

**ACTITUDES EMPRENDEDORAS EN LA POBLACIÓN DE APRENDICES DEL SENA
REGIONAL VALLE**

Ángela María Herrera Restrepo

Tesis presentada para completar los requerimientos para el grado de

Master en Gestión del Talento Humano

UNIVERSIDAD DE MANIZALES

MANIZALES

2015

RESUMEN EJECUTIVO

El emprendimiento tiene una gran importancia en el progreso social y económico de los países. Aunque el emprendimiento siempre es asociado con la creación de empresas, el concepto también está ligado a las acciones emprendedoras desarrolladas por los colaboradores dentro de las organizaciones. Considerando entonces la importancia estratégica del emprendimiento en la creación y mejoramiento de los sistemas productivos de un país, los procesos de formación para el trabajo deben incluir al emprendimiento como eje transversal. En Colombia, el Servicio Nacional de Aprendizaje –SENA ha tomado desde hace varios años el liderazgo en materia de formación para el trabajo con énfasis en emprendimiento. Dentro de su plan estratégico y de Gestión del Talento Humano, el SENA contempla un conjunto de acciones con orientación emprendedora para fomentar en sus aprendices el emprendimiento individual (creación de empresas) y el intra-emprendimiento (mejoramiento dentro de empresas existentes). Dichas acciones, aunque exitosas en parte, no son formuladas y alineadas con las actitudes emprendedoras mostradas por su población de aprendices. Esta investigación identifica dichas actitudes y explora como las actuales acciones con orientación emprendedora se relacionan con las actitudes emprendedoras de la población de aprendices del SENA Regional Valle. El propósito fundamental se centra en caracterizar la población de aprendices en términos de sus actitudes emprendedoras, tal que la Planeación Estratégica y la Gestión del Talento Humano de la institución se fortalezcan a través de un conocimiento más profundo de sus beneficiarios.

© Ángela María Herrera Restrepo - 2015

AGRADECIMIENTOS

Al finalizar un trabajo tan arduo y lleno de dificultades como el desarrollo de esta tesis, es inevitable sentir la satisfacción y felicidad por haber alcanzado el objetivo trazado desde el primer día de clases de la Maestría. Muchas expectativas, deseos de aprender y contribuir con nuevo conocimiento a nuestra sociedad hicieron parte de dicho objetivo. La magnitud del aporte plasmado en esta investigación hubiese sido imposible sin la participación de personas e instituciones que facilitaron actividades, información y largas discusiones para llevar este trabajo a un feliz término. Por ello, es para mí un verdadero placer utilizar este espacio para ser justa y consecuente con dichas personas, expresándoles mis agradecimientos.

De manera especial y sincera agradezco al Profesor Hector Mauricio Serna, docente e investigador de la Universidad de Manizales por aceptarme para realizar esta tesis de maestría bajo su dirección. Su apoyo, confianza y capacidad para guiar mis ideas fue un aporte invaluable no solamente en el desarrollo de esta tesis, sino también en mi formación como investigadora.

También quiero expresar de corazón y con todo el amor del mundo el agradecimiento a Oscar A. Herrera, quien ha sido para mí un orientador en todo mi proceso investigativo además de ser un hermano incondicional en todos los momentos de mi vida.

Son muchas las personas que han formado parte de mi vida profesional a las que me encantaría agradecerles su amistad, consejos, apoyo, ánimo y compañía. Algunas están aquí conmigo y otras en mis recuerdos y en mi corazón. Sin importar en donde estén, quiero darles las gracias por formar parte de mi vida, por todo lo que me han brindado y por todas sus bendiciones.

DEDICATORIA

A mi adorable esposo por su vigor y por su confianza en mí.

Rafael.

TABLA DE CONTENIDO

RESUMEN EJECUTIVO.....	ii
AGRADECIMIENTOS	iv
TABLA DE CONTENIDO	vi
LISTA DE TABLAS	viii
LISTA DE FIGURAS	viii
INTRODUCCIÓN.....	1
1. CAPITULO I. EL PROBLEMA DE INVESTIGACION.....	5
1.1 Planteamiento del Problema	5
1.2 Formulación del Problema	7
1.1.1 Objetivos Específicos.....	8
1.3 Justificación del Estudio.....	8
1.4 Limitaciones de la Investigación	9
2. CAPITULO II: MARCO TEORICO	10
2.1 Antecedentes.....	10
2.2 Bases Teóricas	15
3. CAPITULO III. METODOLOGIA	22
3.1 Tipo de Investigación.....	22
3.2 Diseño de Investigación.....	22
3.3 Ámbito de la Investigación	22
3.4 Muestra	23
3.5 Plan de Recolección de Datos.....	24
3.6 Instrumento de Recolección de Datos.....	24
3.7 Análisis de la Información.....	31
3.7.1 Análisis de Factores	32
3.7.2 Análisis de Confiabilidad	33
3.7.3 Estadísticas Descriptivas por Variable	34
3.8 Consolidación de Resultados	34

3.9	Conclusiones, recomendaciones y trabajo futuro	35
4.	CAPITULO IV. ANÁLISIS DE LOS DATOS	36
4.1	Análisis de Factores	36
4.2	Análisis de Confiabilidad.....	38
4.3	Estadísticas Descriptivas por Variable	39
4.3.1	Variable: Tenacidad.....	40
4.3.2	Variable: Autoconfianza	43
4.3.3	Variable: Riesgo.....	46
4.3.4	Variable: Recuperación al fracaso	50
4.3.5	Variable: Entusiasmo.....	53
4.3.6	Variable: Iniciativa	57
4.3.7	Variable: Creatividad	60
5.	CAPITULO V. CONSOLIDACION DE RESULTADOS	64
6.	CAPITULO VI. CONCLUSIONES, RECOMENDACIONES Y TRABAJO FUTURO	78
	REFERENCIAS CITADAS.....	81
	BIBLIOGRAFIA CONSULTADA.....	85
	APENDICE A. Instrumento de Recolección de Datos.....	87

LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Aspectos positivos y negativos del emprendimiento formal individual.....	12
Tabla 2. Aspectos positivos y negativos del intra-emprendimiento.....	12
Tabla 3. Ejemplos de grupos de investigación sobre emprendimiento en Colombia.	13
Tabla 4. Tenacidad.....	26
Tabla 5. Autoconfianza.....	26
Tabla 6. Riesgo.....	27
Tabla 7. Recuperación al fracaso.....	27
Tabla 8. Entusiasmo.....	28
Tabla 9. Iniciativa.....	28
Tabla 10. Ser positivo.....	29
Tabla 11. Dinamismo.....	29
Tabla 12. Creatividad.....	30
Tabla 13. Perseverancia.....	30
Tabla 14. Cultura emprendedora.....	31
Tabla 15. Factores que explican ~80% de la variabilidad.....	37
Tabla 16. Situaciones representativas por variable independiente.....	38
Tabla 17. Análisis de confiabilidad.....	39
Tabla 18. Tenacidad: Población total.....	41
Tabla 19. Tenacidad: Edad de 18 a 27 años.....	42
Tabla 20. Tenacidad: Mayor de 27 años.....	42
Tabla 21. Tenacidad: Sexo Femenino.....	42
Tabla 22. Tenacidad: Sexo Masculino.....	42
Tabla 23. Autoconfianza: Población total.....	45
Tabla 24. Autoconfianza: Edad de 18 a 27 años.....	45
Tabla 25. Autoconfianza: Mayor de 27 años.....	45
Tabla 26. Autoconfianza: Sexo Femenino.....	45
Tabla 27. Autoconfianza: Sexo Masculino.....	45

Tabla 28. Riesgo: Población total.....	48
Tabla 29. Riesgo: Edad de 18 a 27 años.....	48
Tabla 30. Riesgo: Mayor de 27 años.....	48
Tabla 31. Riesgo: Sexo Femenino.....	48
Tabla 32. Riesgo: Sexo Masculino.....	48
Tabla 33. Recuperación al fracaso: Población total.....	51
Tabla 34. Recuperación al fracaso: Edad de 18 a 27 años.....	51
Tabla 35. Recuperación al fracaso: Mayor de 27 años.....	52
Tabla 36. Recuperación al fracaso: Sexo Femenino.....	52
Tabla 37. Recuperación al fracaso: Sexo Masculino.....	52
Tabla 38. Entusiasmo: Población total.....	55
Tabla 39. Entusiasmo: Edad de 18 a 27 años.....	55
Tabla 40. Entusiasmo: Mayor de 27 años.....	55
Tabla 41. Entusiasmo: Sexo Femenino.....	55
Tabla 42. Entusiasmo: Sexo Masculino.....	56
Tabla 43. Iniciativa: Población total.....	59
Tabla 44. Iniciativa: Edad de 18 a 27 años.....	59
Tabla 45. Iniciativa: Mayor de 27 años.....	59
Tabla 46. Iniciativa: Sexo Femenino.....	59
Tabla 47. Iniciativa: Sexo Masculino.....	59
Tabla 48. Creatividad: Población total.....	62
Tabla 49. Creatividad: Edad de 18 a 27 años.....	62
Tabla 50. Creatividad: Mayor de 27 años.....	62
Tabla 51. Creatividad: Sexo Femenino.....	62
Tabla 52. Creatividad: Sexo Masculino.....	63
Tabla 53. Acciones con orientación emprendedora vs. Actitudes emprendedoras....	72

LISTA DE FIGURAS

Figura 1. Indicadores de emprendimiento.....	10
Figure 2. Varianza explicada por cada factor.....	38
Figura 3. Tenacidad: promedios por situación y criterio de estratificación.....	42
Figura 4. Autoconfianza: promedios por situación y criterios de estratificación.....	46
Figura 5. Riesgo: promedios por situación y criterios de estratificación.....	49
Figura 6. Recuperación al fracaso: promedios por situación y estratificación.....	52
Figura 7. Entusiasmo: promedios por situación y criterio de estratificación.....	56
Figura 8. Iniciativa: promedios por situación y criterio de estratificación.....	60
Figura 9. Creatividad: promedios por situación y criterios de estratificación.....	63

INTRODUCCIÓN

La volatilidad socio-económica en Colombia ha sido un factor determinante en fenómenos como la escasez de oportunidades laborales para personas con poca experiencia, y el asentamiento de una cultura de salarios bajos. Estos fenómenos han impactado con especial intensidad a la población joven del país, cuyo acceso al mercado laboral no es sencillo. El gran número de egresados de instituciones educativas técnicas, tecnológicas y universitarias que no logran ubicarse laboralmente con mínimas garantías salariales y de permanencia, optan por generar (ejercer) negocios (empleos) informales que si bien les permiten sobrevivir, no generan gran valor agregado para la economía local, regional y nacional. Esta informalidad tiene impactos negativos en la economía del país. Por ejemplo, promover competitividad desde la informalidad es una tarea casi imposible. Acceder a nuevos mercados y a fuentes de financiación requiere de formalizar las actividades económicas con el fin de crear condiciones de respaldo y confianza. Además y no menos importante, es la sub-utilización de la población joven en actividades económicas orientadas a la supervivencia y no hacia un desarrollo económico sostenible. Dicho desarrollo debería proveer a la población joven opciones para crear sus propias empresas (emprendimiento formal) o de desempeñarse de manera propositiva, proactiva e innovadora dentro de empresas existentes (intra-emprendimiento¹).

Con el ánimo de hacerle frente a la situación de informalidad y también para brindar mayores oportunidades de acceso laboral a la población joven, el Gobierno Nacional ha venido liderando desde el año 2006 una revolución conceptual y cultural frente al tema del emprendimiento. Esta revolución está siendo ejecutada como política de estado y busca (1) promover el espíritu emprendedor en todos los estamentos educativos del país, (2) crear un marco interinstitucional para el fomento y desarrollo de la cultura del emprendimiento, (3) promover el desarrollo productivo de nuevas micro y pequeñas empresas innovadoras, y (4) realizar acompañamiento y seguimiento a las nuevas empresas con el fin de garantizar sostenibilidad a través de redes de emprendimiento.

¹ Este concepto será ampliado en detalle en la Sección 1.1.

La revolución en torno al emprendimiento se ha centrado en la participación activa de diferentes entidades que conforman la triada Universidad- Empresa-Estado. Como institución abanderada en temas de emprendimiento y representando al Estado en términos de educación técnica, tecnológica y de formación para el trabajo, el Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA – hace parte de dicha triada. Su carácter estatal y de cobertura nacional le permite jugar un rol estratégico en la disseminación de la cultura de emprendimiento a lo largo y ancho del territorio nacional.

El SENA dentro de su Plan Estratégico contempla acciones encaminadas hacia la generación de una cultura emprendedora e innovadora. Por ejemplo, en el documento denominado “Plan estratégico SENA 2011-2014” se resalta el compromiso institucional para la inclusión de aprendices al sector empresarial, la formalización empresarial y la cualificación de los emprendedores para afrontar el reto de crear empresa. Como resultado de la ejecución de este plan, se destaca el número de colombianos vinculados laboralmente (171.426) a través de la Agencia Pública de Empleo y más de 3.600 empresas apoyadas por Fondo Emprender, cuya generación de empleos oscila entre 2.060 empleos al cierre del año 2014². Las acciones anteriores están alineadas con diferentes políticas de emprendimiento de carácter mundial y nacional. Esto con el fin de garantizar la articulación de esfuerzos entre diferentes instituciones y organismos. Algunos ejemplos de dichas políticas son:

- Los objetivos de desarrollo del milenio de la Organización de Naciones Unidas - ONU³, en los que se define como primer objetivo la erradicación de la pobreza extrema y el hambre.
- La Ley 1014 de 2006⁴ de Colombia, en la cual se relacionan los conceptos de cultura, emprendedor, emprendimiento, empresarialidad y formación para el emprendimiento.

² <http://www.sena.edu.co/sala-de-prensa/escrita/Paginas/Noticias/SENA-2015-ano-de-la-calidad-y-pertinencia.aspx>

³ www.pnud.org.co

- La Ley 1429 de 2010⁵ de Formalización y Generación de Empleo en Colombia, cuyo objeto radica en la formalización y la generación de empleo. Esto con el fin de generar incentivos para la formalización de empresas en etapas tempranas (creación), de tal manera que aumenten los beneficios y disminuyan los costos de dicha formalización.
- La Ley 1450 de 2011⁶ por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2010 – 2014: Prosperidad para todos, teniendo como objetivo consolidar la seguridad con la meta de alcanzar la paz, dar un gran salto de progreso social, lograr un dinamismo económico regional que permita desarrollo sostenible y crecimiento, más empleo formal y menor pobreza y, en definitiva, mayor prosperidad para toda la población.

Todas las acciones y políticas anteriores tienen un común denominador: el **emprendedor**. El emprendedor es identificado como eje fundamental del desarrollo empresarial no solamente desde la perspectiva de creación de empresas, sino también desde la perspectiva de creación de oportunidades dentro de empresas existentes. En este contexto, se hace urgente, relevante y necesario estudiar, entender y caracterizar al emprendedor en términos de sus **actitudes**, cómo estas lo hacen diferente al resto de la población, y al mismo tiempo como dichas actitudes pueden ser potencializadas por instituciones como el SENA. En este contexto, esta investigación explora el comportamiento emprendedor como resultado de las actitudes individuales del sujeto denominado emprendedor, y no necesariamente como producto de influencias externas (Burnett, 2015). De acuerdo con Quintero (2007), la **actitud emprendedora** puede definirse como una conducta individual permanente de administrar recursos para generar resultados según la actividad en que se desarrolla. Ejemplos de actitudes emprendedoras

⁴ www.fondoemprender.com

⁵ www.secretariassenado.gov.co

⁶ www.dnp.gov.co

son: motivación al logro, creatividad e innovación, autoestima, riesgo, liderazgo, trabajo en equipo, flexibilidad y tolerancia, poder y afiliación, entre otras (McClelland, 2010).

Utilizando el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA como caso de estudio, esta investigación identifica las actitudes emprendedoras de la población de aprendices vinculados a los diferentes programas de formación técnica y tecnológica del SENA Regional Valle. La premisa es que la identificación y entendimiento de dichas actitudes permitirán nutrir el Plan Estratégico y la Gestión del Talento Humano del SENA Regional Valle con suficiente y confiable información para potencializar la cultura de emprendimiento dentro de la población de aprendices y futuros egresados de la institución; de quienes se espera un desempeño laboral emprendedor (proactivo, propositivo e innovador) ya sea en sus propias microempresas (como resultado del emprendimiento formal individual) o como empleados de empresas existentes (como resultado del intra-emprendimiento).

1. CAPITULO I. EL PROBLEMA DE INVESTIGACION

1.1 Planteamiento del Problema

El término “**emprendimiento**” proviene del francés entrepreneur (pionero) y se refiere a la capacidad de una persona para hacer un esfuerzo adicional por alcanzar una meta u objetivo⁷. En términos empresariales, “emprendimiento” es directamente y usualmente asociado a la creación de una nueva empresa. Sin embargo, se puede ser emprendedor mientras se es empleado dentro de una organización existente. Dicho tipo de emprendimiento es llamado “intra-emprendimiento” (Pinchot, 1985). Este concepto se asocia con las personas que laboran dentro de una organización y que se destacan entre sus pares por ser innovadoras y por tener habilidades especiales para identificar oportunidades de negocios que aportan valor a la empresa (Nueno, 2005).

En términos más formales y como lo establecen Sharma & Chrisman (1999), y Seshadri & Tripathy (2006), el intra-emprendimiento se define como la actividad emprendedora llevada a cabo desde empresas ya existentes y que incluye no solo impactos externos como el posicionamiento de nuevos productos y/o servicios en determinado mercado, sino también impactos internos como la innovación desarrollada dentro de la organización. El establecimiento de una visión emprendedora dentro de las organizaciones constituye entonces un mecanismo para promover (1) comportamientos innovadores, (2) la conformación de equipos de trabajo con énfasis en el desarrollo de actividades emprendedoras, y (3) la evolución de la organización como resultado de la potencialización de las actitudes emprendedoras de sus colaboradores.

El desarrollo de un emprendedor o un intra-emprendedor está sujeto al entorno que lo rodea o a la organización donde labora. Tanto el entorno como la organización pueden ofrecer oportunidades y amenazas al emprendedor o intra-emprendedor. Por ejemplo, un buen entorno puede promover innovación en materia de productos y servicios, mientras

⁷ <http://www.gerencie.com/emprendimiento.html>

que un mal ambiente organizacional puede promover estancamiento profesional. Así como el entorno y/o la organización afectan el desarrollo del emprendedor o intra-emprendedor, el desarrollo de las organizaciones se nutre de los actos emprendedores generados por sus colaboradores (en el caso de intra-emprendedores) o el emprendedor (en el caso de creación de empresas) (Bermejo, Rubio, & de la Vega, 1994). Esto hace evidente la continua retroalimentación emprendedor-entorno e intra-emprendedor-organización, en la cual las actitudes emprendedoras juegan un papel clave en la consolidación del presente de la organización y la construcción de su futuro.

Dess & Lumpkin (2005) relacionan la orientación emprendedora con todos los procesos, prácticas y actividades que posibilitan el emprendimiento. Dicha orientación es medida en términos de innovación (Drucker, 1991), riesgo (Ibáñez, 2001), proactividad (Lacaille, 2013), agresividad competitiva y autonomía⁸. Dentro del contexto de fomentar la orientación emprendedora en Colombia, el Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA juega un papel clave. Como institución líder en proveer trabajadores calificados a las empresas colombianas, el SENA es consciente de la importancia de promover la orientación emprendedora dentro de sus procesos de formación técnica y tecnológica a nivel nacional. Enmarcando dentro de la Ley 1014 del 2006 (política de emprendimiento), el SENA fija al “emprendimiento” como eje transversal de todos sus procesos de formación. La institución busca fomentar en los aprendices actitudes que les permitan crear empresas (emprendimiento formal individual) o destacarse como intra-emprendedores dentro de organizaciones existentes que les brinden vinculación laboral. Como un estímulo a aquellos aprendices que optan por el emprendimiento formal individual, el SENA les brinda la posibilidad de acceder al principal concurso de capital semilla no reembolsable del país para crear nuevas empresas. Dicho concurso se denomina Fondo Emprender.

⁸ http://www.educacion.navarra.es/documents/27590/51352/AUTONOMIA_Y_RESPONSABILIDAD.pdf/34e7af0a-341e-47eb-b7a6-5b44a2c56a4e

Considerando la misión del SENA en fomentar actitudes emprendedoras en los aprendices apuntando al desarrollo sostenible de su futuro laboral, una pregunta valida es si la institución cuenta con una caracterización de las actitudes emprendedoras de sus aprendices. La respuesta a esta pregunta es negativa dado que la ejecución de todas las acciones con orientación emprendedora ejecutadas por la institución provienen de los lineamientos trazados por su Plan Estratégico y la Ley 1014 de 2006, que aunque válidos, no proveen una línea de base que permita identificar las actitudes emprendedoras existentes en sus aprendices. Siguiendo el postulado del comportamiento emprendedor como producto de actitudes individuales y usando el SENA Regional Valle como caso de estudio, el problema se concentra en identificar las actitudes emprendedoras de la población de aprendices, tal que las acciones con orientación emprendedora desarrolladas y puestas en marcha por la institución (desde su Plan Estratégico y la Gestión del Talento Humano) sean informadas suficiente y confiablemente. Dicho problema de investigación es inductivo dado que se analiza al emprendedor como unidad y se pretende informar a un nivel general las acciones con orientación emprendedora de la institución. Este enfoque podría resultar complementario a la visión actual usada por el SENA y la triada Universidad-Empresa-Estado en cuanto a fomento del emprendimiento en Colombia.

