

UNIVERSIDAD RICARDO PALMA

FACULTAD DE PSICOLOGÍA



TESIS

Factor tesón del modelo Big Five de Personalidad y Actitudes hacia el Emprendimiento
en estudiantes de Psicología de una Universidad Privada de Lima

Presentado por:

Bach. Maza Rodriguez Hanara Zuleyka

Bach. Villanueva Castilla Andrea Gabriela

Asesora: Dra. Espíritu Salinas, Natividad Marina

Para optar la Licenciatura en Psicología.

Lima – Perú

2019

Resumen

El propósito del estudio fue establecer la relación entre el factor tesón del modelo big five de personalidad y la actitud hacia el emprendimiento. El diseño empleado fue descriptivo correlacional, trabajándose con una población de 120 estudiantes universitarios de octavo, noveno y décimo ciclo de la carrera profesional de Psicología, varones y mujeres con edades entre los 23 y los 28 años, de una universidad privada de Lima. Los instrumentos empleados fueron la escala de factor tesón (Solf, 2004) y la escala de actitudes hacia el emprendimiento (Paredes, et al., 2014). El estudio concluyó en lo referente al factor tesón de la personalidad, que los participantes alcanzaron un nivel promedio, implicando que los rasgos de personalidad mostrados por el grupo tienden a expresar patrones de comportamiento de escrupulosidad y perseverancia de manera adecuada; mientras que, en la actitud hacia el emprendimiento, los participantes alcanzaron un nivel promedio, indicando cierta tendencia a tener ideas sobre el emprendimiento y ser emprendedores. Con respecto a la relación entre el factor tesón y la actitud hacia el emprendimiento, se encontró que esta es positiva, muy baja, no significativa. Con respecto a la relación entre el factor tesón y las dimensiones de las actitudes hacia el emprendimiento, los hallazgos mostraron que existe relación positiva, muy baja y no significativa con las dimensiones disposición a la innovación, disposición al riesgo, aprovechamiento y responsabilidad de recursos económicos y humanos y administración del caos. Por otro lado, existe relación negativa, muy baja, no significativa entre el factor tesón y la dimensión estabilidad y serenidad frente a la incertidumbre. Mientras que no se halló relación entre el factor tesón y la dimensión disposición a la oportunidad.

Palabras claves: Factor tesón, actitud hacia el emprendimiento.

Abstract

The purpose of the study was to establish the relationship between the tenacity factor of the big five personality model and the attitude towards entrepreneurship. The design used was correlational descriptive, working with a population of 120 university students of eighth, ninth and tenth cycle of the professional career of Psychology, men and women between the ages of 23 and 28, from a private university in Lima. The instruments used were the tenacity factor scale (Solf, 2004) and the attitudes towards entrepreneurship scale (Paredes, et al., 2014). The study concluded with regard to the tenacity factor of personality, that the participants reached an average level, implying that the personality traits shown by the group tend to express patterns of behavior of scrupulosity and perseverance in an adequate manner; while in the attitude towards entrepreneurship, the participants reached an average level, indicating a certain tendency to have ideas about entrepreneurship and to be entrepreneurs. With respect to the relationship between the tenacity factor and the attitude towards entrepreneurship, it was found that this is positive, very low, not significant. With respect to the relationship between the tenacity factor and the dimensions of attitudes towards entrepreneurship, the findings showed that there is a positive, very low and non-significant relationship with the dimensions of willingness to innovate, willingness to risk, use and responsibility of economic and human resources and chaos management. On the other hand, there is a negative, very low, non-significant relationship between the tenacity factor and the stability and serenity dimension in the face of uncertainty. While no relationship was found between the factor tenacity and the dimension willingness to opportunity.

Key words: Tenacity factor, attitude towards entrepreneurship.

Agradecimiento

Nuestro agradecimiento a nuestra asesora Natividad Espíritu por su tiempo, disposición y orientación a lo largo del desarrollo de nuestra investigación.

A los Docentes y alumnos de la nuestra facultad quienes nos permitieron cumplir con nuestro objetivo.

A nuestra alma mater la Universidad Ricardo Palma por brindar los conocimientos y forjar valores necesarios en nuestra vida profesional.

Dedicatoria

Dedicamos la presente tesis a Dios, a nuestros padres y hermanos por ser fuente de nuestra motivación para superarnos día a día, al profesor Dante Gazzolo por sus consejos y apoyo.

Dedicamos a todas las personas que nos brindaron su apoyo desde el inicio de nuestra carrera y durante el proceso de la elaboración de la tesis.

Presentación

A lo largo de muchos años, la ciencia psicológica ha realizado estudios acerca del constructo personalidad, un término donde hasta hoy no tiene consenso una definición única por parte de los estudiosos.

El presente estudio se basa en la definición de personalidad proporcionada por Cattell (1950) basada en la teoría de los rasgos, siendo ella base para que Costa & Mc Crae (1985) elaboraran el modelo Big Five de personalidad o inventario de los cinco factores, adaptado en Italia por Caprara, Barbaranelli, Borgogni & Perugini (1995) siendo esta versión adaptada en España por Bermúdez (1998). En Perú, se han realizado estudios diversos con el inventario, sin embargo, Solf (2004) trabajó y validó el factor tesón uno de los factores del Big Five en Lima, empleando la versión adaptada de Bermúdez (1998).

El tesón entendido como un factor de personalidad puede tener efectos sobre las actitudes de las personas, a modo predictivo, en este caso sobre las actitudes hacia el emprendimiento. Bajo esta premisa, el presente estudio tuvo como propósito establecer la relación entre el factor tesón del modelo big five de personalidad y un tipo de actitudes como es el emprendimiento en estudiantes universitarios de la Facultad de Psicología de una Universidad Privada de Lima.

Para ello se trabajó bajo un diseño correlacional, con estudiantes universitarios de los últimos ciclos de estudio, enmarcándose la investigación en un trabajo ético y responsable. El estudio está conformado por capítulos, en los cuales se muestra el proceso de investigación

En el primer capítulo se encuentra la formulación del problema, los objetivos generales y específicos, la importancia y justificación del estudio, así como las limitaciones del estudio.

En el segundo capítulo se ubica el marco teórico, donde se da a conocer enfoques de diversos autores acerca de los temas de factor tesón del modelo big five de personalidad y de la actitud hacia el emprendimiento. También se encuentran investigaciones nacionales e internacionales que sostienen las conclusiones de nuestra investigación. Así mismo se encuentran la definición de bases teóricas del estudio.

En el tercer capítulo se ubican las hipótesis tanto la general como las específicas. Del mismo modo, se encuentran las variables del estudio, como son factor tesón y actitud hacia el emprendimiento.

En el cuarto capítulo se encuentra el método, diseño de investigación, la población de estudio, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, procedimientos para la recolección de datos y las técnicas de procesamiento y análisis de dato.

En el quinto capítulo se presentan los resultados obtenidos y la discusión de los resultados.

En el sexto y último capítulo se ubica el resumen del estudio, las conclusiones y recomendaciones.

INDICE

Pág.

CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO.....	01
1. Formulación del problema.....	01
1.1 Problema general.....	05
1.2 Problemas específicos.....	05
2 Objetivos.....	06
2.1. Objetivo General.....	06
2.2. Objetivos específicos.....	06
3 Importancia y justificación del estudio.....	07
4 Limitaciones del estudio.....	09
CAPITULO II: MARCO TEÓRICO – CONCEPTUAL.....	11
1. Investigaciones relacionadas con el tema.....	11
1.1 Investigaciones internacionales.....	11
1.2 Investigaciones nacionales.....	14
2. Bases teórico-científicas del estudio.....	17
2.1. El modelo big five de personalidad.....	17

2.1.1. Concepto de personalidad	17
2.1.2. Teoría de los rasgos y teoría factorial de la personalidad	20
2.1.3. Modelo Big Five.....	25
2.1.4. Dimensiones del modelo big five de personalidad.....	27
2.1.5. La personalidad en la edad adulta	35
2.2. Actitud hacia el emprendimiento.....	37
2.2.1. Concepto de actitud hacia el emprendimiento.....	37
2.2.2. Proceso y perfiles de la persona emprendedora	39
2.2.3. Características de la persona emprendedora.....	41
2.2.4. Rasgos de personalidad y emprendimiento.....	44
2.2.5. Dimensiones de la actitud hacia el emprendimiento.....	45
2.2.6. Cultura del emprendimiento en el contexto universitario.....	46
2.3. Relación entre las variables personalidad y emprendimiento	48
3. Definición de términos básicos.....	52
CAPITULO III: HIPOTESIS Y VARIABLES.....	54
1. Hipótesis	54
1.1. Hipótesis general.....	54

1.2. Hipótesis específicas.....	54
2. Variables de estudio.....	55
CAPITULO IV: MÉTODO.....	58
1. Diseño de investigación.....	58
2. Muestra de investigación.....	59
3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	59
4. Procedimientos para la recolección de datos.....	61
5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	62
CAPITULO V: RESULTADOS OBTENIDOS.....	63
1. Presentación de datos generales	63
2. Presentación y análisis de datos	63
2.1. Análisis descriptivo	64
2.2. Análisis inferencial	65
2.2.1. Análisis correlacional.....	66
3. Discusión de resultados.....	69

CAPITULO VI: RESUMEN Y CONCLUSIONES.....	74
1. Conclusiones generales y específicas	74
2.Recomendaciones.....,	75
REFERENCIAS.....,	77
ANEXO.....,	85

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Población de estudiantes de los últimos ciclos de estudio de la Facultad de Psicología de la Universidad Privada de Lima	59
Tabla 2. Información sociodemográfica de la población.	63
Tabla 3. Descripción del nivel de factor tesón alcanzado por los estudiantes universitarios participantes.	64
Tabla 4 Descripción del nivel de actitud hacia el emprendimiento alcanzado por los estudiantes universitarios participantes.	65
Tabla 5. Prueba de normalidad del factor tesón y actitud hacia el emprendimiento.	65
Tabla 6. Análisis correlacional entre el factor tesón y las actitudes hacia el emprendimiento en los estudiantes universitarios participantes.	66
Tabla 7. Análisis correlacional entre el factor tesón y la dimensión disposición a la oportunidad de la actitud hacia el emprendimiento en los estudiantes universitarios participantes.	66
Tabla 8. Análisis correlacional entre el factor tesón y la dimensión disposición a la innovación de la actitud hacia el emprendimiento en los estudiantes universitarios participantes.	67
Tabla 9. Análisis correlacional entre el factor tesón y la dimensión disposición al riesgo de la actitud hacia el emprendimiento en los estudiantes universitarios participantes.	67
Tabla 10. Análisis correlacional entre el factor tesón y la dimensión aprovechamiento y responsabilidad de recursos económicos y humanos	68

de la actitud hacia el emprendimiento en los estudiantes universitarios participantes.

Tabla 11. Análisis correlacional entre el factor tesón y la dimensión estabilidad y serenidad frente a la incertidumbre de la actitud hacia el emprendimiento en los estudiantes universitarios participantes. 68

Tabla 12. Análisis correlacional entre el factor tesón y la dimensión administración del caos de la actitud hacia el emprendimiento en los estudiantes universitarios participantes. 69

CAPITULO
I
PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO

1. Formulación del problema

El Perú, en las últimas dos décadas de gobernabilidad democrática, ha experimentado un considerable progreso socioeconómico y una mejora del bienestar, gracias a una combinación de sólidas políticas macroeconómicas, la implementación de programas de protección social y el apoyo de condiciones externas favorables.

Por otro lado, teniendo en cuenta los cambios vertiginosos sociales y económicos, que acontecen en la sociedad actualmente (desempleo, subempleo, corrupción, etc.) no permiten la mejora en los estándares en el ejercicio profesional y el empleo, afectando la calidad de vida. De ello, surgió la idea de poner énfasis a los emprendimientos en los diferentes actores sociales, como empresas, instituciones educativas y/o universidades, asumiendo el rol de entidades promotoras de emprendimientos (Solf, 2006).

Para lograr competencia las organizaciones públicas o privadas, demandan que los colaboradores se tornen más competentes y competitivos, con iniciativa y compromiso en la labor de la actividad de la organización. Se observa que las personas que laboran en empresas o instituciones como dependientes, deben ofertar mejor nivel educativo y poseer recursos como los tecnológicos y habilidades blandas preferentemente para desempeñar su labor. De allí, se habla de emprendimientos internos en base a las iniciativas demostradas por la decisión de aplicar en su actividad laboral, lo que hoy se denomina calidad de desempeño, medido por la eficiencia y eficacia. Mientras que los emprendimientos externos se centran en la promoción de una iniciativa innovadora empresarial o que pone en marcha un negocio propio (Trejo, 2015).

Nuestro medio al tener una mayor población de jóvenes, los estudios e investigaciones sobre emprendimiento, está orientado principalmente a esta población o a quienes poseen un negocio o empresa a fin de formarlo, fortalecerlo y apoyarlo en la consolidación de este.

En este sentido, la formación y fortalecimiento de competencias emprendedoras, en los jóvenes, ha sido institucionalizada a través del Ministerio de Educación. Las instituciones educativas, en el marco de la cultura innovadora y emprendedora ofrecen oportunidades y condiciones para el desarrollo de capacidades emprendedoras del estudiante de educación secundaria, a lo largo de su vida escolar (Masgo, 2010). Desde la perspectiva, de formación en cultura emprendedora, es el Ministerio de la Producción (2017) a través del Programa INNOVATE, quien ha desarrollado capacitaciones virtuales y presenciales por parte de FutureMin, a través del programa Future Startup Hero, sobre nuevas metodologías para fomentar el emprendimiento, dirigido a docentes del nivel de educación secundaria de las ciudades de Lima, Trujillo, Arequipa y Huancayo.

Por su lado, el Ministerio de Educación (2015) a través de APROLAB II, proyecto de inversión pública del Ministerio de Educación que busca mejorar y empoderar la Formación Técnico Profesional respondiendo a los estándares de calidad y necesidades del sector productivo del país, ha venido capacitando a los docentes de educación básica alternativa, educación técnica, tanto de institutos, como de CETPRO's en didácticas emprendedoras aplicadas a la educación técnica. Además, el Ministerio de Educación (2017) refiere que desde el 2012, existe la iniciativa de trabajar con los jóvenes con respecto al mejoramiento del empleo y las acciones emprendedoras y es en el año 2017 que se ha puesto en marcha el Programa Educación Para el Empleo (EPE), cuyo objetivo es orientar y brindar asistencia a los jóvenes vulnerables (mujeres y hombres) en condiciones de pobreza, para que aprovechen su potencial y mejoren sus oportunidades de participar en el mundo laboral. Basándose en mejorar la calidad de la formación técnico profesional y la inserción laboral con participación de múltiples agentes y a todo nivel. Ello se

implementó en estrecha vinculación con el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), el Ministerio de Asuntos Exteriores, Comercio y Desarrollo (MAECD) y la asistencia técnica del Colleges and Institutes Canadá (CICAN).

En las universidades, se implementaron los denominados Centros de Innovación y Emprendimiento como el de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, así como los Programas de Emprendedores de la Universidad San Ignacio de Loyola. Así mismo, en la Universidad Ricardo Palma, la escuela de Ingeniería Industrial de la Facultad de Ingeniería cuenta con un centro especializado para la promoción de emprendimientos, Centro de Iniciativas Emprendedoras, teniendo como finalidad la promoción de una cultura emprendedora y dar apoyo a los estudiantes que cuenten con ideas para desarrollar actividades económicas en la micro y pequeña empresa. Su misión es promover el espíritu emprendedor de los estudiantes, egresados, docentes y de terceros en la generación de empresas con valor agregado y nuevos puestos de trabajo, integrados en una red con el Estado, Sector Privado y Comunidad Universitaria (CIE, 2017).

Pese a los avances y logros alcanzados, por parte de las universidades, a consecuencia de políticas adoptadas e implementadas como: los sistemas de bolsas de trabajo o convenios de práctica – empleo, pretendiendo con ello apoyar el ingreso de sus egresados al mercado laboral y fomentando una mayor cobertura económica y de empleo, en pro de que obtengan una mejor calidad de vida (OCDE, 2016). Aún existe un estancamiento en el ingreso económico, así como restricciones en el ingreso al mercado laboral de parte de los jóvenes, que están por concluir su formación académica en pos del ejercicio profesional a corto, mediano o largo plazo, quedando en situación de vulnerabilidad.

Considerando lo expuesto, el Plan Estratégico de la Carrera Profesional de Psicología 2015 – 2019 (Facultad de Psicología, 2015) de la Universidad Privada donde se realizó esta investigación, propone mecanismos de inserción en el mercado laboral fomentando el desarrollo de competencias profesionales en los estudiantes por medio

de prácticas profesionales y otorgamiento de certificaciones intermedias; así como la inclusión laboral de los egresados e incentivando la auto - generación de empresas, y centros de atención y consultoría psicológica. Notándose como idea central la generación de emprendimientos, como alternativa frente al eje estratégico evaluado enseñanza – aprendizaje, donde se encontró como debilidad la escasa difusión de la bolsa de trabajo que existe para los estudiantes y egresados de la Facultad de Psicología lo cual limita el apoyo en su inserción laboral.

Como se observa, el fortalecimiento se vincula a competencias propias de la profesión, así como al incentivo en el auto – generación de empresas, mas no a desarrollar habilidades, capacidades y competencias vinculadas a emprendimiento, en todo caso se trata de un emprendimiento vinculado a su rol como futuro psicólogo, mas no apto para producir nuevas fuentes de empleo y salir del entrampe socioeconómico futuro.

En tal sentido, si bien los futuros profesionales psicólogos son potenciales emprendedores en su rol, favoreciendo su desempeño futuro con eficiencia y eficacia, indica que existe en ellos, ciertos patrones de comportamiento determinantes que los pueden direccionar al surgimiento de ideas de negocios, sostenibles en el tiempo. Estas variables en su conjunto, se encuentran conformadas por rasgos, presentes en el emprendedor, que se vinculan por un lado a factores o dimensiones de personalidad, entre ellas el factor tesón, resaltando aspectos como escrupulosidad, considerando la capacidad organizativa; y, perseverancia, contemplando lo tenaz en la realización y concretización de un objetivo, y por otro las actitudes hacia el emprendimiento, las mismas que han sido aprendidas en el contexto de vida y que conllevan hacia una disposición cognitiva y emocional, así como a la acción a través del comportamiento emprendedor, aspectos que son necesarios investigar en los estudiantes universitarios, teniendo como antecedente, aquellas fortalezas de emprendimiento empleadas en su formación, que pueden ser la base para los emprendimientos profesionales, económicos y personales futuros.

En base a lo expuesto, el presente estudio pretende responder a las siguientes interrogantes:

1.1 Problema general

¿Existe relación estadísticamente significativa entre el factor tesón del modelo big five de personalidad y las actitudes hacia el emprendimiento en estudiantes universitarios de la facultad de psicología de una universidad privada de Lima?

1.2 Problemas específicos

¿Existe relación estadísticamente significativa entre el factor tesón del modelo big five de personalidad y la dimensión disposición de la oportunidad de las actitudes hacia el emprendimiento en estudiantes universitarios de la facultad de psicología de una universidad privada de Lima?

