Universidad Católica Argentina

"Santa María de los Buenos Aires"

Facultad de Psicología y Educación

PSICOLOGÍA

Trabajo de Integración Final (TIF):

LOCUS DE CONTROL Y AUTOEFICACIA EN EMPRENDEDORES ARGENTINOS

Directora: Lic. María Elena Brenlla

Alumno: Juan Sorondo

N° de Registro: 12-0300073-2

Año: 2011

INDICE

1.RESUMEN……-3-
2. INTRODUCCIÓN……-5-
3. MARCO TEÓRICO……-.7-
4. OBJETIVOS E HIPÓTESIS……-17-
4.1. OBJETIVO GENERAL……-17-
4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS……-17-
5. MÉTODO……-18-
5.1. PARTICIPANTES……-18-
5.2. DESCRIPCIÓN DE LA MUESTRA……-19-
5.3. DEFINICIÓON DE VARIABLES……-20-
5.4 INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS……-21-
5.4.1. Cuestionario de Datos Sociodemográficos……-21-
5.4.2. Escala de Rotter……-21-
5.4.3. Escala de Autoeficacia Emprendedora……-22-
5.4.4. Entrevista a Emprendedores Argentinos……-24-
5.5. PROCEDIMIENTOS……-24-
6. RESULTADOS……-26-
6.1. LOCUS DE CONTROL……-26-
6.2. AUTOEFICACIA……-27-
6.3. FACTORES DE LA AUTOEFICACIA EMPRENDEDORA……-29-
6.4. ENTREVISTA EMPRENDEDORES……-32-
7. DISCUSIÓN……-35-
8. REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA……-38-
9. APÉNDICE I……-43-
9.1.. ESCALA DE LOCUS DE CONTROL……-43-
9.2. ESCALA DE AUTOEFICACIA EMPRENDEDORA ……-45-
10. APÉNDICE II……-48-
10.1. ENTREVISTA EN PROFUNDIDAD A EMPRENDEDORES ARGENTINOS……-48-

1. RESUMEN

El presente trabajo de integración final tiene como objetivo principal analizar la relación entre la Autoeficacia y el Locus de control en personas clasificadas como emprendedoras, y compararlas con aquellas que trabajan en relación de dependencia formal.

En las revisiones del término emprendedor no existe común acuerdo acerca de una definición (Palmer, 1971; Ginsberg & Buchholtz, 1989; Chell, Haworth & Brearley, 1991). Es por esto que tomaremos por emprendedor a cualquier persona que trabaje de forma independiente, llevando a cabo su propio negocio, limitándonos sólo a los emprendedores de oficio, sin tener en cuenta a aquellas personas que en su tiempo libre realizan un emprendimiento.

El Locus de control es definido como una expectativa generalizada de control sobre los refuerzos, permitiendo clasificar a los sujetos en internos o externos. Los primeros tienen la expectativa de que los resultados obtenidos son contingentes o causados por su conducta, o por sus propias características personales. En cambio, los más externos percibirán que las consecuencias de la propia conducta dependerán de factores ajenos a su control, como la suerte, el destino, el azar o la participación de otras personas (Rotter, 1962).

El concepto de control percibido se relaciona íntimamente con el de Autoeficacia, y ha sido definida como "los juicios de cada individuo sobre sus capacidades, en base a los cuales organizará y ejecutará sus actos que le permitan alcanzar el rendimiento deseado" (Bandura 1987).

El presente estudio constó en la comparación entre dos grupos de personas

(emprendedores/ no emprendedores) a quienes se les administraron dos escalas: Locus de control y Autoeficacia emprendedora. Para medir el Locus de control se utilizó la Escala de Rotter adaptada al español (Brenlla, Vásquez & Aranguren, 2008), y para medir la Autoeficacia se utilizó la escala de Autoeficacia Emprendedora adaptada al español (Noble 1999) en su versión en castellano (Moriano, Placi y Morales, 2006).

Además, y con el fin de ilustrar con datos cualitativos los resultados obtenidos en las escalas, se realizaron tres entrevistas a emprendedores de la muestra.

En los resultados puede observarse una diferencia de media estadísticamente significativa, tanto para el Locus de control (significación=0,031) como para la Autoeficacia emprendedora (significación=0,004).

Palabras Clave: Emprendedores, Locus de Control, Autoeficacia

2. INTRODUCCIÓN

Dos de los conceptos más ampliamente estudiados en distintos ámbitos de la Psicología son el de Locus de control (introducido por Rotter en el año 1962) y el de Autoeficacia (introducido por Bandura en 1977).

El Locus de Control es definido como una expectativa generalizada de control sobre los refuerzos, permitiendo clasificar a los sujetos en internos o externos. Los primeros tienen la expectativa de que los resultados obtenidos son contingentes o causados por su conducta, o por sus propias características personales. En cambio, los más externos percibirán que las consecuencias de su conducta dependen de factores ajenos a su control, como la suerte, el destino, el azar o la participación de otras personas (Rotter, 1962).

El concepto de control percibido se relaciona íntimamente con el de Autoeficacia. Este último surge en el marco conceptual de la Teoría Social del Aprendizaje de Bandura (1977) y ha sido definida como "los juicios de cada individuo sobre sus capacidades, en base a los cuales organizará y ejecutará sus actos que le permitan alcanzar el rendimiento deseado" (Bandura 1987).

Véase que mientras el Locus de Control se centra en la percepción de contingencia (asociación acciones-resultados), la Autoeficacia lo hace en la de competencia (capacidad-habilidad personal). Ambos conceptos resultan de gran importancia a la hora de cualquier operacionalización sobre el control (Skinner E .A, 1996).

Ahora bien, ¿serán importantes el Locus de control y la Autoeficacia en los emprendedores argentinos?

El propósito general de este trabajo es el de describir si hay o no correlación entre ser emprendedor y obtener puntuaciones favorables tanto en el Locus de control como en la Autoeficacia.

El presente trabajo de integración final es de naturaleza descriptiva y transversal, con diseño correlacional. Se realizó un trabajo de campo, con una muestra de 48 casos (N=48) en donde se le administraron a emprendedores y a un grupo control, dos escalas: Escala de Rotter adaptada al español (Brenlla, Vásquez & Aranguren, 2008), y la Escala de Autoeficacia emprendedora adaptada al español (Noble 1999) en su versión en castellano (Moriano, Placi y Morales, 2006).

La contribución de este trabajo es la de ofrecer un estudio preliminar para futuras investigaciones en el ámbito de la Psicología del control en emprendedores argentinos.

3. MARCO TEÓRICO

A fines de los años 50 y principios de los 60, se comenzó a estudiar el control personal en el ámbito de la Psicología, pero es recién durante las últimas tres décadas del siglo XX cuando proliferaron los estudios referidos a este tema, dando lugar a un nuevo campo de investigación referido al Control, bautizado como Psicología del Control (Palenzuela, 1984).

Todos los conocimientos obtenidos a lo largo de estos últimos años se podrían situar en, al menos, cuatro paradigmas (Linares, 2001):

El primer paradigma surgió en los años 60, con la Teoría del Aprendizaje Social de Rotter (1966). Dicho autor plantea que algunas personas consideran los resultados como dependientes o como independientes de sus acciones, situando así al control dentro de la persona o fuera de ella. Desarrolló su escala de Locus de control Interno-Externo para valorar las creencias subjetivas respecto de la situación del control sobre los resultados. Rotter ofrece un modelo en el que la percepción de control aparece como variable central en la predicción de la conducta.

El segundo paradigma surge en la década de los 70, con la Teoría de la Indefensión aprendida de Seligman (1975). Este subraya la importancia del control –objetivo en su primera formulación, y percibido, en la segunda–, sobre la conducta y los resultados de la misma. Comenzó trabajando con animales y observó que si los sometía repentinamente a condiciones donde no había contingencia entre sus acciones y los resultados, desarrollaban respuestas de

indefensión. Posteriormente, se aplicó este paradigma a humanos, planteando que las personas desarrollan estados de ánimo depresivos cuando experimentan una ausencia de contingencia entre lo que ellos hacen para controlar y el resultado que obtienen. En estos casos, se observa una falta de habilidad para poner en marcha mecanismos de control, tanto para obtener resultados favorables como para evitar resultados negativos aunque la situación sea objetivamente controlable.

El tercer paradigma surgió en los años 80 con la Teoría Cognitiva Social de Bandura (1977) la cual se centra en un componente concreto del control: la Autoeficacia. Esta se refiere a la creencia personal del individuo de que posee la habilidad necesaria para realizar una determinada acción.

El cuarto paradigma se refiere a las Teorías Psicosociales de Afrontamiento ante situaciones estresantes. Como pioneros en el tema, Lazarus y Folkman (1984), señalaron que la percepción de control puede influir en la evaluación primaria (la visión o la interpretación de la situación en cuanto gravedad de amenaza o pérdida) de la situación, y que es fundamental para la evaluación secundaria (la de los recursos y opciones de afrontamiento).

LOCUS DE CONTROL

El concepto de Locus de control forma parte de la Teoría del Aprendizaje Social de Rotter. El artículo que frecuentemente suele citarse como referente es "*Generalized expentacies for internal versus external control of reinforcement*, de 1966. De acuerdo con este articulo, la conducta de las personas puede predecirse desde el conocimiento de cómo estas personas ven la situación, desde sus expectativas sobre su propia conducta y desde sus evaluaciones sobre los

resultados que podrían ocurrir como consecuencia de sus actos.

