

Autoeficacia Emprendedora en Jóvenes Mexicanos. ¿Cómo Afecta la Satisfacción Vital y la Inteligencia Emocional Percibida?

Carmen María Salvador Ferrer¹

Universidad de Almería, España

Juan Morales Jiménez

Colegio de Postgraduados Campus Puebla, México

Compendio

Con este trabajo se pretende analizar los componentes que influyen en la autoeficacia emprendedora en una muestra de jóvenes emprendedores mexicanos, en concreto, las variables objeto de estudio son la satisfacción vital e inteligencia emocional. Los datos obtenidos a través de análisis de ecuaciones estructurales revelan que tanto la satisfacción vital como la inteligencia emocional influyen en la autoeficacia, siendo superior el impacto de ésta. Aún más, el componente de la inteligencia emocional que genera una mayor repercusión es el manejo de las propias emociones. Respecto a la satisfacción vital, los elementos que mayor peso presentan se encuentran relacionados con las expectativas de condiciones vitales.

Palabras clave: Emociones; Inteligencia emocional; Autoeficacia emprendedora; Modelos de ecuaciones estructurales.

Vital Satisfaction and Emotional Intelligence as the Moderating Role of Mexican Youths Self-Employment

Abstract

With this work it tries to get analyze to him the components that bear upon the venturesome self-efficacy in a sample of venturesome Mexicans youthes, in short, the variable object of study is the vital satisfaction and emotional intelligence. The obtained data through analysis of structural equations reveal that so much the vital satisfaction as the emotional intelligence bear upon the Self-employment, by being superior the impact of this. Still more, the components of the emotional intelligence they generate a major repercussion is the attention and emotional perception and the use of the emotions. Respect to the vital satisfaction, the elements that major weight presents find to him related with the expectations of vital conditions.

Keywords: Emotional intelligence; Self-efficacy; Entrepreneurship; Self-employment.

A lo largo del presente trabajo pretendemos estudiar cómo influyen la satisfacción vital y la inteligencia emocional percibida en el Autoempleo en una muestra de estudiantes postgraduados mexicanos. La elección de estudio de estos tres términos se debe, primordialmente, a los cambios sociales acaecidos que se están generando en el entorno laboral, sin dejar al margen los estados emocionales y los sentimientos de los individuos. En este sentido, para abarcar este propósito, elaboramos una herramienta que incluye los tres constructos mencionados inicialmente, que, al mismo tiempo, pasaremos a explicar brevemente en los siguientes epígrafes.

Autoeficacia Emprendedora

Uno de los primeros autores encargado en analizar y definir la autoeficacia ha sido Bandura (1987), quien

entiende que la eficacia en el afrontamiento del entorno no consiste únicamente en conocer la forma de actuación más adecuada en cada situación, ni tampoco se trata de una forma fija de comportamientos de la que el sujeto dispone, o no, en su repertorio. Por el contrario, este autor considera que se trata de una capacidad generativa en la que es necesario integrar las subcompetencias cognitivas, conductuales y sociales en curso de acción a fin de conseguir distintos propósitos (Bandura, 1999). Este mismo autor afirma que las expectativas de eficacia pueden influir en el aprendizaje a través de sus efectos motivacionales y de sus efectos emocionales, entendidos éstos, básicamente, como la capacidad de modulación de la reactividad biológica ante estímulos estresantes. Basándose en estos planteamientos, Bandura (1999) defiende que el individuo tiende a evitar aquellas tareas y situaciones que exceden sus capacidades, contrariamente tiende a iniciar y desarrollar aquellas otras que se considera capaz de dominar. Como síntesis de sus argumentos, podríamos decir que las autopercepciones de eficacia positivas favorecen el desarrollo de

¹ Dirección: Universidad de Almería, Facultad de Psicología, Área de Psicología Social, Carretera de Sacramento, La Cañada de San Urbano, s/n, Almería, España, 04120. E-mail: cmsalva@ual.es

actividades, contribuyendo al crecimiento del número de competencias. En este sentido, Bandura (1987) considera las expectativas tanto de auto-eficacia como de resultados, no como variables globales y estables, sino como cogniciones específicas y cambiantes, que se forman y se reelaboran constantemente a partir del procesamiento y la integración de la información procedente de diferentes orígenes. En este sentido, las expectativas vendrían a ser creencias actuales, que reflejan la historia individual y que se proyectan hacia el futuro.

Desde la postura de Bandura (1987), la autoeficacia incluye las creencias del individuo sobre sus capacidades operativas que funcionan como un conjunto de determinantes próximos de su conducta, de sus patrones de pensamiento y de las reacciones emocionales que experimenta ante situaciones difíciles. Por tanto, las creencias sobre uno mismo influyen en el funcionamiento psicosocial del individuo, lo cual, indudablemente, también ocasiona sus efectos en el contexto de trabajo (Salanova, Grau, & Martínez, 2005).

Con todo, nuestro entorno laboral está sufriendo grandes y complejos cambios, siendo con toda probabilidad la innovación tecnológica la que abre nuevos “camino empresariales” (Salvador, 2008). Junto a ello, hay quienes consideran que el avance tecnológico está dando paso al autoempleo (Moriano, Palací, & Morales, 2006). Esta modificación en el entorno laboral implica un cambio en las orientaciones y competencias personales, así como en la nueva forma de desempeñar su labor.

Tanto las características del nuevo marco 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 (Moriano et al., 2006). Tradicionalmente, se ha considerado al emprendedor como un individuo cuyos comportamientos están determinados por características intrínsecas (Ahmed, 1985; Brockhaus, 1980; Sánchez, 2003; Winslow & Solomon, 1989). No obstante, no existe un acuerdo sobre cuáles son los rasgos de personalidad característicos de los emprendedores (Chell, Haworth, & Brearley, 1991). Dentro de este campo se ha descubierto que la autoeficacia presenta relaciones significativas con el rendimiento laboral y los estados emocionales (Gil-Monte, García-Juesas, & Caro-Hernández, 2006; Stajkovic & Luthans, 1998), lo que nos lleva a resaltar la importancia que tienen las creencias del propio emprendedor sobre sus capacidades como predictor del éxito en la creación de nueva empresa (Chen, Green, & Crick, 1998; Krueger & Dickson, 1994).

La escala más utilizada para medir la autoeficacia emprendedora ha sido la desarrollada por De Noble, Jung y Ehrlich (1999) – *Entrepreneurial Self-Efficacy, ESE* –, existiendo una versión adaptada y validada en

castellano por Moriano et al. (2006). En general, en este instrumento se recogen las principales tareas que debería desarrollar un emprendedor para tener éxito en su propia empresa, resaltando las siguientes dimensiones: *desarrollar nuevos productos y oportunidades de mercado; construir un entorno innovador; iniciar relaciones con inversores; definir el objetivo central del negocio; afrontar cambios inesperados y desarrollar los recursos humanos clave*. Resultados similares se desprenden en el estudio de Salvador (2008), quien obtiene dos dimensiones, tales como, *desarrollo de nuevos productos u oportunidades de mercado y gestión o desarrollo de recursos humanos clave*.

