

Autoeficacia emprendedora en alumnos de grados universitarios y de grados superiores de la Ciudad Autónoma de Melilla

Entrepreneurial self-efficacy measurement in university students and higher degrees students in Melilla

Alejandro González Cánovas¹, Juan Manuel Fernández Millán²

y Francisco Pérez del Cerro³

¹Universidad de Granada, España. <https://orcid.org/0000-0002-3835-5419>
E-mail: agcanovas1124@gmail.com.

²Universidad de Granada, España. <https://orcid.org/0000-0003-1164-682X>
E-mail: fmillan1963@gmail.com.

³Universidad de Granada, España. <https://orcid.org/0000-0001-5096-0286>
E-mail: pacoto12345@gmail.com

Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Granada, Campus de Melilla
Ciudad Autónoma de Melilla, España.

Resumen

Con el desarrollo de la presente investigación se pretende determinar la percepción de autoeficacia emprendedora de los estudiantes de grado universitario (G.U.) y de grado superior (G.S.) de formación profesional de la Ciudad Autónoma de Melilla, con objeto de poder comparar los datos obtenidos con el resto de las comunidades autónomas de España, comprobar si existen diferencias en dichas percepciones entre los estudiantes de G.U. y G.S., así como entre las puntuaciones obtenidas entre los estudiantes de primer curso académico de G.S. y los de segundo curso (que han cursado la asignatura de Formación y Orientación Profesional Laboral –FOL–). Para ello, se contó con la participación de 177 alumnos pertenecientes a grados universitarios del campus de Melilla de la Universidad de Granada, (Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas, Facultad de Educación y Humanidades y Facultad de Enfermería), y de grados superior de institutos de educa-

ción secundaria de la ciudad, de ambos sexos y en edades comprendidas entre 18 y 50 años, a quienes se les facilitó la versión adaptada por Moriano et al. (2012) del Entrepreneurial Self-Efficacy (ESE; De Noble, Jung y Ehrlich, 1999). Los resultados exponen que existe una diferencia estadísticamente significativa en la autoeficacia emprendedora percibida entre la muestra estudiada y los alumnos de las demás comunidades autónomas. Por otro lado, no se encontraron diferencias significativas en este constructo entre los estudiantes de G.U. y G.S.; tampoco entre los alumnos pertenecientes al primer y segundo curso del G.S.

Palabras clave: autoeficacia emprendedora, emprendimiento, estudiantes de formación profesional, estudiantes universitarios, factores de emprendimiento

Abstract

The crises and the quick technological progress are changing the job market at high speeds. The mobility (search of employment

in other countries), the reductions of staff to be competitive or the adaptation at new technologies are always making businesses improve.

One of these changes is the necessary increase of small business owners. Morales, Giménez and Morales (2018) say that they are who create their own business; for Alda-Varas, Villardón-Gallego and Elexpuru-Albizuri (2012) entrepreneurship is vital to create new ideas and improve the economy of the society. This explains the importance of introducing actions to develop the entrepreneur. However, nobody starts a job if they don't feel prepared to do it; and in the case of the entrepreneur this is called "entrepreneurial self-efficacy".

Morales et al. (2018) define entrepreneurial self-efficacy as the abilities and the aptitude, both cognitive and behavioral, and the beliefs, influenced by many factors (the experience and the emotions), which will determinate the success or not in the creation of a new business.

Reynolds, Hay and Camp (1999) explain the meaning of entrepreneurship as the efforts to create businesses or new societies, like self-employment, the foundation of business organisms, or the extension of business already created, directed by one person, a team or an establishment. Enterprising is not a static quality, but a process (Alda-Varas et al., 2012) in constant change. The small business owner passes through a series of periods in which he or she develops his qualities. Summarized, this process has four periods (Alda-Varas et al., 2012) start, institutionalization, decentralization and conglomerate or social cohesion, each involving different functions and tasks.

There is a series of characteristics (competences) associated with the self-employment which can forge success in the future: being a persistent person, having passion, determination, farsightedness, flexibility and good communication skills. Besides the abilities and the attitudes quoted that can be denominated "interior factors", there is another set of factors that influence in the success of the small business owner: these are the economic, cultural and social circumstances.

It is worth asking at this stage if the current education system helps mould and create this entrepreneurial attitude, this perception of self-employment that motivates the students to consider creating their own business when they finish their studies. Since the education system presents two ways for the students to eventually join the work force (university and professional training), this begs the question if both of these ways are equally effective in developing entrepreneurial skills in the students.

This article pretends to describe the perception of the entrepreneurial self-efficacy for the students of the university degree (U.D.) and the superior grade (S.G.) of professional training of the Autonomous City of Melilla, with the purpose to compare all the data with the rest of the autonomous communities of Spain and test two hypotheses:

First hypothesis: students who have finalized S.G. will have a better perception of the entrepreneurial self-efficacy than students who have finished U.D. mainly due to the characteristics of the curriculum design.

Second hypothesis: students in the 2nd course of S.G. (who have already taken the subject of Training and Vocational Guidance) will present a greater perception of entrepreneurial self-efficacy than those in the 1st course.

A total of 177 subjects participated, belonging to both S.G. and U.D., both sexes, and ages between 18 and 50 years old, who answered the scale Entrepreneurial Self-Efficacy (ESE; De Noble, Jung y Ehrlich, 1999), in the adapted version by Moriano et al. (2012). Results show that there is a statistically significant difference between the entrepreneurial self-efficacy perceived in the sample studied and other peninsular students. On the other hand, no difference was found between U.D. and S.G. students.