Desde esta perspectiva, el Locus de control Interno se define como la creencia generalizada por la cual los refuerzos que siguen a una acción están directamente relacionados con la conducta del sujeto; y un Locus de control externo será la creencia por la cual los refuerzos que siguen a una acción están bajo el control de otras personas, están predeterminadas o son incontrolables, puesto que dependen de las fuerzas del destino o el azar.

Rotter describe y utiliza cuatro tipos de variables que intervienen en la Teoría del Aprendizaje Social: a) El potencial para realizar una conducta; b) las expectativas de reforzamiento; c) El valor del reforzamiento; y d) La situación psicológica.

a) Potencial Conductual: se refiere a la probabilidad de que una conducta particular ocurra en una situación determinada.

b) Expectativa: son las anticipaciones subjetivas de los individuos acerca del resultado de su conducta. Es una estimación de la probabilidad de que un reforzamiento particular ocurra si el individuo se comporta de cierta forma en una situación determinada. Están basadas en la experiencia previa. Es una estimación subjetiva; tiende a reflejar la forma en que una persona se siente respecto a un tema.

c) Valor de Reforzamiento: da cuenta de la importancia o preferencia de un reforzamiento particular para un individuo. El valor de reforzamiento de una recompensa difiere de una persona a otra.

d) La Situación Psicológica: se refiere al contexto psicológico en el que responde el individuo. Es la situación definida desde la perspectiva de la persona. Cualquier

situación determinada tiene significados distintos para individuos diferentes, y estos significados afectan la respuesta.

La percepción de control sobre la situación incrementa la motivación para hacerle frente, por lo que es esperable que los sujetos Internos, en comparación con los externos, se sientan más implicados, comportándose ante la situación de forma más activa (Rotter, 1966). Es decir, el autor asocia a los individuos de Locus Interno en aspectos tales como la planificación, la persistencia o la capacidad para hacer frente a problemas. La pasividad, por el contrario, la reserva para la caracterización de individuos de locus externo (Rotter, 1992).

Los individuos de locus interno conceden mucha menor importancia a los acontecimientos del entorno y creen que ellos tienen el poder de actuar en contra de las amenazas identificadas en el mismo (Ashford et al., 1989; Lin y Ding, 2003).

Si bien Rotter propone el concepto de Locus de control como unidimensional, varios estudios han demostrado que dentro de los amplios grupos de control interno-externo podemos encontrar otros tipos de creencias. De acuerdo con el trabajo de Pérez García (1984), la escala de Rotter presenta una estructura multidimensional caracterizada por: (1) una puntuación global; (2) locus de control percibido para situaciones de la vida en general o sobre planes y resultados a largo plazo; (3) locus de control percibido para situaciones interpersonales (grupales); (4) locus de control percibido para situaciones relacionadas con el rendimiento académico o laboral; y (5) locus de control percibido sobre acontecimientos políticos o mundiales (Pérez, 1984).

Dos escalas también ampliamente reconocidas son las de Levenson y Lefcourt.

La escala de Levenson consta de tres dimensiones y se denomina Escala de Locus de control IPC (escala interna, escala del poder de los otros, y escala del azar). La misma está compuesta por 24 ítems (Levenson, 1974).

En este trabajo, nos focalizaremos en la escala de Rotter, ya que es la más ampliamente utilizada según relevamiento bibliográfico realizado.

AUTOEFICACIA

Existe una profunda diferencia entre disponer de habilidades y ser capaz de utilizarlas en circunstancias diversas. Ésta es la razón de que personas distintas con recursos similares o una misma persona en diferentes ocasiones puedan presentar un rendimiento escaso, adecuado, o extraordinario. Un rendimiento adecuado requiere tanto de la existencia de habilidades como de la creencia por parte del sujeto de que dispone de la eficacia suficiente para emplearlas (Reyero Diez, 2008).

El concepto de Autoeficacia se ha convertido en uno de los constructos más estudiados en los últimos años. Surge dentro de la Teoría Social Cognitiva (Bandura, 1986). Una de las grandes aportaciones de esta teoría es que destaca la consideración del funcionamiento de las personas como una interacción triádica entre la conducta, los factores cognitivos y los sucesos ambientales. En este sentido, dentro de este paradigma teórico se define la Autoeficacia como “los juicios de cada individuo sobre sus capacidades, en base a los cuales organizará y ejecutará sus actos que le permitan alcanzar el rendimiento deseado” (Bandura 1987).

Las creencias que las personas sostienen acerca de su Autoeficacia son el

producto de la interacción de cuatro fuentes diferentes: las experiencias anteriores, las experiencias vicarias, la persuasión verbal o social y los estados fisiológicos (Bandura, 1977).

Entre todas estas fuentes de las creencias de eficacia destacan las experiencias de éxito o dominio. El éxito repetido en determinadas tareas aumenta las evaluaciones positivas de autoeficacia, mientras que los fracasos repetidos las disminuyen. Un sentido resistente de eficacia requiere experiencias en sobrellevar los obstáculos a través del esfuerzo y la perseverancia (Salanova, 2004).

La segunda manera de crear y fortalecer las creencias de eficacia es a través de la experiencia vicaria, desde los modelos sociales. Viendo a gente similar tener éxito debido a su esfuerzo sostenido, aumenta las creencias de los observadores de que ellos también tienen las competencias adecuadas para llegar al éxito. Por su parte, la persuasión verbal es la tercera fuente de autoeficacia. Las personas persuadidas de que tienen las competencias para alcanzar con éxito determinadas acciones tienen más probabilidad de realizar mayores esfuerzos y persistir en las adversidades que las personas que tienen dudas sobre las propias competencias (Salanova, 2004).

Bandura (1986, 1997) plantea que las expectativas de eficacia personal son las que determinan si se inicia o no una conducta determinada. Es por ello que de la Autoeficacia dependerá la cantidad de esfuerzo que se tenderá a ejercer para determinada tarea o situación. Las personas que se perciban a sí mismas como altamente eficaces activarán suficiente esfuerzo, que si es bien desarrollado, logrará resultados exitosos. Por el contrario, las personas que se perciban como escasamente eficaces, es probable que cesen prematuramente en sus esfuerzos

y fallen en la realización de la tarea (Bandura, 1986, 1997).

Las creencias sobre la propia eficacia contribuyen a un incremento de la motivación, que influye positivamente en lo que las personas piensan, sienten y hacen (Bandura, 1992).

Aún más, los individuos con elevados niveles de Autoeficacia tienden a interpretar las demandas y los problemas más como retos que como amenazas o sucesos subjetivamente incontrolables (Bandura, 1999, 2001). Además, la Autoeficacia positiva se ha asociado con la persistencia, la dedicación y la satisfacción de las acciones que realizamos (Garrido, 2000).

Siguiendo las recomendaciones de Bandura (1997), utilizaremos medidas de autoeficacia personal dirigidas a dominios específicos, ya que el sistema de creencias de eficacia no es un rasgo global, sino un grupo de autocreencias ligadas a los dominios o ámbitos de funcionamiento diferenciados. Asimismo, una medida de autoeficacia contextualizada y multifacética aplicada a un determinado dominio –en este caso el estudio de los emprendedores– resulta más efectiva para el cambio personal que las medidas de rasgo global (Bandura, 1999).

Es por esto que utilizaremos la Escala de Autoeficacia emprendedora adaptada al español (Noble 1999) en su versión en castellano (Moriano, Placi y Morales, 2006).

LOCUS DE CONTROL Y AUTOEFICACIA

Se ha constatado que las percepciones de una alta Autoeficacia,y de creencias de Control interno presentan, sistemáticamente, correlaciones positivas entre ellas. Lo propio ocurre cuando se combinan una percepción de baja Autoeficacia con

creencias de control externo (Sanjuan Suárez, Pérez García & Bermudez Moreno, 2000).

Dado que el objetivo del estudio es describir estas variables (Locus de control y Autoeficacia) en emprendedores, resulta importante determinar qué entendemos por emprendedor.

En las revisiones del término, se observa que no existe común acuerdo acerca de una definición. Así, varias investigaciones (Palmer, 1971; Ginsberg & Buchholtz, 1989; Chell, Haworth & Brearley, 1991) no han encontrado una respuesta aceptable a esta pregunta. El único aspecto en el que están de acuerdo es en el de que desde el momento que alguien decide hacerse emprendedor, tiene que poner en juego la imaginación y el esfuerzo para descubrir una oportunidad y transformarla en negocio.

Parte del problema de captar la esencia de la carrera emprendedora se debe a la naturaleza multifacética del papel emprendedor. Garrido (1993) indica que el término “persona emprendedora” se utiliza para denominar al que desarrolla un proyecto organizacional, ya sea económico, educativo, profesional, de consultoría, de servicio de salud, de cátedra universitaria, de institución artística, cultural, etc.

Las características clásicas atribuidas al emprendedor lo definen como un individuo con deseo de asumir responsabilidades, de establecerse metas y de alcanzarlas mediante su propio esfuerzo, y con el deseo de sentirse libre para tomar sus propias decisiones (McClelland, 1961). Estas características guardan una clara correspondencia con la proactividad que Rotter (1992) asocia a los individuos de locus interno en aspectos tales como la planificación, la persistencia o el hacer frente a problemas.

Tomaremos como emprendedor a cualquier persona que trabaje de forma independiente, llevando a cabo su propio negocio, limitándonos sólo a los emprendedores de oficio, sin tener en cuenta a aquellas personas que en su tiempo libre realizan un emprendimiento.