1.2 Formulación del Problema

A partir de la revisión bibliográfica realizada surge un interrogante aplicable al SENA como institución que aporta al mercado laboral y empresarial personas integrales con actitudes emprendedoras. El interrogante es:

¿Cuáles son las actitudes emprendedoras en la población de aprendices del SENA Regional Valle?

1.1.1 Objetivos Específicos

- ✓ Identificar actitudes emprendedoras de la población de aprendices del SENA Regional Valle.
- ✓ Analizar como las acciones con orientación emprendedora actualmente realizadas en el SENA Regional Valle se relacionan con las actitudes emprendedoras mostradas por la población de aprendices.

1.3 Justificación del Estudio

Durante los últimos años se puede destacar el gran impulso que ha tenido la política de emprendimiento en Colombia. El Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA ha jugado un papel fundamental en dicho impulso a través de su portafolio de programas estratégicos, tales como: cadena de formación, empleabilidad, *emprendimiento innovador*, formación especializada, actualización tecnológica del recurso humano, y conformación de redes de entidades de formación para el trabajo. Considerando al SENA como una institución abanderada en el tema de emprendimiento, y de la cual se puede obtener valioso conocimiento para mejorar continuamente las acciones con orientación emprendedora ejecutadas por la triada Universidad-Estado-Empresa; esta investigación busca, mediante la aplicación de conceptos asociados al emprendimiento, explorar el conjunto de actitudes emprendedoras dentro de la comunidad de aprendices del SENA Regional Valle. La necesidad de establecer una línea de base sobre actitudes emprendedoras constituye un paso pertinente y necesario para (1) informar la efectividad de las acciones con orientación emprendedora que implementa la institución, y (2) garantizar un exitoso desempeño laboral de los aprendices como emprendedores o intra-emprendedores. Adicionalmente, la ejecución de esta investigación permite contrastar como conceptos teóricos asociados con emprendimiento toman forma dentro de la realidad organizacional, educativa y estratégica de una institución como el Servicio Nacional de Aprendizaje - Regional Valle.

Para lograr el cumplimiento de los objetivos de esta investigación, se emplearán técnicas cualitativas y cuantitativas para la recolección y análisis de información. En relación al alcance, esta investigación abrirá nuevos caminos para que las demás regionales de la institución, con similares características a la del caso de estudio analizado, cuenten con un modelo de referencia para la caracterización de las actitudes emprendedoras de sus aprendices, tal que puedan informar, complementar y/o mejorar sus planes estratégicos en términos de las acciones con orientación emprendedora. Por último, a nivel profesional la ejecución de esta investigación facilita la aplicación y validación de los conocimientos adquiridos durante el postgrado, permitiendo sentar un referente de investigación formal para otros estudios a desarrollar en el futuro.

1.4 Limitaciones de la Investigación

En el desarrollo de la investigación se pueden presentar algunas limitaciones. Estas deberán preverse con el ánimo de generar planes de choque que aseguren la continuidad y cumplimiento del cronograma establecido. Algunas limitaciones que pueden presentarse, son:

- ✓ Receso de actividades formativas dentro de los centros de formación en el SENA Regional Valle causados por manifestaciones de paro.
- ✓ Diligenciamiento indebido del instrumento de recolección de información por parte de la población de aprendices. Esto puede generar información no apta para el estudio.

2. CAPITULO II: MARCO TEORICO

2.1 Antecedentes

La adopción de políticas para el emprendimiento ha sido un fenómeno de amplia difusión en los últimos años, especialmente en países latinoamericanos (GEM Colombia, 2013). Dichas políticas de emprendimiento buscan la dinamización de la economía y el mejoramiento de la calidad de vida de la población. Organizaciones como Global Entrepreneurship Monitor – GEM⁹ recolectan indicadores relacionados con la ejecución de dichas políticas y sobre emprendimiento en diferentes países de Latinoamérica. Indicadores como el porcentaje de personas con miedo al fracaso, la intención de empezar con un negocio, y la actividad emprendedora en edad temprana, entre otros, son una muestra del tipo de indicadores recolectados por GEM. Estos indicadores proveen un punto de partida para entender como el tema de emprendimiento se compara entre diferentes países de la región. A modo de ejemplo, la siguiente figura muestra algunos indicadores y cifras para Argentina, Chile y Colombia:

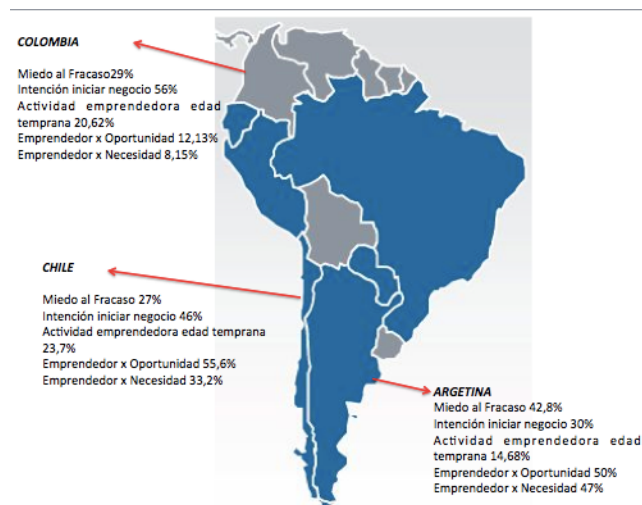


Figura 1. Indicadores de emprendimiento

⁹ <http://www.gemconsortium.org/>

De acuerdo a la gráfica anterior es evidente que el miedo al fracaso es considerablemente más alto en Argentina que en países como Chile y Colombia. Mientras tanto, el porcentaje que mide la intención de crear un nuevo negocio es mucho mayor en Colombia que en Chile y Argentina, y el porcentaje relacionado con la actividad emprendedora a temprana edad es más alto en Chile y ligeramente más bajo en Colombia, siendo Argentina el país que muestra el porcentaje más bajo en este indicador. Dichas mediciones, dentro de su respectivo alcance, hacen evidente la gran oportunidad que existe en promover la cultura del emprendimiento en la población joven de Colombia. Sin embargo, el bajo porcentaje de personas que se convierten en emprendedoras por oportunidad, deja también clara la ausencia de mecanismos más efectivos para lograr un mayor salto competitivo a través del emprendimiento.

En este contexto, la educación en emprendimiento en los niveles de primaria y secundaria es deficiente. En esta etapa del ciclo formativo son pocos los colegios que se dedican a estimular la creatividad, la autosuficiencia, la iniciativa personal, y la adquisición de conocimientos en economía y en emprendimiento (Díaz & Celis, 2011). Además, son pocas las instituciones educativas que conciben el emprendimiento como una forma de ser, y no sólo como una forma de hacer; y que buscan desarrollar el potencial de los estudiantes para ser emprendedores en cualquier actividad que escojan, por ejemplo: empleados en cualquier sector económico, investigadores, artistas, o creadores de empresas si ese es su objetivo (Comision de las Comunidades Europeas, 2003). Mientras tanto, en los niveles de educación superior y formación profesional se han creado centros o unidades de emprendimiento desde las cuales se imparte formación en emprendimiento. Un ejemplo de ello es Fondo Emprender¹⁰. Aunque el esfuerzo de estos centros o unidades es importante, la generación de oportunidades para el emprendimiento es un asunto que debe concebirse durante las diferentes etapas de la formación educativa de los Colombianos, y debe articularse dentro de las políticas de emprendimiento que se mencionaron al inicio de esta sección.

¹⁰ www.fondoemprender.com

Profundizando un poco más en el análisis que GEM realizó sobre Colombia en el periodo 2011-2012, la organización resalta aspectos positivos y negativos tanto para el emprendimiento formal individual (creación de empresas) como para el intra-emprendimiento (emprendedor dentro de una organización existente). Los aspectos relacionados con el emprendimiento formal individual se listan a continuación:

Tabla 1. Aspectos positivos y negativos del emprendimiento formal individual

Positivos	Negativos
▪ Bajo temor al fracaso. ▪ Alta valoración de los conocimientos y habilidades para emprender. ▪ Alta expectativa de las nuevas iniciativas emprendedoras en términos de generación de empleo. ▪ Número adecuado de programas gubernamentales. ▪ Preparación adecuada para el emprendimiento. ▪ Igualdad de conocimientos y habilidades entre mujeres y hombres para emprender.	▪ Baja formación en emprendimiento en los niveles de primaria y secundaria. ▪ Pocas oportunidades en términos de capital semilla no-reembolsable aparte de las brindadas por iniciativas como por ejemplo Fondo Emprender. ▪ Falta de claridad sobre las áreas estratégicas para la creación de nuevas empresas.

En relación a los aspectos positivos y negativos del intra-emprendimiento, GEM resalta:

Tabla 2. Aspectos positivos y negativos del intra-emprendimiento

Positivos	Negativos
▪ Trabajadores con mejor formación técnica y tecnológica. ▪ Trabajadores con mayor intención de aportar a la innovación de procesos, productos y/o servicios. ▪ Igualdad de conocimientos y habilidades entre mujeres y hombres para emprender.	▪ Bajo porcentaje de intra-emprendedores. ▪ Baja participación de las mujeres. ▪ Apoyo financiero mínimo por parte de empleadores para iniciativas emprendedoras formuladas por sus trabajadores. ▪ Falta de relación de la tecnología usada en el intra-emprendimiento con la tecnología del lugar de trabajo. ▪ Falta de apoyo por parte de los empleadores y colegas para el desarrollo de iniciativas emprendedoras. ▪ Baja participación por parte de los empleados para toma de decisiones en la empresa. ▪ Bajo nivel de estímulos del comportamiento proactivo de empleados y población en general.

Complementando el diagnóstico anterior, dando una mirada a la investigación formal en temas de emprendimiento en Colombia la situación no es muy favorable. A nivel nacional existen pocos grupos de investigación focalizados en emprendimiento. Según el Departamento Administrativo de Ciencia, Tecnología e Innovación – Colciencias en el 2008 existían 3.489 grupos de investigación en el país, de los cuales solo 23 están enfocados en temas relacionados al emprendimiento, al emprendedor y la creación de empresas. Algunos de estos grupos se relacionan a continuación¹¹:

Tabla 3. Ejemplos de grupos de investigación sobre emprendimiento en Colombia

Código	Grupo	Universidad	Línea Investigación
COL0011599	Entrepreneurship Group	EAN	Emprendimiento y Empresariado
COL0002027	Espíritu Empresarial	ICESI	Creación de Empresas, Cultura Empresarial
COL0043899	Educación y desarrollo empresarial	Autónoma del Caribe	Desarrollo educativo y Empresarial
COL0012453	Innovación y desarrollo Empresarial	Simón Bolívar	Historia y Desarrollo del Espíritu Empresarial
COL0018321	Emprendimiento y desarrollo regional	Universidad Javeriana Cali	Desarrollo del espíritu Emprendedor

Si tomamos como referencia los datos anteriores sobre los aspectos positivos, negativos y de investigación relacionados al emprendimiento e intra-emprendimiento en el país, dichos datos no son ni deben ser ajenos a la realidad del SENA como jugador clave en temas de emprendimiento.

El SENA ha definido como eje fundamental de su Plan Estratégico la catedra de emprendimiento. Esta catedra es identificada en el modelo de pedagogía como una competencia a la que se asocian un número de resultados de aprendizaje a lo largo del proceso formativo¹². Dentro de estos resultados, se espera que todo aprendiz desarrolle un proyecto productivo orientado por un instructor de emprendimiento y asesorado por

¹¹ <http://www.colciencias.gov.co/scienti>

¹² <http://www.sena.edu.co>

un gestor de emprendimiento. Dicho proyecto productivo puede ser presentado por el emprendedor al concurso de **capital semilla** no-reembolsable Fondo Emprender, el cual es financiado por el SENA dentro de su estrategia de apoyar el emprendimiento no solo desde su gestación sino también pasando por su implementación y crecimiento¹³.

Reconociendo que no necesariamente todos los aprendices se convertirán en emprendedores, la catedra de emprendimiento y el proyecto productivo pretenden crear en el aprendiz capacidades orientadas a la innovación, la proactividad y la búsqueda de oportunidades dentro cualquier tipo de organización. A pesar de todo este andamiaje, el SENA tiene aún mucho camino que recorrer para superar los aspectos negativos en materia de emprendimiento y mantener y reforzar sus actuales aspectos positivos. Es por ello que la necesidad de identificar las actitudes emprendedoras de la población de aprendices resulta ser un desafío necesario y conveniente, toda vez que los aprendices son los receptores y multiplicadores de todas y cada una de las acciones que comprenden el complejo andamiaje del emprendimiento dispuesto por la institución.

Algunos estudios sobre identificación de actitudes emprendedoras desarrollados en universidades españolas sirven como ejemplos de la importancia que tiene la caracterización de poblaciones estudiantiles en términos de emprendimiento. Por ejemplo, el trabajo realizado por Cano, Gea & García (2003) investiga los criterios de la actitud emprendedora de 528 estudiantes universitarios en términos emocionales, cognitivos y comportamentales. El estudio incluye preguntas tendientes a explorar el deseo de los estudiantes por emprender (componente emocional), el proceso de los estudiantes en pensar sobre crear empresa (componente cognitivo), y las acciones emprendidas por los estudiantes para crear empresa (componente comportamental). Los resultados del estudio permitieron alinear los planes de acción de la institución universitaria con cada uno de los componentes anteriores. En otro estudio, Ibáñez (2001) investiga si existen o no actitudes emprendedoras en los jóvenes cuando ingresan por

¹³ <http://www.fondoemprender.com>

primera vez a una institución universitaria del País Vasco. Además, el autor también investiga si dichas actitudes cambian en los estudiantes después de haber pasado un año en la universidad. Dentro de los principales resultados, el autor identifica el autocontrol, la innovación, la planificación, la autoconfianza y la motivación al logro como las actitudes emprendedoras más importantes encontradas en la población de estudiantes encuestada. La identificación de dichas actitudes y su cambio en el tiempo permiten al autor hacer recomendaciones no solo a la institución sino también a los estudiantes sobre acciones de fomento para el emprendimiento.

2.2 Bases Teóricas

Esta investigación se enfoca en tres bases teóricas para sustentar la necesidad de explorar y estudiar las actitudes emprendedoras de la población de aprendices del SENA Regional Valle. Esta investigación es considerada como un paso inicial hacia la identificación de dichas actitudes en otras regionales o la totalidad del SENA. Las bases teóricas son: (1) las actitudes en las personas, (2) el emprendimiento y su relevancia, y (3) la oportunidad de emprender desde el intra-emprendimiento.

Las Actitudes en las Personas

La actitud, según Coll & Vals (1992), son las disposiciones hacia objetos, ideas o personas con componentes afectivos, cognitivos y valorativos que mueven a las personas a determinados tipos de acciones; las cuales pueden ser favorables o desfavorables. Las actitudes influyen el desarrollo de una determinada conducta, las cuales formarán parte integral del individuo. En este contexto, es importante considerar los conceptos multidimensionales de la actitud, entre los que se resaltan lo afectivo, lo cognoscitivo y lo conativo.

Dentro de lo afectivo se destacan los sentimientos de la persona al objeto, por ejemplo, sentirse feliz o triste. Dichos sentimientos pueden variar su intensidad de débil a fuerte. El componente cognoscitivo hace referencia a las creencias que tiene una persona hacia el objeto. Estas creencias se desarrollan a través del conocimiento, la observación, la información y la interrelación lógica entre ellas. En cuanto al componente conativo, este se relaciona con la conducta o actitud que manifiesta una persona hacia el objeto. Es importante tener claridad que las actitudes son aprendidas y no heredadas, como el común de las personas presumen. Las actitudes se van adquiriendo en el curso de experiencias y se mantienen cuando se refuerzan. La adquisición de actitudes puede ocurrir de diferentes maneras, ya sea a través de la experiencia directa con el objeto, aprendiendo de otros, o simplemente asociando.

El perfil del emprendedor requiere de actitudes además de conocimientos y habilidades. Las actitudes le permiten al emprendedor alcanzar deseos de autorrealización, de convertirse en lo que anhela, de alcanzar la excelencia en todo lo que se propone, de ser creativo, innovador y apasionado. En este contexto y basados en múltiples autores, se pueden resaltar las siguientes actitudes como claves dentro del perfil de un emprendedor:

- ✓ **Tenacidad:** Resistencia ante las adversidades. Una persona tenaz es insistente y se mantiene firme en su conducta o comportamiento hasta alcanzar su objetivo (Christopoulos, 2006). La tenacidad es un valor imprescindible para alcanzar el éxito en cualquier ámbito de la vida.

- ✓ **Autoconfianza:** Capacidad del individuo en creer en sí mismo, y en la posibilidad de alcanzar sus metas personales (Boyd & Vozikis, 1994). Se relaciona con el ánimo por salir adelante en actividades, asumiendo que se poseen los conocimientos, la capacidad humana y profesional, y la energía para lograr metas.

- ✓ **El riesgo:** Exposición a la incertidumbre, la cual el emprendedor debe entender y saber gestionar para alcanzar sus objetivos. El emprendedor es una persona que asume riesgos y teme menos acerca de auto-emplearse o proponer dentro de una organización. El riesgo posee tres componentes: el tamaño de la pérdida, la probabilidad de ocurrencia y la vulnerabilidad de esta. Según Ibañez (2001) se reconocen tres fuentes que determinan el riesgo: Insuficiencia de control sobre personas, recursos, el tiempo y la información; limitación de información, ya sea por no ser completa o no ser fiable; y escasez de tiempo cuando se debe tomar una decisión sin tener información completa (Sexton & Bowman, 1984).
- ✓ **Recuperación frente al fracaso:** Capacidad de persistir en la conducta adoptada para obtener un resultado a pesar de las dificultades o retrasos que se presenten. Esta es una cualidad fundamental en un emprendedor considerando que enfrentarán retrasos, dificultades y/o imprevistos que pueden llevar a desistir (Shepherd, 2003).
- ✓ **Entusiasmo:** Motor del comportamiento. Quien está entusiasmado con algo, se esfuerza en sus labores y exhibe una actitud positiva hacia un objetivo por cumplir (Hayward, Forster, Sarasvathy, & Fredrickson, 2010). La persona entusiasta es aquella que cree en su capacidad de transformar las cosas, cree en sí misma, cree en los demás, y cree en la fuerza que tiene para transformar el mundo y su propia realidad.
- ✓ **La iniciativa:** Disposición para emprender acciones, crear oportunidades y mejorar resultados sin necesidad de un requerimiento externo, apoyado en la auto-responsabilidad y la auto-dirección (Utsch & Rauch, 2000). La iniciativa también implica una disposición para aprovechar las oportunidades, perseguir los objetivos más allá de lo que se requiere o se espera, y saltarse la rutina cuando es necesario para realizar el trabajo.

- ✓ **Ser positivo:** El positivismo está relacionado con la confianza y el optimismo frente a una perspectiva de ganancia (Liang & Dunn, 2010).
- ✓ **Dinamismo:** Energía que se genera y aplica en diferentes momentos en el tiempo para alcanzar el éxito (Gallo, 1988).
- ✓ **Creatividad:** Habilidad para presentar recursos, ideas y métodos novedosos y concretarlos en acciones (Wilson & Stokes, 2005).
- ✓ **Perseverancia:** Persistencia en la ejecución de una actividad, proyecto o idea (Bilbao & Pachano, 2002). La perseverancia implica hacer frente al fracaso y aprender de experiencias pasadas con el fin de mejorar en el futuro.

El Emprendimiento y su Relevancia

Independiente de la naturaleza de la empresa, ya sea comercial, de servicios o manufactura, todas y cada una de ellas tienen un lugar en el mercado gracias a un acto emprendedor inicial. La sociedad como construcción colectiva de individuos, empresas, gobiernos y reglas se ha beneficiado históricamente del emprendimiento, aunque el concepto como tal no haya cobrado suficiente importancia hasta hace pocos años (Gomez, 2013). En otros tiempos el emprendimiento como concepto relacionado a la creación de empresas, era de alguna manera exclusivo de los dueños del capital. Es decir, quienes poseían capital podían crear empresa (Piketty, 2014). Un ejemplo de ello son los grandes conglomerados industriales y de servicios que fueron creados hace tres o cuatro décadas. En términos de intra-emprendimiento, este concepto estaba más relacionado

con incrementar la productividad (producir más con menos) y por ende incrementar la eficiencia (Zahra & Covin, 1995).

En contraste, la realidad actual ha puesto en manifiesto y de alguna manera de ‘moda’ los conceptos de emprendimiento e intra-emprendimiento. Aunque en países como Colombia la disímil distribución de la riqueza impide que se generen emprendedores con capital propio, lo cierto es que, el Gobierno Nacional y también la empresa privada han visto en el emprendimiento una posibilidad de incrementar la competitividad del país y mejorar las condiciones de vida de la población. Dicha posibilidad se ha materializado a través de programas para el fomento de la cultura emprendedora, y también para el financiamiento de iniciativas de emprendimiento. Del mismo modo las empresas actuales no solamente buscan productividad en sus colaboradores, sino también innovación, proactividad y capacidades para la identificación de nuevas oportunidades. En otras palabras, las empresas buscan intra-emprendedores.