Keywords: entrepreneurial self-efficacy, entrepreneurship, entrepreneurship factors, students of the superior grade, students of the university degree

Introducción

El mundo se encuentra en un momento en el que las crisis y los rápidos avances tecnológicos están cambiando el mercado laboral a una velocidad nunca conocida. La movilidad (búsqueda de empleo en otros países), la reducción de plantilla para ser competitivos o la adaptación a las nuevas tecnologías están haciendo evolucionar constantemente a las empresas. Uno de estos cambios es la necesidad de que aumenten el número de emprendedores que, como definen Morales, Giménez y Morales (2018), son aquellos que crean su propio negocio. Por otra parte, para Alda-Varas, Villardón-Gallego y Elexpuru-Albizuri (2012), el emprendedor es vital para crear iniciativas innovadoras que mejoren la economía de una sociedad, lo que explicaría la importancia de implantar acciones para potenciar la figura del emprendedor. Sin embargo, nadie comienza una tarea si no se siente preparado para llevarla a cabo. En el caso del emprendimiento, esta percepción se denomina “autoeficacia emprendedora”.

Antecedentes

Son varios los autores que han otorgado una definición al concepto de “autoeficacia emprendedora”. Así, se puede mencionar a Forbes (2005), quien considera la autoeficacia emprendedora como el grado en que las personas creen que son capaces de realizar las tareas asociadas con la gestión de nuevas empresas. También ha sido considerada como las creencias en las capacidades de los individuos para realizar con éxito las tareas necesarias para iniciar y gestionar un nuevo negocio, así como sus expectativas hacia los resultados de la creación de una nueva empresa (McGee et al., 2009). Por último, Morales et al. (2018) definen la autoeficacia emprendedora como el conjunto de habilidades y aptitudes, tanto a nivel cognitivo como conductual, y sus creencias, que están influidas por diversos factores (la experiencia y las emociones), que determi-

narán el éxito o el fracaso ante la creación de una nueva empresa. Reynolds, Hay y Camp (1999) explican el término “emprendimiento” como intentos de creación de negocios o nuevas sociedades, como puede ser el autoempleo, la fundación de organismos de carácter empresarial, o la extensión de negocios ya creados, dirigidos por una sola persona, un grupo de personas que forman un equipo o un establecimiento ya asentado. Por otra parte, en cuanto a la definición de la persona capaz de emprender, el emprendedor puede ser entendido como aquella persona que innova y crea nuevas oportunidades a través de combinaciones de recursos para conseguir el máximo rendimiento de sus innovaciones en un ambiente de incertidumbre (Amit, Glosten y Muller, 1993). Esta persona tiene una actitud de investigación y es capaz de identificar coyunturas para formar un nuevo negocio y de responder de forma eficaz y con inteligencia a las situaciones de la vida.

Ser emprendedor no es una cualidad estática, sino un proceso (Alda-Varas et al., 2012) en constante cambio. Así, el emprendedor pasa por una serie de fases en las que va desarrollando sus cualidades emprendedoras. Si bien existen numerosas propuestas sobre el número y tipo de fases por la que pasa el proceso emprendedor (Baron y Shane, 2008; Carton, Hofer y Meeks, 1997; Gerber, 1997; Gibb y Ritchie, 1982; Nueno, 2005), se puede presentar una síntesis y afirmar que el proceso conlleva cuatro fases (Alda-Varas et al., 2012): de inicio; de institucionalización; de descentralización, y de conglomerado o cohesión social. Cada una de ellas implica distintas funciones y tareas.

A partir del Global Entrepreneurship Monitor (GEM; Zapata-Huamaní, López, Gómez, de Pablo López, y de León, 2018) se puede contemplar el procedimiento emprendedor en sus etapas de iniciación, sucesión y solidificación, y centrarse en la etapa inicial en la que encaja el emprendedor potencial. Dichos emprendedores potenciales estiman tener la inteligencia y las destrezas para iniciar

la aventura de la creación de un negocio, ayudados por el aprovechamiento de una oportunidad ofrecida por el mercado o por la necesidad de creación de un empleo; es decir, estos emprendedores presentan una actitud positiva hacia los retos que supone crear una empresa. En esta etapa precoz se distingue en el emprendedor una condición múltiple en sus componentes de actitudes, prestezas y aspiraciones: La posición emprendedora refleja el afecto general de una persona hacia el emprendimiento y hacia los individuos que emprenden. Además, las actitudes son importantes para el individuo en la forma de comportarse, porque suelen estar relacionadas con la impresión, el carácter, el aprendizaje y la motivación, y se manifiestan en la persona como estados mentales de alerta planificados por la experiencia (Chiavenatto, 2009).

Las actitudes no son comportamientos, sino propensiones conseguidas para actuar selectivamente, guiarse a sí mismo para interactuar socialmente hablando. Las actitudes emprendedoras tienen relación con la actuación y la forma de operar del individuo, y forman así parte de un sistema de representación del mundo real (Ander-Egg, 1987). Dichas actitudes están compuestas de apariencias cognitivas (convicciones y puntos de vista personales hacia el objeto), una apariencia afectiva (formas afectivas de las convicciones y puntos de vista personales, que pueden llegar a ser relacionados con la atracción o el retroceso a algo material o inmaterial, etcétera), y una apariencia normativa (esto significa cómo el individuo en cuestión debe comportarse frente a una situación determinada; Bustos-Álvarez, 2015). Para terminar, se observó una apariencia relacionada con el comportamiento, ya que en acciones específicas estas convicciones, puntos de vista, sentimientos y reglas se interpretan en acción.

Un estudio sobre las actitudes relacionadas con el proceso emprendedor es el realizado por Alda-Varas et al. (2012), cuyo objetivo era la validación de un perfil de competencias. Para ello, les propusieron a expertos en

desarrollo de competencias (tres emprendedores y tres profesores de universidad) que, basándose en las fases, funciones y tareas del proceso de emprendimiento, seleccionaran las habilidades y actitudes necesarias. Lo interesante de este estudio es que se intenta asociar este perfil con las necesidades formativas.

Para Navarro y Limón (2018), emprender implica convertirse en una persona realizada, creativa, aventurada, con un alcance de visión importante y con una capacidad muy grande de potenciar sus propios proyectos para la satisfacción de sus clientes. Por otro lado, los emprendedores promueven la creación de nuevas empresas con la consecuencia de la creación de puestos de trabajo en dichas empresas. Motivar a otras personas a emprender y generar nuevas oportunidades es la clave para conseguir un bienestar para todos. Sin embargo, dado que el grado de autoeficacia va a influir en que el sujeto se plantee convertirse en un emprendedor, poseer este tipo de actitud será clave para la realización personal y la creación de empleo.