A modo de síntesis, quisiéramos resaltar que la autoeficacia son “*las creencias en las propias capacidades para organizar y ejecutar los cursos de acción requeridos que producirán determinados logros o resultados*” (Bandura, 1999, p. 3). En este sentido, y parafraseando a Salanova et al. (2005), las personas con elevados niveles de eficacia poseen confianza en sus habilidades para responder a los estímulos del medio. Luego podríamos decir que sus niveles de autoeficacia influyen en la manera de percibir y procesar las demandas o amenazas ambientales. De igual forma, tal como reflejan los resultados de numerosos trabajos, la autoeficacia presenta un impacto en el entorno laboral. No obstante, aunque algunas investigaciones se centran en analizar el papel modulador de la autoeficacia en el entorno laboral, son escasos los estudios que se detienen en esclarecer los factores que repercuten sobre ésta. A nuestro entender, y siguiendo los argumentos centrales de Bandura (1987, 1999), existen dos argumentos centrales para comprender profundamente este término, en concreto, la inteligencia emocional y el grado de satisfacción vital de las personas, estableciéndose entre ambas asociaciones de manera positiva con la autoeficacia, esto es, los niveles de autoeficacia serán elevados cuanto mayores sean los niveles de inteligencia emocional y satisfacción vital.

Satisfacción Vital

En los últimos treinta años se ha incrementado considerablemente el número de investigaciones relacionadas con los diferentes aspectos del bienestar subjetivo (Diener, Suh, Lucas, & Smith, 1999). Los primeros trabajos se centraban en analizar el papel que desempeñan las variables demográficas en la satisfacción vital (Quiroga Estévez & Sánchez-López, 1997). Por consiguiente, podríamos decir que estos trabajos depositaban el interés en variables “externas” al individuo como determinantes de la satisfacción vital. Contrariamente, la tendencia actual en la investigación psicológica del bienestar subjetivo ha recuperado el análisis de las variables “internas” de las personas. Aún más, durante las tres últimas décadas esta tendencia ha

quedado reflejada en las siguientes posturas teóricas (Díez & Sánchez, 2002). La primera, asume que la satisfacción con la vida en general depende de la suma de las satisfacciones en cada uno de los dominios de vida (*teoría bottonup*); la segunda, postula que la satisfacción con la vida en general determina el nivel de satisfacción en cada una de las áreas vitales (*teoría top-down*). La tercera perspectiva teórica ha sido consecuencia de la falta de resultados consistentes en cada una de las teorías anteriores y asume que la relación es bidireccional. En síntesis, estas tres perspectivas son el fruto de la búsqueda del *por qué* las personas están satisfechas con la vida. Como consecuencia de todo ello se ha conducido a un análisis de los determinantes del bienestar, intentado averiguar la relación causa-efecto.

Parece lógico pensar que la satisfacción con un aspecto de la vida debería tener implicaciones para la satisfacción con otros aspectos (Peiró & Prieto, 1996). En concreto, un meta-análisis realizado por Tait, Padgett y Baldwin (1989) apoya la existencia de una relación entre la satisfacción laboral y la satisfacción con la vida. En la actualidad, existen dos posturas claramente confrontadas. Una de ellas es la *hipótesis del desbordamiento* que sugiere que una alta satisfacción o insatisfacción en uno de los aspectos puede desbordarse hacia el otro, dando lugar a la misma actitud, luego lo que se defiende dentro de este planteamiento es que existe una relación positiva entre los dos tipos de satisfacción. En otro ángulo, encontramos la *hipótesis de la compensación* donde se defiende que una alta satisfacción en un dominio (trabajo) puede compensar la menor satisfacción en otros dominios (no trabajo), o a la inversa. En este sentido, viene a establecer que entre ambos conceptos existe una correlación negativa.

A nuestro entender, la satisfacción vital podría definirse como la *evaluación global que hace una persona de su vida* (Atienza, Pons, Balaguer, & García-Merita, 2000; Pavot, Diener, Colvin, & Sandvik, 1991). Esta definición señala que al realizar la valoración el individuo examina los aspectos tangibles de su vida, sopesa lo bueno contra lo malo, lo compara con un estándar o criterio elegido por ella (Shin & Johnson, 1978) y llega a un juicio sobre la satisfacción con su vida (Pavot et al., 1991). Por tanto, los juicios sobre satisfacción dependen de las comparaciones que el individuo hace entre las circunstancias de su vida y un estándar que considera apropiado. Según Diener (1984), las investigaciones sobre la satisfacción vital deberían centrarse en analizar los juicios subjetivos que hace la persona sobre su propia vida. En este sentido, en lugar de sumar la satisfacción a través de dominios específicos para obtener una medida de la satisfacción general, sería recomendable y necesario preguntarle a la persona por una evaluación global de su vida (Diener, Emmons, Larsen, & Griffin, 1985).

Diener et al. (1985) argumentaban que las escalas de satisfacción con la vida presentaban una serie de problemas. Sirva a modo de ejemplo que en algunos casos sólo eran apropiadas para personas de tercera edad, mientras que en otros, consistían en un solo ítem con los problemas psicométricos que esto supondría. Por todo ello, Diener et al. (1985) consideraron necesario construir una escala multi-ítem que evaluara la satisfacción con la vida como proceso de juicio cognitivo. Dicha escala se administró en diversas muestras y se han realizado versiones en distintos idiomas, por lo que existen datos normativos muy variados (Atienza et al., 2000) que avalan la aplicación de esta herramienta.

Inteligencia Emocional

En la última década la investigación sobre regulación y manejo de las emociones ha experimentado un gran interés (Fernández-Berrocal & Extremera, 2006; Rego & Fernández, 2005; Salovey, Mayer, Goldman, Turvey, & Palfai, 1995). Este esplendor se debe en gran parte al surgimiento de un nuevo concepto denominado *Inteligencia emocional* -IE- (Mayer & Salovey, 1993, 1997; Salovey & Mayer, 1990). Formalmente, este término ha sido definido como “una parte de la inteligencia social que incluye la capacidad de controlar nuestras emociones y las de los demás, discriminar entre ellas y usar dicha información para guiar nuestro pensamiento y nuestros comportamientos” (Salovey & Mayer, 1990, p. 239).