¿Existe relación estadísticamente significativa entre el factor tesón del modelo big five de personalidad y la dimensión disposición a la innovación de las actitudes hacia el emprendimiento en estudiantes universitarios de la facultad de psicología de una universidad privada de Lima?

¿Existe relación estadísticamente significativa entre el factor tesón del modelo big five de personalidad y la dimensión disposición al riesgo de las actitudes hacia el emprendimiento en estudiantes universitarios de la facultad de psicología de una universidad privada de Lima?

¿Existe relación estadísticamente significativa entre el factor tesón del modelo big five de personalidad y la dimensión aprovechamiento y responsabilidad del recurso económico y humano de las actitudes hacia el emprendimiento en estudiantes universitarios de la facultad de psicología de una universidad privada de Lima?

¿Existe relación estadísticamente significativa entre el factor tesón del modelo big five de personalidad y la dimensión estabilidad y serenidad en incertidumbre de las actitudes hacia el emprendimiento en estudiantes universitarios de la facultad de psicología de una universidad privada de Lima?

¿Existe relación estadísticamente significativa entre el factor tesón del modelo big five de personalidad y la dimensión administración del caos de las actitudes hacia el emprendimiento en estudiantes universitarios de la facultad de psicología de una universidad privada de Lima?

2. Objetivos

2.1. Objetivo General

Establecer la relación estadísticamente significativa entre el factor tesón del modelo big five de personalidad y las actitudes hacia el emprendimiento en estudiantes universitarios de la facultad de psicología de una universidad privada de Lima.

2.2. Objetivos específicos

Describir la forma en que se presenta el factor tesón del modelo big five de personalidad en estudiantes universitarios de la facultad de psicología de una universidad privada de Lima.

Describir la forma en que se presenta la actitud hacia el emprendimiento en estudiantes universitarios de la facultad de psicología de una universidad privada de Lima.

Establecer la relación estadísticamente significativa entre el factor tesón del modelo big five de personalidad y la dimensión disposición de la oportunidad de las actitudes hacia el emprendimiento en estudiantes universitarios de la facultad de psicología de una universidad privada de Lima.

Establecer la relación estadísticamente significativa entre el factor tesón del modelo big five de personalidad y la dimensión disposición a la innovación de las actitudes hacia el emprendimiento en estudiantes universitarios de la facultad de psicología de una universidad privada de Lima.

Establecer la relación estadísticamente significativa entre el factor tesón del modelo big five de personalidad y la dimensión disposición al riesgo de las actitudes hacia el emprendimiento en estudiantes universitarios de la facultad de psicología de una universidad privada de Lima.

Establecer la relación estadísticamente significativa entre el factor tesón del modelo big five de personalidad y la dimensión aprovechamiento y responsabilidad del recurso económico y humano de las actitudes hacia el emprendimiento en estudiantes universitarios de la facultad de psicología de una universidad privada de Lima.

Establecer la relación estadísticamente significativa entre el factor tesón del modelo big five de personalidad y la dimensión estabilidad y serenidad en incertidumbre de las actitudes hacia el emprendimiento en estudiantes universitarios de la facultad de psicología de una universidad privada de Lima.

Establecer la relación estadísticamente significativa entre el factor tesón del modelo big five de personalidad y la dimensión administración del caos de las actitudes hacia el emprendimiento en estudiantes universitarios de la facultad de psicología de una universidad privada de Lima.

3. Importancia y justificación del estudio

Desde la perspectiva teórica, el estudio implica un aporte conceptual en la explicación contextualizada de la temática del factor tesón del modelo big five de la personalidad y actitudes hacia el emprendimiento y la forma en que se presenta en estudiantes universitarios de una universidad privada que están en los ciclos

avanzados y por concluir el proceso de formación profesional, cuyos hallazgos aportan en primera instancia a la actualización sistematizada de las estimaciones teóricas de los constructos, añadiendo nuevas interpretaciones en los patrones determinantes de personalidad y actitudinal, vinculados a emprendimiento acorde a una realidad educativa y de futuro laboral. En segunda instancia, refuerza el conocimiento académico científico, sirviendo de base a políticas de formación, como sociales en emprendimiento dirigida a los estudiantes universitarios.

Aporta en la práctica, al conocimiento de la realidad del emprendimiento y el factor tesón de personalidad generados al interior de la persona y la forma como son manejados por los estudiantes a consecuencia de no estar vinculados directamente en el contexto formativo de la carrera; traduciéndose en acciones concretas de intervención para el mejor desarrollo del trabajo formativo universitario orientado hacia la visión actual del proceso laboral futuro.

Asimismo, desde la visión psicosociolaboral, permite conocer la forma en que se presentan ambas variables de estudio, considerando niveles y dimensiones, donde los hallazgos orienten la preparación de programas de apoyo formativo para los estudiantes universitarios, que ayudando a plantear modelos de trabajo en emprendimiento, educación financiera y gestión de negocios, así como a gestionar de manera preventiva el factor tesón y las actitudes hacia el emprendimiento, optimizando aquellas dimensiones cuyo funcionamiento sean adecuados en los estudiantes.

Técnicamente, el empleo de instrumentos como la escala de factor tesón del modelo big five y la escala de emprendimiento, como instrumentos adaptados y con propiedades psicométricas de confiabilidad y validez, se consideran recursos valiosos para ser trabajados en el campo formativo de la carrera profesional, tornándose en un aporte técnico, a razón que han sido trabajados en otros contextos formativos vinculados con la gestión de empresas. Su empleo, apoya el proceso de evaluación diagnóstica, a fin de detectar, percepciones y comportamientos a trabajar en los

estudiantes universitarios, en pro del desarrollo y fortalecimiento de actitudes y comportamientos de emprendimiento.

Desde la perspectiva institucional universitaria, los hallazgos permiten la concreción de una reflexión permanente y compartida sobre el tema con las autoridades universitarias, orientando y propiciando la mejora de la práctica atencional como preventivo laboral futura, aportando conocimientos sobre el proceso de emprendimiento y la gestión de las conductas requeridas en los estudiantes en el campo del emprendimiento y la personalidad; implicando un trabajo, bajo una reflexión sistemática, rigurosa y no arbitraria, conllevando a la universidad, en el aspecto de responsabilidad social a planificar un servicio de atención a la comunidad de estudiantes.

Desde la perspectiva socioeconómica, los resultados del estudio ponen en relieve aquellas fortalezas existentes en situaciones de enseñanza y aprendizaje universitario, orientándolas hacia el propio beneficio formativo, como base de un futuro emprendimiento económico personal, en pro de la generación de una mejor calidad de vida. Asimismo, permite incorporar a los futuros profesionales a no asumir actitudes pasivas y participar de manera activa, ante los cambios que se presentan en la sociedad y en el mundo, aspecto que debe ser tomado en cuenta por ellos.

4. Limitaciones del estudio

Las limitaciones encontradas a lo largo del estudio y cuyo impacto negativo fue posible controlar, es de naturaleza teórico – operativa, siendo las siguientes:

- a. Dificultad en los accesos a las fuentes primarias, como documentación interna (informes, estudios, memorias, etc.) a los cuales se permitía acceder previos trámites administrativos.

Ello se afrontó mediante la sensibilización y coordinando con las autoridades, personal administrativo y docentes respectivos.

b. Los hallazgos del estudio están limitados y circunscritos a una población universitaria correspondiente a la ubicación de una sola facultad de una sola universidad, trabajándose con estudiantes de los últimos ciclos de estudios (8°, 9°, 10°), sin embargo, estas podrán generalizarse en aquellos estudiantes de otras universidades privadas y públicas con características sociodemográficas similares.

CAPITULO
II
MARCO TEÓRICO – CONCEPTUAL

1. Investigaciones relacionadas con el tema

1.1. Investigaciones internacionales

Luego de haber investigado distintos trabajos existentes en el exterior hemos encontrado que Soria, Zúñiga & Ruiz (2016) en Chile, llevaron a cabo una investigación cuyo objetivo fue determinar si la relación entre la autoeficacia, el grado de control interno y el rasgo de personalidad con menor aversión al riesgo afecta positivamente la intención emprendedora en los estudiantes universitarios. El diseño fue correlacional, trabajándose con una muestra de 229 estudiantes de una Escuela de Negocios de Chile. El instrumento fue el cuestionario constituido por 54 preguntas, que median intención emprendedora, autoeficacia, aversión al riesgo y control interno. El estudio determinó que la intención de emprender de los estudiantes se ve afectada significativamente de manera positiva y directa por el grado de aversión al riesgo. Mientras que la vinculación entre la autoeficacia y el autocontrol es positiva pero indirecta y a través de la aversión al riesgo.

Del mismo modo Trejo (2015) en España, realizó la investigación cuyo fin fue establecer el perfil psicosocial de la persona emprendedora, el diseño empleado fue descriptivo comparativo y la muestra empleada fue de 229 participantes. Los instrumentos empleados fueron, Big Five Questionnaire (BFQ) con una consistencia interna de alfa Cronbach de ,875 y el factor tesón una fiabilidad de ,660; Escalas globales de coeficiente emprendedor, Escala de autoeficacia general (A.G.), Escala de significado del trabajo, Escala de locus de control interno, Escala de motivación de logro, Escala de capacidad de adaptación, Subescala de innovación, Escala de capacidad de asumir y soportar riesgos, Escala de proactividad, Escala de constancia en el trabajo, Escala de apoyo social y familiares y amigos, Escala de experiencia y

adquisición de competencias, Encuesta longitudinal. Los hallazgos muestran en relación con el cuestionario Big Five, que las dimensiones y subdimensiones que se diferencian entre el grupo de emprendedores-empresarios y el grupo de no emprendedores son: dinamismo, asertividad, empatía, energía y estabilidad. Entre los emprendedores que han cerrado y los que aún mantienen la empresa tras la crisis existen diferencias significativas en dinamismo, asertividad, control de las emociones, apertura a la experiencia, energía y apertura

Por otro lado; el dinamismo, asertividad, perseverancia, control de las emociones, apertura a la cultura, apertura a la experiencia, energía, estabilidad y apertura las diferencias son significativas al comparar a los emprendedores que continúan tras la crisis y el resto de la muestra (continúan-todos).

Comparativamente, los resultados indican que los emprendedores obtienen puntajes superiores a los no emprendedores en energía, dinamismo, asertivo, tesón, perseverancia, estabilidad, control de las emociones y control de los impulsos, y los no emprendedores en afabilidad empatía, cordialidad escrupulosidad apertura, apertura a la cultura, apertura a la experiencia. Por otro lado, se comprueba que los emprendedores obtienen puntajes significativos superiores a los no emprendedores en energía, dinamismo, asertivo, estabilidad, control de las emociones e inferiores significativamente en empatía. Por ende, los emprendedores que obtienen mayor puntaje en energía poseen una visión confiada y entusiasta de múltiples aspectos de la vida, son más dinámicos, activos, asertivos y dominantes; poseen mayor estabilidad emocional con alta capacidad para afrontar los efectos negativos de la ansiedad, la depresión, o la frustración y mayor capacidad para dominar sus emociones. Sin embargo, son poco, afectivos, cooperativos y empáticos. Comparando los puntajes de los emprendedores que continúan con la empresa tras la crisis con los que cerraron su negocio, se observa que los emprendedores que continúan con la empresa tras la crisis obtienen puntajes superiores en todas las dimensiones y subdimensiones del BFQ que los que cerraron.

Mientras que en México Espíritu, Gonzales & Alcaraz (2012), efectuaron la investigación, para examinar el grado de competencias emprendedoras que tienen los estudiantes universitarios, así como el rol que cumplen los docentes al incentivar la actitud emprendedora entre los estudiantes. El diseño empleado fue descriptivo comparativo, trabajándose con una muestra de 315 estudiantes de una universidad mexicana. De acuerdo con los resultados se observó que existe mayor probabilidad en la intención emprendedora en los estudiantes de la carrera de administración que los del área contable, siendo mayor en los hombres que en las mujeres. Asimismo, se concluyó que los estudiantes de mayor edad son quienes más probabilidad tienen de ser empresarios.

De la misma manera, Espíritu (2011) realizó un estudio en España cuyo objetivo fue determinar la actitud emprendedora hacia la creación de empresas en los estudiantes universitarios. El diseño empleado fue comparativo y correlacional y la muestra trabajada fue de 1,210 estudiantes de Administración de Empresas en las Universidades Públicas de la Comunidad Autónoma de Madrid. Los instrumentos usados fueron el cuestionario sociodemográfico y el inventario de personalidad cinco factores de Costa y Mc Crae. Los resultados obtenidos muestran que los varones presentan mayor espíritu emprendedor que las mujeres, sin embargo, las diferencias no son significativas. Asimismo, encontraron que las variables ámbitos de desarrollo, experiencia laboral no son significativas en aquellos que han participado de cursos de creación de empresas. Por otro lado, se encontraron correlaciones significativas entre la variable dependiente y un buen número variables independientes, especialmente el sexo, la posición familiar, los antecedentes empresarios, el curso en el que se encuentra matriculado, los valores hacia el trabajo (excepto la apertura al cambio) y los rasgos de personalidad de cinco grandes (excepto el neuroticismo).

1.2. Investigaciones nacionales

Al continuar con la revisión de investigaciones relacionadas al tema de investigación de nuestra tesis, encontramos en nuestro país que Sarmiento (2016) realizó un estudio cuyo propósito fue establecer la relación entre el factor tesón del modelo Big Five y las actitudes hacia el emprendimiento en finalistas de la primera convocatoria de San Marcos Challenge – UNMSM, Perú. El diseño empleado fue correlacional, trabajándose con 36 participantes finalistas. Los instrumentos utilizados fueron la escala de la dimensión tesón de la personalidad del modelo Big Five validado por Solf (2004) (dimensión escrupulosidad y dimensión perseverancia) y la escala de actitud hacia el emprendimiento validada por Paredes & cols. (2010). El estudio determinó que existe una correlación directa y significativa entre ambas variables en el grupo de finalistas de la primera convocatoria del San Marcos Challenge UNMSM, Perú. Igualmente; entre el factor tesón y las dimensiones disposición a la oportunidad, disposición a la innovación, disposición al riesgo, aprovechamiento y responsabilidad de recursos económicos y humanos se encontró una relación directa significativa. Asimismo, existe relación directa significativa entre las actitudes hacia el emprendimiento y la dimensión perseverancia del factor tesón, sin embargo, no se encontró relación entre la dimensión escrupulosidad del factor tesón y las actitudes hacia el emprendimiento.

Asimismo, Quispe (2016) realizó un estudio cuyo fin fue determinar las propiedades psicométricas del cuestionario Big Five, en un grupo de estudiantes con edades entre 16 y 55 años de los diferentes Institutos de la ciudad de Huamachuco. La validez se analizó mediante el análisis factorial obteniendo adecuados índice de ajuste de bondad en el GFI y CFI. Con respecto a la confiabilidad, se encontró 25 ítems que no funcionaban apropiadamente, y que si estos se eliminasen no afectaría la confiabilidad del cuestionario. El coeficiente de fiabilidad se halló por consistencia interna mediante el Alpha de Cronbachm, demostrando que el instrumento es confiable, a nivel de los subdimensiones,

donde los resultados oscilan entre .457 y .673. Por otro lado, no encontraron diferencias significativas entre sexos o grupos de edades, por lo cual se procedió a elaborar baremos percentilares por subdimensiones en una escala general.

En el 2015 Carhuanchó realizó una investigación cuyo fin fue establecer la relación entre el espíritu emprendedor y la creación de empresas. El diseño fue no experimental, descriptivo correlacional, con una población constituida por 752,140 micros y pequeñas empresas y la muestra de 456 Mypes. Los datos obtenidos en la investigación demostraron una correlación positiva entre ambas variables, de la misma manera el espíritu emprendedor y la asesoría para constituir la empresa presentan una relación positiva y fuerte; entre el espíritu emprendedor y el tipo de sociedad para constituir la empresa se establece una relación positiva y moderada, de esta manera el Espíritu emprendedor y el Capital para constituir la empresa presentan una relación positiva y fuerte. Asimismo, se determina que los resultados obtenidos dependen de los antecedentes, desde los primeros años de formación del emprendimiento, el acceder a las oportunidades que le brindan el mercado y la innovación, con la finalidad de lograr el crecimiento personal del empresario y del país.

Del mismo modo Paredes, Hernández, Campos, Vicuña, Merino, Morocho, Quezada (2014) realizaron un estudio con el fin de determinar la efectividad del programa de alfabetización económica (variable independiente) en el desarrollo de conductas de emprendimiento (variable dependiente) en pobladores quechua hablantes de Caraz - Ancash. La muestra del grupo experimental estaba constituida por colaboradores del Caserío Qeral y grupo de control por padres de familia del 3er grado de la I. E. 2 de mayo. Se empleó un diseño cuasiexperimental con pre y post prueba, y cualitativa en torno al imaginario colectivo. Los instrumentos que utilizaron para la investigación fueron el cuestionario de conocimiento de saberes, registro de observación de conductas de emprendimiento (ROCE-2010) y la escala de actitudes hacia el emprendimiento. Los resultados demuestran que el programa de alfabetización económica afecta las conductas de emprendimiento

expresándose en la formación de una unidad productiva comercializada de expresión cultural (UNESCO, 2005).

Además, en el 2012 Paredes, Hernández, Vicuña & Gonzales realizaron un estudio a fin de establecer la forma cómo afecta el Programa de socialización económica en interdependencias empresariales al emprendimiento del turismo rural - vivencial en Caraz, Ancash. El diseño empleado fue cuasi experimental (evaluación antes y después), se utilizó un muestreo intencional de colaboradores voluntarios de barrios urbanos Asociados en APEMYPE Huaylas Caraz y de la zona rural la asociación SHOCSHA Vivencial; los instrumentos usados fueron la Escala de Actitudes hacia las interdependencias empresariales para el emprendimiento de Turismo alternativo - Rural/Vivencial - (ESCAIETA-2011); la encuesta N° 1 de conocimientos en Turismo Alternativo Rural Vivencial (EICTA-2011) para el Programa de Capacitación; y La observación de conductas de emprendimiento durante el desarrollo de los talleres del Programa de Socialización económica y proyectos de gestión de servicios turismo vivencial, centrado en rescate de los productos culturales para su comercialización, de sus expresiones culturales en paquetes turísticos. Las variables trabajadas fueron: variable dependiente (VD) Actitudes hacia las interdependencias empresariales para el emprendimiento de Turismo alternativo- Rural/ Vivencial, por efecto Variable independiente (VI) Talleres: Términos económicos de estrategia por alianzas en gestión empresarial e institucional y la variable de control (VC) Condición de actividades de turismo vivencial centradas en el rescate de productos culturales (UNESCO 2005). Los resultados de la investigación mostraron que no existe diferencia significativa entre antes y después de la aplicación del Programa de Socialización Económica en Interdependencias Empresariales e Institucionales para Orientar el Emprendimiento del Turismo Rural-Vivencial en Caraz, Ancash. Se observó que la actitud hacia la interdependencia empresarial para el tiende a incrementar, sin llegar a marcar una diferencia significativa ni a pasar a muy positiva. Y se encuentra confusión sobre las modalidades del turismo.

