

Adaptación y validación en España de la escala de Autoeficacia Emprendedora

JUAN A. MORIANO, FRANCISCO J. PALACÍ Y JOSÉ F. MORALES

Universidad Nacional de Educación a Distancia



Resumen

En este artículo se presenta la adaptación y validación de la escala de Autoeficacia Emprendedora en una muestra de más de mil estudiantes universitarios españoles. Esta escala fue desarrollada originalmente por De Noble, Jung y Ebrlich (1999) para evaluar las creencias del individuo sobre su propia capacidad para crear y gestionar una nueva empresa con éxito. La versión española de la escala está compuesta por las siguientes subescalas: 1) Desarrollar nuevos productos, 2) Gestionar los Recursos Humanos, 3) Iniciar relaciones con inversores, 4) Construir un entorno innovador, y 5) Trabajar bajo estrés. Los resultados muestran que la escala obtiene una alta fiabilidad y permite predecir significativamente la intención de los estudiantes de desarrollar su carrera profesional a través del autoempleo.

Palabras clave: Autoeficacia, emprendedores, autoempleo, escala, universitarios.

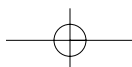
Adaptation and validation of Entrepreneurial Self-Efficacy scale in Spain

Abstract

This paper presents the adaptation and validation of the Entrepreneurial Self-efficacy (ESE) scale in a sample of more than one thousand Spanish university students. This scale was originally developed by De Noble, Jung and Ebrlich (1999) in order to evaluate person's beliefs about his or her own capability to create and successfully manage a new business. The Spanish version of the scale is made of the following subscales: 1) Developing a new product, 2) Managing Human Resources, 3) Initiating investor relationships, 4) Building an innovative environment, and 5) Working under stress. The results show that the scale obtains high reliability and predicts students' intention of developing their career through self-employment.

Keywords: Self-efficacy, entrepreneurship, self-employment, scale, university students.

Correspondencia con los autores: Juan A. Moriano. Departamento de Psicología Social y de las Organizaciones. UNED. Juan del Rosal, 10. 28040 Madrid. E-mail: jamoriano@psi.uned.es



Introducción

El estudio psicosocial del emprendedor es una línea de investigación de gran interés dada la actual situación socioeconómica y la especial necesidad que existe en nuestro entorno de personas que abran nuevos caminos empresariales, y sean capaces de aprovechar las oportunidades de un mercado global.

Cuando una persona finaliza sus estudios, puede elegir diferentes trayectorias para desarrollar su carrera profesional. En España todavía muchos jóvenes sólo piensan en prepararse unas oposiciones e ingresar en algún organismo público, para así encontrar un trabajo estable y seguro para toda la vida. De hecho, las encuestas del Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS) en 1998 indicaban que el 90% de los jóvenes españoles rechazaban la posibilidad de convertirse en empresarios y que el 47% de los padres recomendaban a sus hijos que se hicieran funcionarios.

En este sentido, empieza a detectarse sobre la base de diversos estudios recogidos por Gracia, Martínez-Tur y Peiró (2001) y Salanova, Gracia y Peiró (1996), que tentativamente se pueden establecer las siguientes afirmaciones respecto a las tendencias en la orientación hacia el trabajo: menos énfasis sobre la seguridad material y más sobre las necesidades sociales o la autorrealización; más autonomía e independencia; descenso de la centralidad del trabajo; preferencia por el autoempleo y el trabajo en pequeñas empresas; más énfasis sobre los derechos y menos sobre las obligaciones.

Asimismo, las nuevas posibilidades tecnológicas están contribuyendo a un crecimiento significativo del autoempleo. Junto a ello, las empresas acentúan el recurso al trabajo descentralizado, como una vía más de externalización de actividades. Como ya se ha señalado en distintas ocasiones (Palací y Lisbona, 2003), el trabajo a tiempo parcial, la subcontratación, las consultorías, el autoempleo y en general los modelos de empleo flexibles son algunos de los rasgos característicos de la Nueva Economía.

Por consiguiente, teniendo en cuenta las características del nuevo mercado laboral, el autoempleo es la vía de inserción y desarrollo profesional que está adquiriendo cada día más importancia (Palací y Moriano, 2003). Como señalan distintos estudios, los nuevos puestos de trabajo deberán generarse en el sector privado y las pequeñas y medianas empresas (PYMES) son el principal agente de crecimiento económico, el 99% de las empresas europeas son pequeñas y medianas, así como la principal fuente de empleo, el 66% de los puestos de trabajo son creados por estas empresas (Comisión Europea, 2002; OCDE, 1998).

Como venimos señalando, tanto las características del nuevo mercado laboral como los cambios en las orientaciones personales hacia el trabajo nos sugieren que el autoempleo y las pequeñas empresas van a ser cada vez una realidad más extendida en nuestro contexto. Por lo que, desde la Psicología debemos ofrecer nuestra aportación para que esta tendencia hacia el autoempleo y hacia el desempleo del trabajo en pequeñas empresas sea beneficiosa tanto para las personas como para la sociedad. Esta demanda social de creación de nuevas empresas ha generado una amplia investigación desde diferentes disciplinas científicas como la Economía, la Administración de Empresas o la Sociología. Sin embargo, consideramos necesario el estudio de este fenómeno desde la Psicología, ya que el éxito en la creación de una nueva empresa depende fundamentalmente de la persona emprendedora que arriesga sus recursos para trabajar por cuenta propia (Comisión de las Comunidades Europeas, 2003).

