

PREDICTORES DE LA CONDUCTA EMPRESARIAL DE LAS MUJERES

PREDICTORS OF FEMALE BUSINESS CONDUCT

Valeria Caggiano

Department of Educational Science, Roma Tre University, Roma

vcaggiano@uniroma3.it

Andrea Bellezza

University Roma TRE. PHD Laboratorio Formazione e Lavoro, Roma Tre University, Roma

Elsa Alvarez Morales

Universidad Tecnica Estatal de Quevedo, Unidad de Estudios a Distancia, Ecuador

ealvarez@uteq.edu.ec

Resumen

La capacidad empresarial se refiere al reconocimiento de oportunidades de realizar algo nuevo de parte de alguien, trabajando en una organización, individual y organiza los recursos humanos y económicos, con la finalidad de alcanzar los objetivos de dicha organización.

El objetivo es conocer determinados constructos en la predicción de conductas empresariales: locus de control interno, la autoeficacia, la proactividad, (employability), (engagement).

El instrumento de investigación es un cuestionario de autoevaluación (COEM J. C. Sánchez, 2006), caracterizado por 14 secciones que investigan sectores específicos de la conducta empresarial.

La población básica está formada por 100 trabajadoras en varias empresas (Roma - Italia), entre 29 y 62 años.

La última fase de la investigación es la construcción de una población básica de control y, a partir de los resultados, no emergen diferencias significativas entre los dos grupos.

Palabras claves: locus de control, autoeficacia, proactividad, employability, engagement.

Abstract

The entrepreneurial capability is the acknowledgement of the opportunities to do something new from someone who, while working in an organization, individualizes and organizes the economic and human resources in order to reach the organization's goals. The research intends to analyze the opinion that the basic population has regarding some constructs referred to the entrepreneurial capability, which are important entrepreneurial conduct prediction constructs (The internal control locus, the auto efficiency, the proactivity, the employability and the engagement). The investigation instrument is a questionnaire of self-evaluation (COEM J. C. Sanchez, 2006). Which is composed by 14 sections that investigate on specific sectors, of business

conduct. The basic population consists of 100 female workers on diverse feminine companies (Rome-Italy) between 29 and 62 years old.

The last stage of the research has consisted in the construction of a basic control population.

According with the results, there are no significant differences between both groups.

Keywords: internal locus of control, self-efficiency, proactivity, employability, engagement.

Clasificación JEL: A12

Introducción

La recesión global podría causar la pérdida de 25 millones de empleos en todo el mundo para fines de 2010, y la pérdida total podría llegar a los 57 millones si la recuperación no se acelera y alcanza ímpetu, de acuerdo con la Organización para la Cooperación y Desarrollo (OCDE). En este contexto, las empresas propiedad de mujeres son ejemplificadoras; podrían representar el resurgimiento de la economía global. Un nuevo estudio realizado por el Centro de Investigación para los Negocios de Mujeres (Women's Business Research, en inglés) muestra que los 8 millones de empresas propiedad de mujeres en los EE.UU. tienen un impacto económico anual de cerca de 3 trillones de dólares americanos, el 16% del total de empleos en los EE.UU. Alrededor del mundo, las mujeres poseen u operan entre el 25% y el 33% de las empresas privadas, de acuerdo con cifras del Banco Mundial. Una mayor participación de las mujeres en la fuerza laboral está relacionada con un mayor crecimiento en el PIB. Estas son las razones por el interés de promover la educación empresarial a nivel internacional, con la óptica de género, pero no exclusivamente; el enfoque al espíritu de empresa y a explorar las dimensiones personales como estándares de comportamientos funcionales en la conducta empresarial.