De igual forma, Solf (2006) realizó un estudio cuyo propósito fue establecer la relación entre la motivación intrínseca laboral y las variables de personalidad orientación a la meta y tesón del Big Five. Los instrumentos se aplicaron a una muestra de 228 empleados de una empresa textil, pertenecientes a 60 cargos diferentes. Los resultados mostraron que la motivación intrínseca laboral presentaba una relación positiva con la orientación a la meta centrada en el aprendizaje.

2. Bases teórico-científicas del estudio

2.1. El modelo big five de personalidad

2.1.1. Concepto de personalidad

Existen distintos autores que buscan definir el concepto personalidad, cada uno de ellos rescata las principales características de este constructo como es que se le atribuyen a cada uno de los individuos; tal el caso de Hellriegel & Slocum (2004) quienes indican que la personalidad posee características particulares y diferenciables en cada individuo. Indicando que existe un denominador común, en la que todos asienten: que cada persona siente, piensa y actúa diferente de otros.

Sustentándose en este concepto se observa el surgimiento de diversas teorías, que trabajaron y conceptualizaron el constructo personalidad desde su perspectiva. Es así como Goldberg (1981) la define como aquellas diferencias individuales, significativas en las interrelaciones diarias entre las personas, codificadas en su lenguaje. Ello implica que la interacción diaria entre las personas y las acciones como las expresiones empleadas de manera consistente y estable generaban las diferencias individuales a través de dimensiones de personalidad.

Luego de unos años aparece Eysenck & Eysenck (1987) quienes consideran a la personalidad como el resultado total de patrones de conducta, actitudes y potenciales del organismo, los cuales se generan a partir de la herencia y la

sociedad; a su vez estos se desarrollan por medio de la interacción funcional de diversos sectores: afectivo, cognitivo, conativo y somático.

Mientras que Hampson & Colman (1995) la conceptualizan como aquellas propiedades internas en el sujeto, que llevan a caracterizar patrones de conducta propios. Los autores muestran que las conductas de las personas se basan en características internas que en suma son la base de la personalidad.

Por su parte Bermúdez (1998) la define como el conjunto de rasgos estructurales y funcionales, esenciales y alcanzados, que forman una conducta propia del individuo para afrontar una determinada situación.

Por otro lado, Liebert & Spiegler (2000) la definen como aquella organización única y dinámica considerando los aspectos físicos y psicológicos, que influyen en la conducta. Estos investigadores, establecían que existían características particulares propias de una persona y otras características comunes a un grupo de personas en su conjunto.

Para Cloninger (2003) la personalidad se sustenta en aquellas causas internas que conllevan a patrones de comportamiento individual, así como a las experiencias de vida de cada individuo. El autor manifiesta que el comportamiento vinculado a la experiencia personal en el contexto de las personas, son producto de eventos internos que dirigen el accionar en el medio.

También está Heim & Westen (2007) quién desde una perspectiva genérica, la definen de manera global centrándose en el marco dinámico de la personalidad, como una secuencia estable de patrones cognitivos, conductuales, motivacionales y emocionales que se impulsan en determinadas circunstancias.

En cambio, Hall & Lindzey (1995, citado en Feist & Feist, 2007) la conceptualizan como un constructo constituido por actos y disposiciones

organizadas jerárquicamente, determinando cada función según su importancia y generalidad. Los tipos de rasgos se consideran en el nivel más alto, seguidos por los rasgos (hábitos o actos repetidos del sujeto); en el siguiente nivel encontramos a las respuestas habituales (recurrentes característicamente producidas por circunstancias iguales o semejantes) y, finalmente, las respuestas específicas (un acto conductual que ocurre y se observan una sola vez).

Al considerar las variadas teorías construidas respecto al constructo personalidad, se encontró la necesidad de poder destacar las características específicas de cada una de ellas, considerando así el concepto rasgo como una característica propia de un individuo, la cual al asociarse con otras características conforman un tipo o una categoría exclusiva, que al encontrarse en situaciones específicas estimuladas por el ambiente puede representar la condición de una persona, la que conlleva a la descripción de la misma (Gaviria et al., 2006).

Mencionemos a Cervone (2009) quien conceptualiza la personalidad desde la teoría de los rasgos y refiere que son aquellos patrones constantes en la forma de comportarse, sentir y pensar de una persona. Al describir un patrón de comportamiento de una persona, es posible establecer que este se presenta a lo largo del tiempo y en diferentes situaciones.

En base a la teoría de los rasgos que Cattell (1950) desarrolló su teoría factorial, para evaluar los diferentes rasgos, definiendo este constructo como aquellos patrones de comportamiento, que permiten predecir lo que una persona hará ante determinada situación. Es decir, que implica una tendencia, relativamente estable y vasta, a reaccionar de manera determinada, con cierta estabilidad en el tiempo y acorde a las circunstancias que se presenten en la vida diaria.

Esta teoría enfatiza los rasgos y su medición, del cual se sustenta el desarrollo del Modelo Big Five (BFQ) de personalidad, en la cual se establece la presencia de un

número infinito de rasgos que pueden conformar una única personalidad partiendo de distintos elementos que deben ser identificados y medidos (Gray, 2008).

Por su parte, Fiske (1994 citado en Gray, 2008) identificó la existencia de una correlación entre muchos de los rasgos, específicamente una correlación inversa que permitió la configuración de los cinco factores de personalidad que apoyó al modelo.

Este modelo considera que los estilos individuales, emocionales, interpersonales, experienciales y motivacionales conforman la personalidad y hacen que cada persona sea diferente a los demás (Costa & Mc Crae, 1992).

2.1.2 Teoría de los rasgos y teoría factorial de personalidad

Desde Allport (1937) existe la distinción en cuanto al estudio de la personalidad, al poner énfasis en lo cuantificable de las características comportamentales de las personas, es decir los rasgos se tornarían en las unidades básicas de la personalidad, susceptibles de ser medidas. Bajo este parámetro objetivo, se distanció de los enfoques teóricos subjetivos como el psicodinámico y el humanista.

Con respecto a los enfoques de la psicología científica, Gross (2012) consideró al enfoque de las diferencias individuales o de los rasgos psicológicos, el cual se orientaba al estudio de las personas, más que a las funciones psicológicas. Es decir, es el estudio del comportamiento cotidiano de los individuos, dado que no todos realizan acciones conductuales de la misma forma. Implicando ello, un estudio organizado de las acciones en distintas situaciones u ocasiones.

Mientras que para Eysenck (2001) la personalidad es considerada en psicología una de las áreas importantes para investigar, adoptando su estudio la exploración y medición del comportamiento en situaciones estandarizadas, vinculadas a la

relación significativa con situaciones reales en la vida de las personas. En tal sentido, los estudios psicométricos, permiten identificar y mencionar las diferencias individuales por medio de la medición de un grupo de componentes.

Al respecto Colom (2005) refería que la medición de los componentes de los rasgos no sólo describía los rasgos, incluso, asumían un rol predictor de las diferencias individuales, resumiendo las conductas de las personas ante un hecho o hechos determinados.

No obstante, Cervone (2009) refirió que la teoría de los rasgos se centraba en las propiedades de las diferencias individuales codificadas en términos cotidianos en cualquier idioma del mundo. A esta codificación en el lenguaje natural se le denominó, hipótesis léxico – fundamental, ayudando en el proceso descriptivo de los diferentes patrones de comportamiento.

Desde esta perspectiva, el rasgo psicológico, es un constructo científico, con alcance descriptivo y predictor de patrones de comportamiento en las personas, circunscritos a acciones conductuales en distintas ocasiones y situaciones en la vida diaria (Colom, 2005). Es decir, son los modos usuales o tendencia de comportamiento de manera consistente y estable.

Desde este punto de vista, los rasgos tienen dos connotaciones, la persistencia, como aquella regularidad en la manifestación del rasgo a través del tiempo y las circunstancias, ejerciendo una predisposición de la persona a comportarse, pensar o sentir de determinado modo; y de otro lado, la distinción, aquella que indica la diferencia entre las personas ya que cada una posee características psicológicas o rasgos propios que solo interesan y hacen cada persona. Es lo que lo distingue de los demás.

Asimismo, Eysenck (1985) estableció un conjunto de características de los rasgos psicológicos:

- a) Son constructos científicos o disposiciones que describen consistentemente las diferencias individuales entre las personas, permitiendo determinar el comportamiento de ellas.
- b) Clasifican a las personas en una serie de dimensiones continuas.
- c) Los rasgos son relativamente definidos por la herencia y el medio ambiente.
- d) Por medio del análisis de las respuestas dadas en su medición, es posible obtener los signos y síntomas de los rasgos

Por otro lado, Buss & Polmin (2012) refieren que Eysenk (1985) consideró que los rasgos investigados frecuentemente en psicología son:

- a) Rasgos intelectuales, considerando habilidades y capacidades.
- b) Rasgos temperamentales, como categoría de los rasgos de la personalidad los mismos que guardan estabilidad y consistencia.
- c) Rasgos motivacionales, como categoría menos estable y consistente de la personalidad, pero presente.

Para Bowers (2013) la consistencia en la teoría de los rasgos es un concepto que indica que el comportamiento humano es organizado, manteniendo la regularidad de las acciones en el contexto o medio ambiente, gobernando la vida de ellos. De hecho, un comportamiento aleatorio o caprichoso, es indicador según Eysenk (1994) de la presencia de un síntoma o de algún tipo de trastorno, lo cual indicaría una descentración de la supuesta ubicación dentro de un grupo de referencia.

Por otro lado, desde la teoría factorial de la personalidad, siendo uno de los exponentes Cattell (1950) al definir personalidad como aquello que permite determinar lo que hará un individuo en una determinada situación específica, se estaba basando en la teoría de los rasgos, sin embargo, el propósito era clasificarlas a modo de patrones de comportamiento medible y observable. Sin embargo, la cantidad de rasgos que surgieron por formar una taxonomía fue inmanejable y anulaba toda pretensión de medición.

En tal sentido, Cattell (1950) tomó prestado el análisis factorial de Spearman, e introdujo una técnica estadística para la medición de los rasgos y desarrollo la teoría factorial de la personalidad (Cervone, 2009).

Según Gómez (2010) Cattell tuvo como objetivo descubrir las propiedades básicas de la personalidad, centrandó su estudio en dos dimensiones: temperamento el cual es más consistente y estable y motivación, que son inestables y menos consistentes. De acuerdo con esta teoría los factores del temperamento permiten una mejor predicción.

La investigación de las dimensiones temperamento y motivación pueden ser examinadas por medio de la medición empleando las siguientes técnicas:

- a) Técnica L.- es la que obtiene los datos life o de la vida diaria, analizando términos o conceptos utilizados en el lenguaje natural y los juicios realizados por los individuos, denominados lexicográficos. En base a esta técnica construyó en forma factorizada 16 dimensiones básicas de temperamento o factores que conformaban la personalidad.
- b) Técnica Q.- es aquella que permite comparar la información brindada por la propia persona, por medio de juicios realizados por personas cercanas al individuo, donde se considera para su medición la forma de pensar, sensaciones experimentadas y comportamiento usuales del mismo.
- c) Técnica T.- es la medición situacional y objetiva, donde se observan comportamientos personales, evitando que la persona dimensión o propiedad de la personalidad se explorando.

Además, Raymond (2014) indica que el empleo de estas técnicas, producen una serie de factores, centrándose en la exploración bipolar y extrema de una dimensión continua, desde un valor extremo positivo a uno extremo negativo.

De igual forma, Cattell (1982), fundamenta su teoría en que cada individuo presenta rasgos de personalidad, los cuales son elementos estructurales básicos. Para ello los clasifica en:

- a) Rasgos actitudinales. - es el conjunto predeterminado de recursos propios de la persona, para plantear y ejecutar una solución ante un hecho, situación o problema determinado.
- b) Rasgos temperamentales. - son aquellas reacciones emocionales características en la persona, incluidas las actitudes y el modo particular de comportarse.
- c) Rasgos dinámicos. - son las motivaciones de las personas, que lo lleva a ejecutar un determinado patrón de comportamiento.

Mientras que, Avia & Sánchez (2009) mencionan que el estudio de los rasgos y su medición a través de factores de personalidad, considerando la bipolaridad en sus rasgos extremos de cada factor, han dado por resultado la construcción de las denominadas taxonomías de la personalidad. Ello, buscó formar conocimiento y tipos de niveles organizados en un orden, permitiendo clasificar los diversos rasgos y las conductas observadas.

Asimismo, Cloninger (2003) indica que la exploración de la personalidad alude a realzar las diferencias individuales a través de los rasgos y, por otro lado, la medición de los factores componentes a través de un test, de los modelos de comportamiento relativamente estable y consistente.

Entanto Casaretto (2009) considera a Cattell y Eysenck como los representantes más significativos del estudio de los rasgos y de los factores, quienes por sus diversos aportes permitieron diferentes líneas de investigación, contribuyendo a la construcción del modelo de los cinco factores (Pinto, 2008).

2.1.3. Modelo Big Five

El modelo del Big five viene a ser una de las teorías asociadas principalmente al constructo personalidad , al revisar su evolución histórica encontramos como referente a Ter Laak (1996) , quién hace un recuento histórico técnico de la génesis y evolución en la creación del modelo Big Five; Ter Laak (1996) refirió a Galton (1884) en su artículo “Medición del Carácter”, quien cimentó el terreno en la medición de diferencias individuales, por otro lado, refiere que Rumelin (1890) quien hizo uso del vocabulario y diccionario para dar definición al contenido de personalidad, dando inicio al enfoque psicológico de la personalidad.

Asimismo, menciona que Baumgarten (1933) refirió al lenguaje natural como base para crear una tipificación según las características de las diferencias propias de cada individuo. Sin embargo, indica que fueron Allport & Odbert (1936) los que iniciaron con un estudio psicológico completo, asumiendo que el lenguaje natural era resultado de la codificación de las características sociales de personalidad. Cattell (1943) basado en esta lista, la empleó para construir el 16 PF, donde excluyó, características físicas, los juicios evaluativos y los estados, la visión ortodoxa (sensaciones, necesidades, actitudes, sentimientos, instintos) y la visión dinámica (ego, culpa, agresión, represión).

En 1961 dos psicólogos norteamericanos del ejército, emplearon treinta y cinco rasgos representativos de la personalidad. También eligieron y explicaron cinco factores: surgencia, agradabilidad, seguridad, estabilidad emocional y cultura. Tomándose los nombres iniciales para nombrar a las cinco grandes dimensiones. Menciona que Goldberg (1981) en base a la lista de Norman (1980) organizó 75 categorías y extrajo 13 factores, sin embargo, no construyó ningún instrumento. Goldberg usó por primera vez el término Cinco Grandes a inicios de los años 80, basándose en los rasgos de personalidad para describir las conclusiones del análisis factorial (Cassaretto, 2009).

Sin embargo, Costa & Mc Crae (1985) quienes partiendo de todos los términos de personalidad del 16 PF de Cattell, crearon el NEO PI. Para ello emplearon el enfoque léxico, quien proporciona el contenido del lenguaje de la personalidad y refleja las dimensiones de la personalidad por medio del análisis factorial.

Tiempo después aparece Campos (2009) quien indica que Costa & Mc Crae, con la finalidad de estudiar la estabilidad y la estructura de la personalidad construyeron complejas taxonomías de los rasgos de la personalidad, aplicando el análisis factorial y usaron estas clasificaciones para generar hipótesis comprobables. Centrándose principalmente en los siguientes 2 factores: el neuroticismo y la extraversión (Feist & Feist, 2007), para luego añadir un tercer factor denominado apertura a la experiencia.

Al revisar los aportes presentados por Costa & Mc Crae (1985) encontramos que fueron quienes estudiaron las características y facetas de los rasgos y factores de personalidad, por lo cual se consideran los principales expositores en cuanto a la taxonomía del modelo Big Five se refiere.

En el ambiente hispano, el modelo Big Five es llamo: “Cinco Factores”, “Estructura Pentafactorial”, “NACER” (Neuroticismo, Apertura, Competencia/Amabilidad, Extroversión y Responsabilidad), mientras que en inglés es conocido como “OCEAN” o “Big Five”.

Luego, Costa & Mc Crae (1997) realizan estudios desde la perspectiva transcultural, contrastando la generalización y trabajándolo en diferentes culturas (alemanas, hebreas, japonesas, portuguesas, chinas, coreanas) utilizando el lenguaje de cinco familias diferentes, cuyos hallazgos demostraron similitud en ciertas estructuras factoriales, sugiriendo que la distribución de los rasgos de personalidad de la humanidad es universal.

Continuando con la revisión de este modelo encontramos a Millon & Davies (2013) quienes refieren que, desde la una visión técnica, el Big Five, captura las características usuales de la mayoría de los sistemas que describen la personalidad existente, ya que está basada en la metodología del análisis factorial con un tipo estructural (rasgos/dimensionales) y una práctica investigadora (hipótesis léxica) indicando que los diversos tipos de personalidad se pueden clasificar en cinco dimensiones (John, 2011).

Al mismo tiempo, Colom (2005) menciona que es posible analizar los rasgos o las características de la personalidad, comprendidas en áreas, permitiendo ordenar los diferentes sistemas que buscan explicar la estructura de la personalidad humana.

De acuerdo al Big Five los aspectos ambientales y hereditarios orientan la estructura de la personalidad, superando a otros modelos, como el de siete factores de Cloninger. Estudios recientes centran su atención en los factores hereditarios, principalmente en los elementos ambientales, de cada uno de los rasgos, asimismo la expresión fenotípica de los distintos efectos (Saputi, 2008).

El modelo Big Five, es considerado uno de los mejores ya que puede llegar a predecir las posibles conductas de un individuo en determinados contextos de conflicto. Partiendo de la agrupación de los tipos individuales de afectividad, experiencial y motivacional (Saputi, 2008), ofrece un modelo de rasgos que incorpora los paradigmas actualmente activos, no limitándose a los conceptos descriptivos de la estructura de la personalidad involucrándose con los procesos de los rasgos y factores de personalidad a través de la psicolexia (Lluís, 2002).

2.1.4 Dimensiones del modelo Big Five de personalidad

Sin embargo, pese a los hallazgos con el Big Five de Costa & Mc Crae, la literatura revisó los criterios respecto a las facetas del modelo de Costa y Mc Crae,

considerándolas como confusas y redundantes, incidiendo también en el excesivo número de ítems (Brody & Ehrlichman, 2000).

En ese sentido Ashton & Kibeom (2007) argumenta que la estructura de los Cinco Grandes/FFM debe ser revisada para acomodar un sexto dominio de rasgos amplios: Honestidad-Humildad. Resume la evidencia de la estructura de seis dimensiones resultante e interpreta estas dimensiones en términos de tareas evolutivas claves.

Sin embargo, Caprara, Barbaranelli, Borgogni & Perugini (1993) en Italia, rediseñaron los Cinco Grandes Rasgos de la Personalidad, distinguiendo cinco factores o dimensiones, adecuando su denominación al italiano: extroversión (energía), agradabilidad (afabilidad), escrupulosidad (tesón), estabilidad emocional (estabilidad emocional) y apertura a la experiencia (apertura mental).