Una de las características de la investigación en esta área es la pluralidad de trabajos descriptivos y parciales, y la falta de teorías sólidas que consoliden los estudios realizados (Baron, 2002; Gartner, 1988; Robinson, Stimpson, Huefner

y Hunt, 1991; Shane y Venkataraman, 2000; Shaver y Scott, 1991). Tradicionalmente, se ha considerado al emprendedor como un "individuo" cuyos comportamientos están predeterminados por características intrínsecas de la propia personalidad antes que por factores externos (Ahmed, 1985; Brockhaus, 1980; Cromie, 2000; Hull, Bosley y Udell, 1980; McClelland, 1965; Sánchez, 2003; Winslow y Solomon, 1989). No obstante, no existe un acuerdo sobre cuáles son los rasgos de personalidad característicos de los emprendedores (Chell, Haworth y Brearley, 1991).

Robinson *et al.* (1991) han criticado la aproximación a la conducta emprendedora desde la perspectiva de los rasgos de personalidad por presentar los siguientes problemas:

1. No se han desarrollado metodologías específicas para medir estas características en los emprendedores y las puntuaciones obtenidas por los diferentes instrumentos que tratan de medir el mismo concepto correlacionan débilmente.

2. Las teorías de la personalidad tratan de ser aplicables a situaciones de amplio espectro, tratan de medir tendencias generales. Por lo que, estas medidas de personalidad fallan al ser aplicadas en ámbitos tan específicos como el de los emprendedores.

3. El énfasis en la investigación, desde una perspectiva interaccionista, en el estudio de la conducta humana subraya la necesidad de tener en cuenta la influencia del ambiente y su interacción con las características personales.

Como respuesta a estas críticas, desde la Psicología Social ha emergido recientemente una nueva aproximación más prometedora basada en el estudio de la conducta emprendedora desde la Teoría de la Autoeficacia de Bandura. El concepto de autoeficacia, constituye un elemento clave en su Teoría Social Cognitiva y hace referencia a "las creencias en las capacidades de uno para organizar y ejecutar cursos de acción requeridos para que produzcan determinados logros" (Bandura, 1997, p. 3).

La investigación previa en las áreas de Psicología Social y de las Organizaciones ha encontrado relaciones positivas entre el nivel individual de autoeficacia y el rendimiento en el ámbito laboral (Gist, 1987; Stajkovic y Luthans, 1998). Específicamente, la utilización de este constructo pone de relieve la importancia que tienen las creencias del propio emprendedor sobre sus capacidades como predictor del éxito en la creación de nueva empresa (Chen, Green y Crick, 1998; KruegerJR y Dickson, 1994).

Al igual que ocurre en otras áreas de aplicación de la autoeficacia, en la investigación de la conducta emprendedora existen dos aproximaciones diferentes según la medida subyacente a la concepción de la autoeficacia. Algunos investigadores entienden la autoeficacia en un sentido amplio y general, es decir, la creencia general en la propia habilidad para rendir exitosamente (Boyd y Vozikis, 1994; Markman, Balkin y Baron, 2002). Mientras que otros autores se centran en el desarrollo de escalas de autoeficacia específicas al dominio de los emprendedores. Desde esta segunda perspectiva, los individuos podrían estar más inclinados a trabajar por su cuenta si creen que poseen las habilidades necesarias para conseguir liderar con éxito su propio negocio (Chen *et al.*, 1998; De Noble *et al.*, 1999).

Consideramos, siguiendo las recomendaciones de Bandura (1997), que es necesario utilizar medidas de autoeficacia personal dirigidas a dominios específicos, porque 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. Por tanto, la misma medida para todo tiene un escaso valor predictivo y explicativo. Además, una medida de autoeficacia contextualizada y multifacética aplicada a un determinado dominio, en nuestro caso el estudio de los

emprendedores, resulta más efectiva para el cambio personal que las medidas de rasgo global (Bandura, 1999).

Por lo tanto, el presente artículo se centra en la adaptación y validación de la escala de autoeficacia emprendedora (*Entrepreneurial Self-Efficacy, ESE*) desarrollada en la *San Diego State University (SDSU)* por los profesores Alex De Noble, Don Jung y Sanford Ehrlich (1999). Estos autores identificaron seis dimensiones que recogían las principales tareas que debe desarrollar un emprendedor para crear con éxito su propia empresa. Estas dimensiones son las siguientes:

1) *Desarrollar nuevos productos y oportunidades de mercado*. Se refiere a un conjunto de habilidades relacionadas con el reconocimiento de oportunidades. El emprendedor debe creer en su capacidad creativa para descubrir oportunidades que le permitan desarrollar sus productos o servicios, y adaptarse a los cambios del mercado. De hecho, el reconocimiento de oportunidades es una dimensión clave señalada por diferentes autores en la investigación sobre emprendedores (Chell, 2000; Chen *et al.*, 1998; Krueger JR, Reilly y Carsrud, 2000).