El emprendimiento e intra-emprendimiento hoy en día no son funciones exclusivas del capital o la eficiencia. De hecho, ambos conceptos se podrían ver en función de las acciones con orientación emprendedora ejecutadas por el eje Universidad-Empresa-Estado, y sobre todo, en función de la participación activa de los sujetos denominados emprendedores e intra-emprendedores (Pineda, 2011). De acuerdo a lo mencionado en la sección anterior, dichos sujetos presentan un conjunto de actitudes que resultan críticas en el éxito o fracaso de la actividad emprendedora. La identificación de las actitudes que hacen que una persona se comporte de manera diferente a otra en términos de emprendimiento, ha sido un tema de interés para organizaciones que como el SENA diseñan, ejecutan y monitorean acciones con orientación emprendedora. En economías cada vez más abiertas al intercambio económico y de conocimientos, es indiscutible el papel del emprendedor como motor del desarrollo, crecimiento e innovación (Lynskey & Yonekura, 2002). Sin embargo, proveer oportunidades para su desarrollo como creador y/o transformador de organizaciones existentes radica en la triada Universidad-Empresa-

Estado y de su éxito en entender en mayor detalle las actitudes a promover en la población, especialmente en la población joven del país.

La Oportunidad de Emprender desde el Intra-emprendimiento

Mucho se habla del emprendedor como sujeto creador de nuevas empresas. Sin embargo, se deja de lado que el emprendimiento puede tomar lugar y forma en organizaciones que se encuentran actualmente en marcha. Desde la Sección 1.1 de este documento, se ha hablado del intra-emprendimiento como el ejercicio del emprendimiento dentro de una organización o empresa existente. En esta sección, dicho concepto es explorado con un poco más de profundidad con el ánimo de distinguirlo claramente del emprendimiento como creación de empresas.

El intra-emprendedor se define como aquel individuo que dispone de la creatividad y la iniciativa del emprendedor, pero carece de los medios necesarios para emprender por sí solo, por lo que se vale de una organización para hacerlo. El intra-emprendimiento es un aspecto estratégico clave de las organizaciones para obtener una ventaja competitiva sostenible (León, Topa, & Valero, 2009). Las empresas que tienen colaboradores intra-emprendedores, tienen la capacidad de avanzar en términos de conocimiento y tecnología, y tener acceso a nuevos mercados. Como consecuencia, el intra-emprendimiento le permite a las empresas comprometerse en la generación de empleo al considerar el beneficio recibido por sus colaboradores (de la Vega, 2008; Drucker, 1985; Schumpeter, 1934). Esta relación en doble vía es indiscutiblemente benéfica no solo para los colaboradores y la empresa, sino también para la economía en general.

El trabajo del intra-emprendedor se focaliza más en la creación de nuevas oportunidades dentro de la organización, es más afín con el crecimiento que con la optimización, y busca explorar el futuro y no analizar el pasado (León, Topa, & Valero, 2009). El intra-emprendimiento provee soluciones concretas a los problemas de crecimiento

empresarial. Las organizaciones deben adaptarse para acoger intra-emprendedores y también deben proveer espacios de participación a los colaboradores en los procesos de toma de decisiones. Esto con el fin que el intra-emprendimiento encuentre terreno fértil para tomar lugar y crecer. Los intra-emprendedores dentro de las organizaciones también exhiben pasión por lo que realizan, adaptación al cambio, no temen al riesgo, tienen capacidad imaginativa, y aprenden basados en la experiencia, además muestran sólidos valores personales (León, Topa, & Valero, 2009).

Al igual que el emprendimiento, el intra-emprendimiento puede ser visto en función tanto de las actitudes del intra-emprendedor como de las acciones con orientación emprendedora ejecutadas por el eje Universidad-Empresa-Estado. En la Sección 2.1 se mencionó que la expectativa de generar emprendedores como agentes creadores de empresas no llega al 100%. Esto básicamente debido a la limitación de opciones de financiación, pero sobre todo a que no todas las personas cuentan con las actitudes necesarias para crear emprendimientos individuales. Sin embargo, una persona incapaz de emprender individualmente puede ser emprendedora dentro de una estructura organizacional existente si posee actitudes emprendedoras, y si cuenta con espacios dentro de la organización para proponer e innovar (Robayo, 2011).

El caso de estudio de esta investigación (SENA Regional Valle) no posee estadísticas actualizadas sobre la proporción de aprendices y egresados que optan por el emprendimiento individual y aquellos que optan por ser empleados. Sin embargo, existe la impresión que una proporción significativa de sus aprendices y egresados consideran la vinculación laboral a empresas existentes como la primera opción de ejercicio profesional. Esto refuerza la importancia de mirar también hacia el intra-emprendimiento, sin dejar a un lado los efectos favorables que han tenido la cátedra de emprendimiento y la formulación de proyectos productivos como motores del emprendimiento individual.

3. CAPITULO III. METODOLOGIA

3.1 Tipo de Investigación

Esta investigación es descriptiva dado que busca describir las actitudes emprendedoras de la población de aprendices del SENA Regional Valle. Esto es posible mediante la recolección de datos en un tiempo y lugar determinado: Segundo semestre del 2014 y primer semestre de 2015 en el SENA Regional Valle.

3.2 Diseño de Investigación

La investigación propuesta se ajusta a los propósitos de una investigación cuantitativa. Para ello se emplean una serie de instrumentos y técnicas de recolección de datos para obtener información y construir conocimiento. Su ejecución incluye:

- La definición del ámbito de la Investigación
- La definición de una muestra
- La formulación del plan de recolección de datos
- El diseño de un instrumento de recolección de datos
- El análisis de los datos
- La consolidación de resultados
- Las formulación de conclusiones, recomendaciones y direcciones de trabajo futuro

3.3 Ámbito de la Investigación

La institución objeto de estudio es el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA – Regional Valle. El número total de aprendices de la Regional es de 45.000 personas. El SENA Regional Valle está compuesto por 10 Centros de formación, dos de ellos enfocados en

tecnologías agropecuarias. Estos centros son: el Centro Latinoamericano de Especies Menores de Tuluá y el Centro Agropecuario de Buga. Considerando el acceso a los aprendices para la recolección de datos y la similitud en las líneas de formación de los centros de formación de Tuluá y Buga, ambos son seleccionados para extraer la muestra de esta investigación. La población actual de aprendices matriculados en estos dos centros es de 1.662 personas. Esta población constituye un subconjunto de la población total de los 10 Centros de formación que componen la Regional Valle. A partir de este subconjunto poblacional, esta investigación extrapola los resultados sobre las actitudes emprendedoras de los aprendices a la población total de la Regional.

3.4 Muestra

Para efectos de la investigación a realizar, se utiliza la técnica de muestreo aleatorio simple estratificado. Con el fin de garantizar un buen nivel de confiabilidad, minimizando el margen de error que se puede incurrir al momento de aplicar los instrumentos de recolección de datos, se emplea la siguiente formula estadística de tamaño de muestra para poblaciones finitas:

$$n = \frac{NZ^2 PQ}{(N-1) E^2 + Z^2 PQ}$$

Dónde:

- Z: Valor tabulado en la distribución normal para un valor de confiabilidad dado. Como en el nivel de confianza es de 95%, el valor correspondiente a Z es 1,96.
- P: Proporción que se cree toma la característica de interés, se puede obtener por antecedentes, pero como en este caso no existen estudios previos donde se pueda identificar P, se toma como 0.5.

- Q: Es el complemento P en este caso son iguales por lo que $Q = 0.5$.
- N: Es el tamaño de la población. En este caso 1.662 aprendices.
- E: Margen de error, en este caso es considerado el 5%.

Operando la formula se obtiene un tamaño de muestra igual a 500 aprendices.

3.5 Plan de Recolección de Datos

La recolección de datos en los dos centros de formación seleccionados se realizó a través de entrevistas personales. Esta información fue recogida entre los meses de noviembre de 2014 y enero de 2015. El instrumento utilizado para la recolección de datos es discutido en la siguiente sección. Para el desarrollo de las entrevistas se contó con la colaboración de varios instructores de ambos centros con el fin entrevistar a los aprendices. No se realizó ningún tipo de estratificación por área de formación, sexo o edad. Las entrevistas fueron realizadas a los aprendices que estuvieron interesados en participar voluntariamente. Como resultado, se recolectaron el total 500 entrevistas requeridas, las cuales fueron tomadas como 100% válidas.

3.6 Instrumento de Recolección de Datos

Considerando las actitudes claves del perfil emprendedor discutidas en la sección 2.2, esta investigación usa dichas actitudes como variables de estudio. Las Tablas 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, y 13 muestran las definiciones conceptuales y operacionales para dichas variables. Cada una de las variables tiene asociado un conjunto de situaciones formuladas como afirmaciones¹⁴. Considerando que las actitudes emprendedoras no son variables que se pueden medir directamente con preguntas predefinidas o instrumentos de medición

¹⁴ Estas afirmaciones son una contribución directa de esta investigación para la exploración de actitudes emprendedoras.

estándares, las situaciones propuestas son usadas como los medios para evaluar las actitudes emprendedoras de los aprendices del SENA Regional Valle.

Tabla 4. Tenacidad

Definición conceptual	Definición operacional	Situación
Resistencia ante las adversidades	Naturaleza: Cualitativa Escala de medición: Ordinal basada en una escala Likert de 5 puntos, donde 1 representa estar muy en desacuerdo con alguna de las situaciones relacionadas a la tenacidad, y 5 representa estar muy de acuerdo con alguna de las situaciones relacionadas a la tenacidad Función en la investigación: Independiente. La tenacidad es considerada como una actitud que afecta la capacidad de emprender	(1) Me identifico con la frase “el 90% del éxito se basa simplemente en insistir”
		(2) Cuando me comprometo con algo, no escatimo ni esfuerzos ni tiempo para realizarlo
		(3) Soy una persona decidida y determinada en conseguir mis objetivos
		(4) Cuando me enfrento a un problema difícil, invierto gran cantidad de tiempo en encontrar la solución
		(5) Cuando decido dar un paso hacia la realización de un cambio radical en mi vida para enfocarme en hacer algo completamente diferente, tengo presente y soy consciente de que recibiré críticas y juicios de otras personas
		(6) Soy capaz de decidir de manera consciente qué es lo que quiero y planifico alrededor de ese objetivo un tipo de actitud que rinda los mejores resultados
		(7) Me esfuerzo por ser cada día mejor

Tabla 5. Autoconfianza

Definición conceptual	Definición operacional	Situación
Capacidad del individuo en creer en sí mismo	Naturaleza: Cualitativa Escala de medición: Ordinal basada en una escala Likert de 5 puntos, donde 1 representa estar muy en desacuerdo con alguna de las situaciones relacionadas a la autoconfianza, y 5 representa estar muy de acuerdo con alguna de las situaciones relacionadas a la autoconfianza Función en la investigación: Independiente. La autoconfianza es considerada como una actitud que afecta la capacidad de emprender	(8) La toma de decisiones es un acto exclusivamente racional
		(9) A menudo tengo la sensación de que lo que digo no se tiene mucho en cuenta
		(10) Ante la posibilidad de cometer un error prefiero no hacer nada
		(11) Si existe algo que no hay manera de hacer, yo encuentro esa manera
		(12) Me siento confiado en que puedo tener éxito en cualquier actividad que me propongo ejecutar
		(13) Cambio de manera de pensar si otros difieren enérgicamente con mis puntos de vista
		(14) Reconozco y valoro mis cualidades y fortalezas, y acepto también mis debilidades y características a mejorar

Tabla 6. Riesgo

Definición conceptual	Definición operacional	Situación
Exposición a la incertidumbre, la cual el emprendedor debe entender y saber gestionar para alcanzar sus objetivos	Naturaleza: Cualitativa Escala de medición: Ordinal basada en una escala Likert de 5 puntos, donde 1 representa estar muy en desacuerdo con alguna de las situaciones relacionadas al riesgo, y 5 representa estar muy de acuerdo con alguna de las situaciones relacionadas al riesgo Función en la investigación: Independiente. El riesgo es considerado como una actitud que afecta la capacidad de emprender	(15) No me gustan los imprevistos, prefiero saber cada día con que me voy a encontrar
		(16) Soy de los que piensa que los pequeños fracasos son peldaños hacia el éxito
		(17) Me gusta trabajar sobre seguro y no correr el riesgo por pequeños que estos sean
		(18) Estoy dispuesto a hacerle frente al fracaso con tal de ampliar mis horizontes
		(19) Prefiero las situaciones en las cuales puedo controlar al máximo el resultado final
		(20) Me gustan los desafíos y nuevas oportunidades
		(21) Cuando me encuentro con un problema tengo diferentes opciones para afrontarlo

Tabla 7. Recuperación al fracaso

Definición conceptual	Definición operacional	Situación
Capacidad de persistir en la conducta encaminada a obtener un resultado a pesar de las dificultades o retrasos que se presenten	Naturaleza: Cualitativa Escala de medición: Ordinal basada en una escala Likert de 5 puntos, donde 1 representa estar muy en desacuerdo con algunas situaciones relacionadas a la recuperación al fracaso, y 5 representa estar muy de acuerdo con algunas situaciones relacionadas a la recuperación al fracaso Función en la investigación: Independiente. La recuperación al fracaso es considerada como una actitud que afecta la capacidad de emprender	(22) Considero que los problemas solo tienen una solución posible
		(23) Soporto mal los cambios, me siento cómodo con lo establecido
		(24) Ante un fracaso me cuesta admitirlo, y tiendo a seguir insistiendo para evitarlo cuando ya es inevitable
		(25) Me preocupo por aprender o formarme cuando no me queda más remedio que hacerlo para poder ser competente
		(26) Analizo mis errores para aprender de ellos
		(27) Me resiento cuando no logro lo que quiero
		(28) Trato de superar de diversas formas los obstáculos que se me interponen para alcanzar mis metas

Tabla 8. Entusiasmo

Definición conceptual	Definición operacional	Situación
Capacidad de transformar las cosas, creer en sí mismo, creer en los demás, creer en la fuerza para transformar el mundo y la realidad propia	Naturaleza: Cualitativa Escala de medición: Ordinal basada en una escala Likert de 5 puntos, donde 1 representa estar muy en desacuerdo con algunas situaciones relacionadas al entusiasmo, y 5 representa estar muy de acuerdo con algunas situaciones relacionadas al entusiasmo Función en la investigación: Independiente. El entusiasmo es considerado como una actitud que afecta la capacidad de emprender	(29) Tiendo a disfrutar con las personas y las situaciones nuevas
		(30) Me entusiasma la idea de desarrollar un nuevo proyecto aunque ello suponga más trabajo
		(31) Estoy convencido de que soy capaz de vencer los desafíos de lo cotidiano
		(32) Creo en mí mismo, creo en los demás, creo en la fuerza que tengo para transformar el mundo y mi propia realidad
		(33) La negatividad, el escepticismo y la incredulidad no hacen parte de mí
		(34) Aunque las cosas no siempre sucedan como espero, disfruto haber realizado la acción
		(35) Comparto mi energía apoyando al otro en el logro de las metas

Tabla 9. Iniciativa

Definición conceptual	Definición operacional	Situación
Disposición a emprender acciones, crear oportunidades y mejorar resultados sin necesidad de un requerimiento externo	Naturaleza: Cualitativa Escala de medición: Ordinal basada en una escala Likert de 5 puntos, donde 1 representa estar muy en desacuerdo con algunas situaciones relacionadas a la iniciativa, y 5 representa estar muy de acuerdo con algunas situaciones relacionadas a la iniciativa Función en la investigación: Independiente. La iniciativa es considerada como una actitud que afecta la capacidad de emprender	(36) Me suelen decir que “ponga los pies en el suelo”, tengo mucha imaginación
		(37) Me gusta proponer nuevas formas de hacer las cosas. No soporto la rutina
		(38) Tengo la capacidad de ponerme metas, de hacer tareas desde una autodisciplina, de alinear recursos colaborativos y de organizar acciones en sintonía con la meta que me he propuesto
		(39) Propongo soluciones a problemas que se puedan presentar en mi entorno
		(40) Me considero una persona proactiva, despierta ante la realidad y con la madurez suficiente para asumir las consecuencias de la acción
		(41) Aprovecho las oportunidades, persigo los objetivos más allá de lo que se requiere o se espera
		(42) Requero de que otra persona me autorice la realización de una labor para así tomar la decisión de ejecutarla

Tabla 10. Ser positivo

Definición conceptual	Definición operacional	Situación
Confianza y optimismo frente a una perspectiva de ganancia	Naturaleza: Cualitativa Escala de medición: Ordinal basada en una escala Likert de 5 puntos, donde 1 representa estar muy en desacuerdo con algunas situaciones relacionadas a ser positivo, y 5 representa estar muy de acuerdo con algunas situaciones relacionadas a ser positivo Función en la investigación: Independiente. Ser positivo es considerado como una actitud que afecta la capacidad de emprender	(43) Después de tomar una decisión, me preocupa mucho que esta no sea la mejor
		(44) Me considero una persona que se arriesga cuando sé que tengo todo para alcanzar el éxito
		(45) Desarrollo una disposición a enfrentar cambios de manera positiva
		(46) Estimulo la predisposición a no dejarme vencer por las dificultades propias de la materialización de un proyecto
		(47) Acepto las cosas como se presentan en mi vida
		(48) Me gusta practicar deporte y rodearme de amigos
		(49) Controlo la duda, el temor, la ansiedad y la preocupación

Tabla 11. Dinamismo

Definición conceptual	Definición operacional	Situación
Energía que se genera y aplica en diferentes momentos en el tiempo para alcanzar el éxito	Naturaleza: Cualitativa Escala de medición: Ordinal basada en una escala Likert de 5 puntos, donde 1 representa estar muy en desacuerdo con algunas situaciones relacionadas al dinamismo, y 5 representa estar muy de acuerdo con algunas situaciones relacionadas al dinamismo Función en la investigación: Independiente. El dinamismo es considerado como una actitud que afecta la capacidad de emprender	(50) Si un método funciona no vale la pena cambiarlo
		(51) Trato de tomar en cuenta todos los problemas que puedan presentarse al iniciar una nueva labor y anticipo lo que haría si se suscitan
		(52) Cuando me enfrente a serias dificultades en lo que hago, rápidamente me desplazo hacia otras actividades
		(53) Nunca quedo totalmente satisfecho con la forma en que se hacen las cosas; siempre considero que hay una manera mejor de hacerlo
		(54) Con mis acciones ejerzo un impacto en el mundo que puede cambiar las cosas y las personas
		(55) Soy de los que piensa que "Si tu no lo haces, alguien más lo hará"

Tabla 12. Creatividad

Definición conceptual	Definición operacional	Situación
Habilidad para presentar recursos, ideas y métodos novedosos	Naturaleza: Cualitativa Escala de medición: Ordinal basada en una escala Likert de 5 puntos, donde 1 representa estar muy en desacuerdo con algunas situaciones relacionadas a la creatividad, y 5 representa estar muy de acuerdo con algunas situaciones relacionadas a la creatividad Función en la investigación: Independiente. La creatividad es considerada como una actitud que afecta la capacidad de emprender	(57) Cuando tengo un problema procuro reformularlo hasta que encuentro una o varias maneras de solucionarlo
		(58) A la hora de hacer un planteamiento me gusta seguir mi intuición aunque a veces me lleve a planteamientos aparentemente irracionales o sin sentido
		(59) Veo nuevas utilidades en objetos comunes
		(60) Experimento con nuevas maneras de hacer las cosas
		(61) Suelo pedir comentarios a otras personas, considerando que estos pueden sesgar la realización de mi trabajo
		(62) Reacciono de manera positiva a los comentarios o críticas negativas que puedan hacer a mis ideas
		(63) Soy de los que se pregunta ¿Cómo podría haber hecho esto mejor?

Tabla 13. Perseverancia

Definición conceptual	Definición operacional	Situación
Persistencia en la ejecución de una actividad, proyecto o idea	Naturaleza: Cualitativa Escala de medición: Ordinal basada en una escala Likert de 5 puntos, donde 1 representa estar muy en desacuerdo con algunas situaciones relacionadas a la perseverancia, y 5 representa estar muy de acuerdo con algunas situaciones relacionadas a la perseverancia Función en la investigación: Independiente. La perseverancia es considerada como una actitud que afecta la capacidad de emprender	(64) Trabajo tanto como haga falta para acabar los proyectos
		(65) Si se ha de hacer algo, lo hago aunque no me resulte agradable
		(66) Cuando quiero algo, tengo muy claro los objetivos en mi cabeza
		(67) Si no resulta un determinado enfoque para hacer frente a un problema, busco otro.
		(68) ¿Disfruto la satisfacción de un trabajo bien hecho?
		(69) Realizo seguimiento sobre mis acciones para medir el progreso de los objetivos propuestos
		(70) Cuando el camino se pone difícil y solo estoy pensando en abandonarlo, restauro mi sentido de propósito recordando mi visión

Basados en la definición conceptual y operativa de las variables, las diferentes situaciones asociadas fueron incluidas en el instrumento de recolección de datos aplicado a los 500 aprendices del SENA Regional Valle. Un total de 10 variables son incluidas en el

instrumento. Cada variable tiene asociada una serie de situaciones que permiten medir indirectamente la variable de interés. Cada variable tiene 7 situaciones asociadas, para un total de 70 situaciones que son mencionadas a los aprendices encuestados durante cada una de las entrevistas realizadas. Es importante recordar que cada aprendiz durante la entrevista otorga a cada situación una valoración ordinal cualitativa de 5 puntos basada en la escala Likert. En dicha escala el valor de 1 representa que el aprendiz está muy en desacuerdo con la situación sobre la que se pregunta, 2 representa que el aprendiz está en desacuerdo, 3 que el aprendiz es indiferente a la situación, 4 que está de acuerdo con la situación, y 5 que está muy de acuerdo con la situación.

