

Estructura factorial del perfil emprendedor del joven universitario*

Factorial Structure of the Entrepreneurial Profile of Young University Students

Olivia Rangel Luquez 

Universidad de La Guajira,
Riohacha – Colombia, orangel@uniguajira.edu.co

Wilmar Sierra Toncel 

Universidad de La Guajira,
Riohacha – Colombia, wsierra@uniguajira.edu.co

Marelis Alvarado Mejía 

Universidad de La Guajira,
Riohacha – Colombia, malvarado@uniguajira.edu.co

Cómo citar / How to cite

Rangel Luquez, O., Sierra Toncel, W., y Alvarado Mejía, M. (2024). Estructura factorial del perfil emprendedor del joven universitario. *Revista CEA*, 10(23), e2628. <https://doi.org/10.22430/24223182.2628>

Recibido: 23 de diciembre de 2022

Aceptado: 17 de mayo de 2024

Resumen

Objetivo: analizar el perfil emprendedor de los jóvenes universitarios del departamento de La Guajira, Colombia.

Metodología: la metodología empleada fue bajo un enfoque cuantitativo, tipo descriptivo, usando la técnica del análisis factorial exploratorio para identificar las variables subyacentes al perfil emprendedor del joven universitario; la recolección de la información, por su parte, se realizó mediante un cuestionario estructurado con diferentes opciones de respuestas, aplicado a una muestra de 375 jóvenes.

Resultados: cuatro factores son confirmados mediante el análisis factorial: *locus* interno y externo, la mentalidad gerencial y la inteligencia emocional, los cuales identifican el perfil del joven universitario. Además, se evidenció que los jóvenes consideran que la ética en los negocios, la necesidad de

* Este artículo es el resultado del proyecto de investigación titulada *Turismo y emprendimiento como alternativa de inclusión laboral de los jóvenes universitarios de La Guajira*, financiada por Minciencias.



aceptación, la capacidad de comunicación y la actitud hacia el cambio son fundamentales para ser un emprendedor exitoso.

Conclusiones: el perfil emprendedor de los jóvenes universitarios está constituido por la capacidad para el manejo de conflicto, la resolución de problemas, empatía, trabajo en equipo, facilidad para toma de decisiones, perseverancia, capacidad de liderazgo, autoconocimiento y motivación como factores importantes en la estructura del perfil emprendedor, para aprovechar las oportunidades y resolver los problemas que se presenten en la toma de decisiones apropiadas.

Originalidad: la investigación aporta una estructura dimensional para analizar el perfil emprendedor de los jóvenes universitarios.

Palabras clave: emprendimiento, mercado laboral, perfil emprendedor, joven universitario, análisis factorial exploratorio.

Clasificación JEL: J01, L26, I23

Highlights

- El éxito o fracaso del joven emprendedor se debe en gran medida a la percepción que este tiene de sí mismo y su capacidad para controlar sus emociones.
- El diseño o la construcción de futuro del joven emprendedor es una mezcla de capacidad y suerte.
- El emprendimiento requiere de un liderazgo positivo que permita estimular el trabajo en equipo para el logro de las metas.
- La mentalidad gerencial es un elemento esencial en la estructura del perfil del joven emprendedor.
- La inteligencia emocional en el emprendedor supone capacidad de liderazgo, perseverancia, autoconocimiento y motivación.

Abstract

Purpose: To analyze the entrepreneurial profile of young university students in the Department of La Guajira, Colombia.

Methodology/Design: This study adopted a descriptive quantitative approach and used exploratory factor analysis to identify the variables underlying the entrepreneurial profile of young university students. The information was collected through a structured questionnaire with different response options, administered to a sample of 375 young people.

Findings: Factor analysis confirmed that four factors define the entrepreneurial profile of young university students: internal locus, external locus, managerial mindset, and emotional intelligence. In addition, it was found that young people consider that business ethics, the need for acceptance, the ability to communicate, and attitude towards change are essential to be a successful entrepreneur.

Conclusions: The entrepreneurial profile of young university students is composed of several important factors: the capacity to manage conflict, problem-solving, empathy, teamwork, ease of decision-making, perseverance, leadership capacity, self-knowledge, and motivation. These factors enable them to take advantage of opportunities and solve problems that arise while making adequate decisions.

Originality: This study presents a dimensional structure to analyze the entrepreneurial profile of young university students.

Keywords: entrepreneurship, labor market, entrepreneurial profile, young university student, exploratory factor analysis.

JEL classification: J01, L26, I23

Highlights

- The success or failure of young entrepreneurs is largely dependent on their self-perception and ability to control emotions.
- Young entrepreneurs design or create their future by combining ability and luck.
- Entrepreneurship requires positive leadership that promotes teamwork to achieve goals.
- A managerial mindset is an essential element in the structure of the young entrepreneur.
- The emotional intelligence of entrepreneurs requires leadership capacity, perseverance, self-knowledge, and motivation.

1. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, el emprendimiento juvenil se ha convertido en una estrategia política para apoyar a los jóvenes en su crecimiento económico (Ardi et al., 2024), en la creación de empleo, en avances en educación e inclusión social, y en la reducción del desempleo juvenil (Nungsari et al., 2023). De esta manera, la estrategia europea 2020 promueve la iniciativa, la mentalidad emprendedora y los conocimientos necesarios para potenciar la competitividad y el crecimiento sostenible como motor de crecimiento económico y de generación de empleo (Parlamento Europeo, 2015).

En ese orden de ideas, algunos países han desarrollado e implementado estrategias tendientes a fomentar la competencia emprendedora con el propósito de disminuir los niveles de desempleo (Chen et al., 2018), mejorar la calidad del empleo, lograr la formalización empresarial y aumentar la generación de empleo digno y decente en el ámbito global. Para González Rodríguez et al. (2020), la iniciativa empresarial se convierte en motor de desarrollo que impulsa la innovación, el empleo y la productividad, por lo que países como México, Ecuador, Colombia, Finlandia, Arabia Saudita, entre otros, han implementado políticas públicas y programas de fomento al emprendimiento y a la creación de empleo. El caso de Querétaro, en México, es una de las experiencias más significativa, pues ha sido referente de desarrollo económico nacional, registrando una tasa de crecimiento anual constante en la última década mayor a la tasa nacional promedio, con 92 402 establecimientos. El 91.84% son microempresas, con menos de diez empleados; el 6.28% son pequeñas empresas que tienen entre once y cincuenta empleados (Ynzunza Cortés e Izar Landeta, 2021); en Ecuador, por su parte, el Ministerio de Inclusión Social, dentro de su Plan de Desarrollo 2017-2021, estableció el programa Impulso Joven con la finalidad de identificar necesidades específicas y proporcionar acceso a medios que apoyen las iniciativas de emprendimiento que les permitan a los jóvenes, entre los dieciocho y los veintinueve años en escenarios de pobreza, mejorar sus condiciones de vida (Cuarán Guerrero et al., 2021).

Kantis y Angelelli (2020) desarrollaron un estudio entre 2232 jóvenes profesionales de 449 organizaciones de diecinueve países. El estudio indicó que el 58% de ellos manifiesta contar con iniciativa o proyectos de emprendimientos. En lo que respecta a las motivaciones de emprender, Global Entrepreneurship Monitor (2023) registra que el 74% de los emprendedores comienzan su negocio por oportunidad. En España, por ejemplo, esta motivación se sitúa en el 68%, del cual un 25% ofrecen productos o servicios innovadores. Adicionalmente, para 2022, los mejores cinco países para emprender fueron Emiratos Árabes Unidos, Países Bajos, Finlandia, Arabia Saudita y Lituana, mientras que México ocupaba el lugar treinta y tres, por debajo de Colombia, que ocupa el puesto veinticinco y Uruguay el treinta y dos (Tec Review, 2022). Según Aguirre Eastman (2023), el reporte de la Global Entrepreneurship Monitor (GEM) 2022-2023 ubica a Colombia en el puesto veintiocho, de un total de cincuenta y una economías en el mundo, y el ecosistema emprendedor de Bogotá en el top cien de las economías emergentes, destacando el financiamiento y la conectividad.

Teniendo en cuenta que el emprendimiento es motor de desarrollo (Burton et al., 2019), y las políticas públicas estrategias para su impulso, Colombia ha realizado acciones para fortalecer la cultura empresarial a través de programas como: Colombia Compite, Fondo Emprender, los Comités Asesores Regionales de Comercio Exterior (Carces), la cátedra de Creación de Empresas con Impacto Nacional y Futuro Internacional (Ceinfi), entre otros, generando proyectos de nuevas empresas producto de la implementación de la Ley 1014, la cual apoya las iniciativas de los emprendedores para establecer su propio negocio (Analítica, 2021). Del mismo modo, los establecimientos educativos deben fomentar el emprendimiento a través de mecanismos que impulsen su cultura, tales como: cátedras específicas, ferias empresariales, seminarios, ruedas de negocios, así como creación de planes de negocios que hagan parte de su proceso de formación académica (Sarmiento Suárez et al., 2022).