Existen algunas escalas muy utilizadas para evaluar la IE, en concreto, la *Trait Meta-Mood Scale* (TMMS) y la *Schutte Self Report Inventory* – SSRI – (Schutte et al., 1998). La primera de ellas ha sido diseñada por Salovey et al. (1995) y, al mismo tiempo, ha sido adaptada al castellano por Fernández-Berrocal, Extremera y Ramos (2004). Este instrumento evalúa los aspectos intrapersonales de la IE, en concreto, está compuesto por tres dimensiones, tales como *atención a los sentimientos*, se trata del grado en que las personas creen prestar atención a sus emociones y sentimientos (21 ítems en la versión original y 8 en la edición adaptada al castellano); *claridad emocional*, entendida como la percepción que creen tener las personas sobre sus propias emociones (15 preguntas en la versión original y 8 en la adaptación española), y *reparación de las emociones* que alude a la creencia que tiene el sujeto en su capacidad para interrumpir y regular los estados emocionales negativos y prolongar los positivos (12 ítems en la edición original y 8 en la adaptación al castellano).

La segunda herramienta se elabora teniendo como referente el modelo original de Salovey y Mayer (1990), adaptada y validada al castellano por diversos autores (Chico, 1999; Ferrándiz et al., 2006). Este instrumento incluye aspectos intra e interpersonales, compuesto por

33 preguntas con formato de respuesta tipo Likert. En general, los resultados derivados de su administración reflejan la presencia de cuatro factores (Ciarrochi, Deane, & Anderson, 2002; Petrides & Furham, 2000): *percepción emocional*, se trata de la percepción que tienen los individuos tanto de sus propias emociones como de la de los demás; *manejo de las propias emociones*, entendida como el control de las emociones personales; *manejo de las emociones de los demás*, referida a la posibilidad de entender y ayudar a los demás a través de la percepción de sus emociones; y, finalmente, *utilización de las emociones*, basada en el uso de las propias emociones como vía de automotivación.

Concluyendo, tal como hemos apuntado previamente se considera al emprendedor como un “individuo” cuyos comportamientos están determinados por características intrínsecas antes que por factores externos (Ahmed, 1985; Brockhaus, 1980; Cromie, 2000; Hull, Bosley, & Udell, 1980; McClelland, 1965; Sánchez, 2003; Winslow & Solomon, 1989). No obstante, no existe un acuerdo sobre cuáles son los rasgos de personalidad característicos de los emprendedores (Chell et al., 1991). En este sentido, impulsamos el presente trabajo, donde planteamos como objetivo básico conocer qué papel desempeña la satisfacción vital (SV) e inteligencia emocional (IE) en el autoempleo. En concreto, las hipótesis que orientan este trabajo son las siguientes: (a) *hipótesis 1*. La satisfacción vital muestra relaciones elevadas y significativas con la autoeficacia emprendedora; (b) *hipótesis 2*. La inteligencia emocional se relaciona significativamente con la autoeficacia emprendedora; (c) *hipótesis 3*. En la autoeficacia emprendedora influirá más notablemente la satisfacción vital que la inteligencia emocional; (d) *hipótesis 4*. Pronosticamos que entre los componentes de la satisfacción vital serán las expectativas quienes presenten una mayor influencia en la autoeficacia emprendedora.

Método

Participantes

La investigación presenta un carácter descriptivo y transversal, en un marco de investigación internacional, donde la elección de la muestra se obtuvo mediante un diseño aleatorio, contando con un conjunto muestral final compuesto por 58 participantes, estudiantes universitarios mexicanos procedentes de un Colegio de Postgraduados Campus Puebla (México), de los cuales un 50% son hombres y el resto mujeres. Las edades se encuentran comprendidas entre los 22 y 58 años, siendo la edad media de 34.81 años (desviación típica de 9.95). Dado el objetivo establecido a lo largo del presente trabajo, consideramos apropiado resaltar, también, la actitud de los participantes respecto a la creación de

autoempleo. En este sentido, quisiéramos desatacar que los jóvenes presentan una actitud general positiva hacia el fomento del autoempleo. Hasta tal punto es así que por ese motivo la mayor parte de ellos se encuentra recibiendo una formación de ciclo superior.

Instrumentos

A continuación, se detallan las características de las escalas y las propiedades psicométricas más relevantes de los instrumentos de evaluación empleados (Salvador, 2008):

Autoeficacia Emprendedora. La herramienta utilizada ha sido la *Entrepreneurial Self-Efficacy* (ESE) de Noble et al. (1999) en su versión en castellano (Moriano et al., 2006). En este sentido, tras someter el instrumento a un proceso de validación, la edición final contiene 23 ítems con formato tipo Likert de 5 puntos (1 “*completamente incapaz*” y 5 “*perfectamente capaz*”). Los resultados obtenidos en el coeficiente de fiabilidad son de .826.

Inteligencia Emocional. Este instrumento engloba todos los ítems utilizados para evaluar la inteligencia emocional, procedentes de las dos herramientas tradicionales en su versión en castellano (TMMS y SWLS) aplicadas en el trabajo de Salvador (2008). En este sentido, el total de preguntas de esta escala asciende a 52, de las cuales 24 corresponden a la primera y el resto a la segunda. En ambos casos, se evalúa el grado de acuerdo sobre una escala tipo Likert de 5 puntos, indicando el valor 1 “*un desacuerdo absoluto*” y el valor 5 todo lo contrario. El coeficiente de fiabilidad en este caso fue de .835.

Satisfacción Vital. La escala utilizada en este caso ha sido la de Diener et al. (1985), usando la adaptación al castellano realizada por Salvador, Britos y Hernández (2007), la cual se compone de cinco preguntas con formato tipo Likert de 5 alternativas de respuesta, indicando el valor 1 “muy en desacuerdo” y el valor 5 todo lo contrario. El coeficiente de fiabilidad en este bloque es de .865.

Procedimiento

El presente estudio se integra en el marco de una investigación internacional realizada en el Campus de la Ciudad de Puebla (México) en colaboración con la Universidad de Almería, téngase en cuenta que este trabajo es un estudio piloto de una investigación más amplia que se está realizando actualmente. La implantación se llevó a cabo por un grupo de investigadores durante el actual curso académico, presentada en una única sesión cuya duración ascendía a unos 40 minutos en promedio. Considérese que las instrucciones que se ofrecían a los respondientes aseguraban la absoluta confidencialidad y anonimato. Finalmente, los datos fueron analizados con el paquete estadístico SPSS en su versión 15.0 y el software Lisrel 8.80 para realizar ecuaciones estructurales (*Path diagram*).

Resultados

Validez Estructural

Como paso previo se estudió la validez de constructo, para ello se realizó un análisis factorial de componentes principales y normalización *Varimax con Kaiser* en las escalas de Autoeficacia Emprendedora e Inteligencia Emocional. Considérese que la escala de Satisfacción Vital no ha sido sometida a este tipo de análisis debido a que ésta presenta una estructura muy reducida (recordemos que incluye 5 ítems) y, además, la versión usada ha sido previamente aplicada a una muestra latinoamericana (Salvador et al., 2007).