Tabla 14. Cultura emprendedora

Definición conceptual	Definición operacional	Situación
Sentido, competencias y actitudes para la creación de proyectos y/o empresas	Naturaleza: Cualitativa Escala de medición: Ordinal basada en una escala Likert de 5 puntos, donde 1 representa estar muy en desacuerdo con algunas situaciones relacionadas a la cultura emprendedora, y 5 representa estar muy de acuerdo con algunas situaciones relacionadas a la cultura emprendedora Función en la investigación: Dependiente. La cultura emprendedora es afectada por las 10 actitudes emprendedoras definidas en la Sección 2.3	(71) Ha considerado el emprendimiento como un elemento clave en su desarrollo personal
		(72) Considera usted de importancia contar con actitudes propias del emprendimiento para el crecimiento personal, profesional y laboral
		(73) Frente al proceso de formación que ha adquirido en su vida, se puede afirmar que es necesario iniciar el proceso del emprendimiento desde los primeros años de vida de la persona

Considerando que todas las variables incluidas en el instrumento de recolección de datos dan cuenta de variables independientes que afectan la capacidad de emprender (en términos de emprendimiento individual o intra-emprendimiento), la adición de una variable dependiente podría resultar benéfica para evaluar el impacto de las variables independientes sobre la variable dependiente. La evaluación de dicho impacto se deja para futuras extensiones de esta investigación. En este contexto, se añade al instrumento de recolección de datos la variable dependiente denominada **cultura emprendedora** en

conjunto con tres situaciones que ayudarán a la medición indirecta de dicha variable. La Tabla 14 arriba presenta la definición conceptual, operacional y las situaciones asociadas a la variable.

Además de las variables independientes y dependientes, el instrumento de recolección de datos incluye siete preguntas relacionadas a datos sociodemográficos de cada aprendiz. Estos datos son: edad, sexo (mujer o hombre), nivel de formación (técnico o tecnológico), estrato socio económico (de 1 a 6), municipio (municipio de residencia), estado civil (soltero, casado, unión libre), y centro de formación (Tuluá o Buga). Los datos sociodemográficos permiten obtener estadísticas por grupos y así evaluar su diferenciación. Por ejemplo, como se comparan las mujeres con los hombres, y como se comparan los jóvenes (menores de 27 años) con los adultos (mayores de 27 años). El instrumento de recolección de datos es mostrado en su totalidad en el Apéndice A.

3.7 Análisis de la Información

Una vez finalizada la fase de recolección de datos, los datos son consolidados en una base de datos única, conteniendo la valoración cualitativa usando la escala Likert para cada una de las situaciones que describen las variables independientes y la variable dependiente de interés. Dicha base de datos usa Microsoft Excel como plataforma de software para la administración de los datos recolectados y procesamiento gráfico de los estadísticos descriptivos para cada variable. Basados en los datos recolectados por cada variable, se extrae información significativa acerca de las actitudes emprendedoras de la población de aprendices del SENA Regional Valle. Con el fin de lograr dicho objetivo, los resultados de las 500 entrevistas son analizados usando las siguientes técnicas: Análisis de factores, análisis de confiabilidad y estadísticas descriptivas por variables. Cada técnica y su propósito en esta investigación son explicados en las sub-secciones a continuación.

3.7.1 Análisis de Factores

El principal objetivo de este análisis es el de explorar la posibilidad de reducir la dimensionalidad de los datos (Ferran, 2001). En otras palabras, el análisis busca agrupar las variables en múltiples combinaciones lineales cuyo número puede ser menor que el número inicial de variables contempladas. Considerando que en esta investigación las variables están representadas por múltiples situaciones (70 en total), se busca entonces obtener varias combinaciones lineales de dichas situaciones tal que el número de combinaciones sea menor al número de situaciones iniciales.

Las combinaciones lineales son obtenidas a través de la identificación de grupos de situaciones que están altamente correlacionadas, y que maximizan el porcentaje de la varianza explicada en los datos por las combinaciones. El termino factor toma lugar como termino equivalente a las combinaciones lineales obtenidas. La reducción de dimensionalidad en los datos se da cuando se seleccionan los factores que explican la mayor proporción de variabilidad en los datos, usando como rango aceptable un 80% de la varianza. Por ejemplo, en esta investigación los resultados del análisis de factores genera 70 posibles factores, pero solo un subconjunto de ellos explica el 80%¹⁵ de la variabilidad en los datos. Suponiendo que ese subconjunto corresponde a 30 factores, se puede decir que la dimensionalidad de los datos se reduce de 70 situaciones iniciales a solo 30 factores que describen 80% de la variabilidad en los datos.

Es importante mencionar que cada factor está compuesto por la sumatoria de cargas factoriales asociadas a cada situación que compone el factor. Una carga factorial debe entenderse como el peso de la situación en el factor. Ese peso es un número que varía de -1 a 1 y se interpreta como la importancia creciente o decreciente de la situación en el factor. Entre más cercano el peso es a -1 o 1, la variabilidad de la situación asociada a dicho peso es altamente explicada por el factor.

¹⁵ Este es limite es definido empíricamente basado en el principio de Pareto: 20% de las causas generan 80% de los efectos.

Como resultado del análisis de factores, se identifican por cada factor las situaciones que presentan las mayores cargas factoriales, y como paso seguido se agrupan las situaciones que pertenecen a una misma variable. Por ejemplo, todas las situaciones asociadas a la variable *Tenacidad*, *Autoconfianza*, etc. Esto permite filtrar el número de situaciones representativas que describen cada variable, y a su vez reducir el número de situaciones de 70 a un número menor. El análisis de factores es ejecutado a través del software estadístico SPSS y los resultados son presentados en el Capítulo 4, Sección 4.1.

3.7.2 Análisis de Confiabilidad

Después de identificar las situaciones representativas en el análisis de factores, el siguiente paso consiste en evaluar su confiabilidad. Los datos recolectados en esta investigación se espera sean utilizados por el SENA Regional Valle para informar sus acciones con orientación emprendedora en el futuro inmediato. Por lo tanto, la confiabilidad de los mismos debe ser garantizada. La confiabilidad en los datos es definida como la capacidad de un instrumento de recolección de información de producir los mismos resultados en intentos repetidos (Grasso, 2006). En otras palabras, la confiabilidad implica la consistencia o estabilidad de las respuestas recibidas. Para asegurar la homogeneidad entre los datos, el índice Alfa de Cronbach de confiabilidad debe ser calculado por cada variable identificada en el análisis de factores. El índice Alfa Cronbach evalúa la consistencia interna entre las situaciones y variables del instrumento. La consistencia entre las situaciones y variables es expresada a través de una alta correlación entre ellas, lo que se traduce en mayor confiabilidad, y posiblemente, patrones en las respuestas. En este proceso es deseable tener un índice Alfa Cronbach mayor que 0.80, aunque un valor de 0.60 o más es todavía aceptable. Basado en el valor del índice, el investigador puede decidir si excluir una situación o modificar su escala para mejorar la consistencia interna de las respuestas.

Esta investigación usa el análisis de confiabilidad como un medio para asegurar la consistencia interna entre las situaciones que describen las variables independientes de interés. El análisis de confiabilidad es ejecutado a través del software estadístico SPSS. Los resultados de este análisis son discutidos en el Capítulo 4, Sección 4.2.

3.7.3 Estadísticas Descriptivas por Variable

Tomando como base las situaciones encontradas como representativas por cada variable, se procede a describir gráficamente las valoraciones cualitativas basadas en la escala Likert para cada situación. Con el propósito de discutir resultados para algunos estratos de la población, los resultados se describen en términos del total de aprendices, aprendices menores de 27 años, aprendices mayores de 27 años, aprendices de sexo femenino, y aprendices de sexo masculino. Otras posibles estratificaciones en términos del centro de formación, estado civil y municipio de residencia no son consideradas en esta investigación. Estas pueden ser consideradas en futuras extensiones de este trabajo.

Para describir los resultados se acude a estadísticas descriptivas básicas de promedio y desviación estándar. No se aplican otras pruebas estadísticas adicionales que exploran la significancia estadística de las diferencias entre los promedios de los estratos. En otras palabras, la descripción de las diferencias entre los resultados es más cualitativa que cuantitativa. El análisis descriptivo por variable es ejecutado a través de Microsoft Excel y los resultados son presentados en el Capítulo 4, Sección 4.3.

3.8 Consolidación de Resultados

La consolidación de resultados se presenta en el Capítulo 5. Este capítulo recoge los principales resultados obtenidos en el Capítulo 4 sobre el análisis de la información. Los resultados son analizados en forma de proposiciones de valor (Ballantyne, Frow, Varey, & Payne, 2011), tal que puedan ser utilizadas para informar las acciones con orientación emprendedora que implementa el SENA Regional Valle. Adicionalmente, la consolidación

de resultados permite contrastar como conceptos teóricos asociados con emprendimiento toman forma dentro de la realidad organizacional, educativa y estratégica de una institución como el Servicio Nacional de Aprendizaje - Regional Valle.

3.9 Conclusiones, recomendaciones y trabajo futuro

Basada en la consolidación de resultados, esta investigación presenta en el Capítulo 6 un conjunto de conclusiones que sintetizan su (1) propósito, (2) su beneficio académico y práctico, y (3) la dirección que futuras extensiones de esta investigación puede tomar para seguir explorando y entendiendo los fenómenos que rodean el emprendimiento en el ámbito de las instituciones educativas.

4. CAPITULO IV. ANÁLISIS DE LOS DATOS

Este capítulo presenta los resultados logrados a través de las técnicas de análisis de información explicadas en la Sección 3.7. El análisis de los resultados en cuanto a los objetivos de esta investigación se discuten en el Capítulo 5.

4.1 Análisis de Factores

Al ejecutar el análisis factorial en SPSS, los resultados muestran que el total de 10 variables independientes representadas a través de 70 situaciones pueden ser reducidas a 15 factores que explican 81.325% de la variabilidad en los datos. La Tabla 15 muestra el valor de los autovalores (varianza explicada por cada factor), el porcentaje de varianza explicada, y el porcentaje acumulado de la varianza. Dichos valores están organizados de mayor a menor, siendo el primer factor el que explica la mayor proporción de la varianza (22.5%). Un factor está compuesto por múltiples situaciones que describen las variables independientes. Para tener una mayor claridad sobre el impacto que cada uno de los factores tiene en la varianza total de los datos, la Figura 2 muestra dicho impacto.

Tabla 15. Factores que explican ~80% de la variabilidad

Factor	Autovalor	% de varianza	% de varianza acumulado
1	5.852	22.509	22.509
2	2.006	7.716	30.226
3	1.714	6.593	36.819
4	1.553	5.972	42.790
5	1.270	4.885	47.676
6	1.180	4.540	52.216
7	1.087	4.180	56.396
8	1.018	3.914	60.310
9	0.983	3.782	64.092
10	0.870	3.345	67.437
11	0.812	3.121	70.558
12	0.794	3.053	73.611
13	0.731	2.810	76.421
14	0.645	2.481	78.903
15	0.630	2.423	81.325

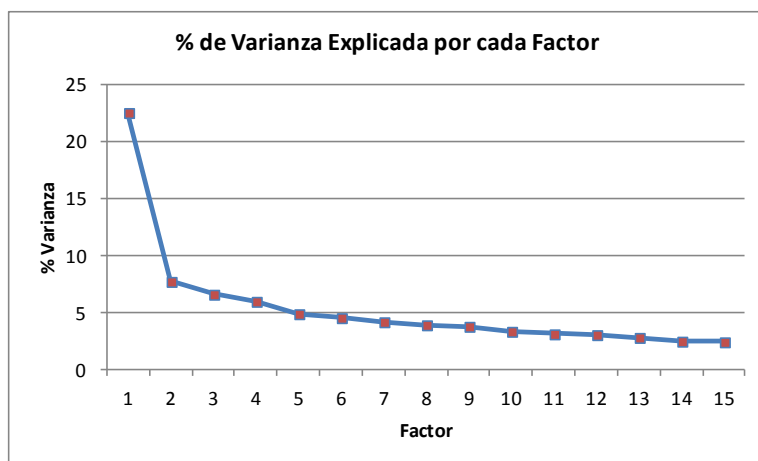


Figure 2. Varianza explicada por cada factor

Al analizar las situaciones que componen cada factor a través de sus cargas factoriales, se encuentra que no todas las situaciones resultan ser representativas en cuanto a las variables que dichas situaciones deben medir. Por ejemplo, para la variable independiente *Tenacidad*, las situaciones representativas capturadas por los factores mencionados en la Tabla 15 son: la situación 3, 6 y 7. Por lo tanto, las situaciones 1, 2, 4 y 5 no resultan ser representativas en ninguno de los 15 factores que explican 81.32% de la variabilidad. En este contexto, la Tabla 16 relaciona las situaciones que resultan ser representativas al estudiar sus cargas factoriales en los factores identificados en la Tabla 15.

Tabla 16. Situaciones representativas por variable independiente

Variable Independiente	Situación
Tenacidad	(3), (6), (7)
Autoconfianza	(11), (12), (14)
Riesgo	(17), (18), (20)
Recuperación al fracaso	(23), (24), (25)
Entusiasmo	(30), (31), (32), (33), (34), (35)
Iniciativa	(39), (40), (41)
Creatividad	(57), (58), (59), (60), (63)

Un resultado interesante derivado de la Tabla 16 está relacionado con el hecho que las variables independientes de *ser positivo*, *dinamismo* y *perseverancia* no presentan, a

través de ninguna de sus situaciones, cargas factoriales representativas que permitan evidenciar su impacto en alguno de los 15 factores descritos en la Tabla 15. Por lo tanto, estas variables y sus situaciones no son consideradas en análisis posteriores.

4.2 Análisis de Confiabilidad

De acuerdo al análisis de factores, 26 situaciones asociadas a diferentes variables independientes son representativas. El siguiente paso consiste en evaluar la consistencia interna de las respuestas dadas acerca de dichas situaciones por los aprendices. Para ello se utiliza el índice Alfa Cronbach. Tras ejecutar el análisis de confiabilidad en SPSS, los resultados obtenidos son mostrados en la Tabla 17.

Tabla 17. Análisis de confiabilidad

Variable	Alfa Cronbach con todas las situaciones	Situación	Alfa de Cronbach si la situación se suprime
Tenacidad	58.01%	(3)	42.4%
		(6)	64.5%
		(7)	51.7%
Autoconfianza	54.30%	(11)	51.7%
		(12)	32.1%
		(14)	46.7%
Riesgo	55.92%	(17)	58.6%
		(18)	42.2%
		(20)	49.2%
Recuperación al fracaso	53.52%	(23)	52.2%
		(24)	31.7%
		(25)	50.9%
Entusiasmo	71.60%	(30)	66.7%
		(31)	66.6%
		(32)	66.3%
		(33)	71.8%
		(34)	66.6%
		(35)	68.6%
Iniciativa	66.80%	(39)	60.0%
		(40)	51.3%
		(41)	60.4%
Creatividad	56.5%	(57)	51.1%

		(58)	57.8%
		(59)	46.7%
		(60)	47.6%
		(63)	51.6%

Los resultados anteriores muestran que son pocas las variables independientes cuyas situaciones generan un índice de confiabilidad superior a 60% (entusiasmo e iniciativa). Sin embargo, aquellas variables que tienen un índice Alfa Cronbach por debajo de 60% no están tan alejadas de dicho límite (desviación estándar de 6%). Dichas variables son: Tenacidad, autoconfianza, riesgo, recuperación al fracaso y creatividad. Algunas razones que pueden haber incidido en no tener un mayor índice Alfa Cronbach para estas variables pueden ser: (i) las situaciones descritas en el instrumento de recolección de datos son confusas, (ii) la escala de valoración Likert no es entendida o captura la tendencia contraria, o (iii) el aprendiz al momento de proporcionar su valoración sobre la situación no la entendió completamente.

Considerando que una medida aceptable de confiabilidad es usualmente un índice Alfa Cronbach de 60% y que el promedio del índice obtenido para las variables y situaciones representativas es del 59.52%, esta investigación considera los resultados obtenidos a través del instrumento de recolección de datos como confiables para efectos exploratorios. En la Tabla 17 los resultados también sugieren que si se remueven algunas situaciones, el indicador Alfa Cronbach de confiabilidad puede mejorar (ver números en rojo en la Tabla 17). Sin embargo, en esta investigación se decide no remover ninguna situación dado que el porcentaje de mejora en el índice de confiabilidad no es excesivo.

4.3 Estadísticas Descriptivas por Variable

En esta sección se discuten las estadísticas descriptivas de las situaciones identificadas en el análisis de factores. Los resultados numéricos son presentados en términos del promedio y desviación estándar de la escala Likert obtenida para la muestra de aprendices entrevistados, y también en términos de edad (de 18 a 27 años, y mayores a 27 años) y

sexo (femenino y masculino). Los resultados son interpretados comparando promedios y desviaciones estándar en términos cualitativos y no siguiendo análisis de significancia estadística entre categorías (por ejemplo: comparación de medias). Ese tipo de análisis será incluido en futuras extensiones de esta investigación.

4.3.1 Variable: Tenacidad

Tres situaciones relacionadas con la actitud emprendedora de Tenacidad fueron encontradas representativas en términos de la proporción de varianza explicada en los datos. Estas situaciones fueron la número (3), (6) y (7). Dichas situaciones están relacionadas con la decisión y determinación del aprendiz en conseguir sus objetivos (3), con la capacidad del aprendiz en decidir conscientemente acerca de sus deseos (6), y con el esfuerzo puesto por el aprendiz para ser cada día mejor (7).

Las estadísticas descriptivas de dichas situaciones son mostradas en términos del promedio y desviación estándar del total de la muestra, y también estratificados por edad y sexo. Las Tablas 18, 19, 20, 21 y 22 al igual que la Figura 3 presentan los resultados de acuerdo a las categorías anteriores.

Tabla 18. Tenacidad: Población total

Total	Media	Desviación estándar
Situación 3	4.51	0.65
Situación 6	4.31	0.55
Situación 7	4.65	0.60

Tabla 19. Tenacidad: Edad de 18 a 27 años

Edad: de 18 a 27 años	Media	Desviación estándar
Situación 3	4.56	0.58
Situación 6	4.33	0.49
Situación 7	4.69	0.52

Tabla 20. Tenacidad: Mayor de 27 años

Edad: Mayor de 27 años	Media	Desviación estándar
Situación 3	4.34	0.82
Situación 6	4.24	0.72
Situación 7	4.69	0.52

Tabla 21. Tenacidad: Sexo Femenino

Sexo: Femenino	Media	Desviación estándar
Situación 3	4.52	0.60
Situación 6	4.33	0.49
Situación 7	4.68	0.54

Tabla 22. Tenacidad: Sexo Masculino

Sexo: Masculino	Media	Desviación estándar
Situación 3	4.49	0.72
Situación 6	4.27	0.64
Situación 7	4.60	0.68

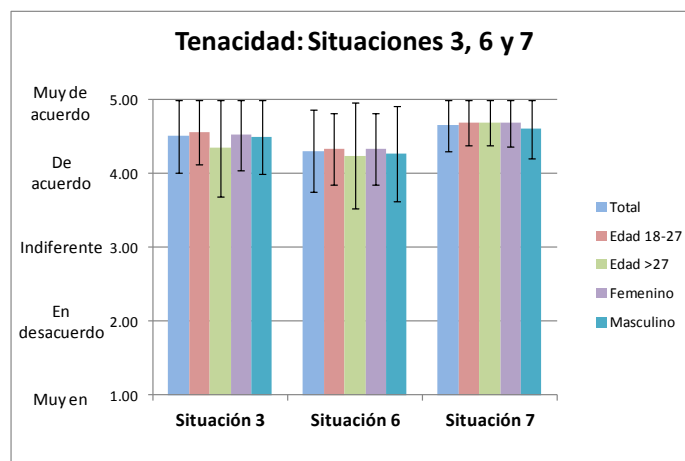


Figura 3. Distribución de promedios por situación y criterio de estratificación

De acuerdo a los resultados presentados en las tablas y figura anteriores, se puede mencionar que la población de aprendices están en promedio más de acuerdo que en desacuerdo en describirse como personas i) con capacidad de decisión y determinación en la consecución de sus objetivos (3), ii) con capacidad consciente de decidir acerca de sus deseos (6), y iii) que se esfuerzan para ser cada día mejor (7). Esto es evidenciado en el promedio del total de la muestra para todas las situaciones, el cual es superior a 4 puntos en la escala Likert (ver Tabla 18 y barras azules en la Figura 3). El promedio encontrado para la situación (7) en la Tabla 18 es superior al de las otras dos situaciones, lo cual demuestra una mayor valoración del esfuerzo puesto por los aprendices en ser cada día mejor comparado con su capacidad de decisión y determinación.

En términos de los resultados por edad (ver Tablas 19 y 20, y barras rojas y verdes en la Figura 3), los resultados varían por situación. Por ejemplo, para la situación (3) relacionada con la capacidad de decisión y determinación para conseguir objetivos, los resultados muestran que en promedio los aprendices más jóvenes (barra roja para aprendices entre 18 y 27 años) se perciben con mayor capacidad de decisión y determinación comparados con el promedio revelado por los aprendices de mayor edad (barra verde para aprendices más de 27 años). De hecho la desviación estándar del grupo más joven es menor que el de aprendices mayores a 27 años, lo que evidencia un mayor sentido de control en la población más joven comparado con la población mayor. Las razones que justifican dicha variabilidad podrían estar sujetas a múltiples factores sociales y personales que no son explorados en esta investigación, y que podrían estar sujetos a futuras extensiones de este trabajo.