El reto europeo para promover más eficazmente el espíritu de empresa (Comisión de las Comunidades Europeas, 2010) parece haber sido sólo uno de los estímulos en la base de una participación multidisciplinaria en crecimiento, seguimiento de lo que está también en la literatura científica, y no solo la de las últimas dos décadas. "El espíritu empresarial es un estado mental, un proceso dirigido hacia la creación y el desarrollo de una actividad económica, el cual combina disponibilidad al riesgo, creatividad e innovación con una positiva administración de una organización nueva o pre-existentes (Comisión de las Comunidades Europeas, 2003) . La Comisión Europea define de esta manera el espíritu empresarial como: la actitud y el proceso. El Consejo Europeo de primavera de marzo de 2008 hizo hincapié en la necesidad general de un clima empresarial positivo, así como las condiciones que faciliten y fomenten el espíritu empresarial. Así que invitó a los estados miembros a introducir medidas más amplias, incluyendo la educación empresarial. La Recomendación del Parlamento Europeo y del Consejo, de 18 de diciembre de 2006, sobre las competencias claves para el aprendizaje permanente que identifica el "espíritu de iniciativa y espíritu de empresa" como una de las ocho competencias claves para ayudar en cada etapa de la educación y la formación. El espíritu empresarial se representa como el motor de la innovación, la competitividad, la creación de empleo y crecimiento. Te permite transformar ideas innovadoras en empresas de éxito en la alta tecnología y personal para realizar el potencial de las personas desfavorecidas, con fines de crear puestos de trabajo y mejorar su posición social. La responsabilidad social de las empresas y las responsabilidades del rol profesional requieren investigación e interés del estudio. Interés, por una parte, para tratar de identificar las variables predictivas de la conducta empresarial, desde perspectivas genéticas (Nicolau, Shane, 2009), el factor de Perspectivas de la personalidad (Rauch, y Frese, 2007), con algunas vistas del específico innatista (Ebstein et al 2002), un panorama cognitivo (Mitchell, Morse y Smith, 2007). Por otra, la investigación empírica ha traducido la variedad de referencias en las prácticas de entrenamiento anteriores y traza variado espectro también en las prácticas educativas y de formación de las universidades más prestigiosas del mundo.

Desarrollo

Actualmente, el espíritu empresarial es objeto de interés y de estudio, no solo como factor de crecimiento social y económico, sino también por su importante función en el desarrollo personal. El individuo que posee competencias empresariales es capaz de organizar los recursos humanos y económicos con el objetivo de producir bienes y servicios que agregan valor a los que utilizan dichos bienes y servicios y a quienes los producen. Los elementos más relevantes de estas competencias están dados en la capacidad de relacionarse con eficacia y de actuar sobre la realidad, identificando oportunidades y transformándolas en acciones. “Además de la iniciativa empresarial como fuente de creación de nuevas empresas, la innovación de las empresas existentes y el consiguiente desarrollo económico y social, el reciente interés de la psicología empresarial se ha centrado en el concepto de emprender, que se considera una importante característica de las personas, en una realidad que requiere flexibilidad, innovación y creatividad en los contextos organizacionales” (Caggiano, 20013).

La capacidad empresarial no solo se manifiesta en quien crea, implementa y gestiona un proceso empresarial orientado a la creación de una nueva empresa o a la innovación de una empresa ya existente, sino también en aquellas personas que, trabajando en una organización, reconocen y analizan la oportunidad de crear algo nuevo (nuevos productos o servicios, nuevos procesos de producción, nuevas formas de utilizar las tecnologías existentes, etc.), o identifican y organizan recursos humanos y económicos para alcanzar los objetivos de la organización. Por eso se puede encontrar también en personas que desempeñan roles en secretaría y administración..

Si bien el espíritu empresarial es el resultado de una integración compleja de factores personales con el contexto social, no es menos cierto que existen características que más que otras influyen en la intención y en la voluntad de la persona de provocar modificaciones y efectos en la realidad en la cual trabaja (Caggiano, 2012).

El locus de control interno, la autoeficacia, la proactividad, el employability, el engagement han sido identificados como características significativas de predicción de la conducta empresarial (Sánchez, 2009).