Así, en lo que respecta a la *autoeficacia emprendedora* (véase Tabla 1), en nuestro caso obtenemos sólo un factor que explica un 61% de la varianza (Kaiser Meyer Olkin .854; Barlett, 749.489, $gl=$.253, sig.=.000), nótese que estos resultados se desprenden de la escala depurada (sólo se ha eliminado el ítem 6). Después de llevar a cabo la corrección de asimetría y eliminar aquellos ítems cuyas puntuaciones no superaban el valor de .30, se aprecia el único factor obtenido guarda cierta concordancia con las dimensiones encontradas en otros estudios (Moriano et al., 2006; Salvador, 2008). En nuestro caso, basándonos en el contenido de las preguntas, creemos apropiado denominar a este factor “*desarrollo de nuevos productos u oportunidades de mercado y gestión de recursos humanos*”.

Tabla 1
Análisis Factorial de la Escala de Autoeficacia Emprendedora

	Factor 1
ÍTEM17. Acciones rápidas para perseguir oportunidades	.842
ÍTEM11. Tolerar los cambios inesperados	.773
ÍTEM12. Resolver problemas corrientes	.735
ÍTEM9. Planificación del personal	.727
ÍTEM8. Áreas de crecimiento personal	.717
ÍTEM13. Identificar recursos potenciales	.712
ÍTEM7. Relaciones con personas clave	.694
ÍTEM23. Formar asociaciones o alianzas	.691
ÍTEM20. Determinar si el negocio va bien	.689
ÍTEM21. Alentar a las personas para que tomen decisiones	.689
ÍTEM16. Satisfacer las necesidades no cubiertas de los clientes	.676
ÍTEM14. Que las personas sean su propio jefe	.672
ÍTEM15. Persistir frente a la adversidad	.673
ÍTEM19. Usar antiguos conceptos de nueva forma	.669
ÍTEM22. Identificar y construir equipos de gestión	.656
ÍTEM2. Relaciones favorables	.651
ÍTEM10. Inspirar a otros	.635
ÍTEM3. Reconocer nuevas oportunidades	.633
ÍTEM18. Que las personas intenten hacer cosas	.623
ÍTEM5. Visión y valores organizacionales	.613
ÍTEM1. Trabajar eficazmente bajo presión	.580
ÍTEM4. Empleados clave	.549

En lo referente a la escala de *inteligencia emocional*, los hallazgos obtenidos en el análisis factorial de componentes principales con rotación *ortogonal varimax* ponen de manifiesto que los factores resultantes explican un 53.332% de la varianza total (véase Tabla 2), siendo las puntuaciones de Kaiser-Meyer-Olkin de .545 y la prueba de Barlett *Chi-cuadrado* de 2602-817, gl .1378, sig.=.000. Después de llevar a cabo una corrección de asimetría y proceder a la eliminación de ítems cuyas puntuaciones no superaban el valor de .30 (ítem 4 “*Suelo dedicar tiempo para pensar en mis emociones*”, ítem 7 “*Cuando estoy contento*

pienso que todo puede salir mal”, ítem 18 “*Normalmente conozco, es decir, sé y soy consciente de mis sentimientos hacia las personas, cosas o situaciones*”, ítem 48 “*Normalmente, cuando otras personas hacen algo bien los felicito*” e ítem 49 “*Ante los desafíos me rindo porque sé que fracasaré*”), se desprende un total de cuatro factores. Así, en el primero de ellos la mayor parte de los ítems hacen referencia a la atención y percepción emocional. En el caso del segundo, la dirección de las preguntas está encaminada hacia la claridad de los sentimientos. Por su parte, en el tercero se agrupan elementos relacionados con el manejo de

Tabla 2
Análisis Factorial de la Escala de Inteligencia Emocional Percibida

	Factor 1	Factor 2	Factor 3	Factor 4
ÍTEM31. Generalmente, hago bien la mayoría de las cosas que intento	.751			
ÍTEM47. Cuando asumo tareas me motivo imaginando excelentes resultados	.726			
ÍTEM46. Siento que controlo mis emociones	.677			
ÍTEM30. Cuando me encuentro con obstáculos, recuerdo los tiempos en los que los afronté satisfactoriamente	.655			
ÍTEM23. Yo no tengo claros mis sentimientos	.650			
ÍTEM45. Cuando me encuentro de buen humor suelo proponer buenas ideas	.585			
ÍTEM35. Cuando cambia mi humor, veo nuevas posibilidades	.572			
ÍTEM33. No suelo captar los mensajes verbales de otras personas	.550			
ÍTEM14. Suelo perder peso cuando emocionalmente me encuentro mal	.542			
ÍTEM36. Las emociones tienen un gran valor en mi vida	.542			
ÍTEM40. Suelo buscar actividades que me hacen feliz	.521			
ÍTEM43. Reconozco las emociones de las personas mirando sus expresiones faciales	.519			
ÍTEM17. Me siendo cómo con mis emociones	.514			
ÍTEM29. Cuando me encuentro de mal humor soy pesimista con el futuro	.486			
ÍTEM25. Sólo intento pensar en cosas agradables	.461			
ÍTEM42. Encontrarme con buen humor mientras resuelvo los problemas es fácil para mí	.431			
ÍTEM39. Cuando experimento una emoción positiva, sé hacer que dure	.405			
ÍTEM51. Ante los obstáculos recuro al buen humor	.403			
ÍTEM37. Soy consciente de mis emociones cuando las experimento	.375			
ÍTEM9. Constantemente pienso en mi humor	.368			
ÍTEM41. Cuando me presento ante los demás suelo ocasionar una imagen positiva	.363			
ÍTEM3. Nunca me guío por las emociones	.361			
ÍTEM28. Nunca me preocupo por tener buen humor		.657		
ÍTEM19. cuando me siento triste, tengo mucha energía		.651		
ÍTEM20. Mi creencia y opiniones cambian según mi estado de ánimo		.592		
ÍTEM44. Soy consciente de por qué cambio mis emociones		.590		
ÍTEM12. Cuando estoy de buen humor, soy optimista con el futuro		.587		
ÍTEM21. Cuenca puedo decir cómo me siento		.586		
ÍTEM10. Cuando estoy contento, tengo mucha energía		.556		
ÍTEM11. Los sentimientos orientan mi vida		.497		
ÍTEM32. Otras personas suelen confiar en mí		.458		
ÍTEM13. Siempre actúo según lo que me dicta mi corazón		.434		
ÍTEM22. Normalmente estoy confuso con mis sentimientos		.427		
ÍTEM8. Es necesario bloquear los sentimientos para conservar la salud		.424		
ÍTEM1. No presto mucha atención a mis sentimientos		.421		
ÍTEM52. Cuando escucho el tono de voz de la gente, sé cómo se sienten		.420		
ÍTEM38. Espero que pasen cosas buenas en mi vida		.410		
ÍTEM27. Cuando me enfado, intento tranquilizarme		.379		
ÍTEM6. No permito que los sentimientos interfieran en mis pensamientos		.373		
ÍTEM5. Los sentimientos son una debilidad humana		.314		
ÍTEM16. Comprendo cómo me siento en cada momento			.600	
ÍTEM15. Tengo muy claros mis sentimientos			.466	
ÍTEM2. Nunca cedo ante mis emociones			.382	
ÍTEM26. Aunque me sienta mal, intento pensar en pensamientos buenos				.532
ÍTEM24. Tengo una perspectiva optimista				.516
ÍTEM34. Me he replanteado qué es importante en la vida				.409
ÍTEM50. Suelo acudir a otras personas para ayudarlas cuando éstas se sienten mal				.367
ÍTEM49. Ante los desafíos me rindo porque creo que fracasaré				.328