Cabe resaltar que la tasa de actividad emprendedora (TEA) para Colombia, de acuerdo con el GEM 2022-2023, es del 28%, manteniéndose estable; sin embargo, superó a Uruguay en el liderazgo de los ecosistemas de emprendimiento latinoamericano; así mismo, la tasa de emprendimiento naciente (TEN) es de 15.5%, la tasa de mujeres emprendedoras del 23.8% y la tasa de jóvenes emprendedores, entre los dieciocho y los veinticuatro años, es del 33.2%. Resalta el informe que Colombia tiene una cultura empresarial fuerte que promueve el espíritu empresarial. Entre los motivos para emprender en Colombia, se encuentran la oportunidad de ser su propio jefe, la independencia económica y la generación de empleo.

En lo que respecta al departamento de La Guajira, la Secretaria de Desarrollo Económico ayuda a los jóvenes emprendedores con financiamiento, asistencia y capacitación a través de sus programas de emprendimiento, formalización y desarrollo empresarial; las alcaldías, por su parte, con programas de incubación, aceleración de empresas, ferias, eventos empresariales y fondos de emprendimiento; asimismo, la Cámara de Comercio, con capacitación y asesoría; además, fundaciones y asociaciones empresariales como Promigas, Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (ANDI), el Centro Desarrollo Empresarial (CDE) se suman a esta iniciativa de apoyo al Plan de Desarrollo Departamental: La Guajira 2020-2023 (Gobernación de La Guajira, 2020). De esta manera, se busca aprovechar las capacidades del departamento para reducir la elevada tasa de desempleo (16.9%) del año 2021, la cual fue superior a la registrada en las principales ciudades del departamento, que fue del 15.3% (Departamento Administrativo Nacional de Estadística [DANE], 2022).

Si bien allí existen programas, políticas y acciones de emprendimiento, se carece de un estudio actualizado del perfil del joven emprendedor que fundamente la toma de decisiones para apoyar sus iniciativas. En ese sentido, el propósito del presente estudio es analizar el perfil emprendedor de los jóvenes universitarios que permita la gestión e implementación de proyectos empresariales innovadores, vinculados a algunos de los sectores económicos de la región.

La metodología utilizada se fundamentó en los planteamientos del enfoque cuantitativo, con una investigación descriptiva, no experimental, transeccional y de campo. La recopilación de la información se desarrolló en dos etapas: en la primera, se aplicó un cuestionario estructurado para conocer las características sociodemográficas de los 375 jóvenes, población objeto de estudio; en la segunda, se identificaron las variables que definen el perfil emprendedor a través de un test, con una confiabilidad de 82.9%; posteriormente, mediante la aplicación de la técnica del análisis factorial, se procedió a determinar las variables características del perfil emprendedor relevantes para el estudio; y finalmente, se obtuvo el comportamiento de los jóvenes universitarios mediante la aplicación de un cuestionario estructurado.

2. MARCO TEÓRICO O REFERENCIAL

Actualmente, argumentar sobre el concepto de emprendimiento resulta algo complejo para entender la dinámica de la actividad emprendedora. Al respecto, Cantillón (1931) define al emprendedor como un individuo que comercializaba bienes y servicios a un precio determinado, teniendo en cuenta los recursos invertidos y el riesgo asumido. En el mismo sentido, Schumpeter (1934) argumenta que es un ente generador de crecimiento económico. Más tarde, Johnson y Loveman (1995) discuten la trascendencia de la mejora en las economías de mercado mediado por la acción de los emprendedores exitosos. Por otro lado, Surdez-Pérez et al. (2020) argumentan que en Inglaterra recibe diferentes acepciones como *undertakers*, *adventurers* y *projectors*. En Reino Unido, *entrepreneur* se refiere a la persona que orienta una empresa, mientras que en Estados Unidos y Canadá es quien gestiona y financia los negocios; por su parte, para Cuarán Guerrero et al. (2021) el emprendimiento es reconocido como la mejor alternativa para palear los estragos de una crisis económica.

Desde la perspectiva individual, Toca Torres (2010) conceptúa que el emprendedor es aquella persona capaz de asumir riesgos, obtener beneficios e innovar, especialista en la toma de decisiones reflexivas y críticas, que aprovecha las oportunidades actuando acertadamente en ambientes de caos e incertidumbre. Desde la perspectiva de Garavito Hernández et al. (2020), es aquel que promueve la creación de nuevas empresas y puestos de trabajo, reduciendo el desempleo y aportando al crecimiento y al desarrollo económico regional. Conclusión, el emprendimiento es una herramienta fundamental de competitividad, generación de empleo y crecimiento económico (Taipale-Eräväla et al., 2023), donde el desarrollo empresarial es una estrategia alternativa (Cardozo Munar et al., 2020). En este contexto, el fomento de la iniciativa emprendedora en la generación de empleo, riqueza y bienestar social es apremiante (Hernández-López et al., 2018).

Cabe resaltar que el fomento a la iniciativa emprendedora ha sido una constante en las políticas públicas de empleo en el mundo, así como en el ámbito regional por considerarse motor de desarrollo de la competitividad empresarial. En tal sentido, cobra importancia el análisis sociodemográfico y la

caracterización del emprendedor, como es el caso de los planteamientos expuestos por diversos autores, entre ellos Espíritu Olmos (2011), López et al. (2007) y Marín (2011), los cuales han identificado variables relacionadas con dimensiones, tales como la educación, nivel de ingreso, estatus social, experiencia laboral, ocupacional y otras afines con rasgos identitarios que tienen que ver con la edad, sexo, estado civil, entre otras. Según GEM (2023), la tasa de actividad emprendedora femenina se ha incrementado y los hombres siguen siendo más propensos a emprender; en Latinoamérica, por ejemplo, la TEA es del 24.4%, donde solo el 13.3% corresponde a mujeres, evidenciándose un aumento en la participación de la mujer en sectores tradicionalmente masculinos, como la tecnología y la construcción. Así mismo, Fayolle et al. (2014) proponen factores como edad, ingresos, estatus y nivel educativo.

Finalmente, Parra Alvis et al. (2017) considera que el estado civil no es determinante, pero sí la búsqueda de ingresos para cumplir con las obligaciones. Entre tanto, Berdugo Cotera y Gámez Gutiérrez (2015) señalan que ambos sexos poseen iguales motivaciones para emprender. De igual forma, los iniciadores de negocios, generalmente, poseen mayores años de experiencia laboral acumulada (Hernández-López et al., 2018).

Factores relevantes del perfil emprendedor

La perspectiva del perfil de emprendedor debe estar inspirada en los atributos personales del líder, en la actitud de este frente al éxito o en la oportunidad de negocio ante el fracaso (Postigo et al., 2021), a la mentalidad gerencial para lograr alianzas estratégicas que permitan hacer realidad la idea de emprender y la inteligencia emocional que controle las emociones del individuo al enfrentarse a las características del contexto, como la complejidad, incertidumbre, ambigüedad y las tendencias del mercado (Gómez Vallejo, 2019).

Adicionalmente, para Moreno Mahecha (2018) el perfil emprendedor actual responde a gestiones formativas potenciadas en el seno familiar, la academia y el adiestramiento, tales como: necesidad de logro, perseverancia, determinación de superar las adversidades, confianza en sí mismo y autonomía de asumir su propia responsabilidad. De esta manera, las experiencias familiares empresariales y el entorno social son mecanismos motivacionales apoyados por las universidades, por lo que es importante el proceso articulador entre los estudiantes y las unidades de emprendimiento en el desarrollo de las asignaturas de emprendimiento (Maussa Pérez et al., 2020). En el mismo sentido, Bravo Bravo et al. (2021) y Tu y Akhter (2023) aseguran que la educación empresarial tiene relevancia en la intención emprendedora, por ello la necesidad de las universidades en prestar mayor atención a la formación en emprendimiento, aspecto requerido para la transformación educativa efectiva que permita el fomento de nuevas empresas. Por su parte, Hebles et al. (2019) sostienen que la formación en emprendimiento ayuda a mejorar la actitud emprendedora de los estudiantes, cambiando su idea sobre esta temática y fomentando la puesta en práctica de pequeños proyectos personales de emprendimiento, lo que exige que los programas de formación en emprendimiento en educación superior desarrollen habilidades y actitudes positivas hacia este.

En ese sentido, Huerta Arribas et al. (2021) discurren que en Latinoamérica los emprendedores tienen algunas características, dentro de las que se encuentran: creatividad e innovación, proactividad para explotar nuevas oportunidades que ofrece el mercado, tolerancia a los riesgos en un entorno diverso

y cambiante, y, finalmente, su creencia de que es crucial que el bienestar emocional les permite afrontar ser más condescendientes con situaciones cargadas de emociones y más comprensivos con la frustración.

Sin embargo, para el presente estudio toman relevancias aquellas relacionadas con los atributos personales por la forma como el individuo asume el éxito o fracaso al hacer realidad una idea de negocio. De acuerdo con Rotter (1966), el éxito puede deberse al esfuerzo propio del individuo, es decir, al *locus* interno que influye en la forma de trabajar, estudiar o desempeñarse en la vida, o puede corresponder a designios divinos, fenómenos metafísicos, entre otros, considerándolos *locus* externo. En este sentido, mientras algunas personas reconocen que sus triunfos y fallas corresponden a su propio esmero, a la forma como se desempeñan en su contexto, otras suponen que estos triunfos y frustraciones están asociados a Dios, a la suerte o al destino.