En cuanto a las características (competencias) relacionadas con la autoeficacia emprendedora para conseguir un éxito pleno en el futuro (www.emprendedores.es):

- 1) Ser una persona perseverante. Mantener una constancia plena en el proyecto que se lleve a cabo, aun cuando lleguen momentos no tan buenos.
- 2) Pasión a la hora de hacerlo. Tener pasión en aquello que se haga.
- 3) Determinación. Tener capacidad para tomar resoluciones y ponerse objetivos de forma eficaz y efectiva.
- 4) Visión de futuro. Tener predisposición y adelantarse a lo que los demás puedan hacer.
- 5) Flexibilidad. Ser fuerte en los cambios que puedan surgir en el entorno.
- 6) Buena comunicación. Ser capaz de comunicar sentimientos, opiniones personales, ideas o información veraz.

Morales et al. (2018) tratan de presentar en su estudio las asociaciones que existen entre

la autoeficacia emprendedora y otras variables psicoeducativas como la inteligencia emocional y las técnicas para afrontar el estrés del día a día en un grupo de 120 personas universitarias. Según este estudio, se puede afirmar que la autoeficacia está relacionada con factores variables como el afrontamiento y la consiguiente resolución de problemas, la empatía y la inteligencia emocional.

Influencia del sistema educativo

Cabe preguntarse a estas alturas de la reflexión, y dado el objetivo de la investigación, si el sistema educativo actual moldea y crea esta actitud emprendedora, esta percepción de autoeficacia emprendedora que motive a los alumnos a plantearse crear su propia empresa (y hacerlo con éxito) al acabar sus estudios. A la pregunta anterior se le suma la de si los dos circuitos educativos (universitario y formación profesional) difieren en su capacidad para desarrollar esta actitud en su alumnado.

Como se ha visto en la exposición, el emprendimiento y, por tanto, la actitud emprendedora no son cualidades fijas, innatas, sino que son procesos en los que se van adquiriendo habilidades y competencias. Esto lleva a plantearse hasta qué punto el sistema educativo español ayuda o proporciona las bases para la adquisición de dichas habilidades y crea una percepción en el alumno de que puede enfrentarse con éxito a la tarea de crear una empresa.

Dado que el sistema educativo permite dos vías para formar al alumno para su posterior incorporación al mundo laboral, hay que preguntarse también si ambas vías son igualmente eficaces en proporcionar las habilidades emprendedoras que desarrollen una autoeficacia en el alumno.

Los grados superiores (G.S.), como parte de la formación profesional, “capacitan para el desempeño cualificado de las diversas profesiones, el acceso al empleo y la participación activa en la vida social, cultural y

económica” (Ley Orgánica 2/2006, del 3 de mayo, de Educación, p. 17173). La titulación que se alcanza es la de Técnico/a Superior. Por otro lado, los grados universitarios (G.U.) son, junto a los máster y el doctorado, uno de los ciclos de enseñanza universitaria (Ley Orgánica 4/2007, del 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, del 21 de diciembre, de universidades) que sustituyen a las desaparecidas licenciaturas, diplomaturas e ingenierías anteriores a la fijación del plan Bolonia.

La página *web* de Alumnus (www.alumnusglobal.com) sugiere las diferencias que se pueden presentar entre los grados superiores y los grados universitarios:

- 1) La propensión al empleo. En los últimos años, la tendencia de conseguir un empleo con un grado superior ha aumentado, y ha superado a la empleabilidad con grado universitario.
- 2) El tiempo de los estudios. Mientras un grado superior se termina en dos años, los grados universitarios se terminan en cuatro, cinco o seis años dependiendo de la titulación.
- 3) Investigar después de los estudios. Los estudios universitarios están más dirigidos hacia la investigación con una inclinación hacia la iniciación de una carrera investigadora después de estudiar esos años de carrera, mientras que en los grados superiores investigar no suele ser una opción.
- 4) El ambiente estudiantil. En un ambiente universitario normalmente se desarrollan habilidades sociales que no se suelen desarrollar en un grado superior debido a que este entorno es más cerrado.
- 5) La práctica docente. Las carreras universitarias permiten optar por la docencia como salida laboral, mientras que los técnicos de los grados superiores tienen más limitado este campo.

Se puede indicar también como diferencia el mayor impulso que se pretende dar a los alumnos de G.S., y en general a los de formación profesional, hacia el emprendi-

miento. Este hecho puede verse reflejado en que distintos centros de formación profesional están incluyendo en sus programas formativos asignaturas como Empresa e Iniciativa Emprendedora. Así, pretenden fomentar el espíritu emprendedor y empresarial de estos alumnos como alternativa al empleo por cuenta ajena, ya que consideran los estudios de formación profesional como el espacio propicio para ello (Fernández Laviada y Pedraja González-Quevedo, 2015).

Moriano, Palací y Morales (2005) han llevado a cabo un estudio para evaluar la autoeficacia emprendedora en España con una muestra de más de mil participantes, en concreto, estudiantes universitarios españoles de distintas universidades nacionales. Por su parte, Moriano, Topa, Molero, Entenza y Lévy-Mangin (2012) comienzan su publicación afirmando que la actual situación requiere que las organizaciones posibiliten el desarrollo de una orientación emprendedora que capacite para elaborar respuestas rápidas a los cambios del entorno y para reconocer nuevas oportunidades. Desde este trabajo no cabe duda de que la organización clave y base para desarrollar esta orientación emprendedora es el sistema educativo. Es de destacar también las investigaciones en esta misma línea realizadas por Sepúlveda et al. (2017), cuyo objetivo era comparar las características emprendedoras personales y la alfabetización económica en alumnos de dos facultades de una universidad pública del sur de Chile.