las propias emociones. Finalmente, en la cuarta categoría se concentran ítems asociados a la utilización de las emociones. Por tanto, a la vista de estos resultados, se puede afirmar que la escala utilizada presenta una estructura factorial similar a la obtenida en los estudios previos (Salvador, 2008).

Técnica del "Path Análisis"

El análisis de ecuaciones estructurales lineales pretende explicar las relaciones entre variables observables y latentes (factoriales). La modelización causal se convierte en un modelo teórico complejo en un sistema completo de ecuaciones y de variables relacionadas entre sí. La modelización causal permite contrastar cualquier modelo basado en la teoría y evalúa la medida y causalidad de un sistema, además de conocer si sus componentes causales se refieren a la relación estructural hipotetizada entre las medidas no observables o latentes.

En concreto, en la figura siguiente se plantea el *path diagram* que incluye las variables evaluadas (véase Figura 1). Por lo que se refiere a los efectos cruzados, constituyen el punto de interés a tener presente, puesto que nos servirán para obtener evidencia empírica que permita establecer alguna hipótesis en torno a la dirección de la relación entre las variables implicadas. La estrategia de poner en práctica la técnica del *Path* análisis no supone, en modo alguno, un aspecto diferenciador de lo que puede obtenerse del empleo de modelo de regresión (véase resultados obtenidos en el

trabajo de Salvador, 2008). No obstante, el elemento importante que cabe destacar es el hecho de que, en lugar de contrastar directamente los coeficientes de correlación trans-retardados, evaluaremos estadísticamente las distintas cargas entre variables, para así determinar la posible direccionalidad.

A continuación, presentamos el "*path diagram*" correspondiente al modelo donde la autoeficiacia emprendedora es la variable latente y los índices de inteligencia emocional percibida son considerados como sus indicadores o medidas (véase Figura 1), téngase en cuenta que se ha utilizado como referencia los resultados obtenidos en el análisis factorial. Tal como se aprecia en la figura, existen una serie de componentes, en concreto se recogen en la misma una categoría que hace referencia a la escala de *satisfacción vital*, a la cual hemos denominado "*felicida*" (*media*=3.59; *desviación típica*=.666); otra dimensión que incluye todos los ítems que componen la escala de *autoeficiacia emprendedora* (*autoefi*; *media*=3.82; *desviación típica*=.532) y, finalmente, los cuatro componentes extraídos en el factorial relacionados con la inteligencia emocional: *iep1* – *atención y percepción emocional*- (*media*=3.82; *desviación típica*=.547); *iep2* – *claridad de los sentimientos*- (*media*=2.30; *desviación típica*=.536); *iep3* – *manejo de las emociones*- (*media*=3.25; *desviación típica*=.755) y *iep4* – *utilización de las emociones*- (*media*=3.18; *desviación típica*=.571).

La validez convergente de este modelo se evalúa observando si el modelo presenta un ajuste satisfactorio

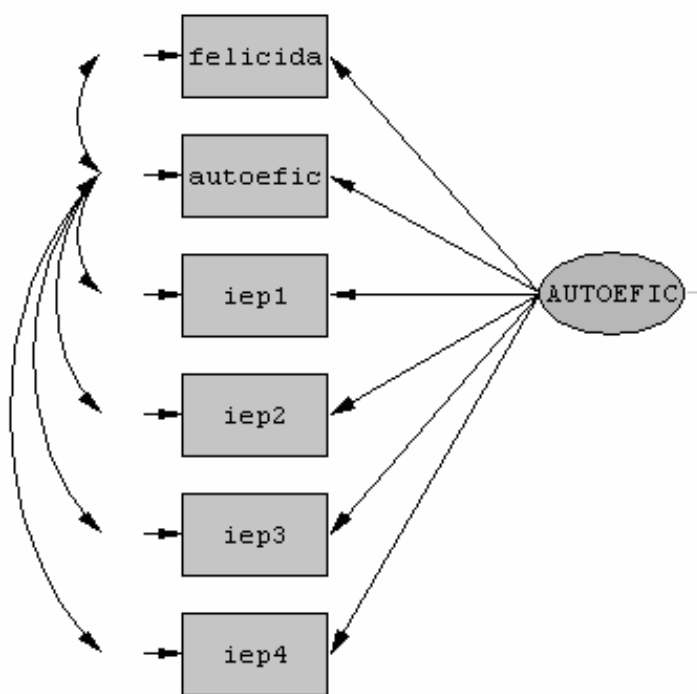


Figura 1. Representación gráfica del *path diagram*

a los datos (Bagozzi, 1983). Dado que los valores de la *p-value* son menores que .001, correspondientes a una distribución de *Chi-cuadrado* 47.40 con .000 grados de libertad, podremos argumentar que la bondad de ajuste es aceptable (ver Figura 2). No obstante, un buen ajuste global no es un criterio suficiente para concluir que la teoría es apoyada por los datos, por tanto, a continuación determinamos si las medidas tienen propiedades psicométrías satisfactorias.

Los resultados obtenidos en la representación gráfica anterior ponen de manifiesto lo siguiente: en primer

lugar, todas las dimensiones utilizadas en este trabajo parecen ejercer cierta influencia en la autoeficacia emprendedora, es decir, tanto las categorías de la satisfacción vital como las dimensiones de la inteligencia emocional influyen en la autoeficacia emprendedora. En segundo lugar, el mayor impacto lo ocasiona el factor 3 de la Inteligencia emocional, al cual hemos denominado manejo de las propias emociones (.57), seguido de la satisfacción vital (.44), téngase en cuenta que el valor máximo es de 1, – véase Figura 2.