2) *Construir un entorno innovador*. Esta dimensión se centra en la capacidad del individuo para estimular la creatividad, iniciativa y responsabilidad de las personas que trabajan con él. Por lo tanto, el emprendedor debe creer en su capacidad para construir un entorno a partir de cero que favorezca la innovación. Este factor de la escala ESE está relacionado con la dimensión “asunción de riesgos e innovación” hallada por Chen *et al.* (1998).

3) *Iniciar relaciones con inversores*. Los emprendedores deben 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). Cuando el proceso de crear una nueva empresa comienza, el emprendedor debe creerse eficaz para realizar esta serie de actividades que pueden consumir la mayoría de su tiempo.

4) *Definir el objetivo central del negocio*. Esta dimensión es fundamental porque si una persona se cree incapaz de establecer el propósito principal de su negocio, entonces 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. Adentrarse en el mundo de la creación de empresas, dejando atrás el confort que supone trabajar por cuenta ajena en una empresa establecida, requiere una tolerancia a la ambigüedad y adaptación a los cambios.

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

Dada la complejidad de la conducta emprendedora resulta necesario contar no sólo con una puntuación global de autoeficacia emprendedora, sino también con diferentes dimensiones que permitan evaluar en qué áreas la persona se considera eficaz para crear y gestionar su propia empresa, y en cuáles debería centrar su formación para desarrollar sus creencias de autoeficacia.

De Noble *et al.* (1999) han realizado varias investigaciones para estudiar la validez de la escala ESE. En un primer estudio con 272 estudiantes universitarios encontraron que la puntuación total de la escala correlacionaba positiva y significativamente con la intención de los participantes y su actual preparación para comenzar su propio negocio. Asimismo, los resultados mostraban una correlación positiva y significativa entre la intención de emprender y las siguientes dimensiones específicas de la escala: desarrollar nuevos productos u oportunidades de mercado, construir un entorno innovador y afrontar cambios inesperados.

En un estudio posterior, De Noble *et al.* (1999) compararon las puntuaciones en la escala ESE entre un grupo de 66 estudiantes que estaban realizando un master en administración de empresas (MBA) con 21 estudiantes que estaban realizando su propio proyecto empresarial. Los estudiantes emprendedores obtuvieron puntuaciones más altas en todas las dimensiones de la escala ESE. Sin embargo, estas puntuaciones sólo resultaron estadísticamente significativas en las siguientes dos dimensiones: desarrollar nuevos productos u oportunidades, y afrontar cambios inesperados.

Por último, Jung, Ehrlich, De Noble y Bok (2001) utilizaron la escala ESE en una investigación transcultural para examinar el papel de la autoeficacia sobre la intención emprendedora. La muestra estaba formada por 379 estudiantes universitarios de Estados Unidos y 341 estudiantes universitarios coreanos. Los estudiantes norteamericanos (representantes de una cultura individualista) obtuvieron puntuaciones más altas en la escala ESE que sus homólogos coreanos (representantes de una cultura colectivista). Respecto a la correlación entre la autoeficacia y la intención emprendedora, se encontró que era positiva y significativa. Además, esta correlación era significativamente más fuerte en la muestra estadounidense que en la coreana.

El interés por contar con la escala de autoeficacia emprendedora en castellano para futuros estudios sobre la conducta emprendedora, nos ha conducido a plantearnos como objetivo su adaptación a nuestra lengua y su validación en una muestra española de más de mil sujetos.

Método

Descripción del instrumento

La versión definitiva de la escala *Entrepreneurial Self-Efficacy (ESE)* de De Noble *et al.* (1999) está compuesta por 23 ítems. Los sujetos responden en formato tipo Likert de 5 puntos desde “completamente incapaz” (1) a “completamente capaz” (5). Los valores asignados a los ítems son sumados (o promediados) para obtener una única puntuación global en autoeficacia emprendedora. También se puede calcular la puntuación específica del sujeto para cada una de las seis subescalas que componen la escala: 1) desarrollar nuevos productos u oportunidades de mercado, 2) construir un entorno innovador, 3) iniciar relaciones con inversores, 4) definir el objetivo central del negocio, 5) afrontar cambios inesperados y 6) desarrollar los recursos humanos clave.

Procedimiento de Traducción

Para la traducción de la escala contamos con la colaboración de Wendy Decker profesora del Departamento de Español en *San Diego State University (SDSU)*, quién fue instruida acerca del test, el objetivo de su adaptación, una descripción del constructo medido, así como el formato de respuesta y la forma de corrección.

Se decidió contextualizar las instrucciones para que el sujeto claramente se situara a sí mismo al frente de su propia empresa. Se mantuvo la escala tipo Likert de 1 a 5, pero se cambiaron las denominaciones en los polos de la escala para reflejar mejor hasta qué punto el sujeto se percibía capaz de realizar eficazmente cada una de las tareas clave para crear y gestionar una nueva empresa (véase Apéndice).

La escala de autoeficacia emprendedora traducida y adaptada se incluyó en una batería de cuestionarios que se utilizaron en una investigación, realizada durante la primavera de 2002, sobre diferentes aspectos relacionados con el autoempleo.

56 *Revista de Psicología Social*, 2006, 21 (1), pp. 51-64

Participantes

La muestra estaba formada por 1376 estudiantes universitarios de la Comunidad Autónoma de Castilla y León, 34.5% hombres y 65.5% mujeres con edades establecidas entre 18 y 50 años, siendo la edad media de 22 años. Como puede observarse en la tabla I, todas las áreas de conocimiento estaban representadas, especialmente Ciencias Experimentales (28.5%), y Ciencias Económicas y Empresariales (23.3%).