La actividad emprendedora en la Argentina viene registrando porcentajes de crecimiento muy importantes, al punto de figurar entre los países con mayor tasa de actividad emprendedora en su población activa: alrededor del 17% (Global Entrepreneurship Monitor, 2009).

Según Moriano y Palací (2003), se puede clasificar a los emprendedores en dos grandes grupos según las motivaciones que les llevan a crear su propio negocio o trabajar de forma independiente:

1) Emprendedores ”vocacionales”: aquellas personas que sienten el impulso, la ilusión y el sueño de crear su propia empresa.

2) Emprendedores “situacionales”: quienes crean su empresa para huir de una situación de precariedad laboral o empujados por las circunstancias. El autoempleo sería para ellos un refugio que les permite tener un puesto de trabajo para ganarse dignamente la vida.

En el caso de la creación de una empresa, ante las mismas circunstancias, no todos los individuos deciden convertirse en emprendedores. Por tanto, las actitudes psicológicas del individuo constituyen una parte central de la investigación del fenómeno emprendedor (Jonson, 1990).

Numerosos estudios relacionan puntuaciones altas en la Autoeficacia y mayor proporción de Locus de control Interno con el hecho de ser emprendedor o tener

un emprendimiento. (Moriano 2006; Cisneros 2000; Baron, Robert A. y Markman, Gideon D. 1999; Boyd, N. G. y Vozikis, G. S. 1994; Shapero 1982).

Para que una persona decida crear su propia empresa es necesario que perciba el curso de su acción como factible (Shapero, 1982; Krueger, 2000; Begley, et al., 2005), es decir, que posea la percepción de control de la situación (Krueger, 2000) y, por tanto, se decida a aprovechar la oportunidad de negocio detectada. Así, diferentes estudios ponen de manifiesto que existe una relación positiva entre el control interno del individuo con la puesta en marcha de la empresa (Entrialgo, et al., 2002).

Además, los individuos muestran una mayor inclinación a ser emprendedores si creen que poseen aquellas habilidades necesarias para lograr el éxito al frente de su empresa y, por ello, soportarán el esfuerzo inicial que supone para el emprendedor crear y hacer progresar su propio negocio (Moriano,J.A.-Palací,F.J.-Morales,J.F, 2006).

Sin embargo, no se relevan antecedentes sobre emprendedores argentinos con relación al Locus de control y a la Autoeficacia. Es por esto que nuestro aporte es ofrecer, desde la psicología del control, un primer estudio descriptivo en una población local.

4. OBJETIVOS E HIPÓTESIS

4.1. Objetivo General

- El objetivo general de este trabajo es analizar la relación entre la Autoeficacia emprendedora y el Locus de control en personas clasificadas como emprendedoras.

4.2. Objetivos Específicos

- Analizar la relación entre la Autoeficacia emprendedora y el Locus de control.

- Analizar la relación entre ser categorizado como un emprendedor, en contraposición con ser categorizado como no emprendedor (empleado en relación de dependencia formal) y las puntuaciones en la Autoeficacia emprendedora y el Locus de control.

- Identificar cualitativamente cuales son las principales tareas que un emprendedor desempeña, y como éstas se relacionan con la Autoeficacia emprendedora y el Locus de control.

- Profundizar en las respuestas dadas por los emprendedores en la escala de Autoeficacia emprendedora y en la de Locus de control, agregando datos de índole cualitativos para una mayor comprensión.

- Ofrecer, desde la psicología del control, un primer estudio descriptivo en emprendedores, en una población local.

5. MÉTODO

5.1. Participantes

Se realizó un estudio transversal con metodología descriptiva. Además, a modo ilustrativo, se incorporaron datos cualitativos.

La muestra estuvo conformada por 2 grupos; cada uno de ellos contó con 25 participantes. El grupo emprendedor estuvo compuesto por participantes que cumplieron con la condición de ser emprendedores de oficio hace al menos un año (afiliados a la organización INICIA), y el grupo control, por participantes que cumplieron con dos condiciones: no ser emprendedores y ser empleados de una empresa (en este caso, de la empresa EIDICO) en relación de dependencia formal (al menos hace 1 año).

Con el objetivo de captar a emprendedores consolidados, se tomaron aquellos sujetos que tenían su emprendimiento en marcha desde, por lo menos, un año atrás.

INICIA es una organización de la sociedad civil que surgió a fines del 2002, cuya misión es fomentar la creación y el desarrollo de emprendimientos sustentables por medio del apoyo a las personas que lleven a cabo estas iniciativas, y generar espacios de encuentros que incrementen el capital social de la comunidad. Sus principales herramientas de acción son los cursos de capacitación, los encuentros de emprendedores, los programas integrales de desarrollo, el asesoramiento profesional, la creación de redes sociales, etc.

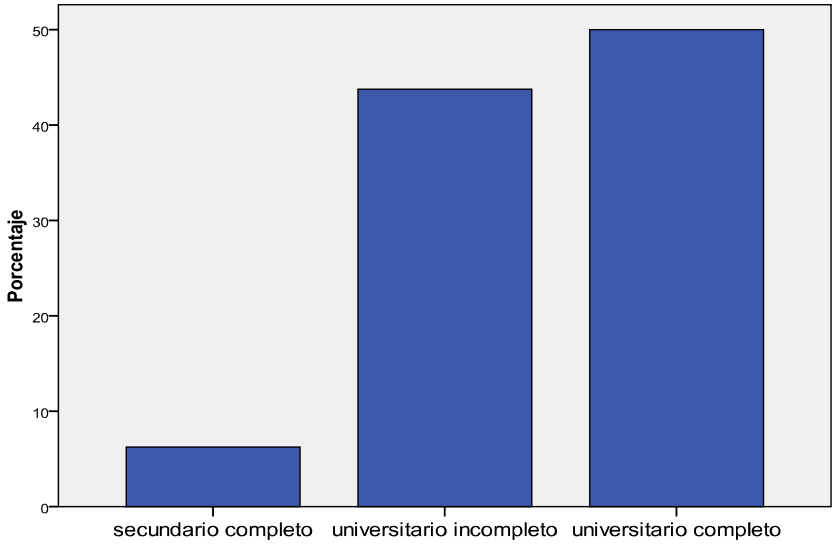
5.2. Descripción de la Muestra

La muestra inicial estuvo compuesta por 54 personas, de los cuales 6 casos fueron excluidos por no haber contestado la totalidad de las respuestas.

En total, la muestra final estuvo compuesta por 48 casos (N =48), 25 casos correspondientes al grupo control, y 23 al grupo emprendedor.

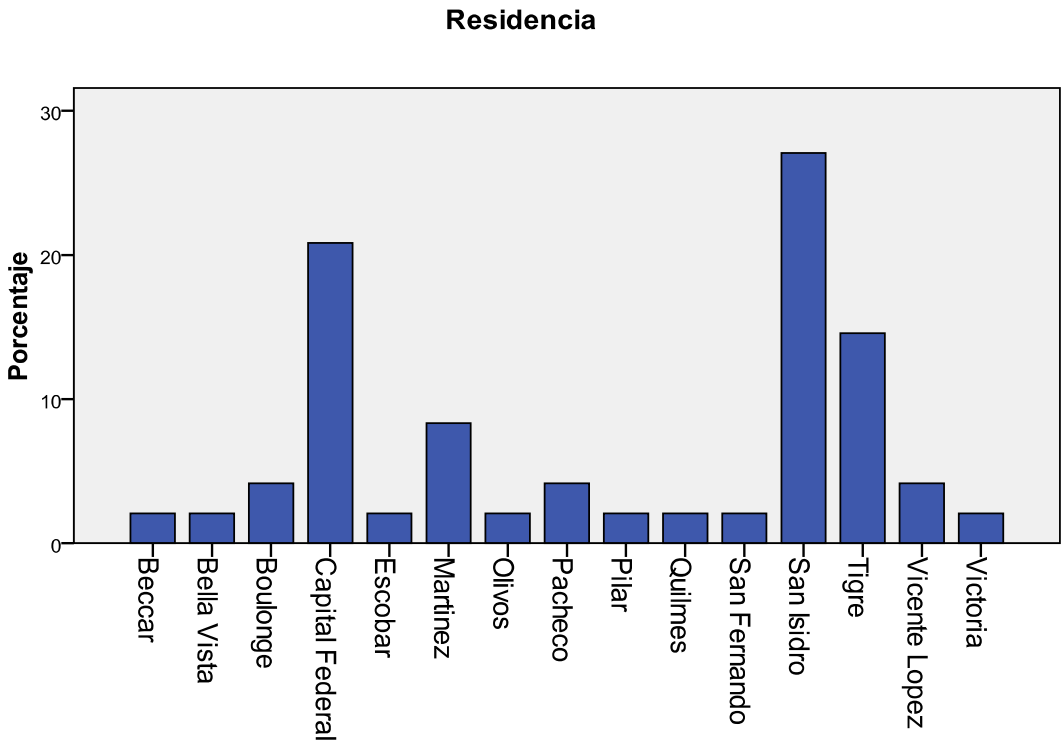
El 68,8% son de sexo masculino (N= 33) y el 31,3% son de sexo femenino (N= 15). La media de edad de las personas encuestadas es de 32,5, con una desviación estándar de 11,1. En cuanto al nivel educativo alcanzado por la población encuestada, el 6,3 % (N= 3) ha terminado los estudios secundarios, el 43,8% (N= 21) se encuentra cursando sus estudios universitarios o bien nunca los han terminado y el 50% (N= 24) ha terminado sus estudios universitarios o ha estudiado alguna carrera terciaria (Ver Gráfico 1).