En otras palabras, es la responsabilidad que tienen las personas sobre los eventos y situaciones que les sucede en su vida, atribuyendo su responsabilidad de manera interna (por sus propios méritos) o externa (culpando al destino o a los demás) (Larsen y Buss, 2005). Frente al tema, Arosemena (2018) distingue al *locus* de control interno en aquellos que asumen el compromiso de sus acciones, no se dejan influir por criterios externos, trabajan a su propio ritmo, se esfuerzan por lograr las metas, enfrentan los desafíos sin miedo, les gusta enfrentar retos, tienen capacidad para comunicarse, actitud hacia el cambio, olfato para aprovechar las oportunidades, capacidad de exploración y necesidad de logro. Mientras que el *locus* externo siempre busca un culpable de sus fracasos, normas éticas que rijan sus acciones, tienen necesidad de ser aceptados, con deseos de éxito, dejan a la suerte su éxito, no tienen confianza en ellos mismos y son incapaces de afrontar situaciones difíciles, por ello buscan siempre la asociabilidad.

De acuerdo con Piqueras Gómez et al. (2016), las expectativas de control representan la percepción que un individuo asume sobre el reconocimiento social como una forma de dependencia, de protección, de aceptación por parte de los demás ante situaciones contingentes, así como las conductas apropiadas y el rechazo de normas éticas dominantes de la sociedad. El individuo posee, entonces, una necesidad esencial de control que afecta sus niveles cognitivos y conductuales; este *locus* de control se encuentra en las expectativas generalizadas de control de refuerzo de la teoría del aprendizaje social de Rotter, que faculta para catalogar al control en los individuos en internos y externos, de esta manera pueden ser capaces de intervenir su propio destino y cambiar una situación negativa o aumentar su posibilidad de éxito o asumir que las consecuencias de su conducta se debe a factores fuera de su control (Bibiano et al., 2016).

Debido a esto, en la literatura se ha identificado que variables como el *locus* de control refleja el grado de percepción que tiene el individuo frente al éxito o fracaso de su conducta como dependiente de sí mismo y del contexto; de esta manera, los empresarios con alto grado de *locus* de control interno son significativamente más activos y luchan con más fuerzas para conseguir los logros personales, además, existe un condicionamiento positivo de la motivación hacia el emprendimiento, lo cual demuestra las relaciones significativas entre el *locus* de control y el emprendimiento de los estudiantes universitarios (Valencia-Arias et al., 2023; Mababu Mukieur, 2009).

De forma detallada, la Corporación Andina de Fomento (CAF), citado por Grisales Ocampo (2020), propone un conjunto de características y competencias de todo emprendedor que están asociadas

al logro, compromiso y liderazgo. Adicionalmente, se debe contar con la capacidad para transformar ideas en negocios o proyectos viables, puesto que la sola idea de negocios no es suficiente para considerarse emprendedor, se requiere de un conjunto de herramientas que permita pasar de la idea a la puesta en marcha y sobreponerse en cada una de las etapas donde los resultados pueden ser diferentes a los que inicialmente se proyectaron.

Siguiendo con lo expuesto por la CAF, dentro de las competencias asociadas al logro se encuentra la búsqueda de oportunidades, perseverancia, calidad, toma de riesgos y tolerancia a la incertidumbre; estos rasgos permitirán mantener una alta motivación para alcanzar los objetivos que se plantee el emprendedor (Grisales Ocampo, 2020). Asimismo, están las competencias afines con los compromisos, refiriéndose a la fijación de objetivos, indagación de información y la elaboración de planes con seguimiento y control, lo que indica que el emprendedor, debe tener motivación y disciplina para el proceso de gestión de su emprendimiento de acuerdo con los objetivos, metas, planificación y mecanismos de seguimiento y control establecidos. Finalmente, las competencias del líder se asocian con: construcción de redes, capacidad de persuasión, trabajo en equipo, solución de problemas, negociación, iniciativa, independencia de criterio y la autoconfianza (Pacheco-Ruiz et al., 2022).

Por otra parte, el enfoque orientado a la mentalidad gerencial aprecia la facultad de comunicarse adecuadamente en diversos escenarios, permitiendo una escucha empática y asertiva. Igualmente, Altamirano y Ríos (2022) refieren que mantener un liderazgo positivo permite estimular el trabajo en equipo. Por su parte, Donoso-Díaz y Benavides-Moreno (2018) destacan las características que debe poseer un líder, entre ellas la empatía, comprensión, atención, precisión, comunicación, carisma, espíritu innovador, compromiso, efectividad y credibilidad. Además, Silva Núñez y Bonilla Jurado (2020) sostienen que se debe tener las competencias para lograr el trabajo en equipo, teniendo en cuenta la participación grupal para tomar decisiones, es decir, debe tener la capacidad para escuchar a todos los involucrados, para que, posteriormente, pueda tener opciones diversas y fijar una posición, tomando en consideración los aportes de cada persona o grupo laboral a su cargo.

Del mismo modo, está la necesidad de independencia, control y flexibilidad en el uso del tiempo, la facultad de ofrecer una solución creativa a las peticiones y exigencias particulares, organizativas y sociales para transformar, tanto los métodos como los resultados, y aperturar hacia nuevas ideas la capacidad de exploración o indagación para generar nuevos conocimiento, comprender la información favorable, recolectar, depurar, procesar y crear suposiciones de cara a las oportunidades y amenazas del mercado (Moreno Mahecha, 2018; Pellicer Iborra, 2014; Toca Torres, 2010; Manolova et al., 2008; Chell, 2013; Bogotá Emprende, 2007; Teece, 2009). Dentro de este enfoque, también se reconocen características relacionadas con la innovación, valor, seguridad, decisión, actitud, creatividad, visión empresarial, capacidad técnica, uso de tecnologías, entusiasmo, apertura al riesgo, pasión emprendedora necesidad de reconocimiento, seguridad, autorrealización, inspiración, confianza y su transcendencia en la práctica empresarial, tomar decisiones bajo presión, capacidad para visionar (Castro et al., 2022; Leite, 2000; Silveira Pérez y Silveira Martins, 2017; Senge, 2006).

De esta manera, dentro de la filigrana de características deseables y necesarias para un futuro emprendedor, las competencias gerenciales son consideradas como elemento esencial para garantizar la materialización de las ideas emprendedoras en un mercado competitivo y en ambientes

de incertidumbre. Frente a esto, Senge (2006) plantea los cinco pilares del gerente o líder de las organizaciones inteligentes: el pensamiento sistémico, la visión compartida de la organización, aprendizaje en equipo, dominio personal y los modelos mentales. De igual forma, Gardner (1987) considera que inteligencia humana es la capacidad para resolver problemas y desarrollar productos útiles para la sociedad y reconoce que la inteligencia racional cognitiva no garantiza el éxito o fracaso en la vida, por lo que propone las inteligencias múltiples. Por otro lado, Sospedra-Baeza et al. (2022) sostienen que la sociedad actual demanda competencias que posibiliten a los sujetos desenvolverse de manera eficaz en circunstancias imprevistas e inciertas, y es un reto de la universidad de formar personas competentes para vivir en ambientes cambiantes y exigentes.

En ese orden de ideas, la gestión de las organizaciones son el resultado de la toma de decisiones inteligentes, poniendo a prueba la capacidad operacional de los modelos mentales. Para 2012, son las representaciones o imaginarios construidos de la realidad utilizados para interpretar los fenómenos o escenarios del contexto. De Ávila Dias et al. (2020) afirman que el desempeño organizacional depende en gran medida de los modelos mentales, es decir, de la forma como los emprendedores interpreten el entorno empresarial con calidad y precisión; en el mismo orden, Batista da Silva et al. (2021) concluyen que cada gestor toma sus decisiones teniendo como base la percepción que asuman acerca de los contextos organizacionales, aplicándola a la empresa y conduciéndola al éxito o fracaso.

Desde el enfoque basado en las emociones, estas son consideradas el cimiento del pensamiento racional, influyendo en cómo el individuo interactúa con su entorno y se comunica consigo mismo (Acosta Palomeque et al., 2017). En este panorama cobra relevancia que el joven emprendedor adquiera y mantenga habilidades emocionales que favorezcan el logro del éxito en la gestión (Velásquez-Vega y González-Damián, 2021), conservando el equilibrio emocional si se tiene en cuenta que por la edad esta condición puede variar (Núñez Hernández et al., 2019).

De esta manera, la inteligencia emocional se convierte en otro factor de análisis cuando se trata de evaluar el perfil de los jóvenes para mostrar su capacidad de liderazgo, autoconocimiento, autocontrol, empatía, habilidades sociales, de percibir, evaluar y expresar emociones, de generar sentimientos, de entender emociones, el conocimiento emocional y su motivación en el éxito o fracaso de una idea de negocio (Durán-Aponte y Arias-Gómez, 2016; Mayer y Salovey, 1997; Goleman, 1998) considerada como el grado en que el individuo tiene la capacidad de reconocer emociones, sentimientos y necesidades, tanto propias como ajenas, para tomar decisiones. Así, los individuos que responden a estos enfoques se muestran abiertos a los cambios del entorno, con capacidad para adaptarse a contextos y situaciones complejas de manera eficaz, se adaptan rápidamente y son comprensivos (Núñez Hernández et al., 2019).