TABLA I
Área de conocimiento

	Frecuencia	%
Ciencias Experimentales	376	28.5
Ciencias Económicas y Empresariales	308	23.3
Ciencias Técnicas	183	13.9
Ciencias de la Educación	167	12.6
Ciencias Sociales	133	10.1
Ciencias Jurídicas	73	5.5
Humanidades	57	4.3
Ciencias Sanitarias	24	1.8

Los participantes cumplieron un cuestionario donde se recogía, en primer lugar, información sobre *datos personales* (edad, sexo, localidad y provincia), *formación académica* (nivel de estudios, área de conocimientos y centro académico) y la *intención* (en una escala de 1 a 10) respecto a los siguientes trayectos profesionales: a) crear su propia empresa o trabajar por su cuenta, b) incorporarse a una empresa privada donde pueda desarrollar su carrera profesional, c) aprobar unas oposiciones e ingresar en la Administración Pública. Por último, se presentaba la escala de autoeficacia emprendedora.

Resulta necesario señalar que los participantes desconocían que el propósito del estudio era evaluar específicamente su autoeficacia emprendedora, ya que las instrucciones que recibían hacían mención a la evaluación de aspectos relacionados con su formación académica y su interés en seguir diferentes itinerarios profesionales.

Resultados

Validez de constructo

Para estudiar la validez de constructo se llevó a cabo un análisis factorial siguiendo el trabajo de De Noble *et al.* (1999), análisis de componentes principales y normalización *Varimax con Kaiser*, obteniéndose cinco factores que explicaban el 50.99% de la varianza. A continuación, se eliminaron los ítems cuya carga factorial resultó inferior a .40. Estos ítems eran los siguientes: ítem 17 ("formular acciones rápidas para perseguir oportunidades"), ítem 19 ("usar antiguos conceptos comerciales de una nueva manera") e ítem 20 ("determinar si el negocio va bien"). Seguidamente, se rehizo el análisis con los 20 ítems restantes y se obtuvo una solución factorial que explicaban el 54.22% de la varianza total. No obstante, el ítem 10 ("inspirar a otros a aceptar la visión de la compañía") no alcanzó una carga factorial superior a .40, por lo que, fue eliminado. Se repitió el análisis factorial, esta vez con 19 ítems, y se obtuvieron cinco factores definitivos que explicaban el 55.45% de la varianza total (véase Tabla II)

Adaptación y validación en España de la escala de Autoeficacia Emprendedora / J. A. Moriano et al.

TABLA II
Análisis factorial de la escala de autoeficacia emprendedora

Ítem	F1	F2	F3	F4	F5
Ítem 12	.79				
Ítem 16	.71				
Ítem 6	.64				
Ítem 8	.50				
Ítem 4		.71			
Ítem 5		.65			
Ítem 9		.59			
Ítem 3		.54			
Ítem 23			.67		
Ítem 7			.65		
Ítem 22			.63		
Ítem 13			.57		
Ítem 2			.50		
Ítem 14				.70	
Ítem 21				.70	
Ítem 18				.69	
Ítem 11				.44	
Ítem 1					.78
Ítem 15					.53

Como puede observarse en la tabla III, los cinco factores hallados guardan concordancia con los factores originales encontrados por De Noble *et al.* (1999). Sin embargo, el factor 4 de la escala ESE, definir el objetivo central del negocio, se elimina y sólo se conserva el ítem 5 que aparece en el segundo factor de la escala actual. Asimismo, la distribución de los ítems y la varianza explicada por los factores es diferente. En la escala original el primer factor, desarrollar nuevos productos u oportunidades de mercado, explicaba prácticamente el 25% de la varianza y los tres últimos factores menos del 2% de la varianza, mientras que en la escala adaptada se encuentra que los factores están más equilibrados y explican una proporción similar de la varianza, por ejemplo, los tres primeros factores explican cada uno alrededor del 12% de la varianza.

TABLA III
Comparación de los factores de la escala de autoeficacia emprendedora

Escala original			Escala adaptada			
Factores	Nº ítems	Varianza Explicada	Factores	Nº ítems	Varianza Explicada	Procedencia de los ítems
1	7	24.6%	1	4	12.26%	F1, F1, F1, F1
2	4	10.7%	2	4	12.09%	F6, F4, F6, F1
3	3	8.3%	3	5	11.87%	F2, F3, F3, F6, F3,
4	3	1.6%	4	4	11.27%	F2, F2, F2, F5
5	3	1.4%	5	2	7.95%	F5, F5
6	3	1.2%	-	-	-	-

En cuanto al contenido de los factores, el primer factor de la escala original denominado “desarrollar nuevos productos u oportunidades de mercado” se mantiene en la escala adaptada (factor 1). De la misma forma, el segundo factor que hace referencia a “construir un entorno innovador” se conserva en

la escala adaptada (factor 4). Igualmente, el tercer factor de la escala ESE, “iniciar relaciones con los inversores” también se mantiene en la escala adaptada (factor 3), aunque los ítems no son exactamente los mismos. Respecto al cuarto factor de la escala ESE, no aparece en la escala adaptada como se ha comentado anteriormente. En relación con el quinto factor de la escala original que se denominaba “afrontar cambios inesperados”, en la escala adaptada mantiene dos de sus tres ítems (factor 5), pero se considera más acertado etiquetarlo como “trabajar bajo estrés”. Por último, el sexto factor de la escala ESE que hacía referencia a “desarrollar los recursos humanos clave” conserva dos de sus ítems en el factor 2 de la escala adaptada y pasa a denominarse “gestionar los recursos humanos”.