Gráfico 1: Nivel de Instrucción de la muestra expresada en porcentajes.



En cuanto al lugar de residencia, el 20,8 % (N=10) pertenece a Capital Federal, y el 79,2 % (N= 38) a provincia de Buenos Aires (Ver Gráfico 2).

Gráfico 2: Lugar de residencia de la muestra expresada en porcentajes.



5.3. Definición de variables

En este estudio de integración final se evaluaron el Locus de control y la Autoeficacia. Como variables de comparación se tomaron el sexo, la edad, y nivel de educación, la situación laboral (emprendedor independiente o trabajador en dependencia formal).

5.4. Instrumentos de recolección de datos

5.4.1. Cuestionario de Datos Sociodemográficos**.** El mismo consiste en una serie de preguntas sobre los datos de la persona. Se le pedía al encuestado que informara sobre su edad, sexo, nivel de educación y residencia.

Además, con el fin de identificar aquellos emprendedores "vocacionales" y "situacionales", al grupo emprendedor se le preguntó las razones por las cuales habían decidido llevar adelante un emprendimiento (Moreno y Palací ,2003).

5.4.2. Escala de Rotter adaptada al español (Brenlla, Vásquez & Aranguren, 2008).

Se trabajo con una adaptación de M. E. Brenlla, N. Vázquez y M. Aranguren, 2008. Se trata de un autoinforme compuesto por 29 ítems, de los cuales 6 funcionan como distractores. En cada uno de ellos, el sujeto debe optar entre dos opciones que reflejan percepciones de control opuestas: internas –creencias de que la propia conducta influye positivamente en su entorno– o externas –creencias de que la propia conducta se halla condicionada al destino, la suerte o la influencia de otros poderosos– (Rotter, 1966). Se asigna puntuación a las opciones que refieren al control externo –pudiendo oscilar entre 0 y 23 puntos– .De la escala se extrae una puntuación total a partir de la suma de los ítems contestados en la dirección externa, por lo que a mayor puntuación en la escala, mayor control externo. Se han estudiado las propiedades psicométricas de la escala, y sus resultados indican valores de consistencia interna de moderados (α

= .67, Tong y Wang, 2006) a altos (α = .84 a .90, Gurin, Gurin y Morrison, 1978), estabilidad temporal (r = .43 a .84) (Hersch y Schiebe, 1967) y evidencias de la estructura dimensional descripta por Rotter (Lange y Tiggeman, 1981; Tong y Wang, 2006). No obstante, otros estudios mostraron que no se trataría de un constructo unidimensional con dos polos –control interno/control externo– tal como suponía el autor, sino que su estructura sería multidimensional (Lefcourt, 1973; Pérez García, 1984; Richaud de Minzi, 2003). En la adaptación argentina de la escala de Rotter citada, los coeficientes de fiabilidad obtenidos son algo bajos pero aceptables (α =0.64; KR-20 = 0.67) y se han verificado correlaciones moderadas con escalas que miden constructos relacionados, tales como el riesgo de malestar psicológico (r = .402; p < .01), el afrontamiento centrado en la emoción (r = .319; p < .001) y con una medida breve de creencias de control (r = .327; p < .001) diseñada para utilizarse en contextos de encuesta (Brenlla, 2007).

5.4.3. Escala de Autoeficacia Emprendedora adaptada al español

(Noble 1999) en su versión en castellano (Moriano, Placi y Morales, 2006).

Se trata de una escala propuesta por De Noble, Jung y Ehrlich (1999) que mide la creencia de la persona en sus propias habilidades para desempeñar las tareas necesariamente requeridas para la creación de una nueva empresa. De Noble, Jung, Ehrlich (1999), siguiendo las recomendaciones efectuadas por Bandura sobre la necesidad de desarrollar medidas de Autoeficacia de dominio específico, elaboraron una escala para evaluar la Autoeficacia Emprendedora.

Este constructo mide la creencia de la persona en sus propias habilidades para

desempeñar las tareas necesariamente requeridas para la creación de nueva empresa. Algunos autores han mostrado que existen diferencias entre emprendedores y no-emprendedores sobre la base de este constructo (Chen, Green y Crick, 1998).

Esta escala presenta evidencias de fiabilidad muy alta con un Alpha de Cronbach de 0,90.

En general, en este instrumento se recogen las principales tareas que debería desarrollar un emprendedor para tener éxito en su propia empresa, resaltando las siguientes dimensiones:

1-*Desarrollar nuevos productos y oportunidades de mercado*. Esta categoría se refiere a un conjunto de habilidades relacionadas con el reconocimiento de oportunidades, siendo esta dimensión considerada como un elemento fundamental en la predicción del constructo (Chell, 2000; Chen, Green y Crick, 1998; KruegerJR, Reilly y Carsrud, 2000).

2-*Construir un entorno innovador*. Se centra en la capacidad del individuo para estimular la creatividad, iniciativa y responsabilidad de las personas que trabajan con él.

3-*Iniciar relaciones con inversores*. Se trata de la suficiencia que tienen los emprendedores para utilizar sus redes sociales y establecer contactos que les permitan captar los recursos necesarios para crear su propia empresa (Ehrlich, De Noble, Moore y Weaver, 1994).

4-*Definir el objetivo central del negocio*. Esta categoría es básica porque si una persona se cree incapaz de establecer el propósito central de su negocio, enton-

ces resulta poco probable que se sienta motivado para iniciar su propia aventura empresarial.

5-*Afrontar cambios inesperados*. Se refiere a la creencia sobre la capacidad de trabajar bajo incertidumbre. Esto es, dejar atrás el confort que supone desarrollar una labor profesional por cuenta ajena, mostrando tolerancia ante la ambigüedad y flexibilidad para adaptarse a los cambios.

6-*Desarrollar los recursos humanos clave*. Representa la creencia en la propia habilidad para atraer y retener individuos fundamentales en la creación de una nueva empresa. Además, resulta básico que el emprendedor reconozca la importancia de involucrar a otras personas en el proceso de creación de su empresa.

5.4.4. Entrevista a Emprendedores Argentinos

Además, de modo ilustrativo, se tomaron tres entrevistas en profundidad a emprendedores. El objetivo de estas entrevistas fue el de profundizar sobre los datos obtenidos en las escalas y así obtener datos de índole cualitativo haciendo más clara su comprensión. (Para ver las preguntas planteadas, ver Apéndice II).

5.5. Procedimientos

Los cuestionarios fueron autoadministrables. Se les pidió a los participantes que respondieran los cuestionarios y se les informó que no habían respuestas

correctas o incorrectas, y que simplemente contestaran de acuerdo con su opinión personal. El trabajo de campo duró aproximadamente dos meses.

Una vez concluido el tiempo de recolección de datos, los protocolos fueron numerados y agrupados según grupo de pertenencia (emprendedor/no emprendedor).

Se completaron en total 54 cuestionarios, de los cuales debieron descartarse 6 por no haberse respondido correctamente.

Una vez completada la evaluación de los protocolos, éstos se ingresaron al paquete estadístico SPSS-17 para analizar el análisis de datos de este trabajo.

Para analizar si existían diferencias significativas en las puntuaciones de las escalas de Locus de control y Autoeficacia emprendedora, se calculó la prueba de diferencias de medias para muestras independientes ("t" de Student).

6. RESULTADOS

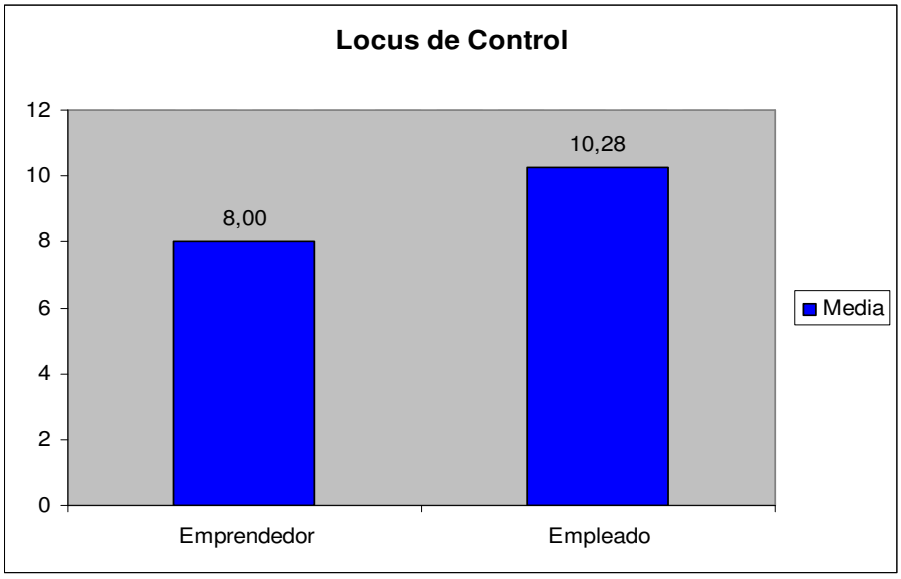
6.1. Locus de Control

Al analizar las puntuaciones de la escala de Locus de control externo, para los grupos Emprendedores-Empleados, a través de la prueba “t” de Student, puede observarse una diferencia de medias (véase gráfico 3: 8 en Emprendedores y 10.28 en Empleados) que resulta estadísticamente significativa (véase tabla 2, significación=0,031).