La misma diferencia es encontrada a menor escala para la situación (6) relacionada con la capacidad consciente de decidir acerca de los deseos. Para el caso de la situación (7) relacionada con el esfuerzo puesto para ser cada día mejor, no se encuentra ningún tipo de diferencia promedio y de desviación estándar entre los dos niveles de edad. Esto muestra que la población de aprendices, independiente de su edad, se percibe como una

población que se esfuerza cada día por ser mejor. Futuras extensiones de este trabajo podrían incluir una definición más clara de esfuerzo como concepto con el fin de entender hasta qué grado el esfuerzo de ciertos grupos es equiparable con el de otros.

Finalmente, los resultados estratificados por sexo (ver Tablas 21 y 22, y barras moradas y azul aguamarina en la Figura 3) muestran una diferencia a menor escala entre mujeres y hombres, siendo mayor el promedio y menor la desviación estándar reportados por el sexo femenino para todas las tres situaciones bajo discusión. Estos resultados muestran que las mujeres se perciben con mayor capacidad de decisión y determinación en conseguir sus objetivos (3), con más capacidad consciente de decidir acerca de sus deseos (6), y poniendo más esfuerzo en ser mejores cada día (7). Vale la pena anotar que no hay evidencia estadística significativa para argumentar que el promedio de ambos sexos en cada situación es diferente, pero basados en una valoración cualitativa de los resultados obtenidos, las mujeres muestran resultados superiores.

4.3.2 Variable: Autoconfianza

Tres situaciones relacionadas con la actitud emprendedora de Autoconfianza fueron encontradas representativas en términos de la proporción de varianza explicada en los datos. Estas situaciones fueron las número (11), (12) y (14). Dichas situaciones están relacionadas con la decisión y determinación de los aprendices en encontrar la manera de hacer alguna labor posible (11), con la capacidad de los aprendices de estar seguros de lograr el éxito en cualquier actividad propuesta (12), y con el reconocimiento de las capacidades y debilidades de los aprendices para mejorar (14). Las estadísticas descriptivas de dichas situaciones son mostradas en términos del promedio y desviación estándar del total de la muestra, y también estratificadas por edad y sexo. Las Tablas 23, 24, 25, 26 y 27 al igual que la Figura 4 presentan los resultados de acuerdo a las categorías anteriores.

Tabla 23. Autoconfianza: Población total

Total	Media	Desviación estándar
Situación 11	4,00	0,79
Situación 12	4,34	0,82
Situación 14	4,47	0,69

Tabla 24. Autoconfianza: Edad de 18 a 27 años

Edad: de 18 a 27 años	Media	Desviación estándar
Situación 11	4,09	0,72
Situación 12	4,37	0,77
Situación 14	4,50	0,63

Tabla 25. Autoconfianza: Mayor de 27 años

Edad: Mayor de 27 años	Media	Desviación estándar
Situación 11	3,74	0,93
Situación 12	4,24	0,95
Situación 14	4,35	0,85

Tabla 26. Autoconfianza: Sexo Femenino

Sexo: Femenino	Media	Desviación estándar
Situación 11	4,02	0,71
Situación 12	4,41	0,69
Situación 14	4,50	0,64

Tabla 27. Autoconfianza: Sexo Masculino

Sexo: Masculino	Media	Desviación estándar
Situación 11	3,97	0,91
Situación 12	4,24	0,97
Situación 14	4,41	0,77

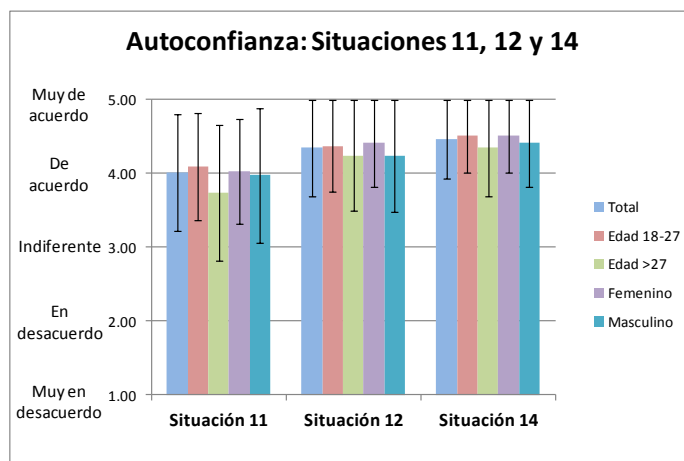


Figura 4. Distribución de promedios por situación y criterios de estratificación

De acuerdo a los resultados presentados en las tablas y figura anteriores, se puede mencionar que los aprendices están en promedio más de acuerdo que en desacuerdo en describirse como personas i) que encuentran la manera de hacer alguna labor posible (11), ii) seguras de lograr el éxito en cualquier actividad propuesta (12), y iii) que reconocen sus capacidades y debilidades para su mejora (14). Esto es evidenciado en el promedio del total de la muestra todas las situaciones, el cual es igual o mayor a 4 puntos en la escala Likert (ver Tabla 23 y barras azules en la Figura 4). Es también evidente que el promedio encontrado para la Situación 11 en la Tabla 23 es inferior al de las otras dos situaciones, lo cual demuestra una menor valoración de los aprendices en cuanto a encontrar maneras de hacer posible alguna labor.

En términos de los resultados por edad (ver Tablas 24 y 25, y barras rojas y verdes en la Figura 4), los resultados varían por situación. Por ejemplo, para la situación 11 relacionada con la capacidad de encontrar la manera de hacer posible alguna labor, los resultados muestran que en promedio los aprendices más jóvenes (barra roja para aprendices entre 18 y 27 años) se perciben con mayor capacidad de encontrar soluciones comparados con los aprendices de mayor edad (barra verde para aprendices más de 27 años). De hecho la desviación estándar del grupo más joven es menor que el de aprendices mayores a 27

años, lo que evidencia un mayor sentido de control. Las razones que justifican dicha variabilidad podrían estar sujetas a múltiples factores sociales y personales que no son explorados en esta investigación. Para el caso de las situaciones 12 y 14, se evidencia el mismo tipo de comportamiento que en la situación 11, pero a menor escala. Esto muestra que la población más joven, se percibe como una población que confía más en las acciones que realiza para alcanzar el éxito.

Finalmente, los resultados estratificados por sexo (ver Tablas 26 y 27, y barras moradas y azul aguamarina en la Figura 4) muestran una diferencia a menor escala entre mujeres y hombres, siendo mayor el promedio y menor la desviación estándar reportados por el sexo femenino para todas las tres situaciones bajo discusión. Estos resultados muestran que las mujeres se perciben con más confianza en encontrar la manera de hacer posible alguna labor (11), con más seguridad de lograr el éxito en cualquier actividad propuesta (12), y reconocen en mayor medida sus capacidades y debilidades para mejorar (14). Vale la pena anotar que no hay evidencia estadística significativa para argumentar que el promedio de ambos sexos en cada situación es diferente, pero basados en una valoración cualitativa de los resultados obtenidos, las mujeres muestran una valoración superior.

4.3.3 Variable: Riesgo

Tres situaciones relacionadas con la actitud emprendedora de Riesgo fueron encontradas representativas en términos de la proporción de varianza explicada en los datos. Estas situaciones fueron las número 17, 18 y 20. Dichas situaciones están relacionadas con la seguridad de los aprendices en trabajar en algo sin correr el más mínimo riesgo (17), con la disposición de los aprendices de hacerle frente al fracaso y de ampliar sus horizontes (18), y con el gusto de los aprendices en afrontar desafíos y aprovechar nuevas oportunidades (20). Las estadísticas descriptivas de dichas situaciones son mostradas en términos del promedio y desviación estándar del total de la muestra, y también

estratificados por edad y sexo. Las Tablas 28, 29, 30, 31 y 32 al igual que la Figura 5 presentan los resultados de acuerdo a las categorías anteriores.

Tabla 28. Riesgo: Población total

Total	Media	Desviación estándar
Situación 17	3,87	0,91
Situación 18	4,05	0,89
Situación 20	4,22	0,81

Tabla 29. Riesgo: Edad de 18 a 27 años

Edad: de 18 a 27 años	Media	Desviación estándar
Situación 17	3,97	0,83
Situación 18	4,15	0,79
Situación 20	4,23	0,78

Tabla 30. Riesgo: Mayor de 27 años

Edad: Mayor de 27 años	Media	Desviación estándar
Situación 17	3,57	1,07
Situación 18	3,74	1,11
Situación 20	4,17	0,89

Tabla 31. Riesgo: Sexo Femenino

Sexo: Femenino	Media	Desviación estándar
Situación 17	3,87	0,88
Situación 18	4,09	0,83
Situación 20	4,17	0,81

Tabla 32. Riesgo: Sexo Masculino

Sexo: Masculino	Media	Desviación estándar
Situación 17	3,88	0,94
Situación 18	3,99	0,98
Situación 20	4,29	0,80

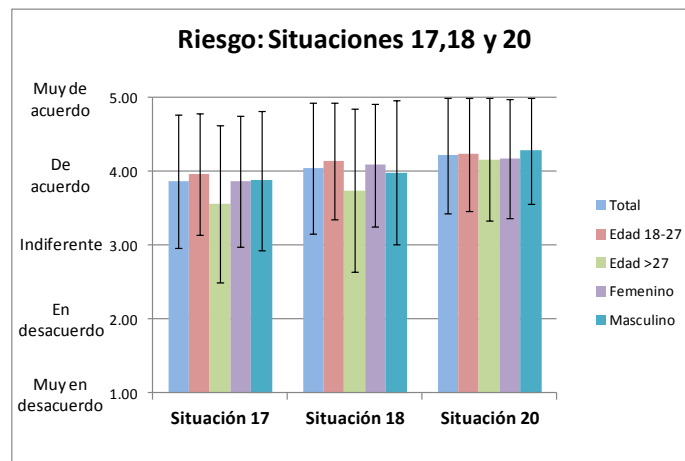


Figura 5. Distribución de promedios por situación y criterios de estratificación

De acuerdo a los resultados presentados en las tablas y figura anteriores, se puede mencionar que los aprendices están en promedio más de acuerdo que en desacuerdo en describirse como personas i) que prefieren trabajar sobre seguro sin correr riesgos (17), ii) con capacidad de ampliar horizontes haciéndole frente al fracaso (18), y iii) que disfrutan de nuevas oportunidades y desafíos (20). Esto es evidenciado en el promedio del total de la muestra para todas las situaciones, el cual es mayor o igual que 3.8 puntos en la escala Likert (ver Tabla 28 y barras azules en la Figura 5). El promedio encontrado para la situación 17 en la Tabla 28 es inferior al de las otras dos situaciones, lo cual demuestra una menor valoración sobre la aversión al riesgo de aprendices en la ejecución de nuevas tareas. Esto constituye un punto interesante dado que implica que existe, hasta cierto punto, una disposición a asumir riesgos, comportamiento que es típico en emprendedores y emprendedoras.

En términos de los resultados por edad (ver Tablas 29 y 30, y barras rojas y verdes en la Figura 5), los resultados varían por situación. Por ejemplo, para las situaciones 17 y 18 relacionadas con el hecho de trabajar sobre seguro sin correr riesgos y la disposición de enfrentar el fracaso, los resultados muestran que en promedio los aprendices más jóvenes (barras rojas para aprendices entre 18 y 27 años) se perciben con mayor aversión al riesgo

y, paradójicamente, con mayor disposición para enfrentar el fracaso comparados con los aprendices de mayor edad (barras verdea para aprendices más de 27 años). La desviación estándar del grupo de aprendices mayores a 27 años es mayor en ambas situaciones, lo que evidencia una menor aversión al riesgo y también menor disposición al fracaso. Este resultado es revelador dado que en la mayoría de ocasiones se relaciona la aversión al riesgo a personas mayores, y una actitud de mayor riesgo a personas jóvenes. Las razones que justifican este hallazgo podrían estar sujetas a experiencias pasadas vividas por los aprendices o a otros factores sociales y personales.

La misma tendencia es encontrada a muchísima menor escala para la situación 20 relacionada con la capacidad de ampliar horizontes haciéndole frente al fracaso. Esto muestra que los aprendices, sin importar mucho su edad se perciben como personas dispuestas a aceptar desafíos y nuevas oportunidades. Una futura extensión de este trabajo podría incluir entender como los aprendices realizan la evaluación del riesgo de los nuevos desafíos y oportunidades, de tal manera que más claridad pueda ser ofrecida en términos de la aversión al riesgo por edades y la aceptación de nuevos desafíos u oportunidades.

Finalmente, los resultados estratificados por sexo (ver Tablas 31 y 32, y barras moradas y azul aguamarina en la Figura 5) muestran una pequeñísima diferencia entre mujeres y hombres en cuanto a la aversión al riesgo (Situación 17), siendo mayor en promedio la aversión al riesgo para el sexo masculino que para el femenino. En cuanto a la disposición de hacerle frente al fracaso, el sexo femenino muestra una mayor disposición en promedio comparada con el sexo masculino (Situación 18). Contrariamente, cuando el tema se reduce a la aceptación de nuevos desafíos y oportunidades, el sexo masculino muestra en promedio un mayor gusto por dichos desafíos y oportunidades. Vale la pena anotar que no hay evidencia estadística significativa para argumentar que el promedio de ambos sexos en cada situación es diferente, pero basados en una valoración cualitativa de los resultados obtenidos, las mujeres muestran una mayor disposición a aceptar el

fracaso, mientras los hombres muestran un mayor gusto por nuevos desafíos y oportunidades.

4.3.4 Variable: Recuperación al fracaso

Tres situaciones relacionadas con la actitud emprendedora de recuperación al fracaso fueron encontradas representativas en términos de la proporción de varianza explicada en los datos. Estas situaciones fueron las número 23, 24 y 25. Dichas situaciones están relacionadas con la incapacidad de los aprendices para soportar los cambios y estar cómodos con el status quo (23), con la dificultad de los aprendices en admitir el fracaso y continuar insistiendo (24), y con la preocupación de los aprendices por aprender para ser más competente cuando no hay más opciones (25). Las estadísticas descriptivas de dichas situaciones son mostradas en términos del promedio y desviación estándar del total de la muestra, y también estratificados por edad y sexo. Las Tablas 33, 34, 35, 36 y 37 al igual que la Figura 6 presentan los resultados de acuerdo a las categorías anteriores.

Tabla 33. Recuperación al fracaso: Población total

Total	Media	Desviación estándar
Situación 23	2,70	0,92
Situación 24	2,64	1,00
Situación 25	3,32	1,24

Tabla 34. Recuperación al fracaso: Edad de 18 a 27 años

Edad: de 18 a 27 años	Media	Desviación estándar
Situación 23	2,54	1,19
Situación 24	2,71	0,95
Situación 25	3,38	1,19

Tabla 35. Recuperación al fracaso: Mayor de 27 años

Edad: mayor de 27 años	Media	Desviación estándar
Situación 23	2,46	1,03
Situación 24	2,40	1,10
Situación 25	3,12	1,36

Tabla 36. Recuperación al fracaso: Sexo Femenino

Sexo: Femenino	Media	Desviación estándar
Situación 23	2,74	0,94
Situación 24	2,66	1,04
Situación 25	3,25	1,25

Tabla 37. Recuperación al fracaso: Sexo Masculino

Sexo: Masculino	Media	Desviación estándar
Situación 23	2,63	0,88
Situación 24	2,60	0,93
Situación 25	3,43	1,21

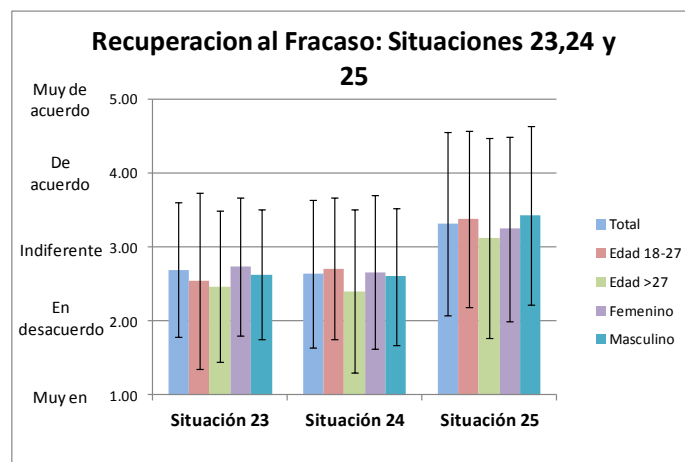


Figura 6. Distribución de promedios por situación y criterios de estratificación

De acuerdo a los resultados presentados en las tablas y figura anteriores, se puede mencionar que la población de aprendices están en promedio más en desacuerdo que en

de acuerdo en describirse como personas i) que son incapaces de soportar los cambios y sentirse cómodas con el estatus quo (23), y ii) con incapacidad de admitir el fracaso (24). Mientras tanto, la mayoría de aprendices se muestra indiferente en cuanto a preocuparse en aprender para ser más competente cuando no quedas más remedio (25). Esto es evidenciado en el promedio del total de la muestra para todas las situaciones, el cual es inferior a 3 puntos en la escala Likert para las situaciones 23 y 24, y alrededor de 3 para la Situación 25 (ver Tabla 33 y barras azules en la Figura 6).

En términos de los resultados por edad (ver Tablas 34 y 35, y barras rojas y verdes en la Figura 6), los resultados difieren por situación. Por ejemplo, para la Situación 23 relacionada con la incapacidad para soportar los cambios y la comodidad del aprendiz con el estatus quo, los resultados muestran que aunque en promedio los aprendices más jóvenes (barra roja para aprendices entre 18 y 27 años) se perciben como capaces de soportar los cambios, este mismo grupo se muestra en promedio con mayor incapacidad de soportar los cambios y más cómodos con el estatus quo cuando se comparan con el grupo de aprendices de mayor edad. Sin embargo, la diferencia con el promedio de los aprendices de mayor edad (barra verde para aprendices más de 27 años) no es muy pronunciada. Las razones que justifican dicha leve diferencia podrían estar sujetas al tamaño de la muestra encuestada, o múltiples factores sociales y personales que incluyen el grado de madurez de los aprendices más jóvenes para aceptar cambios no satisfactorios o ausencia de experiencias pasadas que les permitan ser más resistentes ante el cambio.

Para la situación 24 relacionada con la incapacidad del aprendiz de admitir el fracaso, los resultados muestran una diferenciación más marcada. Se identifica que para los aprendices más jóvenes esta variable tiende más a ser valorada como indiferente, mientras que los aprendices mayores parecen ser capaces de admitir el fracaso con mayor facilidad. Esto de nuevo apunta a que los aprendices menores podrían no tener un referente de fracaso que les permita responder la pregunta con mayor claridad. Para el caso de la situación 25 relacionada con la preocupación del aprendiz por aprender para

ser más competentes cuando no hay más remedio, se encuentra que ambos grupos de aprendices tienden a ser completamente indiferentes ante la situación. Esto podría apuntar a que la situación no fue completamente entendida, o que el aprendizaje después de un fracaso no configura una opción inmediata a seguir para ambos grupos.

Finalmente, los resultados estratificados por sexo (ver Tablas 36 y 37, y barras moradas y azul aguamarina en la Figura 6) muestran una diferencia a menor escala entre mujeres y hombres para las situaciones 23 y 24, siendo mayor el promedio y la desviación estándar reportados por el sexo femenino. Estos resultados muestran que las mujeres se perciben, con una pequeña diferencia, más incapaces soportar los cambios (23) y de admitir el fracaso (24) en comparación con los hombres. En términos de la preocupación en aprender para ser más competentes cuando no hay más remedio (25), los hombres presentan un promedio mayor que el de las mujeres, sin embargo dicho promedio cae para ambos en una clasificación de indiferencia ante la situación. De nuevo, parece que la preocupación en aprender después de un fracaso no es una acción inmediata a seguir para ambos sexos.

4.3.5 Variable: Entusiasmo

Seis situaciones relacionadas con la actitud emprendedora del entusiasmo fueron encontradas representativas en términos de la proporción de varianza explicada en los datos. Estas situaciones fueron las número 30, 31, 32, 33, 34 y 35. Dichas situaciones están relacionadas con el gusto por el desarrollo de nuevos proyectos (30), con la capacidad de los aprendices en vencer los desafíos de lo cotidiano (31), en la creencia de los aprendices sobre poder transformar el mundo y su propia realidad (32), en la afirmación sobre que la negatividad, el escepticismo y la incredulidad no hacen parte del aprendiz (33), en el disfrute de realizar una acción aunque no se obtenga el resultado esperado (34), y el apoyo brindado a otros para alcanzar metas (35). Las estadísticas descriptivas de dichas situaciones son mostradas en términos del promedio y desviación estándar del total de la

muestra, y también estratificados por edad y sexo. Las Tablas 38, 39, 40, 41 y 42 al igual que la Figura 7 presentan los resultados de acuerdo a las categorías anteriores.