A continuación, se presenta las correlaciones entre los factores que componen la escala adaptada de autoeficacia emprendedora. Se considera que si estos factores están midiendo un mismo constructo, la autoeficacia emprendedora, entonces deberán correlacionar entre ellos. Si no existe correlación, no se podría decir que existe una serie de tareas que se agrupan en diferentes áreas y se relacionan con la percepción de eficacia para crear una nueva empresa. Como se puede observar en la tabla IV, todos los factores identificados muestran altas correlaciones positivas y muy significativas. Por consiguiente, estos resultados apoyan la validez de constructo de la escala de autoeficacia emprendedora.

TABLA IV
Correlación entre los factores de la escala

Factor	F1	F2	F3	F4	F5
1. Desarrollar nuevos productos ...	-				
2. Gestionar los RR.HH.	.52**	-			
3. Iniciar relaciones con inversores	.49**	.54**	-		
4. Construir un entorno innovador	.39**	.33**	.42**	-	
5. Trabajar bajo estrés	.30**	.34**	.38**	.32**	-

** La correlación es significativa al nivel .01 (bilateral)

Fiabilidad

La escala de autoeficacia emprendedora con los datos de la muestra de estudiantes universitarios españoles obtiene una puntuación en el *Alfa de Cronbach* de .86, por tanto, la fiabilidad es muy alta. De hecho, supera la fiabilidad de la escala original que era de .70. (De Noble *et al.*, 1999). Respecto a la fiabilidad de los factores de la escala adaptada, las puntuaciones en el *Alfa de Cronbach* son relativamente satisfactorias, exceptuando el último factor que hace referencia a “trabajar bajo estrés” y cuya puntuación es baja (véase Tabla V).

Siguiendo con el proceso de validación de la escala, los ítems se agruparon según los factores propuestos por la escala original para comparar sus coeficientes de fiabilidad con los factores de la escala adaptada. Como puede observarse en la tabla V, los factores de la escala adaptada ofrecen coeficientes de fiabilidad similares a los factores propuestos por la escala original, exceptuando el factor “trabajar bajo estrés” que obtiene una puntuación menor en el estadístico *alfa de Cronbach* que su homólogo en la escala original. Respecto a la fiabilidad de la escala en su totalidad, la escala original obtiene un coeficiente de fiabilidad dos décimas superior a la escala adaptada. Aunque esta diferencia simplemente podría reflejar el mayor número de ítems con el que cuenta la escala original.

Adaptación y validación en España de la escala de Autoeficacia Emprendedora / J. A. Moriano et al.

A la vista de estos resultados, se puede afirmar que la escala adaptada de autoeficacia emprendedora obtiene una alta fiabilidad, aunque presenta una estructura factorial diferente a la escala original y está compuesta por cuatro ítems menos. Asimismo, los factores de esta escala obtienen una fiabilidad satisfactoria y similar a los factores de la escala original, con la excepción del último factor cuya fiabilidad resulta baja.

TABLA V
Fiabilidad de los factores y estadísticos descriptivos

Factores originales	Ítems	Alfa	Factores escala adaptada	Ítems	Alfa	M	DT
1. Desarrollar nuevos productos ...	7	.75	1. Desarrollar nuevos productos ...	4	.75	3.15	0.63
2. Desarrollar los RR.HH. clave	3	.61	2. Gestionar los RR.HH.	4	.68	3.35	0.58
3. Iniciar relaciones con inversores	3	.65	3. Iniciar relaciones con inversores	5	.72	3.21	0.58
4. Construir un entorno innovador	4	.65	4. Construir un entorno innovador	4	.65	3.35	0.60
5. Afrontar cambios inesperados	3	.48	5. Trabajar bajo estrés	2	.40	3.01	0.77
6. Definir el objetivo central del negocio	3	.53	-	-	-	-	-
Escala total	23	.88	Escala total	19	.86	3.21	0.46

Validez predictiva

Diferentes estudios han mostrado que las creencias de la persona sobre sus propias capacidades para crear y gestionar una nueva empresa tienen una relación positiva con la intención de emprender (De Noble *et al.*, 1999; Jung *et al.*, 2001). Siguiendo este planteamiento, se analiza, a continuación, la relación entre la autoeficacia emprendedora y la intención hacia las diferentes trayectorias profesionales.

El primer paso en el análisis de las relaciones entre las variables ha consistido en examinar la matriz de correlaciones que las variables del estudio presentaban. Como se puede apreciar en la tabla VI, cada uno de los factores de la escala de autoeficacia emprendedora presentan correlaciones positivas y muy significativas con la intención de los estudiantes universitarios de crear su propia empresa o trabajar por su cuenta. Recuérdese que en el estudio realizado por De Noble *et al.* (1999), utilizando la escala original ESE, sólo se habían hallado correlaciones positivas y significativas entre intención emprendedora y los factores de la escala ESE: desarrollar nuevos productos y oportunidades de mercado (factor 1), construir un entorno innovador (factor 4) y afrontar cambios inesperados (factor 5).