Finalmente, dada la implicación que hoy tiene el emprendedor en el desarrollo de la economía, su papel de motor de innovación exige de un perfil, no solo psicológico, sino sociológico y actitudinal que garantice que el individuo influya en el valor esperado de la oportunidad. Por ello, detrás de una empresa competitiva, se demanda de un empresario que la gestione; es decir, detrás de toda empresa exitosa, está un empresario exitoso. Lo cual indica, que solo algunos individuos logran que sus conocimientos y competencias contribuyan al desarrollo empresarial de una región. Frente a esto, Schumpeter (1947) señala que la figura del empresario es un determinante de la innovación y progreso de un sistema económico y su responsabilidad del éxito.

3. METODOLOGÍA

Se recurrió a un enfoque cuantitativo para identificar y caracterizar el perfil emprendedor del joven universitario, por lo que se considera un estudio descriptivo, bajo un diseño no experimental, transeccional y de campo. Para la selección de la muestra se tomó una población de 16.150 jóvenes universitarios egresados, donde el 86.7 % pertenecen a la Universidad de La Guajira, el 7.1 % a la Universidad Antonio Nariño y el 6.2 % a la Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD), del departamento de La Guajira, en el rango de edades entre quince y veinticuatro años, teniendo como referente los datos del DANE (2018) , a la cual se le aplicó un muestreo probabilístico estratificado con un nivel de confianza del 95 %, un margen de error del 5 % y un p y q 0.50, arrojando como resultado una muestra representativa de 375 jóvenes encuestados.

En referencia al procedimiento para la recolección de información, se abordaron dos momentos. En el primero, se empleó un cuestionario estructurado, con diferentes alternativas de respuestas para conocer las características sociodemográficas del perfil emprendedor de los jóvenes universitarios. En el segundo, para fundamentar las variables se define el perfil emprendedor, basados en criterios teóricos. Inicialmente, se elaboró un test con el propósito de valorar la percepción de los jóvenes universitarios en una escala 1 a 5, de acuerdo a la relevancia de cada una de las características identificadas, con opciones (muy de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo, muy en desacuerdo). La confiabilidad fue medida utilizando el método de alfa de Cronbach, mediante la Ecuación 1:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left(\frac{\sum_{i=1}^K \sigma_{Y_i}^2}{\sigma_X^2} \right) \quad (1)$$

Seguidamente, se realizó un análisis preliminar antes de aplicar la técnica factorial para evaluar si las correlaciones obtenidas eran adecuadas para continuar con el proceso, utilizando los valores de la medida de adecuación muestral Kaiser-Mayer-Olkin (KMO) y de la prueba de esfericidad de Bartlett.

Luego, buscando reducir el número de factores, se aplicó el análisis factorial, técnica que permitió determinar la dimensionalidad de los veintinueve criterios presentes en el perfil emprendedor (ver Tabla 1), utilizando para ello el *software* SPSS y empleando el método de extracción denominado «componentes principales», con el fin de establecer cuáles son aquellos que cumplen con los criterios para ser retenidos.

Tabla 1. Operacionalización de factores e ítems

Table 1. Operationalization of factors and items

Factor	Autor	Ítems
Locus interno	Rotter (1966), Arosemena (2018), Piqueras Gómez et al. (2016), Larsen y Buss (2005).	10
Locus externo	Rotter (1966), Arosemena (2018), Piqueras Gómez et al. (2016), Bibiano et al. (2016), Larsen y Buss (2005).	10
Mentalidad gerencial	Altamirano y Ríos (2022), Donoso-Díaz y Benavides-Moreno (2018), Silva Núñez & Bonilla Jurado (2020), Gardner (1987), Senge (2006), Sospedra-Baeza et al. (2022), Magzan (2012), De Ávila Dias et al. (2020).	5

Inteligencia emocional	Mayer y Salovey (1997), Goleman (1998), Acosta Palomeque et al., (2017), Velásquez-Vega y González-Damián, (2021), Durán-Aponte y Arias-Gómez, (2016).	4
Total		29

Fuente: elaboración propia.

Finalmente, se recurrió al método de extracción de componentes principales y al método de rotación Varimax, en donde, la correlación anti-imagen excluye la variable pensamiento gerencial, lo que quiere decir que no se está dando acatamiento al criterio de unidimensionalidad, por lo tanto, se tomó la decisión de eliminar este factor, dado que su carga factorial no es representativa, teniendo en cuenta el criterio de Kaiser de mantener los factores de mayor autovalor. Adicionalmente, con base en la valoración de las calificaciones de los sujetos en las nuevas dimensiones identificadas, se determinó el perfil emprendedor de los jóvenes universitarios en el contexto del departamento de La Guajira, aplicando un cuestionario estilo Likert con opciones (muy de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo, muy en desacuerdo). Para el análisis e interpretación de los resultados se elaboró un baremo (ver Tabla 2).

Tabla 2. Baremo para la interpretación de resultados

Table 2. Scale to interpret the results

Categoría	Rango
Muy baja	$1.00 \geq x < 1.80$
Baja	$1.81 \geq x < 2.60$
Moderada	$2.61 \geq x < 3,40$
Alta	$3.41 \geq x < 4.20$
Muy alta	$4.21 \geq x < 5.00$

Fuente: elaboración propia.

4. RESULTADOS

Para el presente estudio, de acuerdo con los hallazgos en cada una de las fases de la investigación, se pudieron identificar los principales factores del perfil emprendedor de los jóvenes. En relación con las características demográficas de los jóvenes universitarios, los resultados evidenciaron que el 51.5% pertenecen al género masculino y el 48.5% al femenino, registrándose una brecha en cuanto a la variable género. Del total de los jóvenes profesionales encuestados (375), el 94% se encuentran en el rango de edad de diecisiete a treinta y dos años, mientras que el 6 % se encuentra en el rango de treinta y tres a treinta y seis 36 (ver Tabla 3).

Tabla 3. Estrato socioeconómico y nivel académico

Table 3. Socioeconomic status and educational attainment

Estrato	Porcentaje	Nivel académico	Porcentaje
Bajo	71.47	Técnico	65.07
Medio	27.73	Tecnológico	12.8
Alto	.8	Profesional universitario	22.13
Total	100.0		100.0

Fuente: elaboración propia.

En referencia al estrato socioeconómico en el cual se desarrollan, se evidenció que el 71.47% de los jóvenes residen en estrato bajo, el 27.73% en estrato medio y solo 0.8% en estrato alto. En lo que respecta al nivel académico, el 65.07% poseen un nivel técnico, el 22.13% son profesionales o universitarios y el 12.8 % restante tienen estudios tecnológicos.

En lo atinente a la situación laboral de los profesionales, el 72.8% no cuentan con un empleo, el 20.3% se desempeña como comerciante informal, el 4.27% tiene otra condición laboral, el 2.13% son empleados y el 0.53%, empresarios. En cuanto a la forma de convivencia, los resultados evidencian que el 48% residen con sus padres, el 36% con su pareja e hijos, el 12% con familiares, el 2.4% es independiente y el 1.6% vive con otras personas (ver Tabla 4).

Tabla 4. Condición laboral y dependencia económica

Table 4. Employment status and financial dependence

Condición laboral	Porcentaje	Forma de convivencia	Porcentaje
Desempleado	72.8	Con sus padres	48.0
Comerciante informal	20.3	Con familiares	12.0
Empresarios	.53	Independiente	2.4
Empleado	2.13	Con su pareja e hijos	36.0
Otro	4.27	Otras personas	1.6
Total	100.0		100.0

Fuente: elaboración propia.

En lo concerniente al nivel de ingresos, el 94.6% de los jóvenes universitarios se ubican en el rango de \$0 a \$600 000, mientras que el 5.4% están entre \$600 001 a \$1 600 001 en adelante (ver Tabla 5).

Tabla 5. Nivel de ingresos

Table 5. Income level

Rango	Cantidad	Porcentaje
0 a \$200 000 a \$1 000 000	371	98.9 %
\$1 000 001 a \$1 200 000	1	0.28 %
\$1 200 001 a \$1 400 000	1	0.28 %
\$1 400 001 a \$1 600 000	1	0.28 %
\$1 600 001 en adelante	1	0.28 %
Tota1	375	100 %

Fuente: elaboración propia, con base en la encuesta del estudio.

Por otro lado, en cuanto a pertenecer al sistema de salud, se evidenció que 193 jóvenes profesionales, que representan el 51.47%, están afiliados una EPS; 152, correspondiente al 40.53%, cuentan con Sisbén y 30 de ellos, proporcional al 8%, no están afiliados a ningún régimen de salud.

En referencia a la validación de las características para la elaboración del instrumento, realizado a través del análisis factorial, tomando veintinueve ítems del perfil emprendedor, los valores de la medida de adecuación muestral KMO (0.661) y de la prueba de esfericidad de Bartlett (0.00), sugieren que es apropiado utilizar el análisis factorial, lo cual significa, por un lado, que los resultados pueden ser satisfactorios, mientras, por otro lado, los valores de esfericidad de Bartlett cuentan con un grado

de significación de 0.000 menor de 0.05, lo cual evidencia relaciones significativas entre las variables y, por tanto, la posibilidad de aplicar el análisis factorial.