Tabla 1: Resultados del Locus de Control Interno con respecto a la media para Emprendedores y Empleados

Estadísticos de los grupos				
Locus de Control Interno	Grupo	N	Media	Desvío estándar
	Emprendedor	23	8,0000	3,84944
	Empleado	25	10,2800	3,22128

Gráfico 3: Resultados del Locus de Control con respecto a la media para Emprendedores y Empleados



Según estos datos, podemos inferir que hay una tendencia a que los Emprendedores posean un Locus de control más interno que los Empleados, teniendo la expectativa de que los resultados obtenidos son contingentes o causados por su conducta o por sus propias características personales (Rotter, 1966).

Tabla 2: Prueba "t" de Student para muestras independientes: Locus de Control en Emprendedores y Empleados

Prueba t para grupos independientes						
		Test de Levene		Prueba t		
		F	Sig.	t	gl	Sig.
Locus de Control	Se asumen variancias iguales	,717	,402	-2,232	46	,031
	No se asumen variancias iguales			-2,215	43,085	,032

6.2. Autoeficacia Emprendedora

Al analizar las puntuaciones de la escala Autoeficacia emprendedora, para los grupos Emprendedores-Empleados, a través de la prueba "t" de Student, puede observarse que la media del grupo emprendedor es de 87,30, y que supera por casi 10 puntos al grupo control (media de 78,40), y resulta estadísticamente significativa (véase tabla 4, significación=0,004). El grupo emprendedor obtuvo puntuaciones más elevadas en la percepción de sus propias capacidades, percibiéndose como mayormente capaces a la hora de llevar a cabo un emprendimiento.

Tabla 3: Resultados de la Autoeficacia Emprendedora con respecto a la media para Emprendedores y Empleados

Estadísticos de los grupos				
	Grupo	N	Media	Desvío estándar
Autoeficacia Emprendedora	Emprendedor	23	87,3043	10,70868
	Empleado	25	78,4000	9,72111

Gráfico 4: Resultados de la Autoeficacia Emprendedora con respecto a la media para Emprendedores y Empleados

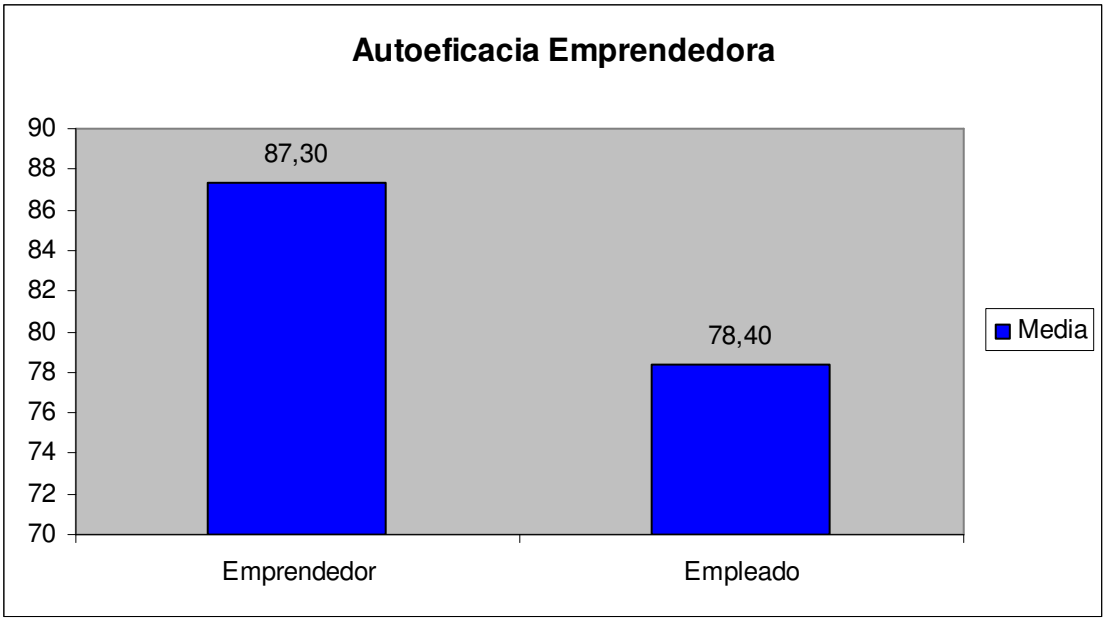


Tabla 4: Prueba "t" de Student para muestras independientes: Autoeficacia Emprendedora en Emprendedores y Empleados

Prueba t para grupos independientes						
		Test de Levene		Prueba t		
		F	Sig.	t	Gl	Sig.
Autoeficacia Emprendedora	Se asumen variancias iguales	,214	,646	3,020	46	,004
	No se asumen variancias iguales			3,007	44,537	,004

6.3. Factores de la Autoeficacia Emprendedora

Como puede observarse en el Gráfico 5, el grupo emprendedor se mostró, a nivel general, como percibiéndose más capaz que el grupo control. Podríamos decir que el grupo emprendedor obtuvo una mayor autoeficacia emprendedora que el grupo control.

Gráfico 5: Resultados de los factores de la Autoeficacia Emprendedora con respecto a la media para Emprendedores y Empleados

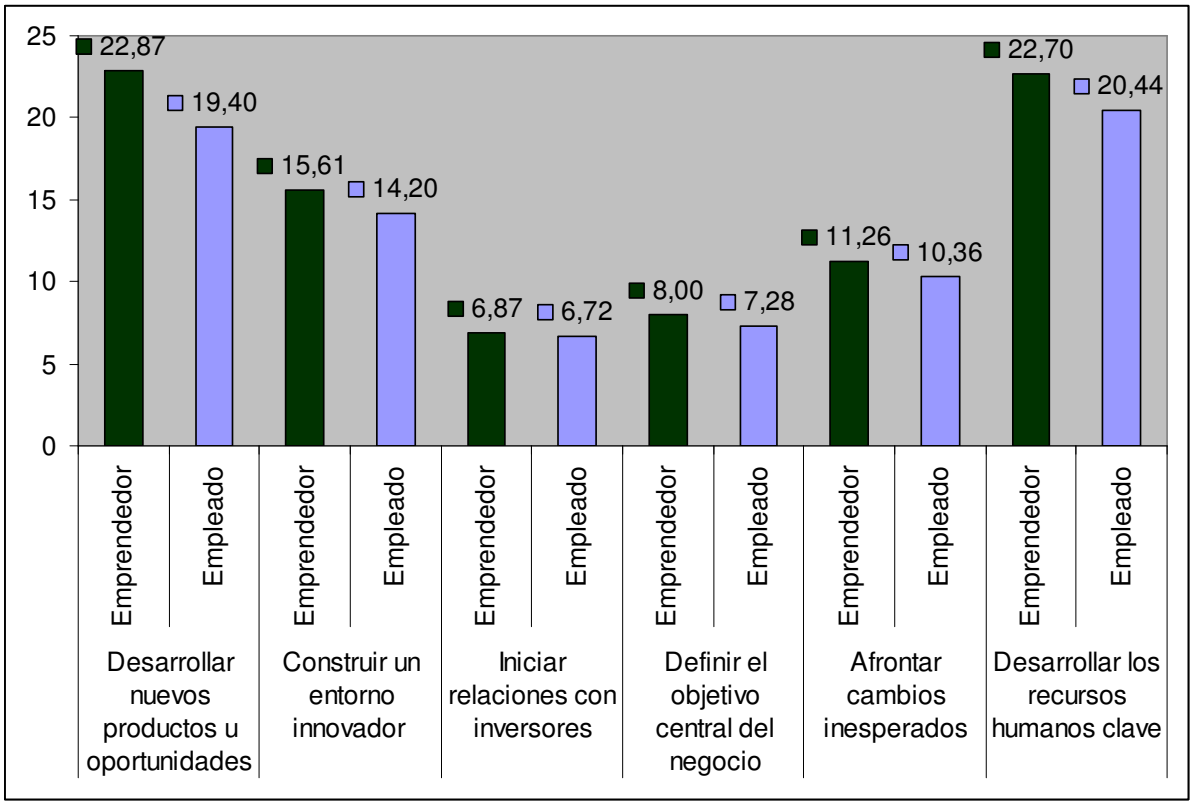


Tabla 5: Resultados de los factores de la Autoeficacia Emprendedora con respecto a la media para Emprendedores y Empleados

Estadísticos de los grupos				
Factores de Autoeficacia Emprendedora	Grupo	N	Media	Desvío estándar
1.Desarrollar nuevos productos u oportunidades del mercado	Emprendedor	23	22,8696	3,67181
	Empleado	25	19,4000	3,68556
2.Construir un entorno innovador	Emprendedor	23	15,6087	2,67546
	Empleado	25	14,2000	1,41421
3.Iniciar relaciones con inversores	Emprendedor	23	6,8696	1,25424
	Empleado	25	6,7200	1,59478
4.Definir el objetivo central del negocio	Emprendedor	23	8,0000	1,27920
	Empleado	25	7,2800	1,24231
5.Afrontar cambios inesperados	Emprendedor	23	11,2609	2,00493
	Empleado	25	10,3600	1,93391
6.Desarrollar los recursos humanos clave	Emprendedor	23	22,6957	3,25346
	Empleado	25	20,4400	3,48903

Como puede observarse en la Tabla 6, se observa que la diferencia entre las medias de ambos grupos resulta significativa para el Factor 1: *Desarrollar nuevos productos u oportunidades* (Significación=0,002), Factor 2: *Construir un entorno innovador* (Significación= 0,026), Factor 4: *Definir el objetivo central del negocio* (Significación= 0,054), y Factor 6: *Desarrollar los recursos humanos clave* (Significación=0,025).