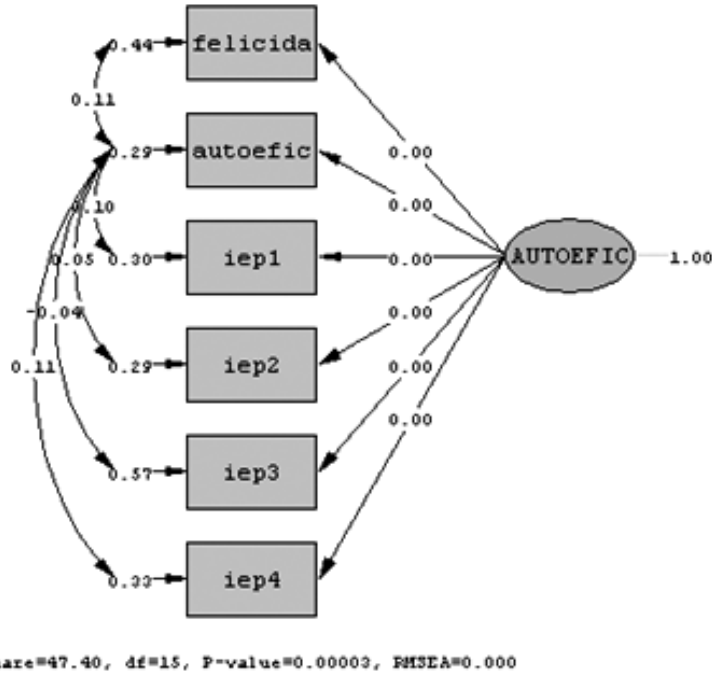


Figura 2. Valores estimados de la interacción de la autoeficacia con la IE y la SV

Con el principal propósito de ofrecer información más precisa sobre aquellos componentes de la inteligencia emocional que influyen en la autoeficacia emprendedora presentamos los siguientes resultados obtenidos tras la aplicación del análisis de regresión *método enter*. Los primeros resultados expuestos guardan relación con la dimensión que presenta un mayor impacto, la cual hemos denominado manejo de las propias emociones. En concreto, en este caso ($R=.414$; R^2 Corregida=.092; $F=2.14$; sig.=.074), descubrimos que de los cinco ítems que componen la escala (*ítem 2*, *ítem 16*, *ítem 15*, *ítem 44* e *ítem 52*), sólo uno de ellos (*ítem 52* “cuando escucho el todo de voz de la gente, sé cómo se siente”) muestra puntuaciones estadísticamente significativas ($R=334$; sig.=.017).

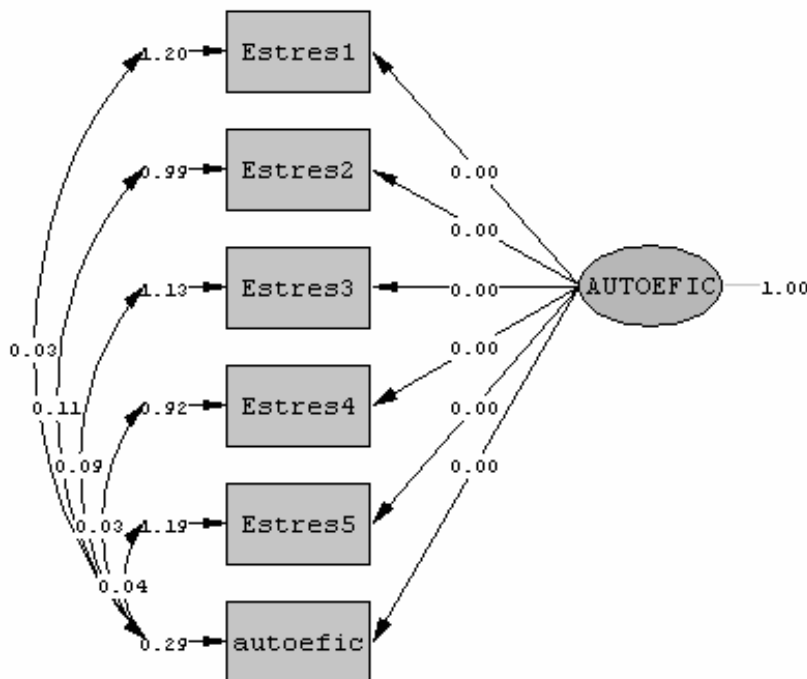
Cuando se trata de los *datos* evidenciados en las *iteraciones*, apreciamos que la mayor vinculación surge entre la autoeficiencia emprendedora y la utilización de las propias emociones. En este caso, cuando realizamos

un análisis de regresión ($R=.407$; R^2 Corregida=.083; $F=1.991$; sig.=.096), hallamos que las puntuaciones *beta* arrojan datos positivos pero no significativos. Por su parte, en la aplicación de este análisis en la dimensión catalogada como atención y percepción emocional ($R=.451$; R^2 Corregida=.106; $F=2.087$; sig.=.072), compuesta únicamente por las siguientes preguntas en la matriz depurada (2, 15, 16, 44 y 52), hallamos que sólo el *ítem 52* “cuando escucho el tono de voz de la gente, sé como se siente” ofrece puntuaciones beta significativas ($R=334$; sig.=.017). Luego a la vista de estos datos adquiere sentido decir que el manejo de las propias emociones es la categoría que mayor repercusión tiene sobre la autoeficacia.

Con objeto de profundizar en los componentes de la satisfacción vital, presentamos la Figura 3, en ella exponemos las relaciones existentes entre todos los ítems que constituyen la escala de satisfacción vital y la autoeficiencia emprendedora. En este sentido, para abre-

viar y facilitar la interpretación de los resultados, exponemos unas iniciales (Estrés) y una numeración que se corresponden con la estructura establecida por Diener et al. (1985). En concreto: Estres1 – “el tipo de vida que llevo se parece al tipo de vida que siempre soñé”;

Estres2 – “las condiciones de mi vida son excelentes”; Estres3 – “Estoy satisfecho con mi vida”; Estres4 – “hasta ahora he obtenido las cosas importantes que quiero en la vida” y Estres5 – “si pudiera vivir mi vida de nuevo, me gustaría que todo volviese a ser igual”.



Chi-Square=197.76, df=15, P-value=0.00000, RMSEA=0.000

Figura 3. Valores estimados de la autoeficacia con los ítems de la satisfacción vital

Dentro de esta representación gráfica, observamos que las preguntas que se sobresalen son las siguientes: el ítem 1 “el tipo de vida que llevo se parece al tipo de vida que siempre soñé” (.20) y el ítem 5 “si pudiera vivir mi vida de nuevo, me gustaría que todo volviese a ser igual” (1.19). Finalmente, cuando nos detenemos en estudiar el grado de iteración entre la autoeficacia emprendedora y el resto de ítems podemos apreciar que la mayor carga se desprende en la relación entre ésta y el ítem 2 “las condiciones de mi vida son excelentes”.