Seguidamente, se aplicó el método de extracción de componentes principales y el método de rotación Varimax, en donde la correlación anti-imagen excluye el factor pensamiento gerencial, lo que quiere decir que en este primer análisis no se está dando cumplimiento al criterio de unidimensionalidad, por lo que se tomó la decisión de eliminar este factor, dado que su carga factorial no es representativa, teniendo en cuenta el criterio de Kaiser de conservar los factores de mayor autovalor. Con ello, se identificaron cinco factores que explican el 52.297% de la varianza de respuesta al test (ver Tabla 6).

Tabla 6. Varianza total explicada

Table 6. Total variance explained

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de extracción de cargas al cuadrado			Sumas de rotación de cargas al cuadrado		
	Total	% de Varianza	% Acumulado	Total	% de Varianza	% Acumulado	Total	% de Varianza	% acumulado
1	5.564	19.873	19.873	5.564	19.873	19.873	3.639	12.997	12.997
2	2.824	10.087	29.960	2.824	10.087	29.960	3.452	12.330	25.327
3	2.613	9.334	39.294	2.613	9.334	39.294	3.018	10.779	36.106
4	1.887	6.739	46.034	1.887	6.739	46.034	2.507	8.953	45.059
5	1.754	6.264	52.297	1.754	6.264	52.297	2.027	7.238	52.297
6	1.523	5.440	57.737						
7	1.341	4.790	62.527						
8	1.167	4.168	66.695						
9	1.046	3.736	70.430						
10	.967	3.454	73.884						
11	.921	3.289	77.173						
12	.896	3.201	80.374						
13	.689	2.462	82.836						
14	.644	2.301	85.137						
15	.537	1.917	87.054						
16	.465	1.660	88.715						
17	.429	1.531	90.246						
18	.392	1.399	91.645						
19	.349	1.247	92.892						
20	.325	1.159	94.051						
21	.298	1.065	95.116						
22	.264	.944	96.060						
23	.244	.871	96.932						
24	.229	.816	97.748						
25	.189	.674	98.422						
26	.169	.604	99.026						
27	.143	.509	99.535						
28	.130	.465	100.000						

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Fuente: elaborado por los autores, basados en el criterio de Faiser.

De esta manera, el análisis paramétrico de las variables resultantes consistió en comprender el comportamiento en la muestra estudiada, por lo que se interpreta que las variables que están asociados al perfil emprendedor son las siguientes (ver Tabla 7).

Tabla 7. Matriz de componente rotado^a

Table 7. Rotated component matrix

Variables asociadas	Componente				
	1	2	3	4	5
Ética en los negocios	.736	.174	-.029	.012	-.294
Necesidad de aceptación social	.728	-.042	-.078	.354	-.109
Capacidad de sociabilidad	.638	.148	.280	-.051	.317
Deseo de éxito	.584	.237	.166	-.341	.158
Percepción social	.555	.123	.111	.164	.174
Capacidad de comunicación	.229	.722	.114	-.138	-.168
Necesidad de logro	.075	.694	-.010	.313	.355
Olfato de oportunidades	.254	.605	.188	.098	.148
Capacidad de exploración	-.104	.596	.484	-.006	-.094
Actitud hacia el cambio	.394	.577	-.093	-.136	-.040
Capacidad de resolver problemas	.068	-.141	.713	-.223	-.157
Capacidad de resolución de conflictos	.100	-.054	.653	.397	.111
Empatía	.204	.238	.535	.120	.236
Capacidad de trabajo en equipo	-.051	.131	.534	.024	.083
Facilidad de tomar decisiones	.295	-.090	.516	-.020	.112
Autoconocimiento	-.004	.241	-.040	.665	.249
Perseverancia	.203	-.085	.474	.575	.259
Motivación	.104	.373	.025	.528	-.108
Capacidad de liderazgo	.326	.143	.102	.023	.581

Método de extracción: análisis de componentes principales. Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser.

a. La rotación ha convergido en diez iteraciones.

Fuente: elaborado por los autores, con base en el análisis paramétrico.

Por otro lado, la matriz de componentes rotados reveló el número de ítems susceptibles de eliminar por no cumplir con los criterios señalados. Los diecinueve retenidos fueron agrupados en cuatro dimensiones, de la siguiente manera: el factor 1, denominado «Locus externo», incluye: ética en los negocios, necesidad de aceptación, capacidad de asociabilidad, deseo de éxito y percepción social. El factor 2, denominado «Locus interno», incluye: capacidad de comunicación, actitud hacia el cambio, olfato para detectar oportunidades, capacidad de exploración y necesidad de logro. El factor 3, se denominó «Mentalidad Gerencial», incluye: capacidad para manejo de conflicto, capacidad para resolver problemas, empatía, capacidad para trabajo en equipo y facilidad para toma de decisiones. El factor 4, se denominó «Inteligencia emocional», e incluye: perseverancia, capacidad de liderazgo, autoconocimiento y motivación. De acuerdo con las dimensiones validadas en el análisis factorial se presentan los resultados obtenidos de la encuesta realizada a los jóvenes profesionales del departamento de La Guajira (ver Tabla 8).

Tabla 8. Interpretación estadística de los resultados

Table 8. Statistical interpretation of the results

Factores	Media	Mediana	Moda	Categoría
Locus interno	3.27	3.40	3.60	Moderada
Locus externo	3.15	2.60	3.30	Moderada
Mentalidad gerencial	3.11	3.20	3.40	Moderada
Inteligencia emocional	2.88	3.00	3.50	Moderada

Fuente: elaborado por los autores, con base en los resultados.

En lo atinente a los resultados del *locus* de control interno, este arrojó una media de 3.27, ubicado en la categoría moderada del baremo, siendo los indicadores más representativos de esta dimensión: capacidad de comunicación y actitud hacia el cambio; moderada en olfato para oportunidades, capacidad de exploración y necesidad de logro. De esta manera, los encuestados muestran una actitud moderada, la cual se refleja en la categoría que más se repite en la serie de frecuencia que es de 3.60, donde el 50% de los jóvenes se sitúan por debajo del valor 3.40 y el restante 50% se ubica por encima de este valor. Por lo tanto, se establece que el promedio de los jóvenes con respecto al objeto investigado se ubica en 3.27, lo que quiere decir que están de acuerdo en que la capacidad de comunicación y la actitud hacia el cambio definen el perfil del emprendedor.

En cuanto a los resultados relacionados con el *locus* de control externo, este arrojó una media de 3.15, ubicado en la categoría moderada del baremo y una calificación alta de los indicadores: ética en los negocios y necesidad de aceptación; moderada en capacidad de asociabilidad y percepción social, y baja en el indicador deseo de éxito. De igual forma, los encuestados muestran una actitud moderada, la cual se refleja en la categoría que más se repite en la serie de frecuencia, que es 3.30, donde el 50% se sitúan por debajo de 2.60 y el restante 50% se ubica por encima de este valor. Por lo tanto, se establece que el promedio de los jóvenes con respecto al objeto investigado se ubica en el promedio de 3.15, indicando que los encuestados objetos de estudio consideran que la ética en los negocios y la necesidad de aceptación fundamentan en gran medida el perfil emprendedor.

En referencia a los resultados relacionados con la dimensión mentalidad gerencial, esta arrojó una media de 3.11, ubicada en la categoría moderada, igual que todos sus indicadores: lo cual se confirma con la moda de 3.40, categoría que más se repite en la frecuencia de datos, y con la mediana, donde el 50% se sitúan por debajo del valor 3.20 y el restante 50% se ubica por encima. Por lo tanto, se establece que el promedio de los jóvenes profesionales, con respecto al objeto investigado, es favorable, considerando que algunas veces la capacidad para manejo de conflicto, resolución de problemas, empatía, trabajo en equipo y facilidad para toma de decisiones son factores importantes en la estructura del perfil emprendedor.

En lo que respecta a los resultados relacionados con la inteligencia emocional, este arrojó una media de 2.88, ubicado en la categoría moderada del baremo, siendo los indicadores más representativos: perseverancia, capacidad para liderazgo, autoconocimiento y motivación, con una media de 2.88. En este sentido los encuestados muestran una actitud moderada, la cual se refleja en la categoría que más se repite en la serie de frecuencia es 3.50, donde el 50% se sitúan por debajo del valor 3.00 y el restante 50% se ubica por encima de este valor. Por lo tanto, se establece que el promedio de los jóvenes con respecto al objeto investigado se ubica en el promedio de 2.88, lo que indica que los

jóvenes suponen que la perseverancia, la capacidad de liderazgo, el autoconocimiento y la motivación definen el perfil emprendedor de manera moderada.

Por último, se evidenció que es apropiado utilizar el análisis factorial teniendo en cuenta los valores de la medida de adecuación muestral KMO (0.659) y de la prueba de esfericidad de Bartlett (0.00), lo cual explica, por un lado, que los resultados pueden ser satisfactorios, y, por el otro, los valores de esfericidad de Bartlett tienen un p valor menor de (0.05), en este caso de (0.00), lo cual revela relaciones significativas entre las variables.