Pero intervenciones como motivar a las personas a adoptar una actitud proactiva, a llevar a cabo cambios en el ambiente, a identificar oportunidades y actuar sobre ellas, y a desarrollar iniciativa personal y perseverancia, parecen ser elementos importantes para promover el surgimiento de iniciativas empresariales en las personas (Sánchez y Odoardi, 2008).

Un importante estudio de Sanchez, Lanero, Villanueva, D'almeida y Yurrebaso (2008) se orientó a profundizar las diferencias de género en los constructos predictivos de la conducta empresarial. En este estudio se descubrió que los hombres tienen puntajes más altos que las mujeres en las siguientes variables: autoeficacia, locus de control interno, personalidad proactiva, propensión al riesgo, orientación hacia las metas y oportunidades, y capacidad innovadora.

Hay autores que refiriéndose a los constructos implicados en la conducta empresarial, individual, entre ellos, la presencia de correlaciones significativas. Por ejemplo, (Bandura, 1997) observa la correlación entre la proactividad y la autoeficacia, siendo esta última a la creencia de ser capaz de actuar acciones de manera competente, y este sentido de competencia mejora el desarrollo de acciones proactivas y elaboradas.

Metodología de la investigación

Muestreo

La investigación que hemos realizado intenta investigar y analizar la opinión que 100 sujetos (la muestra) tienen sobre determinados conceptos relacionados con la conducta empresarial. La población básica está constituida por 100 mujeres que trabajan en distintas organizaciones; todas son cuadros en el sector de la formación empresarial, de edad entre los 29 y los 62 años (con una media de 45,5 años). En relación con la escolaridad, el 57% de la población básica tiene un título universitario, el 41% había completado la escuela secundaria. El 2% no ha cumplido la escuela secundaria.

El objetivo del estudio es conocer cómo determinados constructos predicen la conducta empresarial en las mujeres.

No se investiga la conducta empresarial en general, sino algunos constructos predictivos. Los componentes de la población básica han compilado un cuestionario de autoevaluación (COEM Sánchez, Caggiano 2010), que consta de 14 partes, cada una de las cuales investigan constructos de diferentes áreas específicas.

Existen teorías que tratan con más detalles los aspectos relacionados con la conducta empresarial, encontramos la teoría interaccionista, que examina las interacciones entre las dimensiones internas y externas a la persona. También el espíritu empresarial nace y se desarrolla gracias a la interacción de estas dimensiones. Por dimensiones internas, la teoría refiere variables como la motivación interna y las características de personalidad, implicadas en la conducta empresarial: locus de control, autoeficacia, personalidad proactiva y también la propensión hacia el riesgo. En lo que respecta a las dimensiones externas, la teoría interaccionista considera la motivación externa, la presión hacia el éxito, el rol laboral ocupado y la familia (Caggiano, 2013).

El propósito de este trabajo es analizar cómo se presentan los constructos que, según los estudios de (Sánchez, 2009), son predictivos de la conducta empresarial, en una muestra de mujeres que ocupan cargos de secretaria y administradora dentro de su organización.

Las hipótesis de investigación se pueden formular de la siguiente manera:

Hipótesis 1. Según los estudios de Battistelli y Odoardi (2008) sobre los constructos relacionados con la conducta empresarial, existe la hipótesis de que sean significativos en nuestra población básica, formada por mujeres. Posteriormente, a partir de los estudios de (Sánchez, Lanero, Villanueva, D'almeida y Yurrebaso, 2008), existe la hipótesis de que los constructos de la autoeficacia, el locus de control interno y la personalidad proactiva sean menos significativos que el locus de control externo, la proactividad, employability y engagement, porque son características menos presentes en las mujeres.

Hipótesis 2: Según la teoría interaccionista examinada por (Battistelli, 2001), existe el supuesto de que todos los constructos tratados en la siguiente investigación se relacionen significativamente entre sí.

Hipótesis 3: Como los resultados de los estudios de Battistelli se refieren a una muestra mixta de hombres y mujeres, se supone que no hayan diferencias entre la población básica y el grupo de control en cuanto a las correlaciones objeto de la investigación.