Este instrumento, establece cierta distancia con el original, en cuanto al número de factores y claridad de sus subdimensiones, conciliando la amplitud y la especificidad de las dimensiones (Caprara, Barbaranelli & Borgogni, 1995).

En el mundo hispano, también existe el cuestionario de personalidad, denominado Cinco Grandes Rasgos de Personalidad, siendo una traducción y adaptación del cuestionario elaborado por Caprara, Barbaranelli & Borgogni (1993) en Italia, donde se identifican cinco dimensiones fundamentales de la personalidad. Fue publicado por TEA Ediciones.

1. El factor Energía

Inseparable de una visión de confianza y entusiasmo de variados aspectos de la vida, primordialmente de tipo interpersonal. Bermúdez (2007) refiere que Energía fue considerada la denominación más apropiada al compararla con distintos títulos asociados en el contexto lingüístico.

Asimismo, esta dimensión está constituida por dos subdimensiones Dominancia (Do) y Dinamismo (Di), vinculando el dinamismo a los aspectos referentes a conductas dinámicas y enérgicas, la facilidad de palabra y también el entusiasmo; por otro lado, la dominancia mide aspectos relativos a la capacidad de imponerse, sobresalir, y hacerse prevalecer sobre los demás.

Esta dimensión evalúa el número y profundidad de las interacciones sociales, busca conocer el nivel de actividad, de búsqueda de motivación y la capacidad de disfrutar de actividades placenteras y de otras emociones positivas. Las personas extrovertidas son percibidas como asertivos, diligentes, conversadores, animosos, fuertes, optimistas, y con facilidad de palabra, hábiles para conseguir información, con destreza en interacciones sociales, persuasivos, y persistentes para obtener los objetivos (Hogan, Johnson & Briggs, 1997). Caprara, Barbaranelli & Borgogni (1993) describen las siguientes subdimensiones que conforman la dimensión de energía:

- A) Dimensión de Dinamismo (Di) el cual mide aspectos relacionados a indicadores de energía y dinamismo, la locuacidad y el entusiasmo.
- B) Dimensión de Dominancia (Do) busca evaluar aspectos ligados a la capacidad de imponerse, destacar, e influenciar a otros a voluntad.

2. El factor afabilidad

Este factor está vinculado a la preocupación de tipo altruista y de apoyo emocional a los demás.

Para Bermúdez (2007) el factor afabilidad representa la dimensión determinada como Agrado o Cordialidad vs. Hostilidad, haciendo mención de una persona servicial y amistosa, quien evade la hostilidad, y mantiene una buena relación social con los demás. Las personas que le rodean lo toman como una persona bondadosa, a diferencia de quien es afable, pues tienden a la suspicacia, y a no colaborar.

Este factor diferencia a las personas compasivas de las crueles. Las personas con un nivel mayor de afabilidad tienen la tendencia a ser confiadas, altruistas, generosas, empáticas, complacientes, condescendientes, cooperativas y amigables. Por otro lado, los individuos que se aproximan al otro extremo se caracterizan por ser desconfiadas, poco altruistas, tacañas, hostiles, irritables, poco amigables y críticas con los demás (Bermúdez, 1998; Feist y Feist, 2007; Pinto, 2008).

Es otro factor también relacionado a las interacciones en un espectro que comprende partiendo de la compasión hasta la hostilidad (sentimientos, pensamientos y acciones). Quienes presente elevada afabilidad son generosos, comprensivos y se encuentran prestos a ayudar a los demás. En el otro extremo se ubican las personas egoístas y competitivas.

Este rasgo refleja los intereses prioritarios de la persona, una persona afable prioriza los intereses del grupo, mientras que una persona poco afable prioriza sus intereses personales (Costa & Mc Crae, 1992).

La dimensión de Afabilidad está conformada por los subdimensiones:

- a) Cooperación/empatía (Cp) mide la capacidad del individuo para percibir y empatizar con los necesidades y problemas de otros, así como favorecerlos eficientemente.
- b) Cordialidad/Amabilidad (Co) busca medir la cordialidad, confianza y apertura hacia otras personas.

Y como expone Caprara et al (1995) los que alcanzan altas puntuaciones en esta dimensión se les describe como cordiales, cooperativos, amigables, generosos, altruistas y empáticos.

3. El factor estabilidad emocional

Es considerado un rasgo de extenso espectro, que se caracteriza por la capacidad para enfrentar los efectos negativos de la depresión, de la ansiedad, de la irritabilidad o de la frustración.

Para Bermúdez (2007) la estabilidad emocional es considerada como un supuesto conjunto de características que reemiten principalmente a lo opuesto del afecto negativo. Los individuos con altos valores en dicho factor suelen ser apacibles, tranquila, y sienten satisfacción consigo mismas. Por otro lado, los individuos que tienden a ser inquietos, temperamentales, autocompasivos, vulnerables, afectados, emotivos, impacientes, irritables, impulsivos y sensibles al estrés son los que poseen valores bajos (Bermúdez, 2007; Feist & Feist, 2007).

La dimensión de estabilidad emocional busca medir el ajuste emocional en contraposición a la inestabilidad emocional. Pretende realizar una evaluación a la particular tendencia para afrontar la incomodidad a nivel psicológico y las dificultades cotidianas. La persona estable se caracteriza por mantenerse calmada, paciente, serena y por tomar decisiones pensadas. Esta dimensión contiene indicadores de adaptación psicológica que evalúa la intensidad y asiduidad de emociones como temor, tristeza, retraimiento, odio, culpa; así como la presencia de ideas irracionales e impulsividad.

Este factor viene definido por subdimensiones:

- a) Control de las emociones (Ce): busca medir el manejo del estrés frente a experiencias emotivas.
- b) Control de los impulsos (Ci): Mide si es capaz de controlar la propia conducta aún en contextos de incomodidad, conflicto y riesgo.

En este factor, las puntuaciones elevadas indican adaptación y estabilidad, mientras que las bajas, demuestran ansiedad, vulnerabilidad, baja emotividad e irritabilidad (Caprara et al, 1995).

4. El factor apertura mental

Este factor vinculado sobre todo al aspecto cognitivo, empleándose ante nuevas ideas, valores, sentimientos e intereses.

Sostiene Bermúdez (2007) que el factor apertura mental hace referencia a la unión que otros los consideran como cultura, intelecto y apertura a la experiencia, prestando particular atención a las características que ese relacionan a diferentes denominaciones.

El factor apertura mental aprueba diferenciar a los individuos que averiguan experiencias nuevas de las personas que se encuentran mejor en un ambiente familiar. Las personas que buscan de forma sistemática experiencias diferentes y variadas tendrán valores altos en este factor; además tienden a cuestionar los valores tradicionales, suelen ser creativas, imaginativas, curiosas y liberales y prefieren la variedad, así como involucrarse en las diversas culturas y costumbres. Al contrario, Los individuos tienden a apoyar los valores tradicionales y a mantener un estilo de vida fijo; suelen ser convencionales, prácticas, conservadoras, poco informadas y no tienen ningún tipo de curiosidad cuando las personas que no están abiertas a la experiencia (Bermúdez, 1998; Feist y Feist, 2007).

Algunos autores lo llamaron “Intelecto”, otros lo llamaron “Inteligencia”. Esta dimensión evalúa el comportamiento de la persona frente a nuevas y desconocidas experiencias. Quienes poseen apertura mental suelen ser curiosos de acuerdo a lo que ocurre en el mundo, están abiertos a nuevas experiencias y muestran mayor tolerancia ante nuevas ideas y valores diferentes a los propios.

La apertura mental, no se encuentra estrechamente relacionada al nivel de educación y de inteligencia, pero sí a la creatividad y pensamiento divergente. Esta dimensión viene definida por subdimensiones:

- a) Apertura a la cultura (Ac): mide el interés por mantenerse informados, amor por la lectura y apertura para adquirir nuevos conocimientos.
- b) Apertura a la experiencia (Ae): comprende la disposición favorable hacia nuevas experiencias, a evaluar situaciones desde diversas perspectivas, incluyendo la apertura hacia valores, estilos de vida y culturas diferentes al propio.

Quienes obtienen puntuaciones altas en esta dimensión suelen describirse como personas curiosas, interesadas por las cosas, acontecimientos o por las cosas nuevas (Caprara et al, 1995).

5. El factor Tesón

Es propio de un comportamiento de tipo responsable, perseverante y escrupuloso.

Según Caprara et al (1995 citado en Sarmiento, 2016) es la capacidad de autocontrolarse o autorregularse, tanto en los aspectos proactivos como en lo que respecta a los aspectos inhibitorios.

Desde esta concepción, Bermúdez (2007) indica que este factor lo circunscribe en aspectos de rectitud o seriedad, control de impulsos y voluntad de logro, describiendo algunas diferencias en el logro y autodisciplina de la gente. La autora señala que valorar la pulcritud y la ambición, ser reconocido como bien organizado por los que lo rodean, ser puntual y ambicioso son características de las personas rectas

Además, describe a las personas que son ordenadas, contenidas, ambiciosas, meticulosas, orientadas a cumplir objetivos y autodisciplinadas. Generalmente, en este factor las personas que son reflexivas, escrupulosas, trabajadoras,

aplicadas, ordenadas, puntuales, decididas y perseverantes son aquellas con valores altos. En contraste, las personas que suelen ser desorganizadas, negligentes, perezosas, poco escrupulosas, y tienden a sucumbir ante las dificultades con son aquella con valores bajos en este factor (Bermúdez, 2007; Feist & Feist, 2007).

Por otro lado, Bermúdez (2007), sostiene que esta dimensión posee como subdimensiones a Escrupulosidad (Es) y Perseverancia (Pe). Escrupulosidad evalúa aspectos relacionados a la fiabilidad, meticulosidad y amor por ver todo en orden. Perseverancia evalúa la persistencia y la tenacidad con la que se realiza las actividades emprendidas.

En tal sentido, hace referencia a la capacidad para controlar la propia conducta, tanto para inhibir conductas no deseadas, como para emprender actitudes proactivas (Costa & Mc Crae, 1989, citado en Digman, 1990).

Las personas con tesón elevado tienden a ser analíticas, puntuales, meticulosas, organizadas, diligentes y persistentes. En oposición, los individuos con tesón pobre suelen ser irreflexivas, impuntuales, desordenados, perezosos y renuncian a las metas con facilidad.

El factor Tesón (T) está conformada por sub-subdimensiones:

- a) Escrupulosidad (Es) mide características como la confiabilidad, minuciosidad y esmero por el orden.
- b) Perseverancia (Pe) evalúa aspectos referidos a la constancia y firmeza con la que se realizan las actividades y tareas ya iniciadas. Implica también cumplir con lo prometido.

Quienes presentan elevadas puntuaciones en este factor se describen como escrupulosos ordenados, diligentes y perseverantes (Caprara et al, 1995).

De las cinco dimensiones de la personalidad en el presente estudio se trabaja con el factor Tesón, coincidiendo con Solf (2006) en que este constructo se vincula conceptualmente con la variable necesidad de crecimiento (Hackman & Oldham, 1980) y relacionada a la acción emprendedora, tornándose en la variable motivacional – rasgo más importante en el ámbito laboral, predictora válida del desempeño en diversos grupos ocupacionales y de emprendimiento (Salgado, 2009).

Asimismo, Solf (2006) indica que los aspectos del factor tesón y sus características como el ser diligente, persistente, bien organizado orientado a objetivos y resultados, implica conceptos que pueden ser muy valiosos para el emprendedor; así como la perseverancia y la buena organización, correlacionada con la habilidad para gestionar un negocio, vinculada además a comportamientos orientados a cumplir objetivos, así como al control de los resultados en este.

2.1.5 La personalidad en la edad adulta

El transcurso de la vida hacia la adultez es un proceso de construcción, donde convergen aspectos de identidad, evolución y reafirmación de la personalidad. Al respecto, Hamilton (2002) indica que las dimensiones de la personalidad se desarrollan dentro de una relativa estabilidad, a lo largo del ciclo vital. Estos cambios evolutivos, significativos, eran proporcionales al estilo de vida (Kogan, 2003).

Los estudios longitudinales de Costa & Mc Crae (1985) garantizan la estabilidad específicamente de las características de personalidad en esta etapa, indicando en principio que los rasgos de personalidad no cambian por ser más estables (Costa & Mc Crae, 1990 citado en Córdova, 2013), sin embargo, la personalidad en si misma si cambia, como respuesta a nuevas experiencias y en función de los sucesos vitales de cada persona (Brody & Ehrlichman, 2000, citados en Córdova, 2013). Al respecto, Mc Crae & Costa (2008) refieren que Los Cinco Grandes

factores de la personalidad son tendencias básicas con origen biológico los cuales influyen en los individuos, en sus entornos, incluyendo sus objetivos, actitudes y autoconceptos.

En base a sus estudios longitudinales, Costa & Mc Crae (2006) asumen que la personalidad ocurre a lo largo de toda la vida (Papalia & Feldman, 2012).

En el presente estudio, los participantes se ubican en el periodo de adultez temprana, donde se desarrollan, la amistad, las relaciones amorosas, la identidad estable y la orientación al éxito, comprometiendo al sujeto respecto a los demás (Erikson, 2010).

Según Papalia & Feldman (2012) el modelo de los rasgos de Costa & Mc Crae (1980) a través de la medición con el Big Five o de los cinco factores de personalidad, mostraron hallazgos de una recalable continuidad en las cinco dimensiones (aumento de la agradabilidad, escrupulosidad, extroversión, neuroticismo y apertura a la experiencia) en la adultez temprana, suscitándose cambios lentos en edades mayores a los 30 años (disminución de la extroversión, neuroticismo y apertura a la experiencia) implicando ello cambios propios de la maduración.

Según indica Córdova (2013), la adultez temprana existen alteraciones significativas en casi todos los rasgos de personalidad, de manera positiva y con adiciones en el dominio social (asertividad, escrupulosidad y estabilidad emocional); la escrupulosidad es relativa a las conductas higiénicas que benefician a una mejor vida; cuando los individuos obtienen el estatus de adulto se apreciaban más, dado que hay menor impulsividad y mayor afrontamiento de los problemas; se experimentan cambios radicales vinculados a trabajo, suscitándose cambios internos y menor estabilidad emocional.

Mientras que, Papalia & Feldman (2012) hacen notar que la personalidad se refiere a algo más que la suma de rasgos y sólo ellos, no explican el funcionamiento de la personalidad, sin embargo, permiten caracterizarla acorde a cada etapa de desarrollo, como se ha observado en los hallazgos empleando para su medición factorial el Big Five.

2.2 Actitud hacia el emprendimiento

2.2.1 Concepto de actitud hacia el emprendimiento

Revisando los aportes y estudios realizados a este concepto encontramos que la imagen del emprendedor ha sido estudiada por muchos campos de conocimiento y desde diversas perspectivas, sin embargo, no hay concordancia sobre el término y el concepto de emprender.

Empezando con la definición el término persona emprendedora se determina que hace referencia principalmente a la persona que con iniciativa ejecuta una acción o una actitud que conlleva cierta dificultad. Se ha ido generalizando su aplicación a la persona que origina una iniciativa empresarial innovadora al principio, no obstante, cada vez se usa más el vocablo para designar a cualquier individuo que pone en marcha un negocio propio, tomando que la promoción de cualquier proyecto empresarial supone cierta dificultad e innovación.

Tal como lo afirma Moliner (2007), la persona que tiene iniciativa y decisión para emprender negocios o acometer empresas es una persona con actitud emprendedora y específica que el término emprender se refiere a empezar una cosa que involucra trabajo o muestra dificultad.

Mientras que Diez Canseco (2007) la conceptualiza como la conversión de la teoría en práctica, impulsada por una idea, un sueño o el deseo de cambiar el entorno, diseñando paradigmas, basados en características o rasgos comportamentales como perseverancia, creatividad y capacidad de crítica.

En el caso de Olson (2007) define ello como la capacidad de orientarse al futuro, bajo la capacidad de tomar riesgos, para involucrarse en la identificación y el desarrollo de nuevas ideas.

Un año después llega Gartner (2008) quien la define como aquella actitud que orienta hacia el deseo de trabajar de manera independiente estableciendo un nuevo negocio después de descubrir una oportunidad, que constituye recursos innovadoramente, toma los riesgos que esto supone y confía en sus posibilidades para sacar adelante su proyecto.

También encontramos a La red de investigadores Global Entrepreneurship Monitor (GEM) (2013) concibe al emprendedor como un individuo que está metido en el proceso de constitución de una empresa o en las fases iniciales de consolidación. Puede ser autónomo o independiente si lo crea por cuenta propia o corporativa si constituye parcialmente su trabajo habitual como empleado de otra empresa. La actitud emprendedora, implica a un emprendedor como un sujeto y no un colectivo o una institución, como un actor totalmente económico y obligatoriamente como productor de una nueva institución legalmente definida como empresa.

Por otro lado La Real Academia Española de la Lengua en su Diccionario (2014) recoge que emprendedor o actitud emprendedora hace referencia a quien comienza con la resolución de acciones difíciles o casuales y define emprender, en su primera acepción, como: acometer y comenzar una obra, un negocio, un empeño, especialmente si encierran dificultad o peligro.

Así también encontramos a Roth & Lacoa (s/f citados en Sarmiento, 2016) quienes definen la actitud emprendedora como la exploración de iniciativas impulsado por el producto y la victoria personal, por el apego al poder y al ejercicio de control, por la tendencia al desafío y la expresión de ambición que gobierna las decisiones.

Sin embargo, Paredes (2014) sostiene que el emprendimiento en nuestro país, si bien es personal, involucra al contexto, sea familiar o social, en tal sentido, define la actitud hacia el emprendimiento como “la acción para generar asociaciones productivas capaces de generar beneficios para los participantes, iniciando con la alfabetización económica que proporcione conocimiento base para el diseño de estrategias o plantear políticas económico - sociales que encamine de manera sostenible el progreso de su situación, en concordancia a su propia decisión y cultura” (p. 43).

En nuestro país, el emprendimiento no se da en solitario, es acompañado por la familia o por un grupo de personas pertenecientes a un contexto social, económico y cultural, gerenciado por uno de los miembros.

2.2.2 Proceso y perfiles de la persona emprendedora

Aquella persona que se interesa por las ocasiones y que anhela recombinar los recursos para dar resoluciones originales o innovadoras, teniendo como su característica básica la formación e implantación de alguna cosa nueva o de mayor eficacia, más que la simple continuación de lo que ya existe; nos estamos refiriendo a el sujeto emprendedor.

Ciertas investigaciones toman al espíritu emprendedor como el proceso de creación de oportunidades y de nuevas ideas o negocios si bien eso no sobrelleve a una nueva empresa (Shane & Venkataraman, 2000), por otro lado, distintos autores lo relacionan a originar nuevas empresas y cómo esto afecta en el avance económico o al proceso creador subyacente a toda nueva empresa (Gartner, 2008).

El emprendedor hace que cualquier escenario, por insignificante que parezca, se vuelva una provechosa oportunidad. Asimismo, este se convierte en el innovador, el visionario, el catalizador del cambio, el soñador, el autor de nuevos métodos

para ingresar en los mercados o para equipararse con los grandes líderes empresariales (Gerber, 2012).