5. DISCUSIÓN

El presente estudio consistió en analizar el emprendimiento desde el perfil del joven universitario. A partir del objetivo trazado, se abordaron las dimensiones características sociodemográficas, *locus* de control, mentalidad gerencial e inteligencia emocional. En tanto, el emprendimiento es un tema que merece atención. Para Rangel Luquez et al. (2016), este hace parte de la nueva tecnología de la gerencia empresarial que acelera el surgimiento de iniciativas que impulsan el desarrollo económico de los territorios.

En lo que respecta a las variables sociodemográficas de los jóvenes universitarios, los resultados indican que existe una brecha de género, donde el sexo masculino tiene un porcentaje mayor que el género femenino, situación que guarda relación con la estructura demográfica colombiana; con esta superioridad numérica podría conjeturarse la presencia de un mayor número de iniciativas de emprendimiento en el sexo masculino. No obstante, Berdugo Coterá y Gámez Gutiérrez (2015) plantean que ambos sexos pueden tener las mismas motivaciones para emprender su idea de negocio.

Mientras que la estructura edáfica muestra que la población es relativamente joven, encontrándose por debajo de los treinta y dos años, lo cual concuerda con los resultados del informe GEM (2022-2023), que establece como edad promedio de los potenciales emprendedores un rango entre veinticinco y cuarenta y nueve años. También se pudo evidenciar que los jóvenes profesionales en su mayoría pertenecen a los estratos más bajos de la población y se encuentran en nivel de formación técnica, que, de acuerdo con el estudio de Fayolle et al. (2014), las variables edad, ingresos y estatus permiten identificar las características sociodemográficas del joven universitario.

En cuanto a los resultados relacionados con el *locus* interno y externo de los jóvenes universitarios, se encontró que hay una simetría con ambos comportamientos, generando una categoría alta para los indicadores ética en los negocios y necesidad de aceptación del *locus* externo y capacidad de comunicación y actitud hacia el cambio del *locus* interno. Lo anterior también guarda coherencia con los argumentos de Valencia-Arias et al. (2023), quienes han identificado que variables como el *locus* de control refleja el grado de percepción que tiene el individuo frente al éxito o fracaso de su conducta como dependiente de sí mismo y del contexto.

En cuanto a la mentalidad gerencial de los jóvenes profesionales, se evidenció una moderada capacidad para manejar conflictos, resolver problemas, trabajar en equipo y tomar decisiones, lo que demuestra que estos factores son poco considerados por lo jóvenes, siendo relevante los resultados

de los estudios de (Arias Arciniegas y Castillo Builes, 2011; Romero, 2004; Varela, 2003; Villa Sánchez et al., 2013), quienes reconocen que el pensamiento gerencial es la base para el liderazgo, de ahí la importancia en la habilidad personal para asumir riesgo, la tolerancia a la incertidumbre, la capacidad para el manejo de conflictos y resolución de problemas, la empatía, el trabajo en equipo y la facilidad para tomar decisiones asertivas. De allí la necesidad de que los jóvenes profesionales puedan mejorar estas capacidades. También toma relevancia los resultados de Gardner (1987), al considerar que la capacidad para resolver problemas y desarrollar productos útiles a la sociedad requiere de una mentalidad gerencial múltiple, más allá de la cognitiva.

En referencia a la inteligencia emocional, la perseverancia, la motivación y el autoconocimiento se determinó que estas son las características que más resaltan en los jóvenes profesionales, ubicándose en la categoría moderada. Vale la pena comparar con los resultados del estudio de (Velásquez-Vega y González-Damián, 2021), quienes aseguran que las habilidades emocionales benefician el logro de los resultados de la acción emprendedora.

Los resultados del presente estudio se convierten en un referente para emprender acciones de políticas públicas y de programas de desarrollo que favorezcan las iniciativas emprendedoras de los jóvenes profesionales del departamento de La Guajira, pues dan cuenta de la existencia de debilidades que son susceptibles de mejorar con la formación. Es importante, entonces, orientar y apoyar estrategias para que esta población pueda acceder a estos espacios de formación que fortalezcan sus iniciativas. Lo anterior se sustenta en los estudios de Moreno Mahecha (2018), al señalar que el perfil de las recientes generaciones de emprendedores obedece a gestiones de formación y potenciación en el núcleo familiar, la escuela y el entrenamiento.

En el mismo sentido, Bravo Bravo et al. (2021) aseguran que la educación empresarial tiene relevancia en la intención emprendedora, por ello, la necesidad de las universidades en prestar mayor atención a la formación en emprendimiento, aspecto requerido para la transformación educativa efectiva que permita el fomento de nuevas empresas. También se recomienda que este aprendizaje en temas de emprendimiento en las universidades no se limite solo en la creación de empresas y a una formación básicamente empresarial, sino que debe estar orientada a crear una cultura emprendedora en todos los espacios, tanto gerencial, personal como psicológico (Durán Aponte y Arias Gómez, 2016).

6. CONCLUSIONES

Teniendo en cuenta los resultados conseguidos, puede concluirse que se logró la consistencia interna de un instrumento, estructura factorial y confiabilidad necesaria para analizar el perfil emprendedor. La importancia este se fundamenta en la necesidad de validar las diferentes características presentes en la literatura y de contar con un instrumento para evaluar el perfil emprendedor de los jóvenes universitarios en el departamento de La Guajira. En donde la aplicación del análisis factorial permitió interpretar diecinueve factores relacionados en cuatro componentes para evaluar el perfil emprendedor.

Por otra parte, en cuanto a la caracterización sociodemográficas de los jóvenes universitarios, se concluyó que la mayoría de los profesionales desocupados corresponden al sexo masculino en el rango de edad de diecisiete a veinte 20, los cuales viven en un estrato bajo, solo poseen un nivel de

formación técnico, reciben ingresos de \$0 A \$600 000 mensuales y están afiliado al sistema de pensión y seguridad social.

En referencia al *locus* externo evaluado en la investigación, se evidencia que este presenta un dominio moderado que demuestra que los jóvenes consideran importante la ética en los negocios, la necesidad de aceptación, como las características más importantes del perfil emprendedor y, en menor medida, están la capacidad de asociabilidad, el deseo de éxito y la percepción social, lo cual puede indicar que los jóvenes no asumen como propios sus deseos de éxito, sino, por el contrario, buscan culpables de su fracaso en las normas establecidas.

Respecto al *locus* interno, consideraron como características representativas del perfil emprendedor los factores: capacidad de comunicación y actitud hacia el cambio, lo cual indica que se esfuerzan por lograr sus metas, aprovechando las oportunidades que les puede brindar los cambios que permanentemente permean la actividad empresarial.

En lo concerniente a la mentalidad gerencial, se concluye que los jóvenes profesionales consideran que la capacidad para manejo de conflicto, resolución de problemas, empatía, trabajo en equipo y facilidad para toma de decisiones son factores importantes en la estructura del perfil emprendedor. Mientras en la inteligencia emocional se evidencio que los jóvenes suponen que la perseverancia, la capacidad de liderazgo, el autoconocimiento y la motivación definen el perfil emprendedor.

Finalmente, se comprobó que los jóvenes muestran esa necesidad de aprobación de la familia y amigos, así como una alta capacidad de comunicación, manejo de conflicto, trabajo en equipo y actitud hacia el cambio para aprovechar las oportunidades, resolviendo los problemas que se presenten para la tomar decisiones apropiadas.

CONFLICTOS DE INTERÉS

Los autores declaran que no presentan conflictos de interés financiero, profesional o personal que pueda influir de forma inapropiada en los resultados obtenidos o las interpretaciones propuestas.

CONTRIBUCIÓN DE AUTORES

Los autores declaran que, como resultado del proyecto de investigación *Turismo y emprendimiento como alternativa de inclusión laboral de los jóvenes universitarios de La Guajira*, cada uno contribuyó de manera significativa en aspectos como la metodología, revisión bibliográfica, redacción y análisis, tanto en el proceso investigativo, como en el desarrollo del artículo.

DECLARACIÓN USO HERRAMIENTAS IA

Para la realización del estudio, buscando reducir el número de factores, se aplicó el análisis factorial, técnica que permitió determinar la dimensionalidad de los ítems presentes en el perfil emprendedor, utilizando para ello el programa estadístico informático SPSS, empleando el método de extracción denominado «componentes principales», con el fin de establecer cuáles son aquellos que cumplen con los ítems.