Tabla 38. Entusiasmo: Población total

Total	Media	Desviación estándar
Situación 30	4.26	0.67
Situación 31	4.24	0.71
Situación 32	4.37	0.70
Situación 33	3.59	1.10
Situación 34	3.94	0.83
Situación 35	4.17	0.79

Tabla 39. Entusiasmo: Edad de 18 a 27 años

Edad: de 18 a 27 años	Media	Desviación estándar
Situación 30	4.30	0.63
Situación 31	4.26	0.67
Situación 32	4.39	0.68
Situación 33	3.59	1.06
Situación 34	3.96	0.83
Situación 35	4.16	0.83

Tabla 40. Entusiasmo: Mayor de 27 años

Edad: mayor de 27 años	Media	Desviación estándar
Situación 30	4.14	0.74
Situación 31	4.15	0.81
Situación 32	4.31	0.79
Situación 33	3.58	1.20
Situación 34	3.87	0.84
Situación 35	4.21	0.66

Tabla 41. Entusiasmo: Sexo Femenino

Sexo: Femenino	Media	Desviación estándar
Situación 30	4.30	0.62
Situación 31	4.24	0.68
Situación 32	4.41	0.65
Situación 33	3.62	1.11
Situación 34	3.96	0.79
Situación 35	4.24	0.77

Tabla 42. Entusiasmo: Sexo Masculino

Sexo: Masculino	Media	Desviación estándar
Situación 30	4.21	0.73
Situación 31	4.23	0.75
Situación 32	4.31	0.78
Situación 33	3.54	1.08
Situación 34	3.89	0.89
Situación 35	4.08	0.80

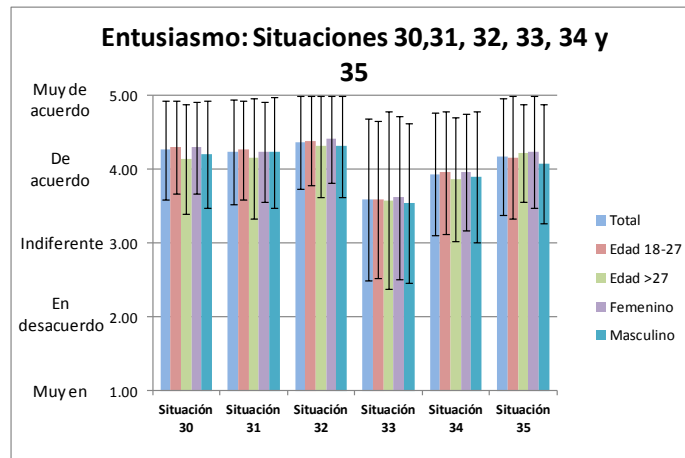


Figura 7. Distribución de promedios por situación y criterio de estratificación

De acuerdo a los resultados presentados en las tablas y figura anteriores, se puede mencionar que los aprendices encuestados están en promedio más de acuerdo que en desacuerdo en describirse como personas i) a las que les gusta el desarrollo de nuevos proyectos (30), ii) con la capacidad de vencer los desafíos de lo cotidiano (31), iii) que creen que pueden transformar el mundo y su propia realidad (32), que brindan apoyo a otros para alcanzar metas (35). Esto es evidenciado en el promedio del total de la muestra para dichas situaciones, el cual es superior a 4 puntos en la escala Likert (ver Tabla 38 y barras azules en la Figura 6). Para el caso de las situaciones 33 y 34, el promedio muestra una mayor tendencia de los aprendices a sentirse indiferente en pensar que la negatividad, el escepticismo y la incredulidad no hacen parte de ellos (33), y que disfrutaran de realizar una acción aunque no se obtenga el resultado esperado (34).

En términos de los resultados por edad (ver Tablas 39 y 40, y barras rojas y verdes en la Figura 7), los resultados varían por situación. Por ejemplo, para la situación 30 relacionada con el gusto por el desarrollo de nuevos proyectos, los resultados muestran que en promedio los aprendices más jóvenes (barra roja para aprendices entre 18 y 27 años) se perciben con más gusto en desarrollar nuevos proyectos que los aprendices de mayor edad (barra verde para aprendices más de 27 años). De hecho la desviación estándar del grupo más joven es menor que la de los aprendices mayores a 27 años, lo que evidencia un mayor gusto en la población más joven comparado con la población mayor. Las razones que justifican dicha variabilidad podrían estar sujetas a la curiosidad por innovar y crear, además de otros factores sociales y personales que no son explorados en esta investigación. La misma diferencia es encontrada a menor escala para la situación 31 relacionada con la capacidad de vencer los desafíos de lo cotidiano.

Para el caso de la situación 32 relacionada con la creencia de poder transformar el mundo y su propia realidad, la diferencia entre los dos grupos no es muy grande y sigue la misma tendencia de las situaciones 30 y 31. Esto muestra que los aprendices, independiente de su edad, se perciben como una población que encuentra gusto en desarrollar nuevos proyectos.

La situación 33 no muestra gran diferenciación entre el nivel de indiferencia de los grupos de diferentes edades. En la situación 34, los aprendices más jóvenes parecen estar más de acuerdo en disfrutar en la ejecución de acciones aun cuando no se consigan los resultados esperados. En términos de la disposición a brindar apoyo a otros (situación 35), los aprendices mayores de 27 años muestran en promedio estar un poco más de acuerdo que los aprendices más jóvenes en brindar apoyo a otros.

Finalmente, los resultados estratificados por sexo (ver Tablas 41 y 42, y barras moradas y azul aguamarina en la Figura 7) muestran diferencias entre mujeres y hombres, siendo mayor el promedio y menor la desviación estándar reportados por el sexo femenino para

casi todas las situaciones bajo discusión (exceptuando la situación 33). Estos resultados muestran que las mujeres se perciben con más gusto por el desarrollo de nuevos proyectos (Situación 30), con un poco más capacidad de vencer los desafíos de lo cotidiano (Situación 31), con mayor creencia de que pueden transformar el mundo y su propia realidad (Situación 32), un poco menos indiferentes en pensar que la negatividad, el escepticismo y la incredulidad hacen parte de ellos (situación 33), en disfrutar más la ejecución de acciones aunque no se obtengan los resultados esperados (situación 34), y más dispuestas en brindar apoyo a otros para alcanzar metas (situación 35). Aunque que no hay evidencia estadística significativa para argumentar que el promedio de ambos sexos en cada situación es diferente, basados en una valoración cualitativa de los resultados obtenidos, las mujeres muestran una valoración un poco superior en términos de entusiasmo que la mostrada por los hombres en las situaciones evaluados.

4.3.6 Variable: Iniciativa

Tres situaciones relacionadas con la actitud emprendedora de la iniciativa fueron encontradas representativas en términos de la proporción de varianza explicada en los datos. Estas situaciones fueron las número 39, 40 y 41. Dichas situaciones están relacionadas con la generación de soluciones por parte de los aprendices a problemas que se puedan presentar (39), con la capacidad de los aprendices en asumir las consecuencias de sus acciones (40), y con el aprovechamiento de las oportunidades por parte de los aprendices (41). Las estadísticas descriptivas de dichas situaciones son mostradas en términos del promedio y desviación estándar del total de la muestra, y también estratificados por edad y sexo. Las Tablas 43, 44, 45, 46 y 47 al igual que la Figura 8 presentan los resultados de acuerdo a las categorías anteriores.

Tabla 43. Iniciativa: Población total

Total	Media	Desviación estándar
Situación 39	3,96	0,75
Situación 40	4,19	0,69
Situación 41	4,20	0,67

Tabla 44. Iniciativa: Edad de 18 a 27 años

Edad: de 18 a 27 años	Media	Desviación estándar
Situación 39	3,95	0,75
Situación 40	4,21	0,65
Situación 41	4,22	0,64

Tabla 45. Iniciativa: Mayor de 27 años

Edad: mayor de 27 años	Media	Desviación estándar
Situación 39	4,00	0,76
Situación 40	4,14	0,78
Situación 41	4,14	0,75

Tabla 46. Iniciativa: Sexo Femenino

Sexo: Femenino	Media	Desviación estándar
Situación 39	3,97	0,73
Situación 40	4,21	0,70
Situación 41	4,23	0,60

Tabla 47. Iniciativa: Sexo Masculino

Sexo: Masculino	Media	Desviación estándar
Situación 39	3,95	0,78
Situación 40	4,16	0,66
Situación 41	4,15	0,76

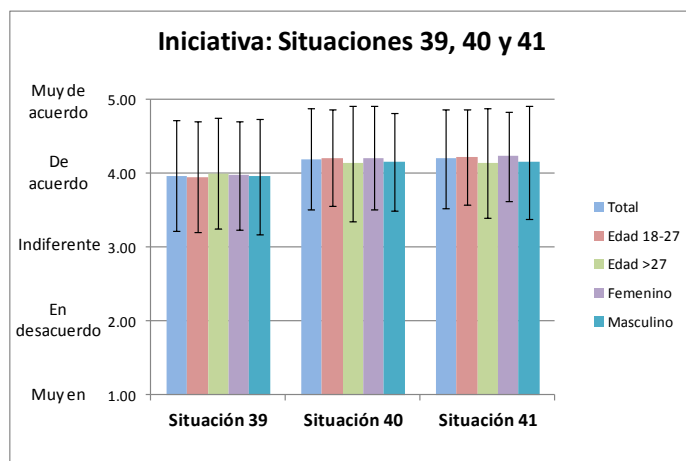


Figura 8. Distribución de promedios por situación y criterio de estratificación

De acuerdo a los resultados presentados en las tablas y figura anteriores, se puede mencionar que los aprendices encuestados están en promedio más de acuerdo que en desacuerdo en describirse como personas i) con capacidad de generar soluciones a problemas que se puedan presentar (39), ii) con la capacidad de asumir las consecuencias de sus acciones (40), y iii) que aprovechan las oportunidades (41). Esto es evidenciado en el promedio del total de la muestra encuestada para todas las situaciones, el cual es cercano a 4 puntos en la escala Likert (ver Tabla 43 y barras azules en la Figura 8). El promedio encontrado para la situación 39 en la Tabla 43 es inferior al de las otras dos situaciones, lo cual demuestra una menor valoración de los aprendices sobre su capacidad de generar soluciones comparada con su capacidad de ser proactivos y aprovechar las oportunidades.

En términos de los resultados por edad (ver Tablas 44 y 45, y barras rojas y verdes en la Figura 8), los resultados varían por situación. Por ejemplo, para la situación 39 relacionada con la capacidad de generar soluciones a problemas que se puedan presentar, los resultados muestran que en promedio los aprendices más jóvenes (barra roja para aprendices entre 18 y 27 años) se perciben con menor capacidad de decisión y determinación comparados con el promedio revelado por los aprendices de mayor edad

(barra verde para aprendices más de 27 años). La diferencia entre los dos grupos al igual que su desviación estándar no es muy pronunciada, por lo que no se puede decir que los aprendices de mayor edad participan más (a una escala diferenciada) en la solución de problemas que la población más joven. Para las situaciones 40 y 41, se encuentra una leve diferencia promedio entre los aprendices más jóvenes y los de mayor edad. En este caso la relación es contraria, los aprendices de menor edad parecen mostrar una mayor capacidad de asumir las consecuencias de sus acciones (40) y aprovechar las oportunidades (41) que los aprendices de mayor edad.

Finalmente, los resultados estratificados por sexo (ver Tablas 46 y 47, y barras moradas y azul aguamarina en la Figura 8) muestran una diferencia pequeña entre mujeres y hombres, siendo mayor el promedio reportado por el sexo femenino para todas las tres situaciones bajo discusión. Aunque no hay evidencia estadística significativa para argumentar que el promedio de ambos sexos en cada situación es diferente, basados en la valoración cualitativa de los resultados obtenidos, las mujeres muestran una valoración un poco superior que la mostrada por los hombres en las situaciones evaluados.

4.3.7 Variable: Creatividad

Cinco situaciones relacionadas con la actitud emprendedora de la creatividad fueron encontradas significativas en términos de la proporción de varianza explicada en los datos. Estas situaciones fueron las número 57, 58, 59, 60 y 63. Dichas situaciones están relacionadas con la reformulación los problemas hasta solucionarlo (57), al actuar a partir de la intuición (58), con la capacidad de los aprendices para buscar otros usos de elemento comunes (59), con experimentar nuevas maneras de hacer las cosas (60), y con cuestionarse acerca de otras formas de hacer las cosas (63). Las estadísticas descriptivas de dichas situaciones son mostradas en términos del promedio y desviación estándar del total de la muestra, y también estratificados por edad y sexo. Las Tablas 48, 49, 50, 51 y 52 al igual que la Figura 9 presentan los resultados de acuerdo a las categorías anteriores.

Tabla 48. Creatividad: Población total

Total	Media	Desviación estándar
Situación 57	4.02	0.66
Situación 58	3.51	0.88
Situación 59	3.76	0.79
Situación 60	4.03	0.68
Situación 63	4.12	0.75

Tabla 49. Creatividad: Edad de 18 a 27 años

Edad: de 18 a 27 años	Media	Desviación estándar
Situación 57	4.03	0.62
Situación 58	3.59	0.83
Situación 59	3.82	0.74
Situación 60	4.07	0.64
Situación 63	4.18	0.67

Tabla 50. Creatividad: Mayor de 27 años

Edad: mayor de 27 años	Media	Desviación estándar
Situación 57	3.98	0.78
Situación 58	3.27	0.98
Situación 59	3.59	0.90
Situación 60	3.92	0.79
Situación 63	3.93	0.96

Tabla 51. Creatividad: Sexo Femenino

Sexo: Femenino	Media	Desviación estándar
Situación 57	4.02	0.68
Situación 58	3.50	0.87
Situación 59	3.72	0.77
Situación 60	4.01	0.69
Situación 63	4.16	0.73

Tabla 52. Creatividad: Sexo Masculino

Sexo: Masculino	Media	Desviación estándar
Situación 57	4.02	0.64
Situación 58	3.53	0.90
Situación 59	3.83	0.81
Situación 60	4.06	0.66
Situación 63	4.06	0.80

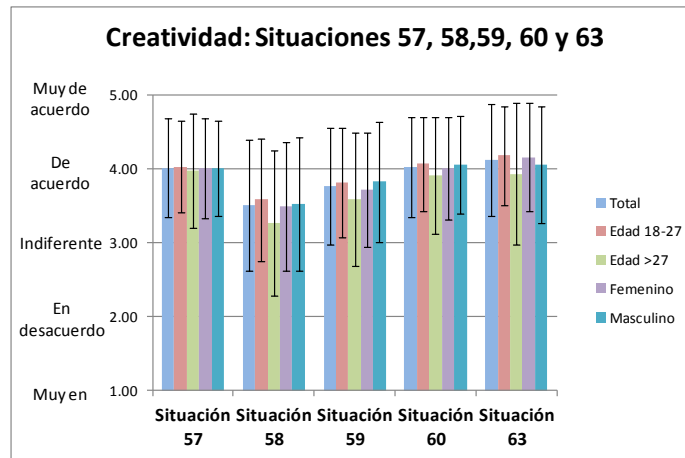


Figura 9. Distribución de promedios por situación y criterios de estratificación

De acuerdo a los resultados presentados en las tablas y figura anteriores, se puede mencionar que los aprendices están en promedio más de acuerdo que en desacuerdo en describirse como personas i) que reformulan los problemas hasta encontrar la forma de solucionarlo (situación 57), ii), que experimentan nuevas maneras de hacer las cosas (Situación 60), y iii) que se cuestionan sobre diferentes formas de hacer las cosas (situación 63). Esto es evidenciado en el promedio del total de la muestra para dichas situaciones, el cual es mayor que 4 puntos en la escala Likert (ver Tabla 48 y barras azules en la Figura 9). El promedio encontrado para las situaciones 58 y 59 en la Tabla 48 es inferior al de las otras dos situaciones, lo cual demuestra una valoración más indiferente sobre el esfuerzo puesto por los aprendices para actuar bajo la intuición (situación 58) y su capacidad de ver otros usos en objetos comunes (situación 59).

En términos de los resultados por edad (ver Tablas 49 y 50, y barras rojas y verdes en la Figura 9), los resultados varían por situación. Por ejemplo, para la situación 57 relacionada con la capacidad de reformular un problema hasta lograr solucionarlo, los aprendices más jóvenes muestran en promedio una mayor capacidad para ello comparados con los aprendices de mayor edad. En relación con la situación 58 (capacidad de actuar a partir de la intuición), los resultados muestran que en promedio los aprendices más jóvenes (barra roja para aprendices entre 18 y 27 años) se perciben con mucha mayor capacidad de actuar bajo la intuición comparados con los aprendices de mayor edad (barra verde para aprendices más de 27 años). Las razones que justifican dicha diferencia podrían estar sujetas a la edad y el ímpetu que es comúnmente asociado a los jóvenes, o a múltiples factores sociales y personales que no son explorados en esta investigación. Una diferencia similar es encontrada para la situación 59 relacionada con la capacidad de buscar otros usos en elemento comunes, para la situación 60 relacionada con la capacidad de experimentar nuevas maneras de hacer las cosas, y para la situación 63 relacionada con la capacidad de cuestionar si hay otras maneras de hacer las cosas.

Finalmente, los resultados estratificados por sexo (ver Tablas 51 y 52, y barras moradas y azul aguamarina en la Figura 9) muestran una similitud en entre mujeres y hombres para la situación 57 sobre la capacidad de reformulación de problemas. En el caso de la situación 58, las mujeres se perciben un poco más indiferentes que los hombres sobre actuar por intuición. Esta diferencia crece un poco más para la situación 59, donde las mujeres se perciben un poco más indiferentes que los hombres sobre su capacidad de buscar otros usos en elemento comunes. En términos de la situación 60, ambos sexos están de acuerdo sobre su capacidad de experimentar nuevas maneras de hacer las cosas, aunque las mujeres muestran una mayor valoración al respecto.

5. CAPITULO V. CONSOLIDACION DE RESULTADOS

En el primer capítulo de este documento se formularon dos objetivos de investigación. Dichos objetivos persiguen en primera instancia identificar las actitudes emprendedoras de la población de aprendices del SENA Regional Valle, y en segunda instancia, analizar como las acciones con orientación emprendedora actualmente desarrolladas por el SENA Regional Valle se relacionan con las actitudes emprendedoras identificadas en la primera instancia. En este capítulo se relacionan los resultados analíticos logrados en el Capítulo 4 sobre análisis de los datos con los dos objetivos anteriormente mencionados. El propósito es entonces consolidar los resultados de tal manera que se informe al SENA Regional Valle no solo en cuanto a las actitudes emprendedoras de sus aprendices, sino también sobre acciones con orientación emprendedoras incluidas o a ser incluidas en su Plan Estratégico y de Gestión del Talento Humano.

Objetivo No. 1: Identificar actitudes emprendedoras de la población de aprendices del SENA Regional Valle.

El proceso de identificación de actitudes emprendedoras consistió de varios pasos. Primero, esta investigación se fundamentó en una revisión bibliográfica de diversas actitudes emprendedoras discutidas por diferentes estudios sobre emprendimiento. A partir de dicha revisión, se definieron 10 actitudes emprendedoras a ser exploradas en la población de aprendices del SENA Regional Valle a través de la aplicación de un instrumento de recolección de datos bajo el formato de entrevista. Es importante resaltar, que el propósito de esta investigación es exploratorio y no busca confirmar o debatir ningún modelo o instrumento utilizado por otros autores y estudios en la literatura. En otras palabras, esta investigación constituye un esfuerzo inicial y original para la identificación de actitudes emprendedoras en la situación particular del SENA Regional Valle. En ese orden de ideas, esta investigación reconoce que para futuras extensiones de la misma, otras actitudes emprendedoras pueden ser incluidas, además de otros factores socio-económicos que no fueron incluidos en este estudio inicial.

Retomando las 10 actitudes seleccionadas para propósitos exploratorios, estas son: Tenacidad, autoconfianza, riesgo, recuperación al fracaso, entusiasmo, ser positivo, dinamismo, iniciativa, perseverancia y creatividad. El primer análisis estadístico aplicado a los datos recolectados de 500 entrevistas realizadas al mismo número de aprendices fue el análisis de factores. Dicho análisis además de permitir la reducción de dimensionalidad en los datos, también permitió identificar que 15 factores (o combinaciones lineales de actitudes emprendedoras) capturan alrededor del 80% de variabilidad de los datos. Esto significa que las actitudes emprendedoras contenidas en dichos factores son altamente representativas. Dichas actitudes son: Tenacidad, autoconfianza, riesgo, recuperación al fracaso, entusiasmo, iniciativa y creatividad. Para sorpresa de esta investigación, las actitudes relacionadas con ser positivo, dinamismo y perseverancia no son altamente representativas en ninguno de los 15 factores. Considerando dicho resultado, dichas actitudes no fueron consideradas en análisis posteriores.

Basados en las 7 actitudes encontradas como representativas en el análisis de factores (en especial las situaciones asociadas a cada actitud que muestran altas cargas factoriales, 26 en total), se procedió a evaluar la confiabilidad en las respuestas de las actitudes representativas y sus situaciones. Al respecto se encontró que en promedio el nivel de confiabilidad es casi 60%, lo cual es aceptable. Sin embargo, esta investigación reconoce que futuras extensiones deberán hacer énfasis en la realización de pruebas piloto para mejorar la confiabilidad del instrumento antes de su aplicación oficial.

Con el objetivo de caracterizar cada una de las actitudes representativas a través de sus situaciones (aquellas con altas cargas factoriales), se procedió a analizar desde una perspectiva descriptiva cada situación. Los resultados de dicho análisis se presentan a continuación en forma de cortas proposiciones de valor, las cuales el lector puede complementar en mayor profundidad remitiéndose a la discusión provista en el Capítulo 4, Sección 4.3.