Además, los estudios de Márquez Salas y Neyra Huamani (2015) sobre las capacidades emprendedoras de los estudiantes del Instituto Peruano de Administración de Empresas (IPAE) Pueblo Libre determinaron que estas, al aplicar el coeficiente de correlación de Spearman, tienen una relación directa, significativa y moderada con la gestión del talento ($\rho = .678$; $p = .000$).

Al revisar la bibliografía actual sobre la temática, puede decirse que en los últimos 15 años el interés por la gestión del talento ha experimentado un gran crecimiento (Freire,

2018), si bien es cierto que es a mediados del siglo XX cuando se desarrollaron la mayoría de las prácticas de gestión del talento vigentes al día de hoy (Capelli y Keller, 2014). Sin embargo, a pesar de la abundante bibliografía existente sobre esta materia, la definición del concepto “talento” es escasa, probablemente porque la consideración del término es distinta de una organización a otra (Lozano Correa, 2007) debido, entre otros factores, al entorno o la comunidad en que estas se encuentran, a sus estrategias aplicadas y a sus historias de éxitos y fracasos (Freire, 2018). Por otra parte, este repunte de investigaciones sobre la gestión del talento puede justificarse debido a las nuevas necesidades organizacionales surgidas por la globalización y por un entorno cada vez más competitivo (Freire, 2018). Estas necesidades le exigen a las empresas el establecimiento de estrategias que mejoren los productos desarrollados y servicios prestados, así como su disponibilidad en el momento preciso en el que son requeridos (García Guiliány, Duran y Prieto Pulido, 2017).

Todo el material de investigación existente sobre talento puede ser agrupado en tres perspectivas distintas: definición del concepto de “talento” (con poco consenso entre autores), efectos de la implementación de técnicas y modelos de gestión del talento y las actividades o prácticas asociadas (Freire, 2018). Así, podemos mencionar trabajos en esta línea como los desarrollados por Majad Rondón (2016) sobre la gestión del talento en centros educativos, en los que destacaba la necesidad de implantar modelos de gestión del talento en esos centros para superar la lenta asunción de cambios y desarrollos de gestión. Otro ejemplo destacable se encuentra en las investigaciones de Molina, Chacón Zúñiga y Valencia Alfaro (2018), que ponían de manifiesto la importancia de la gestión del talento humano como estrategia organizacional en PyMEs.

El primer objetivo de esta investigación es realizar una descripción de la percepción de autoeficacia emprendedora de estudiantes de grado universitario (G.U.) del campus de

la Universidad de Granada en Melilla y de grados superiores (G.S.) de Formación Profesional que permita comparar esta variable con poblaciones de otras comunidades autónomas de España.

Un segundo objetivo es comparar las muestras atendiendo a sus estudios (G.U. y G.S.) partiendo de la hipótesis de que los alumnos que han finalizado el G.S. contarán con una mayor percepción de autoeficacia emprendedora que los que hayan finalizado G.U. debido a las características del diseño curricular. Asimismo, una segunda hipótesis es que los alumnos de 2.º curso de G.S. (que han cursado la asignatura de Formación y Orientación Profesional Laboral [FOL] y, por tanto, tienen una mayor perspectiva e información acerca del funcionamiento del mundo profesional) presentarán mayor percepción de autoeficacia emprendedora que los de primero.

Método

Participantes

En esta investigación, a través de un muestreo probabilístico aleatorio simple, participaron por un total de 177 sujetos:

- 1) El 63.3 % eran hombres y 36.7 %, mujeres.
- 2) Atendiendo al tipo de estudios, la investigación fue realizada con estudiantes universitarios (52.5 %) y estudiantes de grado superior (47.5 %). De estos últimos, 29 habían acabado el primer curso y 54, el segundo.
- 3) La edad de los participantes se encontraba entre los 18 y los 50 años ($M = 22$; $DE = 4.28$).

Los alumnos de G.U. pertenecen al campus de Melilla de la Universidad de Granada (Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas, Facultad de Educación y Humanidades y Facultad de Enfermería), mientras que los de G.S. pertenecían a Institutos de Educación Secundaria de la ciudad (IES Leopoldo Queipo e IES Reina Victoria Eugenia).

Fue motivo de exclusión del estudio no contestar de forma correcta o en su totalidad las cuestiones planteadas.

Instrumentos

La escala usada fue la Entrepreneurial Self-Efficacy (ESE; De Noble, Jung y Ehrlich, 1999), versión adaptada por Moriano et al. (2012) (ver Anexo 1). Se trata de una escala de formato tipo Likert de 5 puntos, en la que 1 es *completamente incapaz*; 2 es *algo incapaz*; 3 es *capaz*; 4 equivale a *muy capaz* y 5 a *perfectamente capaz*. Se obtiene una puntuación global y puntuaciones específicas correspondientes a las subescalas.

En la adaptación utilizada, se realizó un análisis factorial para determinar la validez del constructo en el que se obtuvo una estructura factorial distinta a la original (cinco factores en lugar de seis) y se redujo a cuatro el número de ítems (de 23 a 19). La fiabilidad (alfa de Cronbach) fue de .86 (muy alta).

Para el estudio de la validez predictiva, Moriano et al. (2012) calcularon la matriz de correlaciones entre variables de estudio y encontraron correlaciones positivas y muy significativas con la intención de los estudiantes de crear su propia empresa o trabajar por su cuenta. También se realizó un análisis de regresión para observar si la autoeficacia emprendedora permite predecir la intención de crear una empresa.

Finalmente, se citan que los factores de la escala son:

- 1) Desarrollar nuevos productos u oportunidades de mercado (factor 1).
- 2) Gestionar los RR.HH. (factor 2).
- 3) Iniciar relaciones con los inversores (factor 3).
- 4) Construir un entorno innovador (factor 4).
- 5) Trabajar bajo estrés (factor 5).

Procedimiento

Para la recolección de los datos, se solicitó previamente la autorización pertinente a

los centros educativos implicados, así como el consentimiento informado de los alumnos. Asimismo, se informó a profesores y alumnos sobre el carácter confidencial de los datos y el anonimato de los cuestionarios.