REFERENCIAS

- Acosta Palomeque, G. R., Avilés-León, B. E., y Torres-Fernández, J. P. (2017). Gestión emocional: Factor crítico de la competitividad emocional en el profesorado universitario. *Innova Research Journal*, 2(10), 132-146. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6183858>
- Aguirre Eastman, S. (2023). Colombia es un jugador de media tabla en los índices globales de emprendimiento. *La República*. <https://www.larepublica.co/especiales/colombia-pais-de-emprendedores>
- Altamirano, D., y Ríos, F. (2022). El liderazgo positivo y sus implicaciones en las prácticas organizacionales saludables ecuatorianas. *Gestión I+D*, 7(1), 119-147. http://saber.ucv.ve/ojs/index.php/rev_GID/article/view/23174
- Análitica. (2021). *Ley de emprendimiento en Colombia: construcción de una política pública en materia de emprendimiento*. Innpulsa Colombia. <https://www.innpulsacolombia.com/wp-content/uploads/2024/01/Boletin-Analitica-Emprendimiento-Social.pdf>
- Ardi, Z., Yulastri, A., Hidayat, H., Ganefri, G., Yuliana, Y., Susanto, P., Herdian Putra, A., Elfzon, E., y Eseadi, C. (2024). Enhancing entrepreneurial intention through curriculum, risk awareness, optimism and opportunities: the mediating and moderating roles of entrepreneur inspiration and support. *Journal of Social and Economic Development*. <https://doi.org/10.1007/s40847-024-00339-3>
- Arias Arciniegas, C. M., y Castillo Builes, E. (2011). La educación para el emprendimiento y empresarismo virtual: potencialidades. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, (32). <https://www.redalyc.org/pdf/1942/194218638001.pdf>
- Arosemena, R. (2018). ¿Que es el locus de control interno y externo? *Psyciencia*. <https://www.psyciencia.com/locus-control-interno-externo/>
- Batista da Silva, J., Leon Olave, M. E., y Rocha, R. (2021). Modelos mentales y percepciones de desempeño en emprendedores de startups. *Pensamiento y gestión*, (51). http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-62762021000200150
- Berdugo Cotera, E., y Gámez Gutiérrez, J. (2015). Mujeres empresarias de Bogotá. *Cife*, 17(26), 149 - 173. <https://doi.org/10.15332/s0124-3551.2015.0026.05>
- Bibiano, M. A., Ornelas, M., Aguirre, J. F., y Rodríguez-Villalobos, J. M. (2016). Composición factorial de la escala de locus de control de Rotter en universitarios mexicanos. *Formación Universitaria*, 9(6), 73-82. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062016000600007>
- Bogotá Emprende. (2007). *Descubre tu perfil emprendedor*. Equipo de Bogotá Emprende.

- Bravo Bravo, I. F., Bravo Bravo, M. X., Preciado, J. D., y Mendoza, M. (2021). Educación para el emprendimiento y la intención de emprender. *Economía y Política*, (33). <https://doi.org/10.25097/rep.n33.2021.08>
- Burton, M. D., Fairlie, R. W., y Siegel, D. (2019). Introduction to a special issue on entrepreneurship and employment: Connecting labor market institutions, corporate demography, and human resource management practices. *ILR Review*, 72(5), 1050-1064. <https://doi.org/10.1177/0019793919866409>
- Cantillón, R. (1931). Première partie. En *Essai sur la nature du commerce en général* (pp. 2-66). MacMillan.
- Cardozo Munar, C. E., Monroy-Perdomo, L., Flórez-Forero, D. F., Pinzón Silva, L. A., y Romero Moreno, L. (2020). Emprendimiento universitario: El nuevo valor agregado de las universidades desde la aplicación de sistemas. *Revista Ibérica de Sistemas e Tecnologías de Informação*, (39), 268-284. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8597347>
- Castro, A. B., Saavedra García, M. L., y Vargas Vega, T. (2022). El perfil emprendedor de los microempresarios en los estados de México y Chiapas. *Apuntes del Cenes*, 41(73), 1-24. <https://doi.org/10.19053/01203053.v41.n73.2022.13019>
- Chell, E. (2013). Review of skill and the entrepreneurial process. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 19(1), 6-31. <https://doi.org/10.1108/13552551311299233>
- Chen, S.-C., Hsiao, H.-C., Chang, J.-C., Chou, C.-M., y Chen, D.-C. (2018, 21-23 de octubre). Strengthen Entrepreneurial Capacity in Entrepreneurial Competitions. *15th International Conference on Cognition and Exploratory Learning in Digital Age*. Budapest. <https://eric.ed.gov/?id=ED600781>
- Cuarán Guerrero, M. S., Torres Merlo, O. X., y Pacífico Fichamba, L. (2021). El emprendimiento joven: Un desafío para el desarrollo local. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 9(1). <https://doi.org/10.46377/dilemas.v9i1.2880>
- De Ávila Dias, D. T., Bresolin Tisot, P., Borelli, V. A., Tartarotti, L., y De Toni, D. (2020). Modelos Mentais dos Empreendedores e o Desempenho Organizacional: um ensaio teórico. *Revista Desenvolvimento em Questao*, 18(51), 63-75. <https://doi.org/10.21527/2237-6453.2020.51.63-75>
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística. (2018). *Estadísticas por tema Demografía y Población*. <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/demografia-y-poblacion>
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística. (2022). *Principales indicadores del mercado laboral*. <https://www.google.com/search?q=tasa+de+desempleo+2021+principales+ciudades+metropolitanas>

- Donoso-Díaz, S., y Benavides-Moreno, N. (2018). Prácticas de gestión de los equipos directivos de escuelas públicas chilenas. *Revista Brasileira de Educação*, 23, 1-28. <https://doi.org/10.1590/S1413-24782018230013>
- Durán-Aponte, E., y Arias-Gómez, D. (2016). Actitud emprendedora y estilos emocionales. Contribuciones para el diseño de la formación de futuros emprendedores. *Revista gestión de la educación*, 6(2), 83-102. <https://doi.org/10.15517/rge.v1i2.25490>
- Espíritu Olmos, R. (2011). Análisis de la intención emprendedora en estudiantes universitarios a través de los rasgos de personalidad. *Multiciencias*, 11(1), 65-75. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=90418851009>
- Fayolle, A., Liñán, F., y Moriano, J. A. (2014). Beyond entrepreneurial intentions: values and motivations in entrepreneurship. *International entrepreneurship and Management Journal*, 10(4), 679-689. <https://doi.org/10.1007/s11365-014-0306-7>
- Garavito Hernández, Y., Calderón Campos, J. A., y Ramírez Torres, W. E. (2020). Emprendimiento en mujeres y jóvenes: una revisión de la literatura. *Lúmina*, 22(2). <https://doi.org/10.30554/lumina.v22.n2.3869.2021>
- Gardner, H. (1987). *Arte, mente y cerebro. Una aproximación cognitiva a la creatividad*. Paidós.
- Global Entrepreneurship Monitor. (2023). *Global Entrepreneurship Monitor 2022/2023 Global Report: Adapting to a "New Normal"*. <https://gemconsortium.org/report/20222023-global-entrepreneurship-monitor-global-report-adapting-to-a-new-normal-2>
- Gobernación de La Guajira. (2020). *Plan de desarrollo departamental La Guajira: 2020-2023*. <https://obsgestioneducativa.com/download/plan-de-desarrollo-departamental-la-guajira-2020-2023/>
- Goleman, D. (1998). *Inteligencia emocional*. Kairós.
- Gómez Vallejo, M. P. (2019). *La mentalidad emprendedora, el emprendimiento visto desde el sujeto y el proceso de emprender*. Ediciones de la U.
- González Rodríguez, S. S., Viteri Intriago, D. A., Izquierdo Morán, A. M., y Verdezoto Cordova, G. O. (2020). Modelo de gestión administrativa para el desarrollo empresarial del Hotel Barros en la ciudad de Quevedo. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4), 32-37. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n4/2218-3620-rus-12-04-32.pdf>
- Grisales Ocampo, H. F. (2020). Propuesta de un modelo de apoyo al emprendimiento que genera sinergia con la innovación social. *Tendencias*, 21(1), 157-174. <https://revistas.udenar.edu.co/index.php/rtend/article/view/5603>

- Hebles, M., Llanos-Contreras, O., y Yániz-Álvarez-de-Eulate, C. (2019). Evolución percibida de la competencia para emprender a partir de la implementación de un programa de formación de competencias en emprendimiento e innovación. *REOP - Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 30(1), 9-26. <https://doi.org/10.5944/REOP.VOL.30.NUM.1.2019.25191>
- Hernández-López, D. M., Moncada-Toro, J. F., y Henao-Colorado, L. C. (2018). Intención emprendedora de los empleados del sector privado de la ciudad de Medellín y su área metropolitana. *Revista CEA*, 4(8), 13-33. <https://doi.org/10.22430/24223182.1045>
- Huerta Arribas, E., Novales Cinca, A., y Salas Fumás, V. (2021). Condiciones que favorecen el emprendimiento: análisis económico y propuestas. *Cuadernos de información económica*, (282), 1-11. <https://www.funcas.es/articulos/condiciones-que-favorecen-el-emprendimiento-analisis-economico-y-propuestas/>
- Johnson, S., y Loveman, G. (1995). *Starting over in Eastern Europe: Entrepreneurship and economic renewal*. Harvard Business School Press.
- Kantis, H., y Angelelli, P. (2020). *Los ecosistemas de emprendimiento de América Latina y el Caribe frente al COVID-19. Impactos, necesidades y recomendaciones*. Banco Interamericano de Desarrollo. <https://publications.iadb.org/es/los-ecosistemas-de-emprendimiento-de-america-latina-y-el-caribe-frente-al-covid-19-impactos-necesidades-y-recomendaciones>
- Larsen, R. J., y Buss, D. M. (2005). *Psicología de la personalidad: dominios del conocimiento sobre la naturaleza humana* (2da ed.). McGraw-Hill.
- Leite, E. (2000). *O fenómeno do empreendimento: criando riqueza*. Bagaço.
- López, W., Montilla, M., y Briceño, M. (2007). Rasgos determinantes de las aptitudes emprendedoras que forman el perfil de los estudiantes de contaduría pública. *Actualidad contable Faces*, 10(14), 80-94. <https://www.redalyc.org/pdf/257/25701408.pdf>
- Los cinco mejores países para emprender. (2022, 2 de agosto). *Tec Review*. <https://ekosnegocios.com/articulo/los-mejores-paises-para-emprender-en-2022>
- Mababu Mukieur, R. (2009). El comportamiento del empresario: aproximación a las características personales del emprendedor en las pyme. *Revista De Trabajo Y Seguridad Social CEF*, (324), 131-164. <https://doi.org/10.51302/rtss.2010.5331>
- Magzan, M. (2012). Mental models for leadership effectiveness: building future different than the past. *Journal of Engineering Management and Competitiveness*, 2(2), 57-63. <https://scindeks-clanci.ceon.rs/data/pdf/2334-9638/2012/2334-96381202057M.pdf>
- Manolova, T. S., Brush, C. G., y Edelman, L. F. (2008). What do women entrepreneurs want? *Strategic Change*, 17(3-4), 69-82. <https://doi.org/10.1002/jsc.817>