Véase que el Factor 1, tratándose de la dimensión considerada como un elemento fundamental en la predicción del constructor (Chell, 2000; Chen, Green y Crick, 1998; Krueger J.R, Reilly y Carsrud, 2000), obtuvo la mayor significación. Los emprendedores se mostraron más capaces que el grupo control para el reconocimiento de oportunidades.

El segundo Factor expresa que los emprendedores se perciben más capaces que el grupo control a la hora de estimular la creatividad, iniciativa, y la responsabilidad de las personas que trabajan con ellos.

El Factor 4 expresa al grupo emprendedor percibiéndose como capaz al momento de captar el objetivo central del negocio, mientras que el Factor 6 da cuenta de la creencia en la propia habilidad para atraer y retener individuos fundamentales para su negocio. En ambos factores, los emprendedores se percibieron como más capaces en comparación al grupo control.

Cabe destacar que para los factores 3: *Iniciar relaciones con inversores* y 5: *Afrontar cambios inesperados,* la diferencia entre las medias no resultó significativa. El factor 3 obtuvo una significación de 0,721, y el factor 5 obtuvo una significación de 0,121.

Estos resultados podrían responder a que dichos factores se relacionan con atributos comunes entre emprendedores y no emprendedores. Parecieran tener más que ver con características de personalidad y por ello ser percibidas como atributos generalizados a otros ámbitos además del de un emprendimiento.

Además, hay que tener en cuenta la situación actual del país, donde la inestabilidad del mercado genera desconfianza en los emprendedores, y esto podría repercutir directamente en la percepción de sus propias capacidades, especialmente en cuanto a iniciar relaciones con inversores, y afrontar cambios inesperados (concepto extraído de las entrevistas en profundidad a emprendedores).

Tabla 6: Prueba “t” de Student para muestras independientes: Factores de Autoeficacia Emprendedora en Emprendedores y Empleados

Prueba "t" para grupos independientes						
Factores de Autoeficacia Emprendedora		Test de Levene		Prueba t		
		F	Sig.	t	Gl	Sig.
1.Desarrollar nuevos productos u oportunidades del merado	Se asumen variancias iguales	,494	,486	3,264	46	,002
	No se asumen variancias iguales			3,265	45,697	,002
2.Construir un entorno innovador	Se asumen variancias iguales	12,359	,001	2,307	46	,026
	No se asumen variancias iguales			2,252	32,779	,031
3.Iniciar relaciones con inversores	Se asumen variancias iguales	2,082	,156	,359	46	,721
	No se asumen variancias iguales			,363	44,953	,719
4.Definir el objetivo central del negocio	Se asumen variancias iguales	,012	,915	1,978	46	,054
	No se asumen variancias iguales			1,975	45,406	,054
5.Afrontar cambios inesperados	Se asumen variancias iguales	,195	,660	1,584	46	,120
	No se asumen variancias iguales			1,582	45,334	,121
6.Desarrollar los recursos humanos clave	Se asumen variancias iguales	1,130	,293	2,311	46	,025
	No se asumen variancias iguales			2,318	45,989	,025

6.4. Aportes cualitativos de los emprendedores

Los resultados de las entrevistas a emprendedores del grupo de estudio brindaron algunos datos que nos servirán para comprender mejor los resultados obtenidos en las escalas administradas.

Se realizaron tres entrevistas a distintos emprendedores de la muestra. Fueron seleccionadas por facilidad disponibilidad y disposición de los participantes, así también por facilidad de acceso. Se realizaron en la fundación INICIA. La modalidad de la entrevista fue semi-dirigida, con posibilidad de apertura en caso de considerarse oportuno.

Sobre la base de las respuestas obtenidas a través de las entrevistas realizadas, se pueden generalizar algunos conceptos:

Todos manifestaron la importancia de sentir que pueden controlar lo que sucede a su alrededor y que tienen la posibilidad de cambiar algún aspecto de la realidad por sus propios medios.

A su vez, destacaron la importancia de sentirse capaces de realizar determinada actividad para su posible realización con éxito. Destacaron esta cualidad por sobre cualquier otra, denotando que es fundamental a la hora de afrontar las frustraciones que, inevitablemente, aparecen en algún momento de un emprendimiento.

Además de la tolerancia a la frustración, otras capacidades que fueron enfatizadas por la mayoría se relacionan con la creatividad, la pasión, la proactividad, la innovación y la organización personal.

Al momento de ejemplificar con algún otro ejemplo de su vida alguna respuesta de las escalas, los emprendedores entrevistados comentaron que en general intentan volcar esa misma actitud en otros ámbitos de su vida, resaltando la importancia en la toma de decisiones, ya sea para elegir una nueva estrategia de mercado, crear un nuevo producto, contratar a más personal, o bien planificar un

viaje personal, o una salida vacacional, etc. Expresaron que les resultaba fundamental sentirse responsables de las consecuencias de su conducta, y capaces de realizar determinada tarea al momento de tomar una decisión determinada.

7. DISCUSIÓN

El propósito del presente estudio fue explorar las puntuaciones, tanto en el Locus de control como en la Autoeficacia, en emprendedores Argentinos.

Sobre la base del estudio realizado y a partir de los resultados obtenidos, se puede observar en la población estudiada, la presencia de mayor proporción de Locus de control interno y niveles más elevados de Autoeficacia en comparación con el grupo control.

Si bien en la literatura global hay numerosos estudios acerca del Locus de control y de la Autoeficacia en emprendedores, en la literatura local, los estudios resultan escasos. Sin embargo, y teniendo en cuenta los resultados obtenidos en este trabajo de integración final, pareciera que los emprendedores Argentinos puntuarían de forma similar a otros estudios realizados internacionalmente (Moriano 2006; Cisneros 2000; Baron, Robert A. y Markman, Gideon D. 1999; Boyd, N. G. y Vozikis, G. S. 1994; Shapero 1982).

Resulta evidente que el estudio de los emprendedores abarca muchas más variables que las vistas por este trabajo. Sin embargo, el propósito fue hacer una descripción parcial, haciendo hincapié en el Locus de control y la Autoeficacia, sin ahondar en otras variables de gran importancia, como pueden ser la pasión, la innovación, la creatividad, la motivación, las circunstancias personales y situacionales, etc. (Características descriptas por emprendedores en las entrevistas realizadas).

El Locus de control constituye una estructura cognitiva relacionada con la percepción y atribución, que funciona como uno de los determinantes de pautas de comportamiento que, a su vez, se pueden modificar mediante la capacitación (Casique & López 2007).

A modo de discusión, se puede plantear la posibilidad de capacitación en el desarrollo positivo de estas variables para así lograr un mejor rendimiento a la hora de llevar a cabo un emprendimiento.

Si bien la literatura sobre emprendedores, con respecto a este tema, resulta escasa, es en otros ámbitos donde la posibilidad de obtener capacitación tanto en el Locus de control como en la Autoeficacia ha tenido variadas repercusiones.

Decharms (1972), citado por Whittaker (1999) aportó pruebas en las cuales el profesor puede desempeñar una importante función en el desarrollo del Locus de control interno de sus alumnos.

Desde otro ámbito, planteó la siguiente hipótesis: “sí el Locus de control es aprendido y es un buen indicador del rendimiento académico, es posible a través de programas de capacitación lograr que los trabajadores modifiquen su tipo de Locus de control y promover así un incremento en su desempeño laboral”.

Por otro lado, Moriano, Placi y Morales (2006) plantearon la posibilidad de utilizar la Autoeficacia, no sólo como un potente predictor de la conducta emprendedora, sino como un aspecto clave a desarrollar en los cursos de formación para emprendedores. De esta manera, los profesores podrían utilizar este marco teórico para diseñar sus clases de tal forma que permitan a los alumnos gestionar una empresa con éxito. Como afirma Bandura (1997), la autoeficacia se convierte

en un indicador del proceso formativo, ya que ésta se desarrolla a través de la experimentación de logro en contextos protegidos (experiencia de logro), el refuerzo continuado del profesor y compañeros, y el modelado entre iguales.

En resumen, tanto el Locus de control como la Autoeficacia puntúan favorablemente en personas clasificadas como emprendedoras. Las entrevistas a emprendedores nos permitió profundizar en el alcance e implicancia del Locus de control y la Autoeficacia en personas clasificadas como emprendedoras. La contribución de este trabajo fue la de ofrecer un estudio preliminar para futuras investigaciones en el ámbito de la Psicología del control en emprendedores argentinos.

Esperamos que este estudio sea de utilidad para futuras y probables investigaciones, tendientes a profundizar la comprensión de las dimensiones psicológicas que subyacen en la elección de una actividad emprendedora. Siguiendo a Sánchez, J.C., Lanero, A., & Yurrebaso, A. (2005), resaltar la importancia de la capacitación, la formación y el fomento de las intenciones emprendedoras, lo cual será de gran estímulo para las nuevas generaciones, que crecerán en un mundo cambiante, donde la aptitud para alcanzar el propio desarrollo estará cada vez más relacionado con el conocimiento de las propias conductas. De esta manera, estaremos contribuyendo al surgimiento de una población activa con verdadero potencial para accionar con eficacia en el ámbito social, económico o laboral del país en el que habitan, en tiempos del siglo XXI.

8. REFERENCIAS BILIOGRÁFICAS

Ashford, S.J.; Lee, C.; Bonko, P. (1989): Content, Causes and Consequences of Job Insecurity: A Theory-Based Measure and Substantive Test. *Academy of Management Journal*, vol. 32, pp. 803-829.