Por otra parte, tres de los factores de la escala de autoeficacia emprendedora muestran una relación significativa y positiva con la intención de incorporarse a una empresa privada. Por el contrario, los factores 3 y 5 muestran una relación significativa, pero negativa con la intención de ingresar en la Administración Pública.

TABLA VI
 Correlaciones entre los factores de autoeficacia y las intenciones laborales

	1	2	3	4	5	6	7	8
1. IE	-							
2. IEP	-.106**	-						
3. IAP	-.202**	-.032	-					
4. F1	.185**	.036	-.049	-				
5. F2	.169**	.057*	-.008	.528**	-			
6. F3	.193**	.107**	-.059*	.494**	.543**	-		
7. F4	.142**	.026	-.053	.392**	.337**	.424**	-	
8. F5	.168**	.073**	-.075**	.309**	.341**	.383**	.323**	-

** La correlación es significativa al nivel .01 * La correlación es significativa al nivel .05

A continuación, se realizó un análisis de regresión para comprobar si la autoeficacia emprendedora permite predecir la intención de crear una empresa o trabajar por cuenta propia. Además, se incluyeron las variables sexo y área de conocimiento como controles en el primer paso. Por lo que, se construyeron variables *dummy* para sustituir la variable categórica *área de conocimiento* por variables dicotómicas: 1) Económicas y empresariales, 2) Humanidades, 3) Ciencias sociales, 4) Ciencias experimentales, 5) Ciencias jurídicas, y 6) Ciencias sanitarias.

En la tabla VII, se puede observar que el modelo formado por las variables sexo, áreas de conocimiento y autoeficacia emprendedora permite explicar el 10.7% de la varianza de la intención de emprender. Específicamente, ser hombre muestra una influencia positiva y significativa sobre la intención de emprender. Por el contrario, estudiar humanidades, ciencias sociales, ciencias jurídicas, ciencias experimentales o ciencias sanitarias influye de forma negativa. Además, el incremento de R^2 del segundo modelo respecto al primero formado por las variables control resulta significativo, por lo que, la puntuación obtenida por la escala de autoeficacia emprendedora predice de forma significativa la intención de crear una empresa o trabajar por cuenta propia.

De la misma forma, se realizaron otros dos análisis de regresión tomando como criterios las otras trayectorias profesionales (trabajar en la empresa privada e ingresar en la Administración Pública). Respecto a incorporarse a la empresa privada, el modelo formado por las variables control y la autoeficacia emprendedora sólo explica el 3.9% de la varianza. En este caso, ser mujer influye de forma positiva y significativa sobre esta intención, al igual que estudiar económicas o empresariales, ciencias sociales, ciencias experimentales, ciencias jurídicas y ciencias técnicas. Del mismo modo, la autoeficacia emprendedora influye de forma significativa, aunque muy levemente, en la intención de trabajar en una empresa.

Respecto a la intención de ser funcionario, la autoeficacia emprendedora no añade ningún valor predictivo al modelo formado por las variables control, el cual, explica el 12.2% de la varianza. Cabe resaltar la importancia que tiene la variable sexo en la predicción de las diferentes intenciones laborales. Así, ser hombre predice en mayor medida la intención de emprender, mientras que, por el contrario, ser mujer tiene un mayor impacto en la intención de trabajar por cuenta ajena (empresa privada o Administración Pública). De la misma forma, las diferentes áreas de conocimiento muestran diferente influencia sobre cada una de las intenciones profesionales. Sin embargo, no se encuentra una influencia positiva de ningún área de conocimiento sobre la intención de emprender.

Adaptación y validación en España de la escala de Autoeficacia Emprendedora / J. A. Moriano *et al.*TABLA VII
Análisis de regresión

		Intención emprendedora β	Intención empresa privada β	Intención Administración β
Modelo 1	Sexo	-.139***	.084**	.100***
	Económicas	-.094	.216***	-.107
	Humanidades	-.187**	.068	.218***
	C. Sociales	-.112*	.121*	.084
	C. Exp.	-.269***	.293***	.023
	C. Técnicas	-.030	.175**	-.108*
	C. Jurídicas	-.116**	.072	.038
	C. Sanitarias	-.076*	-.008	.104**
	F	12.156***	6.204***	23.645***
	R ²	.070	.031	.122
Modelo 2	Sexo	-.107***	.101***	.098***
	Económicas	-.081	.221**	-.107
	Humanidades	-.154**	.083	.217***
	C. Sociales	-.109*	.121*	.085
	C. Exp.	-.240***	.305***	.022
	C. Técnicas	-.013	.182**	-.109*
	C. Jurídicas	-.107**	.074	.039
	C. Sanitarias	-.065*	-.003	.104**
	Autoeficacia	.197***	.099***	-.012
	F	17.129***	6.961***	21.028***
R ²	.107	.039	.122	
ΔR^2	.037***	.009***	.000	

* $p < .05$ ** $p < .01$ *** $p < .001$

Conclusiones

En general, los resultados descritos anteriormente permiten confirmar la fiabilidad y validez de la escala adaptada de autoeficacia emprendedora para predecir la intención de crear una empresa o trabajar por cuenta propia. Tras el proceso de traducción, adaptación y validación nos encontramos con una escala definitiva con una alta fiabilidad, compuesta por 19 ítems, que se agrupan en cinco factores y que permiten explicar significativamente el 10.7% de la varianza de la intención de emprender.