De acuerdo con Carolis & Saporito (2006) el emprendedor se caracteriza por la capacidad de identificar y aprovechar oportunidades y ventajas competitivas, así como su capacidad para ser innovador.

Podemos tomar en cuenta las ideas procedentes de las teorías de la complejidad. Fuller (2001) y Moran (2001) plantean para ello entender las dinámicas de iniciativas emprendedoras en términos de adaptación, evolución, interdependencia y ver las organizaciones creadas por emprendedores como estructuras de autoempleo. De una forma tradicional se usa el término para designar a aquella persona que desarrolla un proyecto económico o empresarial; pues se habla sobre la generación de una empresa, la comercialización de un producto, un servicio o procedimientos nuevos y mejorados, la conquista de mercados, iniciativas y actividades.

Conforme con la terminología del Informe GEM: Global Entrepreneurship Monitor (2013) es posible establecer tres etapas del perfil del emprendedor, entendiéndose como tal al adulto de entre los 18 y 64 años que hayan iniciado un negocio o empresa:

- Emprendedor naciente es aquel que tenga entre 0 y 3 meses trabajando en ello o consolidando el mismo.
- Propietario gerente de una actividad, es aquella persona que tiene entre 3 a 42 meses de haber iniciado el negocio.
- Propietario gerente de una actividad consolidada, es considerado a aquel individual que tenga más de 42 meses trabajando en ello. Para forma parte en

esta categoría, la persona debe de tener en su poder parte o todo el negocio o empresa. Se incluye dentro de esta categoría a las personas autoempleadas.

Según Robinson et al. ,1991, Cossette,1992, y Fortin,1992 (citados en GEM, 2013) piensan que lo fundamental del emprendedor es la distribución de recursos que beneficie la elaboración de un bien, el establecimiento de un servicio completamente nuevo o el uso de un producto ya en el mercado que responda a las necesidades. La creación o el descubrimiento son los elementos principales para emprender.

Además, Hashimoto (2006) enfatiza el hecho de que estos tres elementos sólo valoran la iniciativa empresarial cuando están juntos. Ripsas (2008) apoya a comprender de modo omnicompreensiva el perfil del emprendedor, congregando doce de sus características idiosincráticas: (1) El emprendedor es un individuo que asume el riesgo asociado a la incertidumbre; (2) El emprendedor es un individuo que provee capital financiero; (3) El emprendedor es un innovador; (4) El emprendedor es un tomador de decisiones; (5) El emprendedor es un líder industrial; (6) El emprendedores un directivo o un superintendente; (7) El emprendedor es un organizador y coordinador de recursos económicos; (8) El emprendedor es el propietario de una empresa; (9) El emprendedor es un empleador de factores de producción; (10) El emprendedor es un empleador; (11) El emprendedor es un árbitro y, (12) El emprendedor es un asignador de recursos delante de las alternativas de uso. Con todo, cada una de estas características no representa por sí mismas, el verdadero concepto del emprendedor, si bien todas ellas han contribuido para los numerosos estudios empíricos.

2.2.3 Características de la persona emprendedora

Considerando algunas de las más destacadas definiciones formuladas por especialistas procedentes de distintas disciplinas, como la sociología, la economía, la teoría de la administración y la psicología, es posible las principales

características que definen la persona emprendedora. Según Drucker (2013) se considera las siguientes:

1. Crear una nueva empresa: caramente esta sería la característica necesaria, aunque no suficiente de cualquier definición que haga referencia a la conducta emprendedora, porque el acto fundamental del emprendedor es crear una nueva organización o negocio.

2. Obtener recursos y organizarlos eficazmente: la persona que promueve una empresa no siempre dispone de los recursos que requiere para poner en marcha su proyecto. Sin embargo, debe de ser capaz de detectar recursos ociosos y reunir tanto el capital como los medios humanos, técnicos y materiales para iniciar el negocio y además debe saber gestionar adecuadamente todos estos recursos y sus propias capacidades.

3. Asumir riesgos, este rasgo es considerado esencial en la definición de la conducta emprendedora, porque el emprendedor se endeuda y/o compromete su capital y, muchas veces, el de su familia, además de su propio prestigio y futuro profesional. Por tanto, esta característica permite diferenciar claramente al emprendedor, que arriesga sus recursos financieros en la creación de la empresa.

4. Identificar oportunidades: es una de las características más mencionadas en las definiciones acerca del espíritu emprendedor. Se trata, por tanto, de una conducta básica que define al emprendedor como la persona que se encuentra constantemente alerta ante nuevas oportunidades de negocio, explorando continua y exhaustivamente el entorno en su búsqueda.

5. Realizar innovaciones: no pocos autores han destacado en su definición de emprendedor la importancia de que este cree, convine o redefina nuevos productos o servicios que le permitan abrirse camino en un mercado muchas veces saturado.

6. Motivados por la búsqueda de independencia y la consecución de objetivos retadores y un especial significado del trabajo: ello implica la intencionalidad como el pilar base para comprender las motivaciones que subyacen en el comportamiento emprendedor. Muestran una alta motivación de logro, tienden a afrontar metas moderadamente desafiantes, buscan conseguir objetivos y resultados cada vez más satisfactorios, planteándose constantemente nuevas metas. Están sustancialmente más satisfechos con su trabajo que los trabajadores por cuenta ajena. Motivados para iniciar su negocio por la búsqueda de libertad e independencia laboral. Confían en sus propias habilidades para llevar a cabo eficazmente las acciones y tareas específicas implicadas en la creación y desarrollo de una nueva empresa (autoeficacia emprendedora)

Aglutinando estos elementos, estas características, recogidas en las definiciones de la conducta emprendedora, nos permite detectar algún elemento común, así como diversos matices en los que hacen mayor o menor hincapié los diferentes autores.

Por otro lado, la Comisión Europea (2014) indica que, desde la perspectiva personal y actitudinal, el emprendedor es una persona con cierto carisma, abiertos, seguros, flexibles, capaz de crear nuevas normas de interacción social positiva, saben escuchar, obtener la oportunidad de las ideas y transmitir las, orientándolas a la acción, funcionan en equipo y conducen una buena red.

Cabe añadir, que, si bien estas son las características de un emprendedor o emprendedora, el emprendedor empresarial, requiere de educación económica, que facilite la construcción de nociones económicas básicas, permitiéndoles desarrollar estrategias para la toma de decisiones conscientes, críticas, responsables y solidarias para situarse y posicionarse ante la sociedad de consumo (Denegri et al, 1999, citado en Paredes et al, 2014).

2.2.4 Rasgos de personalidad y emprendimiento

Según Vallmitjana (2016) los rasgos de personalidad propios de los emprendedores son considerados en las teorías psicológicas del emprendimiento. Es aquí donde se desarrollan las categorías de las características personales, motivaciones, expectativas, percepciones, habilidades y conocimientos.

Mientras que, Lafuente & Salas (2011) mencionan que existe relación entre las expectativas de trabajo y las tendencias emprendedoras, tornándose en el ente motivacional para la búsqueda de oportunidades; inclusive Sexton & Similor (2006) en función a un análisis de los factores que hacen que un individuo sea emprendedor, identifican el eje personal (genética, educación, entorno familiar) como un predisponente a ser emprendedor, mientras que Chell, Haworth & Brealey (2001) refieren que son tres las características personales de los sujetos emprendedores: motivación o intención de crear riqueza y acumulación de capital, habilidad para reconocer oportunidades para la generación de riqueza y capacidad para reconocer las oportunidades que deben perseguirse.

Por otro lado, los centros de evaluación de las cualidades de los emprendedores destacan la existencia de ciertos rasgos o factores de personalidad, es así que Timmons (1990 citado en Vallmitjana, 2016) coincide con los factores del modelo Big Five, expresamente los vinculados al factor tesón, e indica las siguientes:

- 1) Compromiso y perseverancia;
- 2) Iniciativa y responsabilidad personal;
- 3) Persistencia en la solución de problemas;
- 4) Minuciosidad;
- 5) Esmero;
- 6) Orden;
- 7) Constancia;

- 8) Tenacidad;
- 9) Cumplimiento;
- 10) Valor;
- 11) Confianza en las propias capacidades; e,
- 12) Integridad y fiabilidad.

En base a esta lista de factores de personalidad, Timmons (1990 citado en Vallmitjana, 2016) los clasifica en seis grupos:

- 1) Confianza y determinación
- 2) Liderazgo
- 3) Búsqueda de oportunidades
- 4) Tolerancia al riesgo, a la ambigüedad y a la incertidumbre
- 5) Creatividad, autoconfianza y habilidad para la adaptación
- 6) Motivación para la excelencia

Por ello, es posible enfocar los estudios de rasgos de personalidad vinculados al emprendimiento.

2.2.5 Dimensiones de la actitud emprendedora

En base al estudio de Paredes et al (2014), Sarmiento (2016) refiere que la actitud emprendedora, se definen de la siguiente forma:

- a) Disposición a la oportunidad. - capacidad de identificar, aprovechar y efectivizar las circunstancias.
- b) Disposición a la innovación. - capacidad de iniciativa y creatividad en la búsqueda de nuevos conocimientos para emprender.
- c) Disposición al riesgo. - capacidad de asumir retos inciertos.

- d) Aprovechamiento y responsabilidad del recurso económico y humano. - es la valorización de la utilidad costo beneficio, de recursos humanos, de expresiones culturales y del paisaje geográfico y ambiental.
- e) Estabilidad y serenidad en incertidumbre. - capacidad de toma de decisiones frente a situaciones inciertas.
- f) Administración del caos. - capacidad de organización frente a situaciones que demandan tensión.

2.2.6 Cultura del emprendimiento en el contexto universitario

Al evaluar la cultura de emprendimiento que existe dentro del contexto universitario se determina que el emprendimiento es uno de los temas que merece atención puntual al interior de la formación académica universitaria.

Dentro de los antecedentes que se conocen en este contexto mencionaremos lo sucedido en el año 2018 la crisis económica financiera, política y las transformaciones tecnológicas a nivel mundial, generó el despido masivo de muchos colaboradores, quedándose sin empleo, generando problemas de trabajo. Este hecho, si bien no dio génesis al proceso de emprendimiento, marcó un hito para que gobiernos y entidades educativas, los asumiera como tema que se apodera de las labores de las personas involucradas en las comunidades universitarias (Espíritu, González & Alcaraz, 2012), y que al igual que la creación de fuentes de empleo, se ha tornado en tema de mucho interés.

En tal sentido, es necesario que surjan opciones innovadoras de trabajo y empleo, siendo el emprendimiento y los emprendedores aptos, los actores principales para producir fuentes de empleo.

En el campo educativo, si bien la escuela debe contribuir a la formación de conductas de emprendimiento (Shane, 2011) es la universidad la que debe consolidarla, ya que en ella se generan las nuevas ideas que logren transformar la

sociedad (Vigorena, 2010). En tal sentido, la educación emprendedora, es una opción, asumiendo la universidad la formación de competencias, capacidades e instrumentos para que los estudiantes, se formen en agentes competentes de cambio, en pro del desarrollo personal, familiar y social, desde la perspectiva económica y social (Cabellos, 2006); generando jóvenes independientes, innovadores, creativos, motivados, cuestionadores y críticos, para que puedan satisfacer aquellas metas personales a través de la propia acción.

La misión de la universidad debe ampliarse y no quedar en la formación adhoc profesional, debiendo asumir como institución el rol de orientar a la formación de universitarios que desarrollen comportamientos y competencias emprendedoras, asimismo, debe fomentar el espíritu emprendedor y empresarial (Castillo & Orlando, 2008), dado que estos, intervienen de manera preponderante en la innovación y el bienestar de una economía y en la sociedad (Martín, Hernangómez & Rodríguez, 2010).

En tal sentido la universidad no debe asumir un rol pasivo, debe impulsar este espíritu y participar de manera activa en el estudio de la problemática que aquejan a la sociedad, y al entorno empresarial en general (Kraus, 2008) a fin de proponer ideas, propuestas y acciones de tal forma que movilice a la sociedad par en ese intercambio ambos salgan beneficiados.

Si bien, en los últimos tiempos, ha existido este intercambio universidad – empresa a nivel productivo principalmente, debe hacerse extensivo a otras áreas profesionales, sin embargo, aún es muy limitado (Campos, 2011).

Desde esta perspectiva, es posible vislumbrar un desbalance negativo en las universidades como entidades emprendedoras, ellas, deben tener la visión para adelantarse a las transformaciones sociales, a fin de dar respuesta a las exigencias que se dan en un entorno sumamente cambiante, para ello, la UNESCO (1999) había considerado que un rol básico de las universidades es el de preparar su oferta

de graduados para dar respuesta ante las exigencias que se dan en un entorno sumamente dinámico y exigente.

Ello implicaría, que las universidades dejen su rol tradicional y asuman el desarrollo de competencias en los estudiantes, competencias que deben integrarse a la adquisición del saber, así como en destrezas blandas, orientadas a la integración y a la adaptabilidad al cambio (Álvarez, 2011) facultándolos para ingresar de manera satisfactoria y competente al mercado laboral a fin de crearse un puesto de trabajo, ayudando a solucionar las problemáticas sociales, económicas y financieras.

Si bien el emprendedor universitario es una persona con capacidades superiores y amplios conocimientos, motivado para en forma asertiva y proactiva para desarrollar sus propuestas emprendedoras e innovadoras, en los diversos escenarios económicos y sociales, llevándolo a producir impacto, considerando además, su eficiencia, eficacia y el sobresalir con respecto a los demás (Cabellos, 2006), es la universidad quien debe de proveerse de estrategias y técnicas de enseñanza, así como de recursos, para asumir la cultura emprendedora al interior de esta.

En tal sentido, la cultura emprendedora en la universidad no solo está vinculada al proceso formativo individual de sus estudiantes, estas también se vinculan a acciones colectivas, asumiendo dos facetas, aquella vinculada a generar nuevos proyectos propios donde pone en juegos los diferentes rasgos de personalidad, y aquellos proyectos de terceros, asumiendo el mismo espíritu emprendedor (Gutiérrez, 2010).

2.3 Relación entre las variables de personalidad y emprendimiento

A medida que Trejo (2015) presenta los estudios sobre personalidad emprendedora, donde se ha utilizado el modelo de los Cinco Grandes Factores

(CGF). El modelo Big-five, también llamado modelo de los Cinco Grandes Factores (CGF) o Los Cinco Grandes, según Costa y Mc Crae (1999), representa un avance conceptual y empírico en el estudio de la personalidad como se observó después de describir las dimensiones básicas, consistentes y replicables.

Asimismo, Trejo (2015) indica que, en diversos artículos, autores como Valenzuela, Moreno & Almanza (2013); Obschonka, Silbereisen y Schmitt-Rodermund (2011); Mc Crae (1992) y Block (1995) han presentado investigaciones, en las que utilizan la herramienta psicológica validada por Ostendorf (1990) llamada Big Five Questionnaire, que mide extroversión, neurosis, apertura a la experiencia, conciencia o responsabilidad y amabilidad. Se realizó con el fin de explicar el éxito laboral de los emprendedores y su relación con la personalidad en base al modelo de los “Cinco Grandes”, Judge, Higgins, Thoresen & Barrick (1999) encontraron que los factores de neuroticismo, extraversión-energía y amabilidad son los que permitieron un pronóstico favorable de predicción. El neuroticismo se relacionó con una pérdida de adaptación al medio, ocasionando ansiedad, inseguridad y depresión, también señalados por Costa y Mc Crae (1988) y por Costa y Mc Crae (1992). De acuerdo con Watson y Clark (1997) la extraversión se vincula con la sociabilidad, pero también con impulsividad, actividad y falta de introspección.

Además, Trejo (2015) menciona que para Barrick y Mount (1991) el factor de amabilidad se vincula con el desempeño en el puesto, con la orientación al logro, con la responsabilidad, el cuidado, la planeación y la organización del trabajo, confirmado también por, Tett, Jackson y Rothstein (1991). Estos autores además mostraron mediante un metaanálisis que el modelo de los cinco factores es uno de los predictores más importantes en la actualidad para selección de personal. Siguiendo el modelo de personalidad y profesiones propuesto por Holland (1966, 1996), Tokar y Swanson (1995) demostraron que la extraversión correlaciona positivamente con los tipos social y emprendedor, mientras que la intelectualidad se relaciona con los tipos investigador, artístico y social.

También Trejo (2015) refiere que Spencer & Spencer (1993), destacan que la dimensión responsabilidad, del modelo Big Five refuerza el perfil del emprendedor. Todas las facetas que componen esta dimensión conducen a la preferencia del individuo a utilizar este tipo de opciones, el rasgo es considerado en el nivel más profundo de la personalidad, y de esa forma influye en las reacciones emocionales de las decisiones cognitivas.

En un estudio realizado para comprobar la influencia de los Proyectos de Formación de Emprendedores, se quisieron aislar y controlar algunas variables relacionadas con la personalidad para comprobar si éstas eran variables con potencial para influir en la decisión y en el resultado de innovar de un individuo (Martín, Hernangómez, Rodríguez & Saboia, 2010).

Las variables de personalidad que se controlaron fueron la creatividad, sociabilidad y la imagen personal. No se contemplan en si los rasgos de personalidad del modelo de los cinco factores, pero estas variables están relacionadas con algunos de ellos.

La creatividad queda comprendida dentro del factor apertura a la experiencia; la sociabilidad está relacionada con la extraversión y la imagen personal, entendida como el reconocimiento social de los éxitos, y está en consonancia con la responsabilidad.

Los resultados estadísticos de esta investigación concluyeron que la denominada creatividad es la única de las tres variables que tiene una influencia directa y positiva en la conducta innovadora de los emprendedores, y que además influye directamente sobre el éxito empresarial.

Con ello se pudo afirmar que el principal rasgo de la personalidad de un individuo, cuando de lo que se trata es de reforzar los resultados del

emprendimiento innovador, es la creatividad (Helfat & Raubitschek, 2000; Ward, 1997). Es decir, los individuos con facilidad para generar nuevas ideas, empezar actividades, identificar oportunidades y desarrollarlas, están más satisfechos con su conducta innovadora que los que no están dotados de estas cualidades. Además, se ha mostrado que este rasgo de la personalidad tiene, también, una influencia directa sobre el éxito no canalizado a través del emprendimiento. Por ejemplo, los individuos creativos pueden ser más eficientes desarrollando una política de comunicación original o gestionando la reducción de costes.

Por otro lado, Río, Alonso & Escribano (1999) en el proceso de desarrollo y validación del cuestionario de personalidad basado en los cinco grandes para evaluar el potencial de autoempleo, aplican el cuestionario a una muestra de 242 participantes de diversos países (Inglaterra, España, Holanda y Francia). 108 participantes eran empresarios y 134 no empresarios. Con la prueba t de comparación obtienen diferencias significativas entre empresarios y no empresarios en estabilidad emocional, liderazgo, tenacidad y equilibrio personal.

Los investigadores diferencian entre rasgos de personalidad distal y proximal o los rasgos específicos de la personalidad. Las principales variables personales distales se han organizado en el modelo de los cinco factores de la personalidad del Big Five (Costa & Mc Crae, 1992). En la investigación empresarial el modelo ha sido utilizado para diferenciar a los empresarios de los directivos. El principal objetivo de estos estudios fue identificar los factores de personalidad asociados a convertirse en un empresario y, por otra parte, los asociados al éxito empresarial.