Bandura, A. (1977). *Social Learning Theory*. New York: General Learning Press.

Bandura, A. (1987). Pensamiento y Acción. Fundamentos sociales. [Thought and Action. Social foundations]. Barcelona: Martínez Roca.

Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: the exercise of control*. Nueva York: W.H. Freeman.

Bandura, A. (1999). Social cognitive Theory of personality. En L. Pervin y O.John (eds.): *Handbook of Personality* (2nd ed), pp. 154-196 New York: Guiford .

Bandura, A. (2001).Social cognitive Theory: An agentic perspective. *Annual review of Psychology*, 52, 1-26.

Baron, Robert A. y Markman, Gideon D. (1999): *Mecanismos cognitivos: diferencias potenciales entre emprendedores y no-emprendedores*. Lally School of Management & Technology. Fuente: http://www.babson.edu/entrep/fer/papers99/III/III_A/IIIA.html.

Begley, T., Tan W-L. y Schoch, H. (2005). *Politico-Economic Factors Associated with Interest in Starting a Business: A Multi-Country Study*. Entrepreneurship: Theory & Practice, 29(1), 35-55.

Boyd, N. G. y Vozikis, G. S. (1994): The Influence of Self-Efficacy on the Development of Entrepreneurial Intentions and Actions, Entrepreneurship Theory and Practice 19 (Spring): 63–77.

Brenlla, M.E. (2007). Condiciones psicológicas, en Observatorio de la Deuda Social Argentina, Departamento de Investigación Institucional, UCA. Barómetro de la deuda Social Argentina, número 3. *Progresos Sociales 2004-2006. Avances y retrocesos de una sociedad polarizada*. (Págs. 137-149). Buenos Aires: EDUCA.

Brenlla, M.E., Vázquez, N., & Aranguren, M. (2008). *Adaptación Argentina de la Escala de Locus de Control de Rotter*. [Argentinean adaptation of Rotter´s Locus of Control Scale]. Manuscrito no publicado.

Casique Guerrero, A & López Chanez, F. J. (2007). El Locus de Control. *Revista Panorama Administrativo,* 1, 2, 193-202.

Chen, C. C., Green, P. G. & Crick, A. (1998). Does entreprenurial self-efficacy distinguish entrepreneurs from managers?. *Journal of Business Venturing*, 13, 295-316.

Chell, E., Haworth, J. & Brearley, S. (1991). *The entrepreneurial personality*. London: Routledge. Small Business Series.

Chell, E. (2000). Towards researching the opportunitic entrepreneur: A social constructionist approach and research agenda. *European Journal of Work and Organizational Psychology,* 9, 1, 63-80.

Cisneros, I. F & Munduate, L. (2000). Implicaciones de la teoría de la Autoeficacia en la gestión de las organizaciones. *Revista de Apuntes de Psicología.* Universidad de Sevilla.

De Noble, A. F; Dong J. y Sanford B. E. (1999): *Entrepreneurial self-efficacy. The Development of a measure and its relationship to entrepreneurial Action.* San Diego state University. [on ligne] http://www.babson.edu/entrep/fer/papers99/I/I_C/IC.html.

Ehrlich, S.B., De Noble, A., Moore, T. y Weaver, R.R. (1994). After the cash arrives: A comparative study of venture capital and private investor involvement in entreprenurial firms. *Journal of Business Venturing*, 9, 67-82.

Entrialgo, M.; Fernandez, E.; Vásquez, C. (2002): *La función empresarial en el nuevo entorno competitivo: características personales y motivaciones*. Alta Dirección, núm. 225, pp. 397-406.

Folkman, S. (1984): Personal control and stress and cooping processes. *Journal of Personality and Social Psychology*, 46, 839.852. En Linares J., E. (2002): Los juicios de control sobre los agentes de salud: variable moduladora de la calidad de vida de los enfermos de cáncer de pulmón avanzado sometidos a tratamiento paliativo.

Garrido, E. (2000). *Autoeficacia en el mundo laboral*. Apuntes de psicología. 18(1), 9-28.

Garrido, J.A. (1993). *La empresa, factor dinamizador de la sociedad*. Estudios Empresariales. 3 (83), 2-14.

Global Entrepreneurship Monitor (2009). Reporte GEM Argentina 2009.

Ginsberg, A y Buchholtz, A. (1989). Are entrepreneurs a breed apart? A look at the evidence. *Journal of General management*, 15, (2), 32-40.

Hersch, P. D. & Scheibe, K. E. (1967). Reliability and validity of internal-external control as a personality dimension. *Journal of Consulting Psychology*. 31(6), 609-613.

Johnson, B. R. (1990). Toward a Multidimensional Model of Entrepreneurship:

The Case of Achievement Motivation and the Entrepreneur. *Entrepreneurship. Theory and Practice*. 14 (3), 39-54.

Krueger, N., M. D. Reilly, et al. (2000). Competing models of entrepreneurial intentions. *Journal of Business Venturing* 15: 411-432.

Lange, R. V. & Tiggemann, M. (1981). Dimensionally and reliability of Rotter I-E locus of control scale. *Journal of Personality*. 4 5 (4): 398-406.

Levenson, H. (1974): Activism and powerful other: distinctions between the concept of internal-external control. *Journal of Personality Assessment*, 38, 377-383.

Lin, C.P.; Ding, C.G. (2003): Modelling Information Ethics: The Joint Moderating Role of Locus of Control and Job Insecurity. *Journal of Business Ethics*, vol. 48, pp. 335-346.

Linares, E.J. (2001). *Los juicios de control sobre los agentes de salud: variable moduladora de la calidad de vida de los enfermos de cancer de pulmón avanzado sometidos a tratamiento paliativo*. Tesis Doctoral no publicada. Universidad Autónoma de Barcelona.

McClelland, D.C. (1961): The achieving society, Princeton, NJ: Van Nostrand.

Moriano,J.A.-Palací,F.J.-Morales,J.F.(2006): Adaptación y validación en España de la escala de Autoeficacia emprendedora. *Revista de Psicología Social*, 21, 1, 35-50.

Orti González, Ana (s.d.) *Componentes subjetivos del éxito emprendedor: Aportes de la Teoría Social Cognitiva. La autoeficacia*. WorkPaper, Universidad de Sevilla, España.

Palenzuela, D. L. (1984): *Critical evaluation of locus of control: Towards a reconceptualization of the construct and its measurement*. Psychological Reports, 54, 683-709.

Palmer, M. (1971). The application of pschylogical testing to entrepreneurial Potential. *California Management Review*, XIII (3), 8-38.

Pérez García, A.M. (1984). Dimensionalidad del constructo Locus of control [Dimensionality of Locus of control construct]. *Revista de Psicología General y Aplicada*, 39, 471-488.

Reyero Diez L. coord. (2008). *Autonomía e iniciativa personal en educación primaria*. Ministerio de Educación, Subdirección General de Información y Publicaciones, España, 978-84-369-4699-4.

Richaud de Minzi, M.C. (2003). *Escala Multidimensional de Locus de Control para adolescentes. Validez factorial y constructiva de la Escala Argentina Multidimensional de Locus de Control para Adolescentes*. Ponencia presentada en el IV Congreso Iberoamericano de Evaluación Psicológica, Lima, Perú, julio de 2003).

Rotter, J. B. (1966). *Generalised Expectancies for Internal versus External Control of Reinforcement*. in Psychological Monographs ,Whole. 609. (80), 1.

Rotter, J. B. (1992). Some comments on the Cognates of personal control. *Applied & Preventive* , Psychology, 1, 127-129.

Sánchez, J. C., Lanero, A., & Yurrebaso, A. (2005). Variables determinantes de la intención emprendedora en el contexto universitario. *Revista de Psicología Social Aplicada*, 15 (1), 37-60.

Sanjuán Suárez, P., Pérez García. A. & Bermúdez Moreno, J. (2000). *Escala de autoeficacia general: datos psicométricos de la adaptación para población española*. Psicothema, 12, 509-513.

Shapero, A. (1982): Social Dimensions of Entrepreneurship. En Kent, D; Sexton, D. y Veper, K (Eds): *The Encyclopedia of Entrepreneurship*. Englewood Cliffs: Prentice-Hall. 72-90.

Seligman, M. (1975): *Helplessness: on Depression, Development and Death*. San Francisco: Freeman. En Linares J., E. (2002): Los juicios de control sobre los agentes de salud: variable moduladora de la calidad de vida de los enfermos de cáncer de pulmón avanzado sometidos a tratamiento paliativo.

Skinner, E. A. (1996). A guide to constructs of control. *Journal of Personality and Social Psychology*, 71,549-570.

Salanova, M. (2004) Una *escala de medida de la autoeficacia en el trabajo*. En A. Osca (Ed.) (2004). Prácticas de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. Madrid: Sanz y Torres.

Tong, J. & Wang, L. (2006): Validation of locus of control scale in Chinese organizations. *Personality and Individual Differences*, Vol. 41, 5, 2006, 941-950.

Whittaker, J. O, (1999) *La Psicología Social en el Mundo de Hoy*, Ed. Trillas, México.

9. APÉNDICE I

9.1. Escala de Locus de Control

Si usted tuviera su propia empresa, ¿en qué grado cree que sería capaz de desempeñar eficazmente cada una de las siguientes tareas?