En comparación con la escala original ESE desarrollada por De Noble *et al.* (1999), la escala adaptada tiene cuatro ítems menos y desaparece el factor "definir el objetivo central del negocio". No obstante, la estructura factorial resulta similar e incluso se mantiene el mismo nombre para los factores. Respecto a la fiabilidad de los factores de la escala adaptada, los coeficientes de fiabilidad son similares a los factores propuestos por la escala original, salvo el factor 5 (trabajar bajo estrés) que obtiene una fiabilidad más baja ($\alpha = .40$). Una posible explicación de este resultado es el menor número de ítems con el que cuenta este factor en la escala de autoeficacia adaptada, sólo dos ítems. Por lo que, esta circunstancia podría mejorarse añadiendo nuevos ítems relacionados con este factor.

Respecto a la utilidad de la escala de autoeficacia emprendedora, el análisis de regresión ha demostrado la validez de esta escala para predecir la intención de crear una empresa o trabajar por cuenta propia. Asimismo, se aprecia un fuerte antagonismo entre la intención de trabajar por cuenta propia y cuenta ajena. De hecho, la intención de emprender muestra una relación negativa con la intención de incorporarse a una empresa privada o ingresar en la Administración Pública.

62 *Revista de Psicología Social*, 2006, 21 (1), pp. 51-64

En el mismo sentido, se encuentra que ser hombre tiene una influencia positiva sobre la intención emprendedora, mientras que ser mujer se relaciona con la intención de trabajar por cuenta ajena.

Por otra parte, se debe señalar que los resultados encontrados se basan en una muestra de 1376 estudiantes universitarios. Aunque se trata de una muestra amplia que permite una validación adecuada de la escala, tiene la misma limitación que se había planteado en el desarrollo de la escala original ESE. Esta limitación hace referencia a que la muestra está formada por estudiantes, por lo que, los resultados podrían reflejar la inexperiencia de los estudiantes quienes todavía no han desarrollado una apreciación por las miradas de actividades de la creación y gestión de una nueva empresa. Por lo tanto, sería necesario en investigaciones posteriores tratar de replicar este estudio con muestras de empleados y emprendedores.

En definitiva, consideramos que el estudio cuantitativo de la conducta emprendedora a través de la utilización de escalas de medición resulta de gran importancia, porque ofrece una información fiable y válida sobre las variables psicológicas que explican esta conducta. Además, permite realizar comparaciones entre diferentes situaciones y momentos. Por ello, resulta necesario adaptar y validar escalas que han sido desarrolladas y utilizadas con éxito en otros países, ya que esto favorece la estructuración de un cuerpo de conocimiento común, así como la realización de comparaciones transculturales. Asimismo, estos instrumentos pueden resultar de gran utilidad para orientadores, tutores, asesores, consultores y técnicos que con su práctica diaria tratan de impulsar el desarrollo del autoempleo y de la cultura emprendedora.

Específicamente, la evaluación de la autoeficacia proporciona una aproximación más dinámica para entender el proceso emprendedor. Como se ha descrito a lo largo de este artículo, los resultados de diferentes estudios muestran como aquellas personas con un mayor nivel de autoeficacia hacia la creación de empresas presentan mayor intención de establecerse por cuenta propia y desarrollan acciones dirigidas a conseguir este objetivo (Boyd y Vozikis, 1994; De Noble *et al.*, 1999; Jung *et al.*, 2001; Krueger JR *et al.*, 2000).

Asimismo, se puede usar 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. Los profesores pueden utilizar este marco teórico para diseñar sus clases de tal forma que permitan a los alumnos desarrollar creencias de eficacia en aquellos aspectos básicos para crear y 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.

Referencias

- AHMED, S. U. (1985). nAch, risk taking propensity, locus of control and entrepreneurship. *Personality and Individual Differences*, 6, 781-782.
- BANDURA, A. (1997). *Self-efficacy: the exercise of control*. Nueva York: W.H. Freeman.
- BANDURA, A. (1999). *Auto-eficacia: cómo afrontamos los cambios de la sociedad actual*. Bilbao: Desclée de Brouwer.
- BARON, R. A. (2002). OB and Entrepreneurship: the reciprocal benefits of closer conceptual links. En B. M. Staw & R. M. Kramer (Eds.), *Research in Organizational Behavior - An annual series of analytical essays and critical reviews* (Vol. 24, pp. 225-270). Oxford: Elsevier Science.
- BOYD, N. G. & VOZIKIS, G. S. (1994). The influence of Self-Efficacy on the development of entrepreneurial intentions and actions. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 18 (4), 63-77.
- BROCKHAUS, R. H. (1980). Risk taking propensity of entrepreneurs. *Academy of Management Journal*, 23, 509-520.
- CHELL, E. (2000). Towards researching the "opportunistic entrepreneur": A social constructionist approach and research agenda. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 9 (1), 63-80.

CHELL, E., HAWORTH, J. & BREARLEY, S. (1991). *The entrepreneurial personality: Concepts, cases and categories*. Londres: Routledge.