Así como investigaron los factores de personalidad distales, los investigadores también han mostrado un profundo interés y han estudiado las diferencias individuales proximales. Dichos constructos de personalidad de inferior orden tienen mayores posibilidades de estar relacionados con determinados comportamientos que los de la primera categoría de grandes dimensiones de la

personalidad. Con este estudio se ha llegado a crear una larga lista de variables de personalidad proximal asociadas con las intenciones y el éxito empresarial. (Rauch & Frese, 1996, Zao & Seibert, 2006).

Con respecto al factor tesón, estudios diversos han demostrado la relación de este factor con la formación y capacitación laboral (Collquitt, Lepine & Noé, 2000); el estilo de resolución de conflictos (Antonioni, 2008); el desempeño en la gestión de negocios (Bernandin, Cooke & Villanueva, 2000); la autonomía y autoeficacia (Thomas, Moore & Scout, 2006) existiendo evidencia que los sujetos con alto tesón viven más, dada su responsabilidad, escrupulosidad, cuidándose de accidentes de trabajo e inclusive al conducir vehículos motorizados (Arthur y Graciano, 1996).

3. Definición de términos básicos

3.1 Actitud hacia el emprendimiento. - es la acción para generar asociaciones productivas capaces de generar beneficios para los participantes, iniciando con la alfabetización económica que proporcione conocimiento base para el diseño de estrategias o plantear políticas económico - sociales que encamine de manera sostenible el progreso de su situación, en concordancia a su propia decisión y cultura (Paredes, 2014).

3.2 Administración del caos. - capacidad de organización frente a situaciones que demandan tensión (Paredes, 2014).

3.3 Aprovechamiento y responsabilidad del recurso económico y humano. - es la valorización de la utilidad costo beneficio, de recursos humanos, de expresiones culturales y del paisaje geográfico y ambiental (Paredes, 2014).

3.4 Disposición a la oportunidad. - capacidad de identificar, aprovechar y efectivizar las circunstancias (Paredes, 2014).

3.5 Disposición a la innovación. - capacidad de iniciativa y creatividad en la búsqueda de nuevos conocimientos para emprender (Paredes, 2014).

3.6 Disposición al riesgo. - capacidad de asumir retos inciertos (Paredes, 2014).

3.7 Escrupulosidad. - son los aspectos relativos a la fiabilidad, meticulosidad y amor por ver todo en orden (Caprara et al., 1995, citado en Sarmiento, 2016).

3.8 Estabilidad y serenidad en incertidumbre. - capacidad de toma de decisiones frente a situaciones inciertas (Paredes, 2014).

3.9 Factor tesón. - es la capacidad de autorregulación, mediante los aspectos inhibitorios, como los aspectos proactivos, indicando a este como rectitud o seriedad, control de impulsos y voluntad de logro, describiendo algunas diferencias en el logro y autodisciplina de la gente (Caprara et al., 1995, citado en Sarmiento, 2016).

3.10 Perseverancia. - es la persistencia y la tenacidad con la que se realiza las actividades emprendidas (Caprara et al., 1995, citado en Sarmiento, 2016).

CAPITULO
III
HIPOTESIS Y VARIABLES

1. Hipótesis

1.1. Hipótesis general

H1. Existe correlación estadísticamente significativa entre el factor tesón del modelo big five de personalidad y las actitudes hacia el emprendimiento en estudiantes universitarios de una universidad privada de Lima.

1.2. Hipótesis específicas

H1. Existe correlación estadísticamente significativa entre el factor tesón del modelo big five de personalidad y la dimensión disposición a la oportunidad de las actitudes hacia el emprendimiento en estudiantes universitarios de la facultad de psicología de una universidad privada de Lima.

H2. Existe correlación estadísticamente significativa entre el factor tesón del modelo big five de personalidad y la dimensión disposición a la innovación de las actitudes hacia el emprendimiento en estudiantes universitarios de la facultad de psicología de una universidad privada de Lima.

H3. Existe correlación estadísticamente significativa entre el factor tesón del modelo big five de personalidad y la dimensión disposición al riesgo de las actitudes hacia el emprendimiento en estudiantes universitarios de la facultad de psicología de una universidad privada de Lima.

H4. Existe correlación estadísticamente significativa entre el factor tesón del modelo big five de personalidad y la dimensión aprovechamiento y responsabilidad del

recurso económico y humano de las actitudes hacia el emprendimiento en estudiantes universitarios de la facultad de psicología de una universidad privada de Lima.

H5. Existe correlación estadísticamente significativa entre el factor tesón del modelo big five de personalidad y la dimensión estabilidad y serenidad en incertidumbre de las actitudes hacia el emprendimiento en estudiantes universitarios de la facultad de psicología de una universidad privada de Lima.

H6. Existe correlación estadísticamente significativa entre el factor tesón del modelo big five de personalidad la dimensión administración del caos de las actitudes hacia el emprendimiento en estudiantes universitarios de la facultad de psicología de una universidad privada de Lima.

2. Variables de estudio

Las variables a trabajar en el presente estudio son:

V1.- Factor tesón

Definición conceptual. - es la capacidad de autorregulación, mediante los aspectos inhibitorios, como los aspectos proactivos, indicando a este como rectitud o seriedad, control de impulsos y voluntad de logro, describiendo algunas diferencias en el logro y autodisciplina de la gente (Caprara et al., 1995, citado en Sarmiento, 2016).

V2.- Actitud hacia el emprendimiento

Definición conceptual. - es la acción para generar asociaciones productivas capaces de generar beneficios para los participantes, iniciando con la alfabetización económica que proporcione conocimiento base para el diseño de estrategias o plantear políticas económico - sociales que encamine de manera sostenible el progreso de su situación, en concordancia a su propia decisión y cultura (Paredes, 2014).

Operacionalización de las variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Factor tesón	Capacidad de autorregulación o autocontrol, tanto en lo concerniente a los aspectos inhibitorios, como en lo que concierne a aspectos proactivos (Caprara et al., 1995, citado en Sarmiento, 2016)	Es la medición de la perseverancia, planificación, responsabilidad e interés en el logro a través de dos subdimensiones: escrupulosidad y perseverancia.	Escrupulosidad	1. Fiabilidad 2. Meticulosidad 3. Amor por el orden	1,3,5,7,9, 11,13,15, 17,19,21
			Perseverancia	1. Constancia 2. Tenacidad	2,4,6,8,10, 12,14,16, 18,20,22
Actitud hacia el emprendimiento	Es la acción para generar asociaciones productivas capaces de generar beneficios para los participantes, iniciando con la alfabetización económica que proporcione conocimiento base para el diseño de estrategias o plantear políticas económico - sociales que encamine de manera sostenible el progreso de su situación, en concordancia a su propia decisión y	Es la medición de las dimensiones disposición a la oportunidad, innovación, al riesgo, al aprovechamiento de y responsabilidad del recurso económico y humano, a la estabilidad y serenidad en incertidumbre y a la administración del caos	Disposición a la oportunidad	1. Identificación de oportunidades 2. Aprovechamiento de la oportunidad 3. Efectivizar en operaciones la oportunidad 4. Gestionar las operaciones en procesos sus tareas	2,3,4,11, 16
			Disposición a la innovación	1. Iniciativa 2. Adicionar valor agregado a sus recursos 3. Conocimiento sobre gustos del mercado	8,13,14,22, 23
			Disposición al riesgo	1. Vencer el temor al fracaso 2. Audacia 3. Visión de futuro	5,10,12,15, 25
			Aprovechamiento y responsabilidad del recurso económico y humano	1. Visualización de la utilidad costo beneficio 2. Valorización de recursos	6,18,19,20

	cultura (Paredes, 2014)		humanos 3. Valorización de expresiones culturales 4. Valorización de su paisaje geográfico y ambiental	
		Estabilidad y serenidad en incertidumbre	1. Tomar decisiones 2. Flexibilidad 3. Respuesta creativa observada en productos	9,17,21
		Administración del caos	1. Desafío 2. Organización flexible 3. Organización en empoderamiento	1. Desafío 2. Organización flexible 3. Organización en empoderamiento

CAPITULO
IV
METODO

1. Diseño de investigación

La investigación tuvo como objetivo describir y analizar la forma en que se presentan las variables factor tesón y actitud hacia el emprendimiento en estudiantes de psicología de una Universidad privada de Lima; lo cual corresponde a una investigación de tipo descriptiva tal como lo establece Sánchez & Reyes (2009).

Correspondiendo al tipo de investigación cuantitativa porque se basó en el uso de técnicas estadísticas para conocer aspectos de la relación existente entre ambas variables estudiadas. Además, fue de tipo no experimental (Hernández, Fernández & Baptista, 2014) pues no se manipularon las variables de estudio. De la misma forma fue transversal pues su propósito fue describir ambas variables y analizar su incidencia en un momento dado.

Se utilizó un diseño correlacional a fin de medir el grado de relación que existe entre las dos variables en referencia, en los mismos participantes. En tal sentido, se buscó establecer la correlación, de qué tipo es y cuál es su grado o intensidad, siendo el propósito describir las variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado (Hernández et al., 2014) se empleó el siguiente esquema que representará el diseño de la investigación:



Dónde:

P = Participantes (Estudiantes universitarios)

O₁ = Medición de la variable 1 (Factor tesón)

O₂ = Medición de la variable 2 (Actitud hacia el emprendimiento)

r = Relación

2. Muestra de investigación

La población tomada como referencia se obtuvo de los datos oficiales de la Facultad de Psicología de la Universidad Privada de Lima, la cual está conformada por 149 estudiantes del octavo, noveno y décimo ciclo de estudios.

Tabla 1.

Población de estudiantes de los últimos ciclos de estudio de la Facultad de Psicología de la Universidad Privada de Lima

Ciclo de estudios	N
8°	74
9°	45
10°	30
Total	149

**Fuente: Oficina de Registros y Matrícula de la Facultad de Psicología – 2018
Universidad Privada de Lima.**

Dado el tamaño de la población, en el presente estudio no se requerirá la obtención de muestra representativa. Sin embargo, se empleó por razones éticas el criterio de exclusión: aceptación voluntaria a participar en la evaluación, quedando eximidos 29 estudiantes por no acceder voluntariamente a participar.

3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para la recolección de los datos se empleó las técnicas siguientes:

1. Documentales, a través de fuentes primarias y secundarias.
2. La encuesta, a través del empleo de instrumentos psicométricos.
3. Observación indirecta, a través de la evaluación con instrumentos como la escala de factor tesón del modelo Big Five de personalidad y la escala de actitud hacia el emprendimiento.

Los instrumentos empleados fueron:

1. Escala de Factor tesón del modelo Big Five de personalidad

a. Ficha técnica

Autores: Caprara, Barbaranelli & Borgogni

Año: 1995

Adaptación al Perú de la dimensión tesón: Solf

Año: 2004

Adaptada y validada con jóvenes en Lima la dimensión tesón: Sarmiento

Año: 2016

Administración: individual o colectiva

Duración: 20 minutos

Descripción:

Es una escala adaptada del italiano al español por Ediciones TEA. Está compuesta por 22 afirmaciones, que miden dos dimensiones escrupulosidad y perseverancia. Es una escala tipo Likert con seis alternativas, cuyas puntuaciones van de 1 a 6. Siendo la mayor puntuación 198 y la menor puntuación 22.

Niveles:

Alto: entre 139 y 198;

Promedio: entre 79 y 138;

Bajo: entre 22 y 78.

Validez y confiabilidad:

En España la escala posee validez de contenido a través de juicio de expertos, análisis factorial, validez de constructo y confiabilidad. En nuestro país la dimensión tesón fue estudiada por Solf (2004) obteniendo la consistencia interna para las dimensiones escrupulosidad alfa Cronbach de 0,69 y para perseverancia alfa Cronbach de 0,70. Un estudio posterior Sarmiento (2016) obtuvo validez de constructo entre ,273 y ,764 y una consistencia interna de alfa Cronbach ,804 para la dimensión escrupulosidad y para la dimensión perseverancia alfa Cronbach de ,719 y validez de constructo entre ,196 y ,604.

2. Escala de actitudes hacia el emprendimiento

b. Ficha técnica

Autores: Paredes & Hernández

Año: 2014

Administración: individual o colectiva

Duración: 20 minutos

Descripción:

Es una escala compuesta por 25 afirmaciones, que miden seis dimensiones: disposición a la oportunidad, disposición a la innovación, disposición al riesgo, aprovechamiento y responsabilidad del recurso económico y humano, estabilidad y serenidad en incertidumbre y administración del caos. Es una escala tipo Likert con cuatro alternativas, cuyas puntuaciones van de 1 a 4. Siendo la mayor puntuación 100 y la menor puntuación 25.

Niveles:

Alto: entre 75 y 100;

Promedio: entre 49 y 74;

Bajo: entre 25 y 48.

Validez y confiabilidad:

Posee validez de contenido a través de juicio de expertos, validez de constructo ítem – test, mayor a $r = +20$ y confiabilidad por consistencia interna alfa Cronbach de 0,83.

4. Procedimientos para la recolección de datos

Para la realización de la presente investigación, se solicitó a los directivos de la Facultad el acceso para aplicación del instrumento de medición a través de una carta de presentación y el proyecto de investigación aprobado por la Universidad, presentando a las investigadoras, e indicando el objeto de la solicitud.

Juntamente con los detalles del caso, y en base a los principios de dignidad y respeto a la persona, se entregó el documento de consentimiento informado, a la autoridad universitaria, explicando las reservas de la información del caso. Para llevar a cabo la aplicación de los instrumentos y obtenida la autorización y los permisos que exigió la entidad universitaria, se coordinó con los docentes, el cronograma de aplicación dentro de las horas de clase con el permiso respectivo de los docentes universitarios.

Al iniciar el trabajo de campo, se informó y preguntó a los estudiantes universitarios sobre su asentimiento para la participación en la investigación. Luego, antes de administrar el instrumento, se especificó que la prueba a administrar, así como los datos obtenidos se usarán bajo confidencialidad (anonimato), se garantizará la privacidad de sus respuestas, así como el compromiso de facilitar los resultados a la facultad universitaria, si en caso lo soliciten.

Se realizó la aplicación de las escalas factor tesón y actitud hacia el emprendimiento, de manera colectiva a grupos de aproximadamente 25 estudiantes. El tiempo de duración de ambos instrumentos fue en el máximo de 40 minutos por grupo. Luego de la administración se procedió a la calificación y obtención de puntuaciones con las cuales se organizó la base de datos, para realizar el procesamiento estadístico.

5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Para el procesamiento y análisis de la información, se empleó la estadística descriptiva obteniéndose la desviación estándar, media aritmética, y puntajes mínimos - máximos, para establecer el nivel hacia el cual se orientan los estudiantes en las puntuaciones en ambas variables. Para la estadística inferencial se empleó el análisis de normalidad de Kolgomorov – Smirnov, el cual estableció que los resultados son normales, en tal sentido, se utilizó para la correlación un estadístico paramétrico, la r de Pearson. Para la realización estadística se empleó el programa estadístico para las ciencias sociales (SPSS).

CAPITULO
V
RESULTADOS OBTENIDOS

1. Presentación de datos generales

A continuación, se presentan los datos sociodemográficos de los participantes en el estudio.

La tabla 2 muestra las características sociodemográficas de la población de estudiantes universitarios participantes, donde en cuanto a género, el 33% es masculinos y 67 % es femenino, donde el 41% estudia en el octavo ciclo, el 35% estudia en el noveno ciclo y el 24% estudia en el décimo ciclo. Finalmente, el 100% consintió en participar en el proceso evaluativo en forma voluntaria.

Tabla 2.

Información sociodemográfica de la población

Variables demográficas	n	%
Género		
Masculino	40	33
Femenino	80	67
Ciclo de estudio		
Octavo	50	41
Noveno	41	35
Décimo	29	24
Consentimiento de participación		
Participantes	120	100

2. Presentación y análisis de datos

A continuación, se presentan y analizan los datos, exponiendo en primera instancia el análisis descriptivo, para luego exponer el análisis inferencial a través de las diferentes tablas explicativas.

2.1. Análisis descriptivo

Aquí se muestra el análisis descriptivo del factor tesón del modelo de los cinco factores de personalidad y la actitud hacia el emprendimiento en el grupo de universitarios.

La tabla 3, muestra que las puntuaciones promedio en el factor tesón alcanzada por el total de participantes universitarios fue de $M = 82,2583$ indicando un nivel promedio en los rasgos de personalidad vinculados al factor tesón, una $DE = 11,00000$ y los puntajes máximos fueron de 122 y el mínimo de 37.

Tabla 3.

Descripción del nivel de factor tesón alcanzado por los estudiantes universitarios participantes.

Factor tesón	
Media aritmética	82,2583
Desviación estándar	11,0000
Puntaje máximo	122
Puntaje mínimo	37
N=120	

La tabla 4, muestra que las puntuaciones promedio en la actitud hacia el emprendimiento alcanzada por el total de participantes universitarios fue de $M = 67,0500$ indicando un nivel promedio en su actitud hacia el emprendimiento, una $DE = 8,88853$ y los puntajes máximos fueron de 94 y el mínimo de 30.

Tabla 4.

Descripción del nivel de actitud hacia el emprendimiento alcanzado por los estudiantes universitarios participantes.

Actitud hacia el Emprendimiento	
Media aritmética	67,0500
Desviación estándar	8,88853
Puntaje máximo	94
Puntaje mínimo	30
N=120	

2.2. Análisis inferencial

El análisis inferencial, permite la exposición de la contrastación de las hipótesis. Previamente, se obtuvo la prueba de normalidad Z Kolgomorov – Smirnov, a fin de establecer el estadístico a emplear.

Con respecto a la prueba de normalidad, se observa en la tabla 5, que la distribución de los datos es normal. Ante estos resultados, se empleó un estadístico paramétrico para la correlación como la r de Pearson.

Tabla 5.

Prueba de normalidad de factor tesón y actitud hacia el emprendimiento.

Z de Kolgomorov – Smirnov	Sig. Asintot.	
Factor tesón	0.118	0.00
Actitud hacia el emprendimiento	0.191	0.00
N=120		

2.2.1. Análisis correlacional

A continuación, se presentan las tablas correspondientes al análisis correlacional.

En la tabla 6, se observa que entre el factor tesón y la actitud hacia el emprendimiento en el grupo de estudiantes universitarios, existe correlación no significativa ($r = 0.143$ $p < 0.05^*$), indicando una correlación positiva y muy baja.

Tabla 6.

Análisis correlacional entre el factor tesón y la actitud hacia el emprendimiento en los estudiantes universitarios participantes.

Actitud Hacia el emprendimiento	r	Signific.
Factor tesón	0.143	0.118
Total		120

$p < 0.05^*$

En la tabla 7, se observa que entre el factor tesón y la dimensión disposición a la oportunidad de la actitud hacia el emprendimiento en el grupo de estudiantes universitarios, no existe correlación ($r = 0.048$ $p < 0.05^*$).

Tabla 7.