- *Tenacidad*
 - Los aprendices se describen como personas con **capacidad de decisión y determinación** en la consecución de sus objetivos.
 - Los aprendices se describen como personas con **capacidad consciente de decidir** acerca de sus deseos.
 - Los aprendices se describen como personas que se **esfuerzan para ser cada día mejor**.
 - Los aprendices más jóvenes se perciben con mayor capacidad de **decisión y determinación**.
 - Los aprendices, independiente de su edad, se percibe como una población que se **esfuerza cada día por ser mejor**.
 - Las mujeres se perciben con mayor capacidad de **decisión y determinación** en conseguir sus objetivos.
 - Las mujeres se perciben con más **capacidad consciente de decidir** acerca de sus deseos.
 - Las mujeres se perciben poniendo más **esfuerzo en ser mejores cada día**.

- *Autoconfianza*
 - Los aprendices se describen como personas que **encuentran la manera de hacer alguna labor posible**.
 - Los aprendices se describen como personas **seguras de lograr el éxito** en cualquier actividad propuesta.
 - Los aprendices se describen como personas que **reconocen sus capacidades y debilidades** para su mejora.
 - Los aprendices más jóvenes se perciben con mayor **capacidad de encontrar soluciones**.
 - Los aprendices más jóvenes se perciben como una población que **confía más en las acciones que realiza** para alcanzar el éxito.

- Las mujeres se perciben con más **confianza en encontrar la manera de hacer posible alguna labor.**
- Las mujeres se perciben con más **seguridad de lograr el éxito** en cualquier actividad propuesta.
- Las mujeres **reconocen en mayor medida sus capacidades y debilidades** para mejorar.
- *Riesgo*
 - Los aprendices se describen como personas que prefieren **trabajar sobre seguro** sin correr riesgos.
 - Los aprendices se describen como personas con **capacidad de ampliar horizontes** haciéndole frente al fracaso.
 - Los aprendices se describen como personas que **disfrutan de nuevas oportunidades y desafíos.**
 - Los aprendices más jóvenes se perciben con mayor **aversión al riesgo** y, paradójicamente, con mayor disposición para enfrentar el fracaso.
 - Las mujeres tienen un poco más de **aversión al riesgo** que los hombres.
 - Las mujeres muestran una mayor disposición de **hacerle frente al fracaso.**
 - Los hombres muestran un mayor **gusto por dichos desafíos y oportunidades.**
- *Recuperación al fracaso*
 - Los aprendices se describen como personas que son capaces de **soportar los cambios.**
 - Los aprendices se describen como personas con capacidad de **admitir el fracaso.**
 - Los aprendices se muestran indiferentes en cuanto a **preocuparse en aprender** para ser más competente cuando no quedas más remedio.
 - Los aprendices más jóvenes se perciben como capaces de **soportar los cambios.**
 - Los aprendices más jóvenes se perciben con mayor **incapacidad de soportar los cambios** y más cómodos con el estatus quo.

- Los aprendices mayores parecen ser capaces de **admitir el fracaso** con mayor facilidad.
 - Las mujeres se perciben, con una pequeña diferencia, más incapaces de **soportar los cambios y de admitir el fracaso**.
 - La preocupación en **aprender después de un fracaso** no es una acción inmediata a seguir para ambos sexos.
- *Entusiasmo*
 - Los aprendices se describen como personas a las que les **gusta el desarrollo de nuevos proyectos**.
 - Los aprendices se describen como personas con la capacidad de **vencer los desafíos de lo cotidiano**.
 - Los aprendices se describen como personas que creen que pueden **transformar el mundo y su propia realidad**.
 - Los aprendices se describen como personas que **brindan apoyo a otros** para alcanzar metas.
 - Los aprendices más jóvenes se perciben con más **gusto en desarrollar nuevos proyectos**.
 - Los aprendices más jóvenes parecen estar más de acuerdo en **disfrutar en la ejecución de acciones** aun cuando no se consigan los resultados esperados.
 - Los aprendices mayores se muestran más dispuestos a **brindar apoyo a otros**.
 - Las mujeres se perciben con más **gusto por el desarrollo de nuevos proyectos**.
 - Las mujeres se perciben con un poco más capacidad de **vencer los desafíos** de lo cotidiano.
 - Las mujeres se perciben con mayor creencia de que pueden **transformar el mundo y su propia realidad**.
 - Las mujeres se perciben un poco menos indiferentes en pensar que **la negatividad, el escepticismo y la incredulidad** hacen parte de ellas.

- Las mujeres **disfrutan más la ejecución de acciones** aunque no se obtengan los resultados esperados.
- Las mujeres se perciben como más dispuestas en **brindar apoyo** a otros para alcanzar metas.
- *Iniciativa*
 - Los aprendices se describen como personas con capacidad de **generar soluciones a problemas** que se puedan presentar.
 - Los aprendices se describen como personas con la capacidad de **asumir las consecuencias** de sus acciones.
 - Los aprendices se describen como personas que **aprovechan las oportunidades**.
 - Los aprendices más jóvenes parecen mostrar una mayor capacidad de **asumir las consecuencias** de sus acciones.
 - Los aprendices más jóvenes parecen mostrar una mayor capacidad de **aprovechar las oportunidades**.
- *Creatividad*
 - Los aprendices se describen como personas que **reformulan los problemas** hasta encontrar la forma de solucionarlo.
 - Los aprendices se describen como personas que **experimentan nuevas maneras** de hacer las cosas.
 - Los aprendices se describen como personas que se **cuestionan sobre diferentes formas** de hacer las cosas.
 - Los aprendices más jóvenes se perciben con mucha mayor capacidad de **actuar bajo la intuición**.
 - Los aprendices más jóvenes se perciben con mayor capacidad de **buscar otros usos** en elemento comunes.
 - Los aprendices más jóvenes se perciben con mayor capacidad de **experimentar nuevas maneras** de hacer las cosas.

- Los aprendices más jóvenes se perciben con mayor capacidad **cuestionar si hay otras maneras** de hacer las cosas.
- Las mujeres se perciben un poco más indiferentes que los hombres sobre **actuar por intuición**.
- Las mujeres se perciben un poco más indiferentes que los hombres sobre su capacidad de **buscar otros usos** en elemento comunes.
- Ambos sexos se perciben como capaces de **experimentar nuevas maneras** de hacer las cosas.

Las frases resaltadas en negrita en las proposiciones de valor anteriores representan fortalezas y debilidades en términos de actitudes emprendedoras en la población de aprendices. Las proposiciones de valor proveen una caracterización simple pero efectiva de las actitudes emprendedoras identificadas en la población estudiada, dando cumplimiento al primer objetivo de esta investigación. El reforzamiento de las actuales fortalezas, y el mejoramiento de las actuales debilidades son sugeridas por esta investigación al SENA Regional Valle. Se espera que a partir de esta caracterización, acciones con orientación emprendedora alineadas con las actitudes identificadas sean incluidas dentro del Plan Estratégico de la institución y su Gestión del Talento Humano.

Objetivo No. 2: Analizar como las acciones con orientación emprendedora actualmente realizadas en el SENA Regional Valle se relacionan con las actitudes emprendedoras mostradas por la población de aprendices.

El alcance del primer objetivo permitió recomendar la priorización de las actitudes emprendedoras asociadas a la tenacidad, riesgo, recuperación al fracaso, iniciativa y creatividad. Dichas actitudes están representadas a través de siete situaciones que fueron expresadas en términos de fortalezas y debilidades, las cuales son: decisión y determinación, gusto por los desafíos y oportunidades, dificultad para admitir el fracaso, capacidad para proponer soluciones, proactividad, aprovechamiento de oportunidades, y

capacidad de cuestionarse sobre mejores formas de hacer las cosas. Tomando dichas fortalezas y debilidades como objeto de comparación, esta investigación explora si las actuales acciones con orientación emprendedora ejecutadas por el SENA Regional Valle se relacionan de alguna manera con las fortalezas y debilidades identificadas a través de este estudio. Esto con el fin de conocer hasta qué grado la institución está o no alineada (elementos comunes) con las actitudes que posicionan al emprendimiento en un primer plano en la vida del aprendiz.

Tabla 53. Acciones con orientación emprendedora vs. Actitudes emprendedoras

	Tenacidad	Riesgo	Recuperación al fracaso	Iniciativa			Creatividad
Acciones con orientación emprendedora	Decisión y determinación	Gusto por desafíos y oportunidades	Dificultad para admitir el fracaso	Capacidad para proponer soluciones	Proactividad	Aprovechamiento de oportunidades	Capacidad para cuestionarse sobre mejores formas de hacer las cosas
Línea de Emprendimiento							
Conferencias	X	X	O			X	O
Asesoría para la estructuración de proyectos			O	X		X	X
Orientación sobre fuentes de financiación		X				X	O
Conversatorios y talleres	X	X	O				O
Ruedas de negocio		X			X	X	O
Asesorías para la puesta en marcha	X			X		X	
Fondo emprender: recursos capital semilla		X	O			X	O
Línea de Formación							
Prácticas empresariales		X		X	X	X	O
Proyectos de clase individuales		X		X	X		X
Proyectos de clase colaborativos		X		X	X		X
Proyectos de clase interdisciplinarios		X		X	X	O	X
Proyecto de vida	X	X	O	X	X	X	X

En caso de encontrar una fuerte alineación, esta investigación tendría suficiente elementos para aconsejar el reforzamiento de las acciones hasta hoy ejecutadas. Dado el caso contrario, se procedería a recomendar acciones que incluyan dichas actitudes. En la Tabla 54 arriba se presenta una comparación entre las acciones con orientación emprendedora actualmente llevadas a cabo por el SENA Regional Valle y las fortalezas y debilidades aquí identificadas. Las celdas marcadas con una X significan que la acción con orientación emprendedora se alinea con una fortaleza o debilidad. Mientras tanto, las celdas marcadas con un círculo rojo significan que la acción con orientación emprendedora debería alinearse con una fortaleza o debilidad.

De acuerdo con la comparación hecha en la Tabla 54, se puede decir que las acciones con orientación emprendedora ejecutadas por el SENA Regional Valle se alinean moderadamente con las actitudes emprendedoras y las situaciones identificadas en esta investigación como significativas. A continuación se explica en mayor detalle como las actitudes emprendedoras y situaciones se relacionan a cada acción con orientación emprendedora.

- **Conferencias:** Acción ejecutada bajo la línea de emprendimiento. La institución provee a los aprendices conferencias en temas relacionados a emprendimiento e intra-emprendimiento, las cuales fomentan de manera directa o indirecta la toma de decisión y determinación del aprendiz en cuanto a ser emprendedor o intra-emprendedor. Estas conferencias también motivan el gusto por los desafíos y oportunidades que emprender individualmente y dentro de las organizaciones trae consigo, además permiten difundir diferentes oportunidades sobre emprendimiento individual (a partir de fuentes de financiación) o intra-emprendimiento (a través de la vinculación con empresas). Sin embargo, la institución no ha hecho uso de las conferencias como actividades para abordar el tema de recuperación al fracaso, ni tampoco para fomentar actividades prácticas tendientes al desarrollo de la creatividad.

- **Asesoría para la estructuración de proyectos:** Acción ejecutada bajo la línea de emprendimiento. La institución provee a los aprendices interesados en emprendimiento individual la posibilidad de recibir asesoría para la formulación de un proyecto productivo. Desde el punto de vista de la formulación, esta investigación encuentra que dicha acción incentiva en el aprendiz la capacidad para proponer soluciones, el aprovechamiento de la oportunidad de asesoría especializada, y la posibilidad de cuestionarse sobre mejores formas de llevar a cabo su proyecto productivo. Sin embargo, la asesoría se queda corta en atender a los aprendices que optan por el intra-emprendimiento y que pueden tener proyectos de mejoramiento organizacional. Además, en muchas ocasiones la asesoría no incluye un análisis riguroso de riesgos que permitan trabajar más en el tema de recuperación al fracaso en caso que este ocurra.
- **Orientación sobre fuentes de financiación:** Acción ejecutada bajo la línea de emprendimiento. La institución a través de las unidades de emprendimiento provee orientación a los aprendices sobre diferentes fuentes de financiación para emprendimientos individuales. De nuevo, el tema de intra-emprendimiento no es contemplado. La orientación actualmente brindada está alineada con generar en el aprendiz un gusto por los desafíos y oportunidades a través de la identificación de las diferentes actividades a ejecutar para acceder a financiamiento. Esto a su vez conlleva al aprovechamiento de dichas oportunidades si se ejecuta una solicitud de financiamiento. El punto débil de la orientación radica en que actualmente la acción se basa en la transmisión de información y la importancia del capital semilla, pero no se articula con la necesidad de ser creativos para generar opciones de emprendimiento que sobresalgan y sean firmes candidatas para financiación.
- **Conversatorios y talleres:** Acción ejecutada bajo la línea de emprendimiento. Al igual que las conferencias, la institución provee a los aprendices conversatorios y

talleres (de menor intensidad horaria que las conferencias) en temas relacionados a emprendimiento e intra-emprendimiento. Estos conversatorios y talleres cubren temas más específicos por sectores productivos, pero fomentan de igual manera la toma de decisión y determinación del aprendiz en cuanto a ser emprendedor o intra-emprendedor, y la difusión de información sobre oportunidades. Sin embargo, la institución no ha hecho uso de estos conversatorios y talleres como actividades para abordar el tema de recuperación al fracaso, ni tampoco para fomentar actividades prácticas tendientes al desarrollo de la creatividad.

- **Ruedas de negocio:** Acción ejecutada bajo la línea de emprendimiento. La institución promueve la realización de ruedas de negocio para promover los emprendimientos individuales que se encuentran en etapa productiva. Esta actividad permite a los aprendices que optan por emprendimiento individual crear un gusto por los desafíos y oportunidades que conlleva el entrar en contacto con compradores potenciales. Igualmente, su ejecución fomenta un comportamiento proactivo en los aprendices hacia el aprovechamiento de las oportunidades que la realización de las ruedas de negocio trae consigo. El punto débil identificado para esta acción es que su orientación es muy tradicional, y por tanto, el tema de la creatividad no es altamente considerado.
- **Asesorías para la puesta en marcha:** Acción ejecutada bajo la línea de emprendimiento. La institución provee a los aprendices con capital la posibilidad de recibir asesoría para la puesta en marcha del proyecto. Desde el punto de vista de la puesta en marcha, esta investigación encuentra que dicha acción incentiva en el aprendiz la capacidad para proponer soluciones, el aprovechamiento de la oportunidad de asesoría especializada, y la posibilidad de cuestionarse sobre mejores formas de ejecutar su proyecto productivo. Sin embargo, la asesoría se queda corta en atender a los aprendices que optan por el intra-emprendimiento y que pueden tener proyectos de mejoramiento organizacional. Además, en muchas

ocasiones la asesoría no incluye un análisis riguroso de riesgos que permitan trabajar más en el tema de recuperación al fracaso en caso que este ocurra.

- **Recursos de capital semilla (Fondo Emprender):** Acción ejecutada bajo la línea de emprendimiento. La institución ofrece a los aprendices que optan por emprendimiento individual la posibilidad de acceder a capital semilla condonable a través de Fondo Emprender. Esta posibilidad incentiva en el aprendiz la capacidad de decisión y determinación en aplicar a la convocatoria de financiación, a crear gusto por los desafíos y oportunidades brindadas por el Fondo, a aprovechar la oportunidad de acceder a capital, y a fomentar la creatividad en la formulación de proyectos productivos innovadores. Aunque la oportunidad de financiamiento brindada por el Fondo es única en el país, poco se trabaja en el tema de recuperación al fracaso durante las etapas de formulación, ejecución e interventoría del proyecto productivo.
- **Prácticas empresariales:** Acción ejecutada bajo la línea de formación. La institución gestiona prácticas empresariales para que los aprendices tengan contacto con las dinámicas organizacionales y participen dentro de las empresas aportando su conocimiento y aprendiendo sobre ellas. En este sentido, esta acción fomenta en el aprendiz un gusto por los desafíos y oportunidades que estar dentro de una organización trae consigo, además que propicia espacios para que el aprendiz mejore su capacidad para proponer soluciones como intra-emprendedor, incentiva la proactividad para asegurar que el aprendiz vaya más allá de las expectativas básicas de la empresa, y fomenta por su puesto el aprovechamiento de oportunidades futuras de vinculación de acuerdo al desempeño del aprendiz y a las oportunidades ofrecidas por la empresa. El punto débil identificado en esta acción en términos de las fortalezas y debilidades identificadas en este estudio, es el tema de incentivar la creatividad como herramienta efectiva para el intra-emprendimiento. Aunque la institución realiza

seguimiento a las prácticas y al rol del aprendiz dentro de la organización, poco se orienta al mismo hacia proponer ideas creativas e innovadoras para solución de problemas existentes o el aprovechamiento de oportunidades.

- **Proyectos de clase individuales/equipo:** Acción ejecutada bajo la línea de formación. La institución dentro de su ciclo de formación fomenta la realización de proyectos de clase de manera individual y en equipo. Estos proyectos buscan consolidar la aplicación de conceptos teóricos dentro del futuro ejercicio laboral de los aprendices como emprendedores o intra-emprendedores. Muchos proyectos son ejecutados con el acompañamiento y participación de empresas, y otros a través de estudios de caso. Los proyectos permiten crear un gusto por desafíos y oportunidades, al igual que fomentan la capacidad para proponer soluciones a problemas, la proactividad para ejecutar proyectos que van más allá de lo esperado, y el aprovechamiento de oportunidades de aprendizaje. Al igual que en las prácticas empresariales, el punto débil de esta acción se centra en la creatividad. La mayoría de proyectos individuales o en equipo siguen la aplicación de conceptos y prácticas dadas, pero en realidad no hay una discusión profunda sobre formas alternativas e innovadoras de abordar los proyectos.
- **Proyectos de clase interdisciplinarios:** Acción ejecutada bajo la línea de formación. La institución dentro de su ciclo de formación fomenta la realización de proyectos interdisciplinarios. Estos proyectos buscan integrar la aplicación de conceptos teóricos de varias áreas del saber para fortalecer el futuro ejercicio laboral de los aprendices como emprendedores o intra-emprendedores integrales. Al igual que en los proyectos de clase individuales o en equipo, muchos proyectos interdisciplinarios son ejecutados con el acompañamiento y participación de empresas, y otros a través de estudios de caso. Los proyectos permiten crear un gusto por desafíos y oportunidades, fomentan la capacidad para proponer soluciones a problemas, la proactividad para ejecutar proyectos que van más allá

de lo esperado, y el aprovechamiento de oportunidades de aprendizaje. Sin embargo, el punto débil de esta acción se centra de nuevo en el componente creativo. Los proyectos interdisciplinarios funcionan como un collage de conceptos y prácticas dadas, pero en realidad no hay una discusión sobre formas alternativas e innovadoras de abordar los proyectos desde una perspectiva de mayor integración.

- **Proyecto de vida:** Acción ejecutada bajo la línea de formación. La institución dentro de su ciclo de formación fomenta la formulación de un proyecto de vida. Este proyecto de vida contempla la formulación de un proyecto de emprendimiento individual. El proyecto como tal, fomenta la decisión y determinación del aprendiz en convertirse en emprendedor individual, desarrollar un gusto por los desafíos y oportunidades que ello conlleva, mejorar su capacidad de proponer soluciones, fomenta la proactividad, el aprovechamiento de oportunidades de aprendizaje, asesoría, y financiación, y la capacidad de proponer un proyecto productivo innovador. Sin embargo, hay dos puntos débiles. El primero de ellos es que no todos los aprendices están en disposición de ser emprendedores individuales, y optan por el intra-emprendimiento como el medio para su desarrollo profesional. Segundo, no existen mecanismos para trabajar el tema de recuperación a fracaso durante la formulación del proyecto de vida.

6. CAPITULO VI. CONCLUSIONES, RECOMENDACIONES Y TRABAJO FUTURO

Esta investigación explora las actitudes emprendedoras de los aprendices del SENA Regional Valle. La institución objeto de estudio provee formación para el trabajo con un enfoque en emprendimiento, apuntando al desarrollo sostenible del futuro laboral de los aprendices (como emprendedores individuales o intra-emprendedores) y del sector empresarial del Valle del Cauca. La población de aprendices de la institución proviene en su mayoría del sistema educativo público, del cual se destaca una deficiencia en la educación para el emprendimiento tanto en los niveles de educación primaria como secundaria. En dichas etapas del ciclo educativo son pocos los colegios que se dedican a estimular la creatividad, la autosuficiencia, la iniciativa personal, y la adquisición de conocimientos en economía y en emprendimiento. En este contexto, el SENA cumple una labor crucial en materia de proveer los conocimientos técnicos y tecnológicos, y las habilidades necesarias para que la población joven y de escasos recursos del país se desenvuelva como futuros emprendedores o intra-emprendedores.

En el desarrollo de su misión institucional, el SENA Regional Valle ejecuta un conjunto de acciones con orientación emprendedoras tendientes a fomentar en sus aprendices la relevancia del emprendimiento e intra-emprendimiento como factor clave en su desarrollo personal. Algunos ejemplos de esas acciones son: conferencias, asesorías, conversatorios, orientación sobre fuentes de financiación, prácticas empresariales, proyectos interdisciplinarios, y proyectos de vida. Si bien todas estas acciones han generado buenos resultados en términos de crear mayor conciencia sobre la importancia del emprendimiento en los aprendices, se desconocía si dichas acciones se alinean o no a las actitudes emprendedoras mostradas por la población de aprendices de la institución. A este respecto, esta investigación logra identificar las actitudes emprendedoras de la población de aprendices y además relaciona cada una de las acciones con orientación emprendedora ejecutadas por la institución con el conjunto de actitudes emprendedoras de los aprendices que fueron encontradas como significativas. Dichas actitudes son:

tenacidad representada a través de la capacidad de decisión y determinación, riesgo representado a través del gusto por los desafíos y oportunidades, la recuperación al fracaso representada a través de la dificultad para admitir el fracaso, la iniciativa representada a través de la capacidad para proponer soluciones, la proactividad, y el aprovechamiento de oportunidades; y la creatividad representada a través de la capacidad de cuestionarse sobre mejores formas de hacer las cosas. A partir del ejercicio de comparación entre acciones y actitudes, se logra evidenciar la existencia de fortalezas y debilidades en la ejecución de acciones con orientación emprendedoras. Estas fortalezas y debilidades deberán ser usadas por la institución para mejorar su Plan Estratégico y la Gestión del Talento Humano, de tal forma que las metas de emprendimiento individual e intra-emprendimiento sean alcanzadas gracias a un mejor conocimiento de la población de aprendices.