Para la aplicación de los datos se informó el carácter voluntario de la participación durante todo el proceso de aplicación de los instrumentos, y se garantizó la confidencialidad de la información y el tratamiento global de los datos.

Debe mencionarse que, en el desarrollo de la presente investigación, se ha realizado un seguimiento exhaustivo de las directrices y normas éticas.

Diseño

Esta investigación responde a un diseño de estudio comparativo longitudinal retrospectivo (*ex post facto*; Ato, López y Benavente, 2013).

Resultados

Análisis de datos

Con respecto al análisis de datos, se

procedió, en primer lugar, a un estudio descriptivo de las variables y de la distribución normal de la variable puntuación total del cuestionario de autoeficacia emprendedora.

Posteriormente, se examinaron las relaciones entre las variables del estudio mediante análisis de correlación que se establecen entre la variable autoeficacia emprendedora y el resto de constructos o variables. Los análisis estadísticos han sido realizados con el paquete estadístico informatizado SPSS 26.00.

Primer objetivo

Datos descriptivos sobre la distribución de la puntuación total de los cuestionarios

Las puntuaciones totales obtenidas en el cuestionario se encuentran comprendidas entre los 48 y los 95 puntos. La asimetría (.289) es positiva (asimetría $> .00$, curva asimétrica por la izquierda), lo que significa que hay más valores pequeños en la población (Tabla 1). Pero dado que este valor de asimetría no es superior al doble del error estándar de asimetría (.183), no se asume desviación significativa.

Tabla 1

Estadísticos descriptivos sobre propiedades de distribución normal de las puntuaciones totales del cuestionario de autoeficacia emprendedora

		Estadístico	Error estándar
Total	Media	68.8475	.67603
95 % de intervalo de confianza para la media	Límite inferior	67.5133	
	Límite superior	70.1816	
	Media recortada al 5 %	68.6755	
	Mediana	69.0000	
	Varianza	80.891	
	Desviación estándar	8.99396	
	Mínimo	48.00	
	Máximo	95.00	
	Rango	47.00	
	Rango intercuartil	11.50	
	Asimetría	.289	.183
	Curtosis	.150	.363

El nivel de significación obtenido en la prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra es de .200 ($> .05$), la distribución de

las puntuaciones totales obtenidas en el cuestionario es normal y se asume la H_0 ; los datos provienen de una población normal (Tabla 2).

Tabla 2

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

	N	Total
Parámetros normales ^{a,b}	Media	68.8475
	Desviación	8.99396
Máximas diferencias extremas	Absoluto	.059
	Positivo	.059
	Negativo	-.037
	Estadístico de prueba	.059
	Significación asintótica (bilateral)	.200 ^{c,d}

Notas: ^aLa distribución de prueba es normal; ^bSe calcula a partir de datos; ^cCorrección de significación de Lilliefors; ^dLímite inferior de la significación verdadera.

Comparativa entre la muestra del presente estudio y otras muestras

Para determinar si las puntuaciones obtenidas por los alumnos de Melilla ($M = 68.84$; $DE = 8.99$) son iguales a las obtenidas por las

obtenidas en otras ciudades españolas, se tuvo en cuenta una comparativa de medias a través de la *t* de Student para una sola muestra utilizando como valor predeterminado la media obtenida en el estudio de Morales et al. (2018) ($M = 84.58$; $DE = 11.06$) (Tabla 3).

Tabla 3

T de Student para una muestra

Valor de prueba = 84.58						
	T	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	95 % de intervalo de confianza de la diferencia	
					Inferior	Superior
Total	-23.272	176	.000	-15.73254	-17.0667	-14.3984

Notas: La significación (*p*) es menor de .05, luego se rechaza la H_0 .

Hay evidencia estadística suficiente de que la puntuación en la muestra del presente estudio es distinta a la del estudio de Morales et al. (2018) a un nivel de significación de 5 % ($p < .000 < .05$). Es decir, para una $t = -23.272$ con 176 grados de libertad, la muestra estudiada presenta una media menor que la del estudio citado.

En cuanto al tamaño del efecto (diferencia de media / desviación típica) se considera perfecto ($1.75 > 1$).

Segundo objetivo

Hipótesis. Los alumnos de G.S. presen-

tarán mayor grado de percepción de autoeficacia emprendedora que los alumnos de G.U.

No aparecen correlaciones significativas entre la variable estudios (que diferencia entre sujetos de G.U. y de G.S.) con la puntuación total ni con ninguno de los factores. Aunque no es el objetivo de esta hipótesis, es importante señalar que tampoco aparecen correlaciones entre las variables edad y sexo con las puntuaciones citadas. Aparecen correlaciones significativas entre el factor trabajo bajo estrés y las variables edad ($p < .01$) y sexo ($p < .05$), aunque sus valores muestran correlaciones bajas ($r < .4$) o muy bajas ($r < .2$) (Tabla 4).

Tabla 4

Correlaciones entre variables

		Edad	Sexo	Estudio
Edad	Correlación de Pearson	1	-.048	-.102
	Significación (bilateral)		.529	.177
N		177	177	177

		Edad	Sexo	Estudio
Sexo	Correlación de Pearson	-.048	1	.278**
	Significación (bilateral)	.529		.000
	N	177	177	177
Estudio	Correlación de Pearson	-.102	.278**	1
	Significación (bilateral)	.177	.000	
	N	177	177	177
Total	Correlación de Pearson	.087	-.011	.031
	Significación (bilateral)	.247	.889	.687
	N	177	177	177
Nuevos productos	Correlación de Pearson	.089	.129	.018
	Significación (bilateral)	.241	.087	.807
	N	177	177	177
Gestión	Correlación de Pearson	.092	.088	.117
	Significación (bilateral)	.222	.244	.122
	N	177	177	177
Relaciones	Correlación de Pearson	-.033	-.102	-.020
	Significación (bilateral)	.665	.176	.790
	N	177	177	177
Entorno	Correlación de Pearson	.029	-.018	.026
	Significación (bilateral)	.705	.809	.728
	N	177	177	177
Estrés	Correlación de Pearson	.205**	-.188*	-.042
	Significación (bilateral)	.006	.012	.579
	N	177	177	177

Notas: * La correlación es significativa en el nivel .05 (bilateral); **La correlación es significativa en el nivel .01 (bilateral).