Análisis correlacional entre el factor tesón y la dimensión disposición a la oportunidad de la actitud hacia el emprendimiento en los estudiantes universitarios participantes.

Disposición a la oportunidad	r	Signific.
Factor tesón	0.048	0.600
Total		120

$p < 0.05^*$

En la tabla 8, se observa que entre el factor tesón y la dimensión disposición a la innovación de la actitud hacia el emprendimiento en el grupo de estudiantes universitarios, existe correlación no significativa ($r = 0.107$ $p < 0.05^*$), indicando una correlación positiva y muy baja.

Tabla 8.

Análisis correlacional entre el factor tesón y la dimensión disposición a la innovación de la actitud hacia el emprendimiento en los estudiantes universitarios participantes.

Disposición a la innovación	r	Signific.
Factor tesón	0.107	0.245
Total		120
$p < 0.05^*$		

En la tabla 9, se observa que entre el factor tesón y la disposición al riesgo de la actitud hacia el emprendimiento en el grupo de estudiantes universitarios, existe correlación no significativa ($r = 0.177$ $p < 0.05^*$), indicando una correlación positiva y muy baja.

Tabla 9.

Análisis correlacional entre el factor tesón y la dimensión disposición al riesgo de la actitud hacia el emprendimiento en los estudiantes universitarios participantes.

Disposición al riesgo	r	Signific.
Factor tesón	0.177	0.053
Total		120
$p < 0.05^*$		

En la tabla 10, se observa que entre el factor tesón y la dimensión aprovechamiento y responsabilidad de recursos económicos y humanos de la actitud hacia el emprendimiento en el grupo de estudiantes universitarios, existe correlación no significativa ($r = 0.142$ $p < 0.05^*$), indicando una correlación positiva y muy baja.

Tabla 10.

Análisis correlacional entre el factor tesón y la dimensión aprovechamiento y responsabilidad de recursos económicos y humanos de la actitud hacia el emprendimiento en los estudiantes universitarios participantes.

Aprov. resp. rec. econom. y humanos	r	Signific.
Factor tesón	0.142	0.123
Total		120
$p < 0.05^*$		

En la tabla 11, se observa que entre el factor tesón y la dimensión estabilidad y serenidad frente a la incertidumbre de la actitud hacia el emprendimiento en el grupo de estudiantes universitarios, existe correlación no significativa ($r = - 0.10$ $p < 0.05^*$), indicando una correlación negativa y muy baja.

Tabla 11

Análisis correlacional entre el factor tesón y la dimensión estabilidad y serenidad frente a la incertidumbre de la actitud hacia el emprendimiento en los estudiantes universitarios participantes.

Estab. y seren. ante Incertidumbre	r	Signific.
Factor tesón	- 0.10	0.917
Total		120
$p < 0.05^*$		

En la tabla 12, se observa que entre el factor tesón y la dimensión administración del caos de la actitud hacia el emprendimiento en el grupo de estudiantes universitarios, existe correlación no significativa ($r = 0.155$ $p < 0.05^*$), indicando una correlación positiva y muy baja.

Tabla 12.

Análisis correlacional entre el factor tesón y dimensión administración del caos de la actitud hacia el emprendimiento en los estudiantes universitarios participantes.

Administración del caos	r	Signific.
Factor tesón	0.155	0.091
Total		120

$p < 0.05^*$

3. Discusión de los resultados

Considerando que los estudiantes en el contexto universitario disponen de mayores potencialidades emprendedoras, debido que rasgos de personalidad como escrupulosidad y perseverancia, se van consolidando a lo largo del proceso formativo, con la finalidad de conseguir la meta de culminar satisfactoriamente su formación profesional y obtener un empleo futuro, que les genere bienestar.

El presente estudio, sin embargo, indica que en los estudiantes universitarios de la Facultad de Psicología, existe relación directa, muy baja y no significativa, entre el factor de personalidad tesón y la actitud hacia el emprendimiento, implicando que pese a que en ambas variables, el grupo se orienta hacia un nivel promedio, asumiendo rasgos de personalidad y actitudes regularmente definidas, es posible manifestar que la personalidad no es predictora del emprendimiento, dada su baja relación, los hallazgos

corroboran lo que Engin & Ahmet (2017) indican que la conciencia (Caprara, et al, 1995) no es un predictor significativo sobre otras variables.

Desde la perspectiva del emprendimiento, estos aspectos pueden limitar su performance profesional futura, a consecuencia de un desarrollo regular o promedio de los rasgos de personalidad escrupulosidad y perseverancia, así como un regular accionar en las diferentes dimensiones de las actitudes hacia el emprendimiento, si está orientado a lo empresarial. Por otro lado, el emprendimiento, se encuentra tradicionalmente vinculado a la carrera profesional de administración y no tanto a carreras de ciencias humanas como psicología. Los hallazgos de la presente investigación corroboran lo concluido tanto por Espíritu, Gonzales & Alcaraz (2012) quienes manifiestan que la mayor probabilidad de intención emprendedora es observada en alumnos de la carrera de administración que en los del área contable, pese a estar vinculadas ambas al ámbito empresarial.

Probablemente dado que la formación en psicología se vincula mayormente en el área de ciencias humanas y de salud, es que los estudiantes de psicología no están formados en las competencias que se requieren para ser empresario, no desarrollando esta actitud con mayor fuerza a ese nivel, sin embargo, está formado para ser un actor social en la salud mental, generando bienestar. En tal sentido, el estudio corrobora lo concluido por Hicks & Mahte (2018) quienes indican que los factores de personalidad de los cinco grandes, es decir los rasgos de personalidad predicen el bienestar psicológico en las personas.

Por otro lado, estar frente a la formación y culminación de la carrera profesional que será su futuro económico y personal, requiere de diversos factores, especialmente el de la motivación, para lograr ser eficientes en el ejercicio profesional. Es en el proceso formativo, donde han puesto en juego competencias y conocimientos, elaborando a lo largo de ella, soluciones académicas y técnicas emprendedoras propias de la carrera, orientándose hacia una meta. La orientación a la meta fortalece la personalidad, especialmente al factor tesón, donde en los participantes universitarios, pese a actuar a un nivel promedio, y no haber consolidado más los rasgos de personalidad, se dirigen hacia una meta, corroborando lo afirmado por Solf (2006) que pone en manifiesto la

relación entre tesón y orientación a la meta, pese a que las puntuaciones promedio alcanzadas por el grupo de participantes en el factor tesón, como en emprendimiento, no sean altas. Este hecho, encuentra similitud con los resultados de Trejo (2015) quien indica que los emprendedores empresarios obtienen puntuaciones mayores en tesón que los emprendedores no empresariales.

En lo referente a las dimensiones de las actitudes hacia el emprendimiento, es posible observar que si bien los estudiantes expresan en los rasgos de personalidad vinculados al factor tesón, mostrando capacidad de autorregulación, mediante aspectos inhibitorios, el ser proactivos, asumir rectitud o seriedad en sus actos, control de impulsos y voluntad de logro, autodisciplina, ello se vincula de una manera poco concomitante y débil al asociarse con las dimensiones, disposición a la innovación, entendida como la capacidad de crear e iniciar la búsqueda de nuevos conocimientos para emprender, disposición al riesgo, entendida como aquella capacidad de asumir retos inciertos; aprovechamiento y responsabilidad del recurso económico y humano concibiéndola como la valorización de la utilidad costo beneficio, de expresiones culturales, de recursos humanos y del paisaje geográfico y ambiental, y finalmente con la administración del caos, como aquella capacidad de organización frente a circunstancias que demandan tensión (Paredes, et al., 2014).

Es decir, los participantes que se están formando como futuros psicólogos, están dispuestos a innovar en el ejercicio de su carrera profesional, así como asumir retos, que le conlleven hacia una meta, a manejar aspectos económicos y liderar recursos humanos, tendiendo administrar de manera organizada aspectos de tensión. Los resultados de la investigación corroboran lo concluido por Sarmiento (2016) al exponer en sus conclusiones que los rasgos de personalidad se asocian con las actitudes hacia el emprendimiento. Sin embargo, en lo referente a la disposición al riesgo de parte de los participantes en el estudio, difiere con los hallazgos de Soria, Zúñiga & Ruiz (2016) donde el grado de aversión al riesgo de los estudiantes afecta significativamente de manera positiva y directa la intención de emprender.

Cabe resaltar que, si bien en la currícula de la carrera de psicología existe un curso vinculado a la creación de empresas (Psicología y empresas), no existen cursos de alfabetización económica (Paredes et al, 2014) o de interdependencia empresarial (Paredes et al, 2012) que permitan fomentar de manera continua los aspectos vinculados al emprendimiento empresarial. El proceso formativo en la conducta humana conlleva a resaltar rasgos de personalidad, que les permita manejar de alguna forma aspectos vinculados al emprendimiento, que no necesariamente se relaciona con la creación de empresas.

Asimismo, el estudio revela la no relación de los rasgos de personalidad con disposición a la oportunidad, entendida como aquella capacidad de identificar, aprovechar y efectivizar las circunstancias. La formación psicológica se centra en aprovechar las oportunidades para ofrecer un servicio personalizado, aprovechando los recursos propios de la persona para ofrecer un servicio humano, en pro de su bienestar, más no de tipo empresarial. En tal sentido, los recursos propios de los rasgos de personalidad, no se vinculan a emprendimientos empresariales o hacia este tipo de actitud, así como a la creación de empresas (Carhuancho, 2015).

Asimismo, los hallazgos mostraron una relación negativa, muy baja y no significativa entre los rasgos de personalidad y la dimensión estabilidad y serenidad en incertidumbre, entendida como la capacidad de toma de decisiones frente a situaciones inciertas. Ello implica que los participantes son personas cuya personalidad muestra patrones de comportamiento orientados a ser rectos, serios, que poseen control de impulsos y voluntad de logro, valoran la pulcritud y la ambición, bien organizados, puntuales y ambiciosos (Bermúdez (2007), además son personas ordenadas, minuciosas, orientadas a los objetivos y autodisciplinadas, pensativas, escrupulosas, puntuales, trabajadoras, aplicadas, decididas y perseverantes (Bermúdez, 2007; Feist & Feist, 2007).

En tal sentido, los hallazgos hacen referencia que el grupo de estudiantes universitarios de la carrera profesional de psicología, ejercen los rasgos de personalidad de manera regular a través de la capacidad de controlar la propia conducta, tanto para inhibir conductas no

deseadas, como para emprender actitudes proactivas (Costa & Mc Crae, 1989, citado en Digman, 1990), lo que implica que no necesariamente tomarán decisiones frente a situaciones inciertas, dado que el profesional psicólogo es un planificador. En base a lo hallado, Solf (2006) indica que los aspectos del factor tesón y sus características implican conceptos que pueden ser muy valiosos para el emprendedor, pero que no únicamente es para el emprendedor empresarial, es también para el emprendedor social, de corte humano.

Es posible concluir, que los estudiantes universitarios de psicología, piensen en desarrollar emprendimientos vinculados a la carrera, tanto social como posiblemente empresarial, pese a que los rasgos de personalidad de tesón, no guardan una fuerte relación con el emprendimiento, sin embargo, es meritorio resaltar que tienen una base universitaria que les ha permitido reforzar el desarrollo de los propios rasgos de personalidad, así como competencias y conocimientos necesarios para tener mejor manejo de las actitudes emprendedoras y comportamientos creativos.

CAPITULO
VI
CONCLUSIONES

1. Conclusiones generales y específicas

En base a los hallazgos, es posible concluir lo siguiente:

1.1 Conclusión general

1.1.1 Existe relación positiva, muy baja, no significativa entre el factor tesón y la actitud hacia el emprendimiento en estudiantes universitarios de la facultad de psicología de una universidad privada de Lima.

1.2 Conclusiones específicas:

1.2.1 En lo referente al factor tesón de la personalidad, los participantes alcanzaron un nivel promedio, implicando que los rasgos de personalidad mostrados por el grupo tienden a expresar patrones de comportamiento de escrupulosidad y perseverancia de manera adecuada.

1.2.2 Con respecto a la actitud hacia el emprendimiento, los participantes alcanzaron un nivel promedio, indicando cierta tendencia a tener ideas sobre el emprendimiento y ser emprendedores.

1.2.3 No existe relación entre el factor tesón y la dimensión disposición a la oportunidad de la actitud hacia el emprendimiento en estudiantes universitarios de la facultad de psicología de una universidad privada de Lima.

1.2.4 Existe relación positiva, muy baja, no significativa entre el factor tesón y la dimensión disposición a la innovación de la actitud hacia el emprendimiento en estudiantes universitarios de la facultad de psicología de una universidad privada de Lima.

1.2.5 Existe relación positiva, muy baja, no significativa entre el factor tesón y la dimensión disposición al riesgo de la actitud hacia el emprendimiento en estudiantes universitarios de la facultad de psicología de una universidad privada de Lima.

1.2.6 Existe relación positiva, muy baja, no significativa entre el factor tesón y la dimensión aprovechamiento y responsabilidad de recursos económicos y humanos de la actitud hacia el emprendimiento en estudiantes universitarios de la facultad de psicología de una universidad privada de Lima.

1.2.7 Existe relación negativa, muy baja, no significativa entre el factor tesón y la dimensión estabilidad y serenidad frente a la incertidumbre de la actitud hacia el emprendimiento en estudiantes universitarios de la facultad de psicología de una universidad privada de Lima.

1.2.8 Existe relación positiva, muy baja, no significativa entre el factor tesón y la dimensión administración del caos de la actitud hacia el emprendimiento en estudiantes universitarios de la facultad de psicología de una universidad privada de Lima.

2. Recomendaciones

Para facilitar el procedimiento y precisar los datos obtenidos sugerimos tener en cuenta las siguientes recomendaciones:

Aplicar el presente estudio en poblaciones mayores, considerando ambas variables, en diversas Facultades o Escuelas Profesionales de Psicología de diferentes contextos universitarios, a fin de establecer nuevos hallazgos que aporten al estudio de la personalidad y el emprendimiento.

Efectuar estudios comparativos sobre el factor tesón de personalidad y la actitud hacia el emprendimiento en estudiantes de todos los ciclos en Facultades o Escuelas Profesionales de Psicología, considerando las variables sociodemográficas (edad,

género, tipo de familia, lugar de residencia, procedencia familiar, aspecto socioeconómico, grado de instrucción de los padres, experiencia familiar en emprendimiento) en las diferentes Universidades de Lima, con la finalidad de encontrar hallazgos comunes o diferentes que ayuden a explicar en forma sistemática la dinámica de ambas variables, teniendo en cuenta que los hallazgos, permitirán diseñar la planificación de cursos a nivel intra o extracurriculares en el proceso formativo de la carrera.

Realizar un estudio de validación de ambos instrumentos en una población mayor de estudiantes universitarios de Psicología en Lima, con la finalidad de contar con instrumentos que sean empleados en el proceso de medición preventiva, a fin de optimizar a través de ello el proceso de emprendimiento en los futuro profesionales de la psicología en forma sostenible, contribuyendo a mitigar impactos negativos de futura frustración laboral.

La universidad debe implementar en su malla curricular, programas, talleres, concursos y otras actividades que ayuden a direccionar el espíritu emprendedor en los estudiantes, dado que ello ayuda activar actitudes hacia el emprendimiento, fortaleciendo a su vez los rasgos de personalidad de tesón.

Referencias

- Álvarez, J. (2011). *Emprendimiento y cambio*. Valencia: Universitat de Valencia.
- Allport, G. (1937). Trait-names: A psycho lexical study. *Psychological Monographs*, 47 pp 211.
- Ashton, M., & Kibeom L. 2007. Empirical, theoretical, and practical advantages of the HEXACO model of personality structure. *Personality and Social Psychology Review* 11 (2) pp 150–166.
- Avia, D. & Sánchez, M. (1995). *Personalidad: Aspectos Cognitivos y Sociales*. Madrid. Pirámide.
- Bermúdez, J. (1998). *Cuestionario Big Five*. (2a ed.). Madrid. TEA Ediciones.
- Bermúdez, J. (2007). *Cuestionario Big Five*. (4a ed.). Madrid. TEA Ediciones.
- Boele, D., Barelds, D. & Levert, E. (2010). Only three factors of personality description are fully replicable across languages: A comparison of 14 trait taxonomies. *Journal of Personality and Social Psychology* 98 (1) pp 160–173.
- Bowers, S. (2013). *La dimensionalidad de los rasgos de personalidad*. Madrid: Prentice Hall.
- Brody, N. & Ehrlichman, H. (2000). *Psicología de la personalidad*. Madrid: Prentice Hall.
- Buss, A., & Plomin, R. (2011). *Desarrollo temprano de la personalidad*. Londres: Erlbaum.
- Cabellos, C. (2006). *Emprendedurismo dentro del ámbito universitario*. Recuperado de: <http://www.uv.es/motiva/MarDelPlata06/Ponencias/ponenciaCandidaCabello.pdf>
- Campos, L. (2009). *Los estilos de vida y los valores interpersonales según la personalidad en jóvenes del departamento de Huánuco*. (Tesis doctoral). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima. Recuperado de: revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/article/view/3757
- Campos, R. (2011). *La universidad empresa*. Madrid: Universidad de Valencia.
- Caprara, G.V. Barbaranelli, C., Borgogni, L., & Perugini, M. (1993). The Big Five Questionnaire: A new questionnaire for the measure of the five-factor model. *Personality and Individual Differences*, 15, pp 281-288.
- Caprara, G.V., Barbaranelli, C. & Borgogni, L. (1995). *BFQ. Cuestionario "Big Five"*. Madrid: TEA Ediciones. Publicaciones de Psicología Aplicada.