En términos académicos, esta investigación permite a la autora poner en práctica todos los conocimientos adquiridos a través de su proceso de formación como futura Master en Gestión del Talento Humano de la Universidad de Manizales. De igual manera, esta investigación constituye un esfuerzo inicial para seguir avanzando en el entendimiento de las actitudes y factores sociales que inciden en el emprendimiento. Gracias al enfoque teórico, cuantitativo y descriptivo implementado en este estudio, la autora podrá seguir contribuyendo al SENA Regional Valle sobre dicho entendimiento. Por supuesto, a nivel metodológico más rigor podrá ser aplicado en términos de afinar los instrumentos de recolección de datos para incrementar su confiabilidad, utilizar otras técnicas de recolección de información como por ejemplo los grupos focales, realizar estudios de series de tiempo considerando los momentos en los cuales la implementación de acciones con orientación emprendedora iniciaron y medir su impacto contra indicadores como número de emprendimientos individuales y mejoramiento de la competitividad empresarial debido al intra-emprendimiento. Estas y otras ideas son parte de futuras extensiones propiciadas por esta investigación.

Aunque el segundo objetivo de esta investigación se limitaba a relacionar las acciones con orientación emprendedora con las actitudes emprendedoras y no a generar recomendaciones para la institución, esta investigación propone al SENA Regional Valle cuatro recomendaciones a nivel general:

- Acelerar la inclusión de actividades con componentes de creatividad e innovación no solo para las acciones en la línea de emprendimiento sino también en la línea de formación.
- Incluir dentro de las acciones con orientación emprendedora el tema de recuperación al fracaso como un elemento transversal. Aunque se quiera ‘vender’ el emprendimiento individual e intra-emprendimiento como opción de vida, también se debe hablar del fracaso y de las alternativas para superarlo y crear oportunidades a partir de situaciones difíciles.
- La línea de emprendimiento debe incluir al intra-emprendimiento, diseñando acciones que permitan a los aprendices que optan por el intra-emprendimiento tener asesorías especializadas, intercambios de experiencias con otros profesionales, y talleres sobre creatividad e innovación en las empresas, entre otras actividades.
- Incluir dentro del proyecto de vida la posibilidad de presentar una alternativas de mejora o innovación empresarial para aquellos aprendices que optan por ser intra-emprendedores. Esto permitiría mantener las actitudes emprendedoras significativas en un alto nivel para todos los aprendices, evitando que aquellos que no desean ser emprendedores individuales realicen un proyecto de emprendimiento individual solo por el hecho de ser requerido.

REFERENCIAS CITADAS

- Ballantyne, D., Frow, P., Varey, R. J., & Payne, A. (2011). Value propositions as communication practice: Taking a wider view. *Industrial Marketing Management*, 40, 2, 202-210.
- Bermejo, M., Rubio, I., & de la Vega, I. (1994). *La creación de la empresa propia*. Madrid: McGraw Hill.
- Bilbao, A., & Pachano, S. (2002). *Rasgos y Actitudes de los Emprendedores*. Caracas, Venezuela: Corporación Andina de Fomento – CAF.
- Boyd, N. G., & Vozikis, G. S. (1994). The influence of self-efficacy on the development of entrepreneurial intentions and actions. *Entrepreneurship Theory and Practice. Entrepreneurship Theory and Practice*.
- Burnett, D. (2015). *The Supply of Entrepreneurship and Economic Development*. Recuperado el 03 de 02 de 2015, de Technopreneurial: www.technopreneurial.com/articles/ed.asp
- Cano, C. J., Gea, A. B., & García, J. (2003). Actitudes emprendedoras y creación de empresas en los estudiantes universitarios. *Tesis: Universidad de Almería*.
- Christopoulos, D. C. (2006). Relational attributes of political entrepreneurs: a network perspective. *Journal of European Public Policy*, 13, 5, 757-778.
- Coll, C., & Valls, E. (1992). El aprendizaje y la enseñanza de procedimientos. En C. Coll, J. I. Pozo, B. Sarabia, & E. Valls, *El aprendizaje y la enseñanza de procedimientos* (págs. 81-132). Madrid: Ed. Santillana.
- Comision de las Comunidades Europeas. (2003). *Libro verde: El espíritu empresarial en Europa*. Comision de las Comunidades Europeas.
- de la Vega, I. (2008). *Global Entrepreneurship Monitor*. Madrid: 2008 Spain Executive Report. GEM.
- Dess, G., & Lumpkin, G. (2005). The role of entrepreneurial orientation in stimulating effective corporate entrepreneurship. *Academy of Management Executive*, 19, 147-156.

- Díaz, C. M., & Celis, J. (2011). La formación para el trabajo en la educación media en Colombia. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 9, 1, 371-380.
- Drucker, P. (1991). *La innovación y el empresario innovador*. EDHASA.
- Escuelas de Familia MODERNA. (2011). *Documentación sobre las competencias*. Ciudad de Navarra, España.
- Ferran, M. (2001). *SPSS para Windows. Análisis Estadístico*. MCGRAW-HILL .
- Gallo, J. F. (1988). *Dinámica del éxito personal: motivación y creatividad*. Bogotá: Editorial San Pablo.
- GEM Colombia. (2013). *GEM Colombia*. Recuperado el 2013, de GEM Colombia: <http://gemcolombia.org/>
- Gomez, A. (2013). El Emprendedor y su Impacto en la Sociedad. *Revista de Instituciones, Ideas y Mercados*, 58, 5-18.
- Grasso, L. (2006). *Encuestas. Elementos para su diseño y análisis*. Editorial Brujas.
- Hayward, M. L., Forster, W. R., Sarasvathy, S. D., & Fredrickson, B. L. (2010). Beyond hubris: How highly confident entrepreneurs rebound to venture again. *Journal of Business Venturing*, 25, 6, 569-578.
- Ibáñez, A. (2001). Actitudes emprendedoras de los estudiantes universitarios de la CAPV. *Tesis: Universidad de Deusto*.
- Lacaille, L. (2013). *El Puente Fú: El Camino Hacia la Prosperidad*. Palibrio.
- León, J., Topa, G., & Valero, E. (2009). Identificación organizacional y Conducta "Intraemprendedora. *Anales de Psicología*, 25, 1, 277-287.
- Liang, C.-I., & Dunn, P. (2010). Entrepreneurial characteristics, optimism, pessimism, and realism : correlation of collision? *Journal of business & entrepreneurship*, 22, 1, 1-21.
- Lynskey, M. J., & Yonekura, S. (2002). *Entrepreneurship and Organization: The Role of the Entrepreneur in Organizational Innovation*. Oxford University Press.
- McClelland, D. C. (2010). *The Achieving Society*. Martino Fine Books.

- Nueno, P. (2005). *Emprendiendo hacia el 2010. Una renovada perspectiva global del arte de crear empresas y sus artistas*. Barcelona: Ediciones Deusto.
- Piketty, T. (2014). *El Capital en el Siglo XXI*. Madrid: Fondo de Cultura Económica de España, S.L.
- Pinchot, G. (1985). *Intrapreneuring: Why you don't have to leave the organization to become entrepreneur*. New York: New York: Harper & Row. .
- Pineda, K. (2011). Modelos y mecanismos de interacción universidad-empresa-Estado: retos para las universidades colombianas. *Equidad & Desarrollo*, 15.
- Quintero, C. (2007). *Generación de competencias en jóvenes emprendedores*. Obtenido de Generación de competencias en jóvenes emprendedores: http://www.usmp.edu.pe/facarrhh/primer_congreso_ippeu_boletin/ppts/Carlos_Quinteros.pdf.
- Robayo, G. (2011). Emprendedores versus intraemprendedores. *América Economía*, 51.
- Schumpeter, J. (1934). *The theory of economic development*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Seshadri, D., & Tripathy, A. (2006). Innovation through intrapreneurship: The road less travelled. *Vtkalpa: The Journal for Decision Makers*, 31, 17-29.
- Sexton, D., & Bowman, N. (1984). Personality Inventory for Potential Entrepreneurs and Small Business Owners in New Venture Formation. En J. A. Hornaday, F. Tarpley, J. A. Timmons, & K. H. Vesper, *Frontiers of Entrepreneurship Research*. Wellesley, MA: Babson Center for Entrepreneurial Studies.
- Sharma, P., & Chrisman, J. (1999). Toward a reconciliation of the definitional sigues in the field of corporate entrepreneurship. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 11-27.
- Shepherd, D. A. (2003). Learning from Business Failure: Propositions of Grief Recovery for the Self-Employed. *The Academy of Management Review*, 28, 2, 318-328.
- Utsch, A., & Rauch, A. (2000). Innovativeness and initiative as mediators between achievement orientation and venture performance. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 9, 1, 45-62.

- Wilson, N. C., & Stokes, D. (2005). Managing creativity and innovation: The challenge for cultural entrepreneurs. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 12, 3, 366-378.
- Zahra, S. A., & Covin, J. G. (1995). Contextual influences on the corporate entrepreneurship-performance relationship: A longitudinal analysis. *Journal of Business Venturing*, 10, 1, 43-58.

BIBLIOGRAFIA CONSULTADA

- Congreso de Colombia. (2006). *Ley 1014 de 2006: Del fomento a la cultura emprendedora*. Bogota: Congreso de Colombia.
- Congreso de Colombia. (2009). *Decreto 1192 de 2009: Por el cual se reglamenta la Ley 1014 de 2006 sobre el fomento a la cultura de emprendimiento*. Bogota: Congreso de Colombia.
- Departamento Nacional de Planeación-Colombia. (2007). *CONPES 3484 de 2007: Política Nacional para la Transformación Productiva y la Promoción de las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas: un esfuerzo público y privado*. Bogota: Departamento Nacional de Planeación-Colombia.
- Enciso-Congote, J. D. (2010). *El emprendimiento y el bien común: ¿competencias complementarias o excluyentes?* Bogota: Universidad de la Sabana-Colombia.
- Fuentes, F., & Sánchez, S. (2010). *Análisis del perfil emprendedor: una perspectiva de género*. Cordoba: Universidad de Córdoba – España.
- Gómez, S., Delgado, J., & Vidal, M. D. (2010). *Propuesta de aplicación de la teoría sociológica institucional como marco teórico para el análisis del emprendimiento corporativo*. Granada: Universidad de Granada - España.
- Loli, A., Dextre, E., Del Carpio, J., & La Jara, E. (2010). *Actitudes de creatividad y emprendimiento en estudiantes de la Universidad Nacional de Ingeniería y su relación con algunas variables sociodemográficas*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos - Perú.
- Lounsbury, M., & Glynn, M. A. (2011). Cultural Entrepreneurship: Stories, Legitimacy, and the Acquisition of Resources. *Strategic Management Journal*, 22, 6, 545-564.
- Matiz, F. J. (2009). Investigación en emprendimiento, un reto para la construcción de conocimiento. *Revista EAN*, 66.
- Morales, A., & Ariza, J. A. (2012). *Valores, actitudes y motivaciones en la juventud ante el emprendimiento individual y colectivo*. Cordoba: Universidad de Córdoba- España.

- Moriano, J. A., Palaci, F. J., & Morales, J. F. (2006). Adaptación y validación en España de la escala de Autoeficacia Emprendedora. *Revista de Psicología Social*, 21, 1, 51-64.
- Orrego, C. I. (2008). La dimensión humana del emprendimiento. *Revista Ciencias Estratégicas*, 16, 20, 225-235.
- Parra, A. (2004). *La conducta proactiva de los emprendedores*. Madrid: Universidad Complutense de Madrid - España.
- Ribes, E. (2009). La personalidad como organización de los estilos interactivos. *Revista Mexicana de Psicología*, 26, 2, 145-161.
- Stevenson, H. H., & Jarill, J. C. (1990). A Paradigm of Entrepreneurship: Entrepreneurial Management. *Strategic Management Journal*, 11, 17-27.
- Torres, P., & Emilia, E. (2007). La gerencia emprendedora innovadora como catalizador del emprendimiento económico. *Revista de Ciencias Sociales*, 8, 3, 495-506.
- Varela, R. (1997). *El Espíritu Empresarial y la Generación de Empleos*. Cali : Universidad Icesi.

APENDICE A. Instrumento de Recolección de Datos

INSTUMENTO DE LEVANTAMIENTO DE INFORMACION CLASIFICADA POR VARIABLES

No	Aspectos Socio Demograficos
1	Edad:
2	Sexo:
3	Nivel de formación:
4	Estrato Socio-económico:
5	Municipio:
6	Estado Civil:
7	Centro de formación:

No	Situación	Variable	1. Muy en desacuerdo	2. En desacuerdo	3. Indiferente	4. De acuerdo	5. Muy de acuerdo
1	Me identifico con la frase “ el 90% del éxito se basa simplemente en insistir”	Tenacidad					
2	Cuando me comprometo con algo, no escatimo ni esfuerzos ni tiempo para realizarlo	Tenacidad					
3	Soy una persona decidida y determinada en conseguir mis objetivos	Tenacidad					
4	Cuando me enfrento a un problema difícil, invierto gran cantidad de tiempo en encontrar la solución	Tenacidad					
5	Cuando decido dar un paso hacia la realización de un cambio radical en mi vida para enfocarme en hacer algo completamente diferente, tengo presente y soy consciente de que recibiré críticas y juicios de otras personas.	Tenacidad					
6	Soy capaz de decidir de manera consciente qué es lo que quiero y planifico alrededor de ese objetivo un tipo de actitud que rinda los mejores resultados	Tenacidad					
7	Me esfuerzo por ser cada día mejor	Tenacidad					
8	La toma de decisiones es un acto exclusivamente racional	Autoconfianza					
9	A menudo tengo la sensación de que lo que digo no se tiene mucho en cuenta	Autoconfianza					
10	Ante la posibilidad de cometer un error prefiero no hacer nada	Autoconfianza					
11	Si existe algo que no hay manera de hacer, yo encuentro esa manera	Autoconfianza					
12	Me siento confiado que puedo tener éxito en cualquier actividad que me propongo ejecutar.	Autoconfianza					
14	Reconozco y valoro mis cualidades y fortalezas, y acepto también mis debilidades y características a mejorar.	Autoconfianza					
15	No me gustan los imprevistos, prefiero saber cada día con que me voy a encontrar	Riesgo					
16	Soy de los que piensa que los pequeños fracasos son peldaños hacia el éxito	Riesgo					
17	Me gusta trabajar sobre seguro y no correr el riesgo por pequeños que estos sean	Riesgo					
18	Estoy dispuesto a hacerle frente al fracaso con tal de ampliar mis horizontes	Riesgo					
19	Prefiero las situaciones en las cuales puedo controlar al máximo el resultado final.	Riesgo					
20	Me gustan los desafíos y nuevas oportunidades.	Riesgo					
21	Cuando me encuentro con un problema tengo diferentes opciones para afrontarlo	Riesgo					
22	Considero que los problemas solo tienen una solución posible	Recuperación al fracaso					

No	Situación	Variable	1. Muy en desacuerdo	2. En desacuerdo	3. Indiferente	4. De acuerdo	5. Muy de acuerdo
23	Soporto mal los cambios, me siento cómodo con lo establecido	Recuperación al fracaso					
24	Ante un fracaso me cuesta admitirlo, y tiendo a seguir insistiendo para evitarlo cuando ya es inevitable	Recuperación al fracaso					
25	Me preocupo por aprender o formarme cuando no me queda más remedio que hacerlo para poder ser competente	Recuperación al fracaso					
26	Analizo mis errores para aprender de ellos	Recuperación al fracaso					
27	Me resiento cuando no logro lo que quiero.	Recuperación al fracaso					
28	Trato de superar de diversas formas los obstáculos que se me interponen para alcanzar mis metas.	Recuperación al fracaso					
29	Tiendo a disfrutar con las personas y las situaciones nuevas	Entusiasmo					
30	Me entusiasma la idea de desarrollar un nuevo proyecto aunque ello suponga más trabajo	Entusiasmo					
31	Estoy convencido de que soy capaz de vencer los desafíos de lo cotidiano	Entusiasmo					
32	Creo en mí mismo, creo en los demás, creo en la fuerza que tengo para transformar el mundo y mi propia realidad.	Entusiasmo					
33	La negatividad, el escepticismo y la incredulidad no hacen parte de mí	Entusiasmo					
34	Aunque las cosas no siempre sucedan como espero, disfruto haber realizado la acción	Entusiasmo					
35	Comparto mi energía apoyando al otro en el logro de las metas	Entusiasmo					
36	Me suelen decir que “ponga los pies en el suelo”, tengo mucha imaginación	Iniciativa					
37	Me gusta proponer nuevas formas de hacer las cosas. No soporto la rutina	Iniciativa					
38	Tengo la capacidad de ponerme metas, de hacer tareas desde una autodisciplina, de alinear recursos colaborativos y de organizar acciones en sintonía con la meta que me he propuesto	Iniciativa					
39	Propongo soluciones a problemas que se puedan presentar en mi entorno	Iniciativa					
40	Me considero una persona proactiva, despierta ante la realidad y con la madurez suficiente para asumir las consecuencias de la acción.	Iniciativa					
41	Aprovecho las oportunidades, persigo los objetivos más allá de lo que se requiere o se espera	Iniciativa					
42	Requiero de que otra persona me autorice la realización de una labor para así tomar la decisión de ejecutarla	Iniciativa					
43	Después de tomar una decisión, me preocupa mucho que esta no sea la mejor	Ser positivo					
44	Me considero una persona que se arriesga cuando sé que tengo todo para alcanzar el éxito	Ser positivo					
45	Desarrollo una disposición a enfrentar cambios de manera positiva	Ser positivo					
46	Estimulo la predisposición a no dejarme vencer por las dificultades propias de la materialización de un proyecto	Ser positivo					
47	Acepto las cosas como se presentan en mi vida	Ser positivo					
48	Me gusta practicar deporte y rodearme de amigos	Ser positivo					

No	Situación	Variable	1. Muy en desacuerdo	2. En desacuerdo	3. Indiferente	4. De acuerdo	5. Muy de acuerdo
49	Controlo la duda, el temor, la ansiedad y la preocupación	Ser positivo					
50	Si un método funciona no vale la pena cambiarlo	Dinamismo					
51	Trato de tomar en cuenta todos los problemas que puedan presentarse al iniciar una nueva labor y anticipo lo que haría si se suscitan.	Dinamismo					
52	Cuando me enfrento a serias dificultades en lo que hago, rápidamente me desplazo hacia otras actividades.	Dinamismo					
53	Nunca quedo totalmente satisfecho con la forma en que se hacen las cosas; siempre considero que hay una manera mejor.	Dinamismo					
54	Con mis acciones ejerzo un impacto en el mundo que puede cambiar las cosas y las personas	Dinamismo					
55	Soy de los que piensa que "Si tu no lo haces, alguien más lo hará"	Dinamismo					
57	Cuando tengo un problema procuro reformularlo hasta que encuentro una o varias maneras de solucionarlo	Creatividad					
58	A la hora de hacer un planteamiento me gusta seguir mi intuición aunque a veces me lleve a planteamientos aparentemente irracionales o sin sentido	Creatividad					
59	Veó nuevas utilidades en objetos comunes	Creatividad					
60	Experimento nuevas formas de hacer las cosas	Creatividad					
61	Suelo pedir comentarios a otras personas , considerando que estos pueden sesgar la realización de mi trabajo	Creatividad					
62	Reacciono de manera positiva a los comentarios o críticas negativas que puedan hacer a mis ideas.	Creatividad					
63	Soy de los que se pregunta ¿Cómo podría haber hecho esto mejor?	Creatividad					
64	Trabajo tanto como haga falta para acabar los proyectos	Perseverancia					
65	Si se ha de hacer algo, lo hago aunque no me resulte agradable	Perseverancia					
66	Cuando quiero algo, tengo muy claro los objetivos en mi cabeza	Perseverancia					
67	Si no resulta un determinado enfoque para hacer frente a un problema, busco otro.	Perseverancia					
68	¿Disfruto la satisfacción de un trabajo bien hecho?	Perseverancia					
69	Realizo seguimiento sobre mis acciones para medir el progreso de los objetivos propuestos	Perseverancia					
70	Cuando el camino se pone difícil y solo estoy pensando en abandonarlo, restauro mi sentido de propósito recordando mi visión.	Perseverancia					
71	Ha considerado el emprendimiento como un elemento clave en su desarrollo personal	Cultura emprendedora					
72	Considera usted de importancia contar con actitudes propias del emprendimiento para el crecimiento personal, profesional y laboral	Cultura emprendedora					
73	Frente al proceso de formación que ha adquirido en su vida, se puede afirmar que es necesario iniciar el proceso del emprendimiento desde los primeros años de vida de la persona.	Cultura emprendedora					