1	2	3	4	5
Completamente incapaz	Algo incapaz	Capaz	Muy capaz	Perfectamente capaz

1. Trabajar eficazmente bajo un continuo estrés, presión y conflicto.....1 2 3 4 5

2. Desarrollar y mantener relaciones favorables con potenciales inversores…….....1 2 3 4 5

3. Reconocer nuevas oportunidades en el mercado para nuevos productos y servicios…….....…1 2 3 4 5

4. Reclutar y entrenar a los empleados clave……...1 2 3 4 5

5. Establecer la visión y valores de la organización…….…..1 2 3 4 5

6. Descubrir nuevas formas para mejorar los productos existentes.……...…..1 2 3 4 5

7. Desarrollar relaciones con personas clave para obtener capital…….....……...1 2 3 4 5

8. Identificar nuevas áreas de crecimiento potencial……..……1 2 3 4 5

9. Desarrollar una adecuada planificación de personal para cubrir los puestos clave de la empresa…….....……..1 2 3 4 5

10. Inspirar a otros a aceptar la visión y valores de la compañía…….…1 2 3 4 5

11. Tolerar los cambios inesperados en las condiciones del negocio…….....…..1 2 3 4 5

12. Diseñar productos que resuelvan problemas corrientes……1 2 3 4 5

13. Identificar recursos potenciales de financiación……..……1 2 3 4 5

14. Crear un entorno de trabajo que permita a las personas ser más su propio jefe…….....….1 2 3 4 5

15. Persistir frente a la adversidad…….……1 2 3 4 5

16. Crear productos que satisfagan las necesidades no cubiertas de los clientes…….....….1 2 3 4 5

17. Formular unas acciones rápidas para perseguir las oportunidades…….....….1 2 3 4 5

18. Desarrollar un entorno laboral que promueva que las personas intenten hacer cosas nuevas. …….…….....….1 2 3 4 5

19. Usar antiguos conceptos comerciales de una nueva manera…….....1 2 3 4 5

20. Determinar si el negocio va bien……..……..……..……1 2 3 4 5

21. Alentar a las personas para que tomen iniciativas y responsabilidades sobre sus ideas y decisiones, independientemente de sus resultados…….....….1 2 3 4 5

22. Identificar y construir equipos de gestión……..……..……...1 2 3 4 5

23. Formar asociaciones o alianzas con otros……...1 2 3 4 5

9.2. Escala de Autoeficacia Emprendedora

A continuación le presentamos pares de frases que indican diferentes actitudes u opiniones ante la vida. Por favor elija de cada par UNA opción, la que mejor refleje su parecer, con una cruz [X].

No hay respuestas correctas o incorrectas. Sólo responda con sinceridad.

Recuerde, elija solo UNA de las opciones del par

Ítem 1
a. [ ] Los niños se meten en problemas porque sus padres los retan mucho.
b. [ ] Hoy en día, el problema con la mayoría de los niños es que sus padres son demasiado permisivos con ellos.

Ítem 2
a. [ ] La mayoría de las situaciones tristes que ocurren en la vida de las personas se deben, en parte, a la mala suerte.
b. [ ] Las desgracias que sufren las personas son el resultado de los errores que cometen.

Ítem 3
a. [ ] Una de las principales razones de que haya guerras es el hecho de que las personas no se interesan lo suficiente en la política.
b. [ ] Siempre existirán las guerras, no importa cuán arduamente las personas traten de evitarlas.

Ítem 4
a. [ ] A la larga, las personas obtienen el respeto que se merecen en este mundo.
b. [ ] Desafortunadamente, muchas veces el valor de una persona no es reconocido, a pesar de lo mucho que haga.

Ítem 5
a. [ ] La idea de que los maestros son injustos con los estudiantes es una tontería.
b. [ ] La mayoría de los estudiantes no se da cuenta hasta qué punto las situaciones inesperadas influyen en sus calificaciones.

Ítem 6
a. [ ] Sin apoyo suficiente, uno no puede ser un líder eficaz.
b. [ ] Las personas capaces que no logran ser líderes es porque no han sabido aprovechar sus oportunidades.

Ítem 7
a. [ ] No importa lo que hagas, siempre habrá alguien a quien no le caés bien.
b. [ ] Las personas que no logran agradar a los demás es porque no saben relacionarse con los otros.

Ítem 8
a. [ ] La personalidad está fuertemente determinada por la herencia.
b. [ ] Son nuestras experiencias de vida lo que determinan qué somos.

Ítem 9
a. [ ] A menudo he notado que lo que tiene que suceder, sucederá.
b. [ ] Confiar en el destino nunca ha resultado para mí tan bueno como el decidirme por un determinado curso de acción.

Ítem 10
a. [ ] Para un estudiante bien preparado raramente existen los exámenes injustos.
b. [ ] Muchas veces las preguntas de los exámenes tienden a estar tan poco relacionadas con el trabajo en el curso, que estudiar resulta realmente inútil.

Recuerde, elija solo UNA de las opciones del par

Ítem 11
a. [ ] Llegar a tener éxito es cuestión de trabajo duro, la suerte tiene poco o nada que ver con ello.
b. [ ] Conseguir un buen trabajo depende, principalmente, de estar en el lugar correcto, en el momento oportuno.

Ítem 12
a. [ ] El ciudadano común puede tener influencia en las decisiones del gobierno.
b. [ ] Este mundo está manejado por unas pocas personas que se encuentran en el poder, y el hombre común no puede hacer mucho respecto de ello.

Ítem 13
a. [ ] Cuando hago planes, estoy casi seguro de poder realizarlos.
b. [ ] Hacer planes con mucha anticipación no siempre es bueno, porque muchas cosas parecen ser cuestión de buena o mala suerte.

Ítem 14
a. [ ] Hay ciertas personas que directamente no son buenas.
b. [ ] Todas las personas tienen algo bueno.

Ítem 15
a. [ ] En mi caso, obtener lo que quiero tiene poco o nada que ver con la suerte.
b. [ ] Muchas veces podríamos decidir qué hacer simplemente tirando una moneda.

Ítem 16
a. [ ] Frecuentemente, llegar a ser jefe depende de haber tenido la buena suerte de estar primero en el lugar correcto.
b. [ ] Lograr que las personas hagan lo correcto depende de su capacidad, la suerte tiene poco o nada que ver con ello.

Ítem 17
a. [ ] En relación a los sucesos mundiales, la mayoría de nosotros somos las víctimas de fuerzas que no podemos ni entender ni controlar.
b. [ ] Participando activamente en la política y en las cuestiones sociales, las personas pueden controlar lo que sucede en el mundo.

Ítem 18
a. [ ] La mayoría de las personas no se dan cuenta hasta qué punto sus vidas están controladas por hechos accidentales.
b. [ ] En realidad, no existe algo llamado "suerte".

Ítem 19
a. [ ] Uno debería estar siempre dispuesto a admitir sus errores.
b. [ ] En general es mejor ocultar los propios errores.

Ítem 20
a. [ ] Es difícil saber si, realmente, le agradas o no a una persona.
b. [ ] La cantidad de amigos que tienes depende de cuán agradable eres.

Ítem 21
a. [ ] A la larga, lo malo que nos sucede se compensa con lo bueno que nos pasa.
b. [ ] La mayoría de las desgracias son el resultado de la falta de capacidad, la ignorancia, la haraganería o de las tres juntas.

Recuerde, elija solo UNA de las opciones del par

Ítem 22

a. [ ] Si nos esforzamos lo suficiente, podemos eliminar la corrupción en la política.
b. [ ] Es difícil para la gente tener demasiado control sobre lo que hacen los políticos en su cargo.

Ítem 23
a. [ ] A veces me cuesta entender cómo los maestros llegan a las notas que ponen.
b. [ ] Existe una relación directa entre cuán duro estudio y las notas que obtengo.

Ítem 24
a. [ ] Un buen líder espera que las personas decidan por sí mismas lo que deben hacer.
b. [ ] Un buen líder indica claramente a todos cuáles son sus tareas.

Ítem 25
a. [ ] Muchas veces siento que tengo poca influencia sobre las cosas que me suceden.
b. [ ] Me resulta imposible creer que el azar o la suerte tienen un papel importante en mi vida.

Ítem 26
a. [ ] Las personas que están solas es porque no intentan ser amigables.
b. [ ] No tiene mucho sentido tratar de agradar a la gente; si les gustás, les gustás.

Ítem 27
a. [ ] En la escuela secundaria se pone mucho énfasis en el deporte.
b. [ ] Los deportes en equipo son una excelente manera de moldear el carácter.

Ítem 28
a. [ ] Lo que me sucede, es el resultado de mis propias acciones.
b. [ ] A veces siento que no tengo suficiente control sobre el rumbo que está tomado mi vida.

Ítem 29
a. [ ] La mayoría de las veces no logro comprender por qué los políticos se comportan en la forma en que lo hacen.
b. [ ] A la larga, las personas son responsables de los malos gobiernos, tanto a nivel nacional como local.

10. APÉNDICE II

10.1. Entrevista realizada a emprendedores

Las preguntas fueron las siguientes:

- ¿Cuál fue la razón por la cual usted ha montado su propia empresa?
- ¿Qué características tiene su trabajo?
- ¿Cuáles serían para usted las capacidades más importantes con las que debe contar un emprendedor para llevar adelante su emprendimiento?
- ¿Qué tan importante cree que es la percepción de control a la hora de llevar a cabo un emprendimiento?
- ¿A la hora de tomar una decisión tanto a nivel laboral como personal, que factores tiene en cuenta?
- ¿Qué tan importante cree que es percibirse como capaz a la hora de llevar a cabo un emprendimiento?