- Carhuanchu, I. (2015). Espíritu emprendedor en la creación de las empresas. *Revista Gestión Emprendedora* (7)1 pp 1 – 14. Recuperado de: revistas.uap.edu.pe/ojs/index.php/LOGOS/article/download/603/489
- Castillo, C. & Orlando, J. (2008). Círculo virtuoso de la educación empresarial: una propuesta de modelo para el desarrollo de un tejido empresarial de calidad. *Revista-Escuela de Administración de Negocios Universidad EAN Colombia* 63. pp 23-39.
- Cassaretto, M. (2009). *Relación entre las cinco grandes dimensiones de la personalidad el afrontamiento en estudiantes preuniversitarios de Lima Metropolitana*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima. Recuperado de: cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/619/1/Cassaretto_bm.pdf
- Cattell, R. (1950). The main personality factors in questionnaire, self-estimate material. *Journal of Social Psychology*, 31(1), pp 3-38
- Cattell, R. (1982). *The structured learning analysis of therapeutic change and maintenance*. New York: Gardner.
- Cervone, D. (2009). *Personalidad: teoría e investigación*. México: Manual Moderno.
- Colom, R. (2005). *Personalidad y su medición*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Comisión De Las Comunidades Europeas. (2014). *Guía del emprendimiento*. Bruselas: Comunidad Europea.
- Córdova, S. (2013). *Perfiles docentes en diversos contextos: personalidad, autoconcepto y compromiso educativo*. Tesis Doctoral. Facultad de Psicología. Universitat de Valencia. España.
- Cloninger, S (2003). *Teorías de la personalidad*. México. Pearson Educación.
- Costa, P., & Mc Crae, R. (1985). *The NEO Personality Inventory manual*, Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Costa, P. & Mc Crae, R. (1992). *Revised NEO Personality Inventory (NEO PI-R) and NEO Five-Factor Inventory (NEO-FFI)*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Costa, P., & Mc Crae, R. (1997). Personality trait structure as a human universal. *American Psychologist*, 52(5), 509-516. Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.1037/0003-066X.52.5.509>
- Costa, P. & Mc Crae, R. (2006). Revision of the NEO Five-Factor Inventory. *Personality Individual Differences*, 36, pp 587-596.
- Cuadra, C. (2014). *Nuevos métodos de análisis multivariante*. Barcelona: CMC Editions. Recuperado de: www.ub.edu/stat/personal/cuadras/metodos.pdf

- Chell, E., Haworth, J. & Brealey, S. (2001). *El emprendimiento personal*. Londres: Rutledge.
- Denisse, F & Parkins, H. (2008). *Personality research*. New York: Harper & Row
- De Carolis, D. & Saporito, P. (2006). Capital social, cognición y oportunidades emprendedoras. *Revista Emprendimiento* (30) pp. 41-56.
- Deza, J. & Muñoz, S. (2015). *Metodología de la investigación científica*. Lima: Fondo Editorial Universidad Alas Peruanas
- Drucker, P. (2013). *Innovación y emprendimiento*. Nueva York. Harper & Row.
- Engin, M. & Ahmet, S. (2017) The Relationships between Big Five Personality Traits and Subjective Vitality. *Anales de Psicología* (33) 2 pp 218 – 224.
- Erikson, E. (2010). *El ciclo de la identidad*. Madrid: Paidós - Ibérica.
- Espíritu, R. (2011). *Actitud emprendedora en los estudiantes universitarios: un análisis de factores explicativos en la comunidad de Madrid*. Tesis Doctoral. Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales. Universidad Complutense de Madrid. España. Recuperado de: eprints.ucm.es/12803/
- Espíritu, R., Gonzales, R. & Alcaraz, E. (2012). Desarrollo de competencias emprendedoras: Un análisis explicativo con estudiantes universitarios. *Cuadernos de Estudios Empresariales*. (22) pp 29 – 53. Recuperado de: <https://revistas.ucm.es/index.php/CESE/article/download/44644/42134>
- Eysenck, H. & Eysenck, M. (1985). *Personality and individual differences: A natural science approach*. Nueva York: Plenum
- Eysenck, H. & Eysenck, M. (1987). *Personalidad y diferencias individuales*. Madrid. Pirámide.
- Eysenck, H. (1994). *Manual del inventario de personalidad de Eysenck*. Londres: Hodder & Stoughton.
- Eysenck, H. (2001). *Teoría de los rasgos de personalidad*. México: Trillas
- Feist, J & Feist, G (2007). *Teorías de la personalidad*. España. Mc Graw-Hill.
- Fuller, J. (2001). Manejo del emprendimiento educativo: perspectivas y aproximaciones. *Journal of Management Education*, (31) 1 pp 17-42.
- Gartner, W. (2008). Emprendimiento. Teoría del desarrollo. *Revista Emprendimiento* (25) 4 pp 10 - 27.

- Gaviria, A. M., Vinaccia, S., Quiceno, J. M., Martínez, K., Yépez, M., Echevarría, C., Contreras, F., & Pineda, R. (2006). Rasgos de Personalidad, Estrategias de Afrontamiento y Dolor en Pacientes con Diagnóstico de Artritis Reumatoide. *Revista Chilena Terapia Psicológica*, (24) 1 pp 23-29. Recuperado de: www.redalyc.org/html/785/78524103/
- Gerber, M. E. (2012). *El mito del emprendedor. Por qué no funcionan las pequeñas empresas y qué hacer para que funcionen*. Barcelona. Paidós
- Global Entrepreneurship Report (GEM). (2013). Reporte emprendedor. *GEM (4) 2* pp13 – 26
- Goldberg, L. (1981). Language and Individual differences: The search for universals in personality lexicons. *Review of personality and social psychology* 2, pp 141-165.
- Gómez, E. (2010). *Medición de la Personalidad*. México: Mc Graw Hill.
- Gray, P (2008). *Psicología: una nueva perspectiva*. México: Mc Graw Hill.
- Gross, L. (2012). *Medición de los rasgos de personalidad*. México: Trillas.
- Hackman, J. & Oldham, G. (1980). *Work redesign*. Massachusetts: Addison -Wesley.
- Hamilton, R. (2002). *Desarrollo y personalidad*. Barcelona: Masson
- Hampson, L. & Colman, G. (1995). *La personalidad*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Hashimoto, M. (2006). *Espíritu emprendedor en las organizaciones: aumentando la competitividad a través del emprendimiento*. São Paulo: Saraiva.
- Heim, A. & Westen, D. (2007). *Teorías de la personalidad y trastornos de la personalidad*. España: Elsevier.
- Hellriegel, D., & Slocum, J. (2004). *Comportamiento Organizacional*. México. Thompson.
- Hernández. R., Fernández. C. & Baptista. P. (2014). *Metodología de la investigación*. México D.F. McGraw-Hill
- Hicks, R. & Mehta, Y. (2018). The Big Five, Type A Personality, and Psychological Well-Being. *International Journal of Psychological Studies* 10 (1) pp 49 – 58.
- Hogan, R., Johnson, L. & Briggs, J. (1997). *Inventario de Personalidad Hogan*. Tunbridge Wells: PCL.
- Hogan, R. (2003). *La personalidad*. México: Trillas
- John, O. P. (2011). *Dimensiones de la personalidad*. Nueva York: Guilford Press.

- Krauss, C. (2008). *Las actitudes emprendedoras en los estudiantes de la Universidad Católica Del Uruguay*. Montevideo: Universidad Católica del Uruguay.
- Lafuente, A., & Salas, V. (2011). *Tipos de emprendedores*. Barcelona: Masson.
- León, F. (2017). Is experience in the public sector associated with Big Five personality aspects? *Liberabit*, 23(1), pp 103-109. Recuperado de: doi: 10.24265/liberabit.2017.v23n1.07
- Liebert, G & Spiegler, F. (2000). *Personalidad y conducta*. Barcelona: Ariel.
- Lluís, R. (2002). *Xicologia y rasgos de la personalidad*. Barcelona: Masson.
- Martín, N. Hernangómez, J. & Rodríguez, A. (2010). *Análisis de la formación y la experiencia laboral como determinantes del espíritu emprendedor de los estudiantes universitarios*. Valladolid: Universidad de Valladolid.
- Masgo, E. (2010). *Desempeño docente y desarrollo de la capacidad emprendedora en estudiantes de secundaria del cercado Callao*. Tesis Maestría. Escuela de Postgrado. Facultad de Educación. Universidad San Ignacio de Loyola. Lima. Recuperado de: repositorio.usil.edu.pe/.../2010_Masgo_Relación%20entre%20desempeño%20docente%20...
- Millón, T. & Davis, R. (2013). *Trastornos de la personalidad*. Barcelona. Masson.
- Ministerio de Educación (2017). *Programa Educación Para el Empleo (EPE) en Perú*. Recuperado de: <http://www.minedu.gob.pe/politicas/docencia/formacion-capacitacion.php>
- Ministerio de Educación (2014). *Programas de Actualización Docente en Didáctica*. Recuperado de: <http://magisterioperu.blogspot.pe/2014/09/minedu-realiza-capacitacion-virtual-en.html>
- Ministerio de Educación (2015). *Capacitación en didácticas emprendedoras aplicadas a la educación técnica*. Recuperado de: <http://www.aprolab2.edu.pe/capacitacion-a-docentes/>
- Ministerio de la Producción (2017). *Nuevas metodologías para fomentar el emprendimiento en docentes del nivel de educación secundaria de las ciudades de Lima, Trujillo, Arequipa y Huancayo*. Recuperado de: <https://innovateperu.gob.pe/noticias/noticias/item/1424-capacitan-a-docentes-de-educacion-secundaria-sobre-nuevas-metodologias-para-el-emprendimiento>
- Moliner, M. (2007). *Diccionario de uso español del emprendimiento*. Madrid. Gredos.

- Morán M. (2001). Programa socioeducativo para el desarrollo de la cultura emprendedora. *Revista Iberoamericana de Educación* (5) 1 pp 67 – 84.
- OCDE/CEPAL/CAF (2016). *Perspectivas económicas de América Latina 2017: Juventud, competencias y emprendimiento*. París. OECD Publishing. Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.1787/leo-2017-es>
- Olson, P. (2007). *Emprendimiento: habilidades y proceso*. Barcelona: Masson.
- Ostendorf, F. (1990). Estudio del modelo de los 5 factores de personalidad. *Personalidad y diferencias individuales* (11) 5 pp 515-524.
- Papalia, D. y Feldman, R. (2012). *Desarrollo humano*. México: Mc Graw Hill
- Paredes, M., Hernández, H., Campos, E., Vicuña, L., Merino, M., Morocho, J. & Quesada, R. (2014). Programa de alfabetización económica sobre conductas de emprendimiento en pobladores quechua hablantes de caseríos de Caraz. *Revista IIPS* (17) 2 pp 39 – 57. Recuperado de: revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/article/download/11257/11622
- Paredes, M., Hernández, H., Vicuña, L. & González, C. (2012). Programa de socialización económica en interdependencias empresariales para el emprendimiento de turismo rural-vivencial en Caraz, Ancash. *Revista IIPS* (15) 1 pp 109 – 131.
- Pinto, B. (2008). *Amor y personalidad en universitarios Aymaras del Departamento de la Paz*. Universidad de Granada. Recuperado de: <http://digibug.ugr.es/bitstream/10481/2049/1/17658974.pdf>
- Quispe, E. (2016). *Propiedades psicométricas del cuestionario Big Five de personalidad en estudiantes de institutos superiores de Huamachuco*. Tesis para Licenciatura. Facultad de Humanidades. Universidad Cesar Vallejo. Trujillo. Recuperado de: repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/268
- Raymond, G. (2014). *Trastornos de la personalidad*. Madrid: Prentice Hall.
- Real Academia Española. (2014) *Diccionario de español*. Madrid. RAE
- Ripsas, S. (2008). Teoría interdisciplinaria del emprendimiento. *Small Business Economics* (10) 2 pp 87 - 103.
- Robinson, P., Stimpson, D., Huefner, J., & Hunt, H. (1991). Actitud emprendedora. *Revista Emprendimiento* (15) 4 pp 13-31.
- Salgado, J. (2009). *Los cinco factores de personalidad*. Madrid. Prentice Hall.

- Sánchez, H. & Reyes, C. (2009) *Metodología y diseño en la investigación científica*. Lima: Visión Universitaria
- Saputi, D. (2008). *Big Five, estilos de manejo del conflicto y resultados de la negociación. Un análisis de ruta*. (Tesis de maestría). Universidad Simón Bolívar. Venezuela. Recuperado de: 159.90.80.55/tesis/000144390.pdf
- Sarmiento, S. (2016). *Factor tesón del modelo Big Five y actitudes hacia el emprendimiento en finalistas de la primera convocatoria de San Marcos Challenge – UNMSM, Perú*. Tesis para Licenciatura. Facultad de Psicología. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima. Recuperado de: cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/5116/browse?Sarmiento...
- Sexton, D. & Similor, R. (2006). *La ciencia y el arte del emprendimiento*. Cambridge: Ballinger.
- Shane, S. & Venkataraman, S. (2000). La investigación del emprendimiento. *Academy of Management Review*, 25(1) pp 217-226.
- Shane, S. (2004). *Emprendimiento académico*. Londres: Elgar
- Solf, A. (2006) Motivación intrínseca y su relación con las variables de personalidad orientación a la meta y tesón. *Revista Persona* (9) pp. 111 – 126. Recuperado de: www.redalyc.org/articulo.oa?id=147112814005
- Soria, K., Zúñiga, S. & Ruiz, S. (2016). Determinantes de la intención emprendedora. Madrid. *Interciencia* 41 5 pp 325 – 329. Recuperado de: http://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/ulima/2378/Soria_Barreto_Karla.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Ter Laak, J. (1996). Las Cinco Grandes Dimensiones de la Personalidad. *Revista de Psicología PUCP*, 16(2), pp 129-181.
- Trejo, E. (2015). *Perfil psicosocial de la persona emprendedora*. Tesis Doctoral. Facultad de Educación y Trabajo Social. Universidad de Valladolid. España. Recuperado de: <https://uvadoc.uva.es/bitstream/10324/16786/1/Tesis987-160418.pdf>
- UNESCO. (1999). *Educación para el trabajo*. Paris: UNESCO.
- Universidad Ricardo Palma (2015) *Plan estratégico carrera profesional de Psicología (2015 – 2019)* Facultad de Psicología. Recuperado de: www.urp.edu.pe/pdf/psicologia/PE-Psic-2015.pdf

Universidad Ricardo Palma (2017) *Centro de iniciativas emprendedoras*. Recuperado de:
<http://www.urp.edu.pe/cie/>

Vallmitjana, N. (2016). *La actividad emprendedora de los graduados IQS*. Tesis Doctoral. Departamento de Gestión Empresarial. Universitat Ram3n Llul. Espa1a.

Vigorena, G. (2010). *Emprendimiento en la universidad*. Valencia: Universitat de Valencia

ANEXOS

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Se le invita a participar en el trabajo de investigación del **Factor Tesón del modelo Big Five de personalidad y actitudes hacia el Emprendimiento en estudiantes.**

Si Ud. accede a participar en esta investigación se le pedirá que responda dos cuestionarios, de manera anónima y sus resultados absolutamente confidenciales. En cualquier momento de la aplicación de los cuestionarios Ud. puede decidir finalizar su participación. Si los resultados del estudio son publicados su identidad permanecerá en el anonimato.

He leído y comprendido este formato de consentimiento informado. Han respondido todas mis consultas, por tanto me ofrezco voluntario a participar en este estudio.

Firma del voluntario.....

Firma del investigador.....

Lima, de de 2018

Gènero F M

Edad: _____

Ciclo:_____

**ESCALA
DE ACTITUD HACIA EL EMPRENDIMIENTO
INSTRUCCIONES**

A continuación le presentamos un conjunto de afirmaciones que Ud., evaluará y marcará con un aspa (X) su acuerdo o desacuerdo en el casillero de cada afirmación o enunciado según el siguiente código:

TD = Total Desacuerdo

D = Desacuerdo

A = Acuerdo

TA = Total Acuerdo

No hay respuestas correctas o incorrectas. Se le pide que responda con sinceridad a todas las afirmaciones:

N°	AFIRMACIONES	TD	D	A	TA
1	Aun estando en dificultades logro acuerdos de solución ventajosos.				
2	Me es difícil descubrir oportunidades de negocio.				
3	Aprovecho con facilidad las oportunidades de ganar que se me presentan.				
4	Me sale bien lo que hago cuando aprovecho una oportunidad.				
5	Siento que no dejo pasar la oportunidad de hacer negocio.				
6	Prefiero que otro se encargue de dirigir las operaciones económicas.				
7	Me es fácil ponerme al frente de una actividad.				
8	A menudo me entero de cómo ganar más dinero.				
9	Sé que los productos que son más útiles tienen mayor acogida.				
10	Aunque los nuevos negocios me asustan estoy en el desafío.				
11	Siempre se falla cuando la actividad es nueva.				
12	Gano más si me arriesgo de verdad				
13	Siempre busco producir nuevas cosas				
14	Siento que no estoy al tanto de los gustos que tiene la gente.				
15	Lo peor que me puede pasar en un nuevo negocio es volver a empezar.				
16	Me gusta enfrentarme con situaciones que otros rehúyen.				
17	Procuro ser preciso al calcular las ganancias.				
18	Aprecio a las personas por sus capacidades antes que por su amistad.				
19	Admiro a la gente que genera su propio trabajo.				
20	Me gusta el equilibrio entre lucrar y proteger mi medioambiente.				
21	Soy firme cuando tomo una decisión.				
22	Creo estar convencido que casi todas las cosas pueden ser hechas de manera diferente.				
23	Prefiero los métodos que mis padres me han enseñado para agradar a la gente.				
24	Cambiaría mi organización si el mundo cambia.				
25	Si tuviera una empresa me veo reconocido por mi comunidad.				

ESCALA DE FACTOR TESON

INSTRUCCIONES

A continuación encontrará una serie de frases sobre formas de pensar, sentir o actuar. Indique en qué medida cada afirmación describe su forma habitual de pensar, sentir o actuar en su vida diaria. Para cada afirmación marque su respuesta con un aspa (X) sobre uno de los números de la columna (1, 2, 3, 4, 5 ó 6). No hay respuestas correctas o incorrectas. Se le pide que responda con sinceridad a todas las afirmaciones:

1 = Total Desacuerdo
 2 = En desacuerdo
 3 = Casi en desacuerdo
 4 = Casi en acuerdo

1	No me gusta hacer las cosas razonando demasiado sobre ellas.	1	2	3	4	5	6
2	Tiendo a ser muy reflexivo.	1	2	3	4	5	6
3	Llevo a cabo decisiones que he tomado.	1	2	3	4	5	6
4	Antes de tomar cualquier iniciativa, me tomo el tiempo para valorar las posibles consecuencias.	1	2	3	4	5	6
5	No creo que sea preciso esforzarme más allá del límite de las propias fuerzas, incluso aunque haya que cumplir algún plazo.	1	2	3	4	5	6
6	No me gusta vivir de manera demasiado metódica y ordenada.	1	2	3	4	5	6
7	Llevo a cabo lo que he decidido, aunque me suponga un esfuerzo no previsto.	1	2	3	4	5	6
8	Me molesta mucho el desorden.	1	2	3	4	5	6
9	Llevo adelante las tareas emprendidas, aunque los resultados iniciales parezcan negativos.	1	2	3	4	5	6
10	No suelo planificar mi vida hasta en los más pequeños detalles.	1	2	3	4	5	6
11	Cuando algo entorpece mis proyectos, no insisto en conseguirlos e intento otros.	1	2	3	4	5	6
12	Difícilmente desisto de una actividad que he comenzado.	1	2	3	4	5	6
13	Nunca he sido un perfeccionista.	1	2	3	4	5	6
14	Es inútil empeñarse totalmente en algo, porque la perfección no se alcanza nunca.	1	2	3	4	5	6
15	Antes de entregar un trabajo, dedico mucho tiempo en revisarlo.	1	2	3	4	5	6
16	Si fracaso en algo, lo intento de nuevo hasta conseguirlo.	1	2	3	4	5	6
17	Cuando un trabajo está terminado, no me pongo a repararlo en sus mínimos detalles.	1	2	3	4	5	6
18	Si algo no se desarrolla tan pronto como se deseaba, no insisto demasiado.	1	2	3	4	5	6
19	Suelo cuidar todas las cosas hasta sus mínimos detalles.	1	2	3	4	5	6
20	Solo quedo satisfecho cuando veo los resultados de los que había programado.	1	2	3	4	5	6
21	No creo que sea útil perder el tiempo repasando varias veces el trabajo hecho.	1	2	3	4	5	6
22	Cuando empiezo hacer algo, nunca sé si lo terminaré.	1	2	3	4	5	6