Instrumento

Para realizar este estudio, como se mencionó anteriormente, se utilizó el cuestionario COEM, un instrumento de autoevaluación con 159 ítems, que evalúa la percepción del sujeto con respecto a constructos diferentes, todos estrechamente relacionados con la conducta empresarial.

Cada persona debe expresar su grado de acuerdo con cada elemento, mediante una escala Likert.

Los constructos investigados son los siguientes:

Locus de control: modalidad de interpretar los eventos, caracterizada por la polaridad interna/externa que indica la percepción que el sujeto tiene sobre su capacidad de controlar los acontecimientos. "El locus de control interno considera que los hechos y las situaciones de la vida están bajo su control; en esta perspectiva se habla de auto-evaluación, es decir, el sujeto cree que su vida es un viaje en el cual tiene un importante rol con respecto a decisiones, acciones y tareas (Caggiano V., 2010). El locus de control externo, en cambio, se refiere a la creencia del sujeto de que las fuerzas externas pueden influir sobre él y determinar los resultados de sus acciones. Con respecto a estos constructos, los participantes deben expresar, a través de una escala de Likert de cero hasta cinco, el nivel de acuerdo o desacuerdo que tienen respecto a diez afirmaciones. Un ejemplo: "¿Lo que obtendré en mi vida está relacionado con el empeño que pondré".

Personalidad proactiva: Capacidad de iniciar y apoyar acciones que modifican directamente el ambiente externo (Bateman y Cranta, 1993). Las personas proactivas identifican las oportunidades y actúan sobre ellas, muestran iniciativa, desarrollan acciones directas y son persistentes en las acciones hasta que alcanzan los fines deseados. Sobre este constructo, los participantes deben expresar su acuerdo o desacuerdo con una serie de declaraciones que se refieren a las acciones realizadas por una persona proactiva, a través de una escala de Likert de cero a diez. Por ejemplo: "Estoy constantemente buscando maneras de mejorar los productos existentes".

La autoeficacia: "El concepto de autoeficacia se refiere al conjunto de creencias y convicciones alimentadas por la persona sobre su capacidad de implementar las conductas necesarias para alcanzar ciertos objetivos y resultados. El mérito de haber llamado la atención sobre los constructos de autoeficacia se debe a Bandura, en 1997." En particular, la autoeficacia se refiere a las creencias del sujeto en relación a su capacidad de aumentar los niveles de motivación, de activar recursos cognitivos y de implementar acciones necesarias para ejercer un control sobre las demandas de una tarea. La escala consta de diez ítems que miden el grado de acuerdo o desacuerdo de los participantes con una serie de declaraciones referidas a las acciones realizadas por personas con características de autoeficacia, utilizando una escala de Likert de cero a seis. Por ejemplo: "Me siento seguro de gestionar eficazmente esta transición profesional".

Employability: constructo compuesto por variables útiles para el trabajador actual, porque le brinda la posibilidad de pasar a un mejor ambiente laboral. Este concepto evidencia el conjunto de habilidades que permiten a los trabajadores defenderse de la volatilidad y la inestabilidad del trabajo a partir de sus propias capacidades y recursos personales. La escala consta de cinco ítems que miden el grado de acuerdo o desacuerdo de los participantes con una serie de preguntas referidas a las acciones realizadas por personas que se caracterizan por las competencias de employability, a través de una escala de Likert de cinco preguntas, que miden la presencia y cantidad de competencias de employability, según la escala de Likert del uno a cinco. Por ejemplo: "¿Cuál es la probabilidad de encontrar un trabajo aceptable fuera de su empresa?"