Discusión

El propósito central de esta investigación giró en torno a tratar de explicar qué papel desempeña la inteligencia emocional y la satisfacción vital en la nueva situación laboral, en concreto, en el autoempleo en una muestra de jóvenes mexicanos. Con base en los resultados obtenidos, podríamos decir que en general esta meta se ha logrado, dado que se vislumbra el impacto que tienen determinadas parcelas de sendos términos (IE y SV) en la autoeficacia emprendedora.

De modo más específico, cabe destacar que nuestras hipótesis de trabajo se corroboran. En concreto, a lo largo de este estudio se plantea que la satisfacción vital muestra relaciones elevadas y significativas con la autoeficacia emprendedora, pues bien los datos indican que efectivamente esto sucede en la muestra Mexicana. Por otro lado, nuestra segunda hipótesis relataba que la inteligencia emocional establece relaciones significativas con la autoeficacia emprendedora, en este sentido los resultados vienen a confirmar también este argumento. En lo que respecta a la hipótesis 3, donde planteábamos que *la autoeficacia emprendedora influirá más notablemente la satisfacción vital que la inteligencia emocional*, podemos llegar a la conclusión de que también se corrobora. Finalmente, según proponíamos, *entre los componentes de la satisfacción vital serán las expectativas quienes presenten una mayor influencia en la autoeficacia emprendedora*, la hipótesis 4 también se cumple. Por consiguiente, y relacionado con las hipótesis de trabajo, quisiéramos resaltar que a través de modelos de ecuaciones estructurales hemos puesto de manifiesto el grado de relación que existe entre

éstas variables (satisfacción vital e inteligencia emocional) y la autoeficacia emprendedora, resultando la satisfacción vital el mejor predictor de la misma.

Quisiéramos resaltar que estos resultados se encuentran en línea con los argumentos extraídos en otros trabajos. En concreto, podríamos decir que existe cierta similitud entre estos hallazgos y los desprendidos en el trabajo de Salvador (2008), pese a que esta autora realizó una investigación con una muestra diferente (española) donde la mayor parte de los participantes eran mujeres. En concreto, en dicho artículo la autora refleja el impacto que provocan las dimensiones de la inteligencia emocional en el autoempleo. No obstante, algunos autores cuestionaban sus hallazgos por tratarse de una muestra fundamentalmente femenina. Por consiguiente, con el presente estudio este argumento parece debilitarse, ya que, en este caso, no sólo la muestra es distinta (jóvenes mexicanos), sino que además el género de los participantes ha sido utilizado como un criterio de muestreo, considérese que en esta investigación la muestra es reducida porque se trata de un ensayo piloto de un trabajo más extenso que en la actualidad se está desarrollando.

Aún más, a nuestro entender, la gran aportación de esta investigación reside en que ofrece una panorámica más precisa que el trabajo de Salvador (2008), dado que, además de reflejar el impacto que tiene la inteligencia emocional sobre el autoempleo, muestra claramente que la satisfacción vital tiene un gran poder explicativo sobre autoeficacia emprendedora, siendo las expectativas vitales las que presentan un peso superior, y, al mismo tiempo, los resultados obtenidos son muy consistentes y fiables, ya que utiliza una herramienta estadística muy rigurosa (Lisrel 8.80). En síntesis, podríamos establecer que este trabajo va en línea con el estudio de Salvador (2008), siendo una continuación del mismo, donde no sólo se viene a confirmar los resultados de éste, sino que además ofrece otro prisma que atender (satisfacción vital) para analizar más profundamente la autoeficacia emprendedora.

En este sentido, a la luz de los distintos análisis efectuados se ha permitido evidenciar no sólo el gran impacto que produce el manejo de las emociones en el autoempleo, sino que también se refleja, por un lado, la importancia que adquiere la satisfacción vital en el autoempleo y, por otro lado, y de forma especialmente significativa, se ha constatado la relación existente entre algunas preguntas que conforman la escala de satisfacción vital en la autoeficacia. Todo ello presenta una gran relevancia práctica para el óptimo desarrollo de la actividad laboral autónoma. En este sentido, se señala la posibilidad de mejorar los resultados laborales a través programas de entrenamiento eficaces que permitan desarrollar habilidades para el control y uso de las emociones y, al mismo tiempo, estableciendo

un conocimiento profundo del conocimiento de las expectativas vitales de las personas. Se trataría pues de realizar análisis más precisos que permitan recabar información sobre los *juicios subjetivos* de las personas sobre su percepción vital y, partiendo de ahí, ofrecer programas de prevención, formación y entrenamiento en habilidades socio-emocionales que capaciten a los futuros profesionales (Augusto-Landa, Berrios-Martos, López-Zafra, & Aguilar-Luzón, 2006; Extremera, Durán, & Rey, 2005).

No quisiéramos cerrar este apartado sin señalar algunas de las limitaciones encontradas en el desarrollo del presente ensayo, así como ofrecer una serie de recomendaciones futuras. Un aspecto a considerar en lo que al primer punto se refiere está relacionado directamente con las características de la muestra, es decir, edad, sexo, formación, etc. A ello se le suma el hecho del carácter aún exploratorio de la escala utilizada. Por tanto, los futuros trabajos deberían estar encaminados a ampliar la muestra, buscando principalmente la heterogeneidad, consiguiéndose al mismo tiempo la validación de la escala. En otro ángulo, los instrumentos utilizados para medir todos los términos usados en este trabajo (AE, SV y IE) resultaron sensibles y fiables para el análisis de estos constructos. Aún así, recomendamos continuar trabajando en sus propiedades psicométricas.

Para concluir, nos parece conveniente mencionar la importancia de realizar una prospección de esta naturaleza en distintas comunidades, y si fuera posible en diferentes contextos socioculturales, con el fin de identificar el grado de incidencia que ejerce la inteligencia emocional en el autoempleo. Todo esto viene avalado por el nuevo panorama social, el cual prácticamente nos conduce a promover este tipo de actividades para conocer el marco laboral actual, lo que, en última instancia, serviría para diseñar estrategias de intervención que optimicen los resultados (Salvador, 2008).

Referencias

- Ahmed, S. U. (1985). Ach, risk taking propensity, locus of control and entrepreneurship. *Personality and Individual Differences*, 6, 781-782.
- Atienza, F. L., Pons, D., Balaguer, I., & García-Merita, M. (2000). Propiedades psicométricas de la escala Satisfacción con la vida en adolescentes. *Psicothema*, 12(2), 314-319.
- Augusto-Landa, J. M., Berrios-Martos, M., López-Zafra, E., & Aguilar-Luzón, M. C. (2006). Relación entre burnout e inteligencia emocional y su impacto en la salud mental, bienestar y satisfacción laboral en profesionales de enfermería. *Ansiedad y Estrés*, 12(2/3), 479-493.
- Bagozzi, R. (1983). Issues in the application of covariance structure analysis. *Journal of Consumer Research*, 9, 449-450.
- Bandura, A. (1987). *Pensamiento y acción*. Barcelona, España: Martínez Roca.
- Bandura, A. (1999). *Auto-eficacia. Cómo enfrentamos los cambios de la sociedad actual*. Bilbao, España: Desclée de Brouwer.