- Marín, M. E. (2011). Perfil emprendedor de los gerentes de las empresas lácteas del Municipio Colón del estado Zulia. *Visión gerencial*, (1), 120-134. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=465545890005>
- Maussa Pérez, F. O., Urrego Marín, M. L., Torres Velásquez, J. D., Díez Echavarría, L. F., Bermúdez Hernández, J., y Valencia Arias, A. (2020). Exploración de factores que motivan a los estudiantes universitarios a crear empresas en Medellín, Colombia. *Revista Lasallista de investigación*, 17(2), 209-221. <http://repository.unilasallista.edu.co/dspace/handle/10567/3014>
- Mayer, J. D., y Salovey, P. (1997). What is emotional intelligence? En P. Salovey y D. Sluyter (Eds.), *Emotional development and emotional intelligence: Implications for educators* (pp. 3–34). Basic Books.
- Moreno Mahecha, Y. (2018). El emprendimiento como campo de estudio en las instituciones de educación superior: una aproximación desde los postulados de Morin y Habermas. *Revista Estrategia Organizacional*, 8(1), 101-119. <https://doi.org/10.22490/25392786.3177>
- Núñez Hernández, C. E., Rivera Flores, D. G., Miranda López, X. C., e Indacochea Mendoza, L. R. (2019). Estabilidad emocional y el comportamiento estudiantil. *Inclusiones*, 6, 74-84. <https://revistainclusiones.org/index.php/inclu/article/view/1963>
- Nungsari, M., Ngu, K., Chin, J. W., y Flanders, S. (2023). The formation of youth entrepreneurial intention in an emerging economy: The interaction between psychological traits and socioeconomic factors. *Journal of Entrepreneurship in Emerging Economies*, 15(2), 333-359. <https://doi.org/10.1108/JEEE-08-2021-0312>
- Pacheco-Ruiz, C., Rojas-Martínez, C., Niebles-Nuñez, W., y Hernández-Palma, H. G. (2022). Caracterización del emprendimiento desde un enfoque universitario. *Formación Universitaria*, 15(1), 135-144. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062022000100135>
- Parlamento Europeo. (2015). *Informe sobre el fomento del emprendimiento juvenil a través de la educación y la formación*. https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-8-2015-0239_ES.html
- Parra Alvis, M., Rubio Guerrero, G., y López Posada, L. M. (2017). Factores distintivos de emprendimiento que propiciaron el éxito: casos de estudio en empresarios de Ibagué, Tolima. *Pensamiento y gestión*, (43), 89-127. <http://dx.doi.org/10.14482/pege.41.9704>
- Pellicer Iborra, C. (2014). El emprendedor, ¿nace o se hace?: Cómo educar el talento emprendedor. *Padres y maestros*, (355), 6-10. <https://revistas.comillas.edu/index.php/padresymaestros/article/view/2567>
- Piqueras Gómez, R., Rodríguez Morejón, A., y Palenzuela, D. L. (2016). Validación de una escala de control personal: una medida específica de las expectativas de control percibido de búsqueda de empleo. *Revista de Psicología del trabajo y de las organizaciones*, 32(3), 153-161. <https://www.redalyc.org/journal/2313/231349103003/html/>

- Postigo, Á., Cuesta, M., y García-Cueto, E. (2021). Entrepreneurial personality, conscientiousness, self-control, and grit: The psychological side of self-employment. *Anales de Psicología*, 37(2), 361-370. https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0212-97282021000200017&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Rangel Luquez, O., Alvarado Mejía, M., y Sierra Ortiz, E. (2016). El perfil emprendedor como catalizador de la innovación en los jóvenes del departamento de La Guajira. *Revista Omnia*, 22(3), 71-86. <https://produccioncientificaluz.org/index.php/omnia/article/view/22588>
- Romero, J. (2004). *El nuevo gerente Venezolano. Una epistemología para la administración pública*. Caracas, Venezuela: Ediciones de la OPSU.
- Rotter, J. B. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological monographs: General and applied*, 80(1), 1-28. <https://doi.org/10.1037/h0092976>
- Sarmiento Suárez, J. E., Reyes Rodríguez, J. F., y Ramírez Montañez, J. C. (2022). Intención emprendedora en estudiantes de la universidad Bolivariana: exploración de un modelo basado en la teoría del comportamiento planeado. *Revista CEA*, 8(17), e2018. <https://doi.org/10.22430/24223182.2018>
- Schumpeter, J. A. (1934). *The theory of economic development: An inquiry into profits, credit, Interest and the Business Cycle*. Harvard University Press.
- Schumpeter, J. A. (1947). The creative response in economic History. *The Journal of economic history*, 7(2), 149-159. <https://www.jstor.org/stable/2113338>
- Senge, P. (2006). *Escuelas que aprenden: Un manual de la quinta disciplina para educadores*. Editorial Norma.
- Silva Núñez, M. J., y Bonilla Jurado, D. M. (2020). Justicia organizacional y capital psicológico: factores que se relacionan con la satisfacción laboral. *Magazine de las ciencias: Revista de investigación e innovación*, 5(7), 16-29. <https://revistas.utb.edu.ec/index.php/magazine/article/view/838>
- Silveira Pérez, Y., y Silveira Martins, R. (2017). Antecedentes del perfil del emprendedor brasileño de PYMES de los clusters industriales. Estudio del factor autoconfianza. *Revista Portuguesa e Brasileira de Gestão*, 16(1), 22-43. <https://www.redalyc.org/journal/5680/568060355003/html/>
- Sospedra-Baeza, M. J., Martínez-Álvarez, I., e Hidalgo-Fuentes, S. (2022). Inteligencias múltiples, emociones y creatividad en estudiantes universitarios españoles de primer curso. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 16(2), e1153. <http://dx.doi.org/10.19083/ridu.2022.1153>
- Surdez-Pérez, E. G., Sandoval Caraveo, M. C., Magaña Medina, D. E., y López Parra, M. E. (2020). *Emprendimiento: modelos, tipología y comunicación eficaz del proyecto*. Editorial Página Seis.

- Taipale-Erävälä, K., Ala-Rämi, K., y Eskola, L. (2023). Improving Youths' Entrepreneurial Abilities to Strengthen the Future of Finland. *Exploring Cities and Countries of the World*, 4(4), 131-154. <https://erepo.uef.fi/handle/123456789/30732>
- Teece, D. (2009). *Dynamic Capabilities and Strategic Management: Organizing for Innovation and Growth*. Oxford University Press.
- Toca Torres, C. (2010). Consideraciones para la formación en emprendimiento: Explorando nuevos ámbitos y posibilidades. *Estudios gerenciales*, 26(117), 41-60. [https://doi.org/10.1016/S0123-5923\(10\)70133-9](https://doi.org/10.1016/S0123-5923(10)70133-9)
- Tu, J. J., y Akhter, S. (2023). Exploring the role of entrepreneurial education, technology and teachers' creativity in excelling sustainable business competencies. *Economic research-Ekonomika istraživanja*, 36(1). <https://doi.org/10.1080/1331677X.2022.2119429>
- Valencia-Arias, A., Berrío-Calle, J.-E., y Arango-Botero, D. (2023). Intención emprendedora en jóvenes universitarios. *Revista Iberoamericana de educación superior*, 39(14), 41-54. <https://doi.org/10.22201/iisue.20072872e.2023.39.1528>
- Varela, O. (2003). Competencias y desempeño humano: mito o realidad académica. *Revista latinoamericana de administración*, (30), 97-108. <https://www.redalyc.org/pdf/716/71603006.pdf>
- Velásquez-Vega, C. O., y González-Damián, A. (2021). Inteligencia emocional del líder de la empresa turística a partir de una intervención de coaching. *Revista CEA*, 7(15), e1842. <https://doi.org/10.22430/24223182.1842>
- Villa Sánchez, A., Arnau, E., Cabezas, C., y Cancino, R. (2013). *Un modelo de evaluación de Innovación Social Universitaria Responsable*. Universidad de Deusto.
- Ynzunza Cortés, C. B., e Izar Landeta, J. M. (2021). Las motivaciones, competencias y factores de éxito para el emprendimiento y su impacto en el desempeño empresarial. Un análisis en las MIPyMES en el estado de Querétaro, México. *Contaduría y administración*, 66(1), 1-26. <https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2021.2327>