CHEN, C. C., GREEN, P. G. & CRICK, A. (1998). Does entrepreneurial self-efficacy distinguish entrepreneurs from managers? *Journal of Business Venturing*, 13, 295-316.

COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS. (2003). *Informe de síntesis. El debate público suscitado por el Libro Verde sobre el espíritu empresarial en Europa*. Bruselas: Comisión Europea.

COMISIÓN EUROPEA. (2002). *Las PYME europeas en estudio. Principales resultados del Observatorio de las PYME europeas 2002*. Bélgica: D.G. Empresa.

CROMIE, S. (2000). Assessing entrepreneurial inclinations: some approaches and empirical evidence. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 9 (1), 7-30.

DE NOBLE, A., JUNG, D. & EHRLICH, S. (1999). *Entrepreneurial self-efficacy: The development of a measure and its relationship to entrepreneurial actions*. Trabajo presentado al Comunicación presentada en el Frontiers of Entrepreneurship Research, Waltham.

EHRLICH, S. B., DE NOBLE, A., MOORE, T. & WEAVER, R. R. (1994). After the cash arrives: a comparative study of venture capital and private investor involvement in entrepreneurial firms. *Journal of Business Venturing*, 9, 67-82.

GARTNER, W. B. (1988). "Who is an entrepreneur" is the wrong question. *American Journal of Small Business*, 13 (spring), 11-32.

GIST, M. E. (1987). Self-efficacy: implications for organizational behavior and human resource management. *Academy of Management Review*, 12 (3), 472-485.

GRACIA, F. J., MARTÍNEZ-TUR, V. & PEIRÓ, J. M. (2001). Tendencias y controversias en el futuro de la gestión y del desarrollo de los recursos humanos. En E. Agulló & A. Ovejero (Eds.), *Trabajo, individuo y sociedad. Perspectivas psicopsicológicas sobre el futuro del trabajo* (pp. 165-201). Madrid: Pirámide.

HULL, D., BOSLEY, J. & UDELL, G. (1980). Reviewing the heffalump: Identifying potential entrepreneurs by personality characteristics. *Journal of Small Business Management*, 18 (1), 11-18.

JUNG, D. I., EHRLICH, S. B., DE NOBLE, A. F. & BAIK, K. B. (2001). Entrepreneurial Self-Efficacy and its Relationship to Entrepreneurial Actions: A Comparative Study Between the US and Korea. *Management International*, 6 (1), 41-53.

KRUEGERJR, N. F. & DICKSON, P. R. (1994). How believing in ourselves increases risk taking: Perceived self-efficacy and opportunity recognition. *Decision Sciences*, 25, 385-400.

KRUEGERJR, N. F., REILLY, M. D. & CARSRUD, A. L. (2000). Competing models of entrepreneurial intentions. *Journal of Business Venturing*, 15, 411-432.

MARKMAN, G. D., BALKIN, D. B. & BARON, R. A. (2002). Inventors and New Venture Formation: the Effects of General Self-Efficacy and Regretful Thinking. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 27 (2), 149-165.

MCCLELLAND, D. C. (1965). Need Achievement and Entrepreneurship: A longitudinal study. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1, 389-392.

OCDE. (1998). *Fostering entrepreneurship, the OCDE jobs strategy*. París.

PALACÍ, F. J. & LISBONA, A. (2003). El nuevo mercado laboral. En F. J. Palacé & J. A. Moriano (Eds.), *El nuevo mercado laboral: Estrategias de inserción y desarrollo profesional* (pp. 25-44). Madrid: UNED.

PALACÍ, F. J. & MORIANO, J. A. (2003). Inserción laboral a través del autoempleo. En J. A. Moriano (Ed.), *El nuevo mercado laboral: Estrategias de inserción y desarrollo profesional* (pp. 91-126). Madrid: UNED.

ROBINSON, P., STIMPSON, D., HUEFNER, J. & HUNT, H. (1991). An attitude approach to the prediction of entrepreneurship. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 15 (4), 13-32.

SALANOVA, M., GRACIA, F. & PEIRÓ, J. M. (1996). Significado del trabajo y valores laborales. En J. M. Peiró & F. Prieto (Eds.), *Tratado de psicología del trabajo (Vol. II). Aspectos psicosociales del trabajo* (pp. 35-63). Madrid: Síntesis.

SÁNCHEZ, M. L. (2003). Perfil Psicológico del Autoempleado, *Departamento de Psicología Diferencial y del Trabajo* (pp. 297). Madrid: Universidad Complutense de Madrid.

SHANE, S. A. & VENKATARAMAN, S. (2000). The promise of entrepreneurship as a field of research. *Academy of Management Review*, 25, 217-226.

SHAVER, K. G. & SCOTT, L. R. (1991). Person, Process, Choice: The Psychology of New Venture Creation. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 16, 23-45.

STAJKOVIC, A. D. & LUTHANS, F. (1998). Self-efficacy and work-related performance: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 124, 240-261.

WINSLOW, E. K. & SOLOMON, G. T. (1989). Further development of a descriptive profile of entrepreneurs. *The Journal of Creative Behavior*, 23 (3), 149-162.

Apéndice

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

64 *Revista de Psicología Social*, 2006, 21 (1), pp. 51-64

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

* Ítems eliminados en la adaptación de la escala