Hipótesis. Los alumnos de G.S. que han terminado el 2.º curso presentarán una mayor percepción de autoeficacia emprendedora que aquellos que solo han superado el primer curso.

Esta hipótesis no se ha confirmado, ya que no aparece correlación entre el curso superado (1.º o 2.º) y ninguno de los factores evaluados en el cuestionario de autoeficacia emprendedora ni la puntuación total ($r = -.133$)

Discusión y conclusiones

El objetivo de esta investigación era determinar el grado de autoeficacia emprendedora que presentan los alumnos de grados universitarios y de grados superiores en Melilla, para analizar las posibles diferencias entre grados y la relación con los estudiantes de otras ciudades. La importancia de este análisis

radica en que el constructo estudiado se encuentra en la base de lo que es una sociedad emprendedora.

La falta de correlación entre edad y estudio ($r = -.102$) expone que las muestras seleccionadas (G.U. y G.S.) no difieren estadísticamente con respecto a la edad. Esto permite suponer que las posibles diferencias se deben a otras variables como el tipo de estudio realizado.

Aunque no es objeto de estudio, la correlación entre el sexo y los estudios indica que la muestra representativa de universitarios está compuesta por más mujeres que la muestra del grado superior ($r = .278$; $p < .01$). Esta diferencia puede suponer una limitación a la hora de interpretar los resultados y sirve como base para proponer nuevos estudios que consideren esta variable.

Tanto la edad como el sexo correlacionan con el factor trabajar bajo estrés, pues aquellos sujetos con más edad presentan mayor autoeficacia emprendedora para trabajar bajo estrés ($r = .205$; $p < .01$). Con respecto a la variable sexo, las mujeres presentan menos capacidad de trabajar bajo estrés ($r = -.188$; $p < .05$). Esta diferencia no se corresponde con los resultados encontrados en otros estudios (Gracia-Tabuenca, Martínez-Alcaide y Yuste-Gran, 2014; Ramos y Jordão, 2014). Estas últimas investigaciones no encontraron diferencias entre ambos géneros, aunque sí aparecían con respecto a los factores de riesgo.

La puntuación media encontrada en la muestra de este estudio ($M = 68.84$; $DE = 8.99$) es inferior que la encontrada en la muestra peninsular de estudiantes universitarios del estudio de Morales et al. (2018) ($M = 84.58$; $DE = 11.06$). Cabe destacar, por tanto, que existe una diferencia estadísticamente significativa en la autoeficacia emprendedora percibida entre ambas poblaciones. Si bien esto podría deberse a diferencias en las variables sociodemográficas de las muestras (estudios, edad, etcétera), creemos que la causa podría ser más de carácter social, ya que los datos serían acordes con los que aparecen en

el informe Global Entrepreneurship Monitor (GEM; Zapata-Huamaní et al., 2018) en el que, en la Ciudad Autónoma de Melilla, la percepción de conocimientos y habilidades para emprender se sitúa prácticamente a la cola de la clasificación (penúltima posición) de las autonomías. Uno de los problemas fundamentales que se pueden diferenciar a la hora de emprender es el alto porcentaje de funcionarios que forman el ámbito laboral de la Ciudad Autónoma de Melilla, así como el elevado porcentaje de desempleo que existe en la ciudad con un 26.36 % de parados. La existencia de una cultura de funcionarios, es decir, la idea de formar parte del cuerpo de funcionarios públicos, autonómico o estatal, como meta de la mayoría de los estudiantes de la ciudad causaría un detrimento en la opción de emprendedor. A ello hay que sumar que respecto al miedo al fracaso y la aversión al riesgo (quizás debido a la falta de conocimientos y habilidades), Melilla se sitúa muy por encima de la media, siendo superada tan solo por tres autonomías. Es importante anotar que, como indican Zapata-Huamaní et al. (2018), el miedo al fracaso supone un componente del riesgo vinculado a la creación de empresas y que, por tanto, su reducción incrementa la probabilidad de decidirse a crearlas. A nivel local, sería importante conocer qué factores están influyendo en este alto nivel de miedo al fracaso.

Otro aspecto que debería ser investigado en este sentido son las posibles diferencias respecto al sexo, ya que los estudios sobre la discriminación laboral en la mujer pueden influir al respecto. En el informe Global Entrepreneurship Monitor (GEM; Zapata-Huamaní et al., 2018) aparece una diferencia en este sentido en la Ciudad Autónoma de Melilla, debido a que el miedo al fracaso en mujeres sumergidas en un proceso emprendedor es de un 39.1 %, mientras que en el caso de los hombres representa un 31.3 %

Ese miedo al fracaso se ve refrendado por el hecho de que en el mismo informe aparece que Melilla presenta un porcentaje bajo en

emprendedores potenciales (aquellos adultos que han manifestado su intención de crear un nuevo negocio o empresa en los siguientes 3 años) y, más grave aún, que es la comunidad con el porcentaje más bajo en emprendedores nacientes (se refiere a aquellos adultos que ya han puesto en marcha una empresa, a la que han dedicado un cierto tiempo y esfuerzo para ponerla en marcha, pero que aún no han pagado más de tres meses de salarios) y en fase inicial.

En cuanto a las hipótesis planteadas en el estudio, no se han visto confirmadas, ya que no han aparecido diferencias entre las muestras de G.U. y G.S., ni entre los dos cursos del G.S. Al no aparecer diferencias contrastadas entre los diferentes grados (grados universitarios y grados superiores), cabe destacar que se abre un abanico de posibilidades de mejora, y se señala, entre otras, la necesidad de cambiar los planes de estudio de cada grado y mejorar, a su vez, las competencias que se desarrollan en dichos planes. Una posibilidad es incluir seminarios, cursos (como las jornadas del emprendedor) o talleres formativos, pues se trata de implementar un saber hacer y un querer hacer.