- Brockhaus, R. H. (1980). Risk taking propensity of entrepreneurs. *Academy of Management Journal*, 23, 509-520.
- Ciarrochi, J. V., Deane, F., & Anderson, S. (2002). Emotional intelligence moderates the relationship between stress and mental health. *Personality and Individual Differences*, 32, 197-209.
- Chell, E., Haworth, J., & Brearley, S. (1991). *The entrepreneurial personality: Concepts, cases and categories*. London: 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.
- Chico, E. (1999). Evaluación psicométrica de una escala de Inteligencia Emocional. *Boletín de Psicología*, 62, 65-78.
- 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 action*. Paper presented at the Frontiers of Entrepreneurship Research, Waltham, MA.
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95, 542-575.
- Diener, E., Emmons, R., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 49, 71-75.
- Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E., & Smith, H. L. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125(2), 276-302.
- Díez, J. F., & Sánchez, M. P. (2002). Relaciones entre estilos de personalidad y satisfacción autopercebida en diferentes áreas vitales. *Psicothema*, 14(1), 100-105.
- Extremera, N., Durán, A., & Rey, L. (2005). La inteligencia emocional percibida y su influencia sobre la satisfacción vital, la felicidad subjetiva y el engagement en trabajadores de centros para personas con discapacidad intelectual. *Ansiedad y Estrés*, 11(1), 63-73.
- Fernández-Berrocal, P., & Extremera, L. (2006). La investigación de la inteligencia emocional en España. *Ansiedad y Estrés*, 12(2/3), 139-153.
- Fernández-Berrocal, P., Extremera, N., & Ramos, N. (2004). Validity and reliability of the Spanish modified version of the Trait Meta-Mood Scale. *Psychological Reports*, 94, 751-755.
- Ferrández, C., Marín, F., Gallud, L., Ferrando, M., López-Pina, J. A., & Prieto, M. A. (2006). Validez de la escala de inteligencia emocional de Schutte en una muestra de estudiantes universitarios. *Ansiedad y Estrés*, 12(2/3), 167-179.
- Gil-Monte, P., García-Jueas, J., & Caro-Hernández, M. (2006). Influencia de la sobrecarga laboral y la autoeficacia sobre el síndrome de quemarse por el trabajo (*burnout*) en profesionales de enfermería. *Revista Interamericana de Psicología*, 42(1), 227-232.
- 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.
- Krueger, N. F., Jr., & Dickson, P. R. (1994). How believing in ourselves increases risk taking: Perceived self-efficacy and opportunity recognition. *Decision Sciences*, 25, 385-400.
- Mayer, J. D., & Salovey, P. (1993). The intelligence of emotional intelligence. *Intelligence*, 17, 433-442.
- Mayer, J. D., & Salovey, P. (1997). What is emotional intelligence? In P. Salovey & D. Sluyeter (Eds.), *Emotional development and emotional intelligence: Educational implications* (pp. 3-31). New York: Basic Books.
- McClelland, D. C. (1965). Need achievement and entrepreneurship: A longitudinal study. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1, 389-392.
- Moriano, J. A., Palací, F. J., & Morales, J. F. (2006). Adaptación y validación en España de la escala de Autoeficacia emprendedora. *Revista de Psicología Social*, 21(1), 35-50.
- Pavot, W., Diener, E., Colvin, C. R., & Sandvik, E. (1991). Future validation of the satisfaction with life scale: Evidence for the cross-method convergence of well-being. *Social Indicators Research*, 28, 1-20.
- Peiró, J. M., & Prieto, F. (1996). *Tratado de psicología del trabajo*. Madrid, España: Síntesis.
- Petrides, K. V., & Furham, A. (2000). On the dimensional structure of emotional intelligence. *Personality and Individual Differences*, 29, 313-320.
- Quiroga Estévez, M. A., & Sánchez-López, M. P. (1997). Análisis de la insatisfacción familiar. *Psicothema*, 9(1), 69-82.
- Rego, A., & Fernández, C. (2005). Inteligencia emocional: desarrollo y validación de un instrumento de medida. *Revista Interamericana de Psicología*, 39(1), 23-38.
- Salanova, M., Grau, R., & Martínez, I. (2005). Demandas laborales y conductas de afrontamiento: el rol modulador de la autoeficacia profesional. *Psicothema*, 17(3), 390-395.
- Salovey, P., & Mayer, J. D. (1990). Emotional intelligence. *Imagination, Cognition and Personality*, 9, 185-211.
- Salovey, P., Mayer, J. D., Goleman, S. L., Turvey, C., & Palfai, T. P. (1995). Emotional attention, clarity, and repair: Exploring emotional intelligence using the Trait Meta-Mood Scale. In J. W. Pennebaker (Ed.), *Emotion, disclosure, & health* (pp. 125-151). Washington, DC: American Psychological Association.
- Salvador, C. (2008). Impacto de la inteligencia emocional percibida en el autoempleo. *Boletín de Psicología*, 92, 65-80.
- Salvador, C., Britos, J., & Hernández, R. (2007, September). Satisfacción vital e inteligencia: estudio de una muestra de estudiantes de psicología paraguayos. *Revista de Alternativas en Psicología*, 37-46.
- Sánchez, M. L. (2003). *Perfil psicológico del autoempleado*. Unpublished doctoral dissertation, Universidad Complutense de Madrid, España.
- Schutte, N. S., Malouff, J. M., Hall, L. E., Haggerty, D. J., Cooper, J. T., Golden, C. J., et al. (1998). Self-efficacy and work-related performance: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 124, 240-261.
- Shin, D. C., & Johnson, D. M. (1978). Avowed happiness as an overall assessment of the quality of life. *Social Indicators Research*, 5, 475-492.
- Stajkovic, A. D., & Luthans, F. (1998). Self-efficacy and work-related performance: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 124, 240-261.
- Tait, M., Padgett, M. Y., & Baldwin, G. M. (1989). Job and life satisfaction. A reevaluation of the strength of the relationship and gender effects as a function of the date of the study. *Journal of Applied Psychology*, 74, 502-507.
- Winslow, E. K., & Solomon, G. T. (1989). Further development of a descriptive profile of entrepreneurs. *The Journal of Creative Behavior*, 23(3), 149-162.

Received 07/08/2008

Accepted 02/02/2009

Carmen María Salvador Ferrer. Universidad de Almería, España.
Juan Morales Jiménez. Colegio de Postgraduados Campus Puebla, México.