				
AFRONTAMIENTO DE RIESGOS				
RESPONSABILIDAD				
APTITUD COMUNICATIVA				
DINAMISMO				
LIDERAZGO				
RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS				
PERSEVERANCIA				

Anexo D. Correlaciones CCE_1 y MIPS.

	Esc 1	Esc 2	Esc 3	Esc 4	Esc 5	Esc 6	Esc 7	Esc 8	Esc 9	Esc 10	Esc 11	Esc 12	Esc 13
1A	0,242	0,297**	0,096	0,300**	0,050	0,000	0,013	0,309**	0,033	-0,040	0,143	0,258**	0,103
1B	-0,228	-0,042	-0,040	-0,057	-0,029	-0,157	0,042	-0,178	-0,055	0,053	-0,089	-0,144	-0,025
2A	0,079	0,470**	0,117	0,434**	0,157	-0,054	0,304**	0,277**	0,262**	0,178	0,148	0,380**	0,305**
2B	-0,236	-0,353*	-0,118	-0,324*	-0,222	-0,102	-0,389*	-0,343*	-0,338*	-0,297*	-0,236	-0,434*	-0,348*
3A	-0,149	0,176	-0,354*	-0,091	-0,089	0,263**	-0,147	0,093	0,200	0,047	-0,367*	-0,078	0,093
3B	-0,008	0,165	0,291**	0,338**	0,076	-0,169	0,114	0,055	-0,073	0,004	0,306**	0,074	-0,027
4A	-0,035	0,302**	0,177	0,252**	-0,081	-0,109	-0,053	0,129	-0,022	-0,097	0,194	0,177	-0,030
4B	-0,139	-0,169	-0,153	-0,144	0,105	0,047	0,012	-0,220	0,020	0,159	-0,290*	-0,131	0,124
5A	-0,138	-0,117	-0,255*	0,019	-0,030	0,014	-0,193	-0,185	-0,175	0,085	-0,333*	0,047	-0,044
5B	0,149	0,279**	0,253**	0,197	0,068	0,001	0,232	0,258**	0,277**	-0,051	0,287**	0,002	0,167
6A	-0,045	0,071	-0,377*	-0,115	-0,115	0,332**	-0,162	-0,240	-0,182	0,066	-0,302*	-0,128	-0,028
6B	-0,004	0,192	0,403**	0,296**	0,140	-0,170	0,157	0,215	0,162	0,030	0,338**	0,059	0,072
7A	0,204	0,110	-0,051	0,354**	0,237	0,000	0,347**	0,199	0,168	0,247	0,007	0,374**	0,344**
7B	-0,111	0,212	0,206	0,045	-0,056	0,024	-0,088	0,086	0,110	-0,135	0,134	-0,086	-0,063
8A	-0,139	-0,198	-0,338*	-0,230	-0,051	0,131	-0,065	-0,267*	0,005	0,069	-0,406*	-0,294*	-0,045
8B	0,012	0,395**	0,199	0,260**	0,047	-0,070	0,082	0,224	0,200	-0,032	0,200	0,287**	0,164
9A	-0,227	-0,134	0,041	-0,119	0,048	-0,308*	-0,034	-0,204	-0,142	-0,004	-0,111	-0,135	-0,026
9B	0,145	0,299**	-0,155	0,222	0,139	0,375**	0,121	0,240	0,342**	0,195	0,000	0,229	0,234
10A	-0,285*	0,180	-0,168	-0,232	-0,185	0,027	-0,201	-0,049	0,039	-0,128	-0,169	-0,279*	-0,107
10B	0,126	0,017	-0,065	0,311**	0,193	0,017	0,168	-0,016	-0,053	0,198	-0,011	0,240	0,182
11A	-0,182	0,144	0,100	-0,124	-0,087	-0,262*	-0,085	-0,202	-0,131	-0,149	0,151	-0,195	-0,072
11B	0,017	0,286**	-0,209	0,064	0,091	0,278**	0,054	0,199	0,403**	0,202	-0,285*	0,173	0,251**
12A	-0,231	0,134	-0,155	-0,165	-0,062	-0,134	-0,046	0,029	0,048	-0,036	-0,213	-0,118	-0,047
12B	0,046	-0,139	0,405**	0,141	0,058	-0,165	-0,002	-0,076	-0,259*	-0,099	0,374**	0,048	-0,059

* Correlación Negativa. ** Correlación Positiva Significativa.