En cuanto a los grados superiores, no se pudo percibir diferencias entre los cursos de 1.º y 2.º; sin embargo, este resultado debe tomarse con cautela dado el reducido número de sujetos en la comparación. Asimismo, deberían realizarse investigaciones para estudiar las posibles diferencias en percepción de autoeficacia emprendedora entre los grados, dado que hay ciertos grados más propensos al autoempleo como pueden ser los de Técnico Superior en Dirección de Cocina, Técnico Superior en Estilismo y Dirección de Peluquería, Técnico Superior en Automoción, Técnico Superior en Desarrollo y Fabricación de Productos Cerámicos.

Aun así, el hecho de que, como se ha citado, la muestra melillense presenta puntuaciones totales en la percepción de autoeficacia emprendedora distintas y menores con respecto a las obtenidas por Morales et al.

(2018) hace pensar en la necesidad de nuevos estudios que expliquen las causas de este fenómeno. A título anecdótico, se preguntó a varios empresarios y profesores al respecto, quienes coincidieron en que las dificultades que los posibles emprendedores encuentran a nivel burocrático crean la idea en los alumnos de la gran dificultad (imposibilidad) de crear una empresa en la ciudad donde quiere realizar y continuar el proyecto.

Las conclusiones obtenidas en este estudio, así como las de otras investigaciones realizadas en esta misma temática, puede tener una destacable influencia a la hora de definir tanto el currículo formativo de los grados superiores y los grados universitarios, como los objetivos esperados de la realización de este tipo de formaciones, lo cual puede generar, a su vez, un impacto en las personas y en su decisión sobre qué formación realizar en función de esa información.

Una limitación de la presente investigación es el tamaño de la muestra ($N = 177$), que no es representativa de la población universitaria española. Por ello, los resultados no podrían generalizarse a toda la población. Una segunda limitación es que no se ha controlado la facultad de procedencia de la muestra de los estudiantes de grados universitarios, ni se ha controlado la rama de estudio de los estudiantes de grados superiores. Por tanto, no se ha analizado la posible influencia que pudiera tener en los distintos resultados.

Referencias

- Alda-Varas, R., Villardón-Gallego, L. y Elexpuru-Albizuri, I. (2012). Propuesta y validación de un perfil de competencias de la persona emprendedora. Implicaciones para la formación. *Electronic Journal of Research in Educational Psychology*, 10(3), 1057-1080. <https://doi.org/10.25115/ejrep.v10i28.1549>
- Amit, R., Glosten, L. y Muller, E. (1993). Desafíos para el desarrollo de la teoría en la investigación sobre el espíritu empresarial. *Estudios de Revista de Gestión*, 30(5), 815-834. <https://doi.org/10.16888/interd.2022.39.2.1>

- doi.org/10.1111/j.1467-6486.1993.tb00327.x
- Ander-Egg, E. (1987). *Técnicas de investigación social* (21.ª ed.). México: Humanitas.
- Ato, M., López, J. y Benavente, A. (2013). Sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de Psicología*, 29(3), 1038-1059. <https://doi.org/10.6018/analesps.29.3.178511>
- Baron, R. A. y Shane, S. A. (2008). *Entrepreneurship: A process perspective* (2.º Ed). United States of America: Thomson South-Western
- Bustos-Álvarez, V. (2015). *Estrategias de aprendizaje, actitudes emprendedoras, autoconcepto, esperanza, satisfacción vital e inclinación al autoempleo: Un modelo explicativo en universitarios peruanos* (Tesis doctoral). Universitat de Valencia, Valencia, España. <http://roderic.uv.es/handle/10550/49797>.
- Cappelli, P. y Keller, J. R. (2014). Talent management: Conceptual approaches and practical challenges. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1(1), 305–331. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091314>
- Carton, R. B., Hofer, C. W. y Meeks, M. D. (1997). *The entrepreneur and entrepreneurship: operational definitions of their role in society*. USASBE National Conference Proceedings. San Francisco, California.
- Chiavenatto, I. (2009). *Comportamiento Organizacional*. México: McGraw-Hill.
- De Noble, N. F., Jung, D. y Ehrlich, S. B. (1999). Entrepreneurial self -efficacy: The development of a measure and its relationship to entrepreneurial action. En R. D. Reynolds, W. D. Bygrave, S. Manigart, C. M. Mason, G. D. Meyer y H. J. Sapienze (Eds), *Frontiers of Entrepreneurship Research* (pp.73-78). Waltham, MA: P & R Publications.
- Fernández Laviada, A. y Pedraja González-Quevedo, A. (2015). *Educación Emprendedora en la Formación Profesional (Trabajo Fin de Grado)*. Universidad de Cantabria, Cantabria, España. <https://repositorio.unican.es/xmlui/bitstream/handle/10902/7326/PEDRAJA-GONZALEZQUEVEDOANA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Forbes, D. P. The Effects of Strategic Decision Making on Entrepreneurial Self-Efficacy. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 29(5), 599-626. <https://doi.org/10.1111/j.1540-6520.2005.00100>
- Freire, I. (2018). La gestión del talento: un recorrido sobre los principales conceptos. *Revista Argentina de Investigación en Negocios*, 4(2), 19-31. <https://www.ean.edu.ar/nota/257-revista-rain>
- Gerber, M. E. (1997). *El Mito del Emprendedor: Por qué no funcionan las pequeñas empresas y qué hacer para que funcionen*. Barcelona: Paidós.
- Gibb, A. y Ritchie, J. (1982). Understanding the Process of Starting Small Businesses. *International Small Business Journal*, 1(1), 26-45. <https://doi.org/10.1177/026624268200100102>
- Gracia-Tabuenca, T., Martínez-Alcaide, L. y Yuste-Gran, C. (2014). *Análisis del estrés laboral en la población y su relación con edad, género y sector de producción*. <https://www.preencionintegral.com/canal-orp/papers/orp-2014/analisis-estres-laboral-en-poblacion-su-relacion-con-edad-genero-sector-produccion>
- Ley Orgánica de Educación, España (2006). Boletín Oficial del Estado, 106, de 4 de mayo de 2006, 17158-17207. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2006-7899>.
- Ley Orgánica de Universidades (2007). Boletín Oficial del Estado, 89, de 13 de abril de 2007, 16241-16260. <https://boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2007-7786>.
- Lozano Correa, L. (2007). El talento humano una estrategia de éxito en las empresas culturales. *Revista Escuela De Administración De Negocios*, (60), 147-164. <https://doi.org/10.21158/01208160.n60.2007.409>
- Majad Rondón, M. A. (2016). Gestión del talento humano en organizaciones educativas. *Revista de Investigación*, 40(88), 148-165. <https://www.redalyc.org/pdf/3761/376147131008.pdf>.
- Márquez Salas, C. y Neyra Huamani, L. (2015). *Gestión del talento humano y capacidades emprendedoras en estudiantes del I.P.A.E. Pueblo Libre* (Tesis doctoral). Universidad

- César Vallejo, Trujillo, Perú. <https://docplayer.es/116166863-Gestion-del-talento-humano-y-capacidades-empendedoras-en-estudiantes-del-i-p-a-e-pueblo-libre-2015.html>
- McGee, J. E., Peterson, M., Mueller, S. L. y Sequeira, J. M. (2009). Entrepreneurial self-efficacy: refining the measure. *Entrepreneurship Theory & Practice*, 33, 965–988. <https://journals.sagepub.com/doi/10.1111/j.1540-6520.2009.00304.x>
- Molina, R. I. R., Zúñiga, H. C. C. y Alfaro, K. P. V. (2018). Gestión del talento humano como estrategia organizacional en las Pequeñas y Medianas Empresas. CICAG: *Revista del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales*, 16(1), 20-42. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6844336>
- Morales, F. M., Giménez, J. M. y Morales, A. M. (2018). Relaciones entre autoeficacia emprendedora y otras variables psicoeducativas en universitarios. *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education*, 8(2), 91-102. <https://doi.org/10.30552/ejihpe.v<8i2.247>
- Moriano, J., Palací, F. y Morales, J. (2005). Adaptación y validación en España de la escala de Autoeficacia Emprendedora. *Revista de Psicología Social*, 21(1), 51-64. <https://doi.org/10.1174/021347406775322223>
- Moriano, J. A., Topa, G., Molero, F., Entenza, A. M. y Lévy-Mangin, J. P. (2012), Autoeficacia para el Liderazgo Emprendedor. Adaptación y Validación de la Escala CESE en España. *Anales de Psicología*, 28(1), 171-179. <https://www.redalyc.org/pdf/167/16723161019.pdf>
- Navarro, I. y Limón, A. M. (2018). *La importancia de emprender*. Gestipolis website: <https://www.gestipolis.com/la-importancia-de-emprender/>
- Nueno, P. (2005). *Emprendiendo Hacia el 2010: Una renovada perspectiva global del arte de crear empresas y sus artistas*. Barcelona: Ediciones Deusto.
- Ramos, V. y Jordão, F. (2014). Género y Estrés Laboral: Semejanzas y Diferencias de Acuerdo a Factores de Riesgo y Mecanismos de Coping. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 14(2), 218-229. <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rpot/v14n2/v14n2a08.pdf>.
- Reynolds, P., Hay, M. y Camp, R. M. (1999). *Global Entrepreneurship Monitor. 1999 Executive Report*. London: London School Business / Babson College, Kauffman Center For Entrepreneurial Leadership.
- Sepúlveda Maldonado, J., Denegri Coria, M., Orellana Calderón, L., Criado, N., Mendoza, J., Salazar, P. y Yung, G. (2017). Características emprendedoras personales y alfabetización económica: Una comparación entre estudiantes universitarios del sur de Chile. *Interdisciplinaria*, 34(1) 5-23. <https://doi.org/10.16888/interd.2017.34.1.7>
- Social Enterprise Knowledge Network, (2006). *Gestión efectiva de emprendimientos sociales*. Cambridge, MA: David Rockefeller Center for Latin America Studies, Harvard University. https://doi.org/10.1007/978-0-387-93996-4_705
- Zapata Huamaní, G. A., López, S. F., Gómez, I. N., de Pablo López, I. y de León, J. D. (2018). Global Entrepreneurship Monitor. *Informe GEM España 2017-2018*, (240). Editorial Universidad de Cantabria.

Recibido: 16 de julio de 2020

Aceptado: 25 de enero de 2022

Anexo 1

Entrepreneurial Self-Efficacy (ESE; De Noble, Jung y Ehrlich, 1999), versión adaptada por Moriano et al. (2012).

Edad:

Sexo: Hombre
 Mujer

Estudiante de: Grado Superior
 Universidad

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

1. Trabajar eficazmente bajo un continuo estrés, presión y conflicto.
2. Desarrollar y mantener relaciones favorables con potenciales inversores.
3. Reconocer nuevas oportunidades en el mercado para nuevos productos y servicios.
4. Reclutar y entrenar a los empleados clave.
5. Establecer la visión y valores de la organización.
6. Descubrir nuevas formas para mejorar los productos existentes.
7. Desarrollar relaciones con personas clave para obtener capital.
8. Identificar nuevas áreas de crecimiento potencial.
9. Desarrollar una adecuada planificación de personal para cubrir los puestos clave.
10. Tolerar los cambios inesperados en las condiciones del negocio.
11. Diseñar productos que resuelvan problemas corrientes.
12. Identificar recursos potenciales de financiación.
13. Crear un entorno de trabajo que permita a las personas ser más su propio jefe.
14. Persistir frente a la adversidad.
15. Crear productos que satisfagan las necesidades no cubiertas de los clientes.
16. Desarrollar un entorno laboral que promueva que las personas intenten hacer cosas nuevas.
17. Alentar a las personas para que tomen iniciativas y responsabilidades sobre sus ideas y decisiones, independientemente de sus resultados.
18. Identificar y construir equipos de gestión.
19. Formar asociaciones o alianzas con otros.

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