Proactividad: capacidad de anticipar problemas futuros, necesidades y cambios. Una persona proactiva no espera que algo suceda, sino que toma la iniciativa para hacer lo que cree justo y necesario; es capaz de percibir anticipadamente las tendencias y los cambios que deben ser realizados para programar medidas y soluciones adecuadas. La escala consta de trece ítems que miden el grado de acuerdo o desacuerdo de los participantes con una serie de declaraciones sobre acciones realizadas por personas que tienen iniciativa, utilizando una escala Likert de cero a seis. Por ejemplo: "Creo que ha llegado el tiempo de poner en juego un poco de mi seguridad en el empleo actual para conseguir algo mejor".

Engagement: propensión de los individuos a estar plenamente presentes en la organización, es decir, a querer expresarse física, cognitiva y emocionalmente durante sus actividades y los servicios de mano de obra (Kahn, 1990). La escala consta de nueve ítems que miden el grado de acuerdo o desacuerdo con una serie de declaraciones referidas a las acciones realizadas por individuos que tienen una personalidad caracterizada por engagement, mediante una escala Likert de cero a seis. Por ejemplo: "En mi trabajo me siento lleno de energía".

Procedimiento de suministración

El instrumento fue suministrado directamente a la población básica por el investigador. Cada participante en la investigación fue invitado a leer las instrucciones del cuestionario, asegurándole el completo anonimato. La población básica aceptó positivamente la invitación a participar al estudio, y después de completar el COEM, algunos participantes expresaron su satisfacción de haber participado en la investigación. Es probable que esta satisfacción sea debido a la oportunidad de reflexionar sobre aspectos relacionados con sus maneras de pensar y de actuar, sobre lo cual nunca se habían detenido a reflexionar en forma "estructurada", o en algunos casos, es probable que hasta ese momento no tenían conciencia clara de sus aspiraciones.

Resultados

Los datos cuantitativos obtenidos de los cuestionarios han sido procesados, utilizando el paquete estadístico SPSS (Statistical Package for Social Science). Las relaciones entre los diferentes constructos (objeto de la investigación) se analizaron mediante el coeficiente de correlación de Pearson. En la siguiente tabla se muestra la estadística descriptiva de los datos recopilados de los cuestionarios.

Tabla 1. Estadística descriptiva

	N	Minimum	Maximum	Mean
--	---	---------	---------	------

Locus interno	100	4	15	11,26
Personalidad Proactiva	100	56	103	78,32
Employability	100	5	20	11,63
Engagement	100	0	54	37,75
Proactividad	100	22	70	47,94
Autoeficacia	100	14	56	32,15
Valid N (listwise)	100			

Con respecto a la hipótesis uno, la Tabla 1 muestra que los constructos investigados en las 100 mujeres de la población básica presentan valores significativos, revelando la presencia de rasgos considerados predictivos de la conducta empresarial.

Resulta particularmente significativo el constructo relativo a la personalidad proactiva, a la cual siguen los constructos concernientes al engagement y a la proactividad.

El employability y el locus de control interno están presentes en la muestra de forma significativa, pero menos consistentes que los otros constructos investigados, seguidos de la autoeficacia. La presencia significativa del constructo del employability en sujetos que gozan del privilegio de un empleo fijo, puede ser testimonio de la conciencia de la necesidad de "dotarse" profesionalmente para hacer frente a posibles conversiones, que en algunos casos consisten también en cambios completos del tipo de trabajo (técnicos informáticos convertidos, por ejemplo, en administradores), o para hacer frente a los procesos de movilidad, debido a la reducción del personal.

Tabla 2. Correlaciones de la muestra específica (N = 100 mujeres)

	Locus interno	Locus externo	Personalidad proactiva	Employability	Engagement	Proactividad	Autoeficacia
Locus interno	1	-,309**	,256*	,116	,228*	,089	-,010
Locus externo	-,309**	1	,046	,077	-,148	-,018	,047
Personalidad proactiva	,256*	,046	1	,250*	,282**	,349**	-,011
Employability	,116	,077	,250*	1	,310**	,425**	,123
Engagement	,228*	-,148	,282**	,310**	1	,475**	-,166
Proactividad	,089	-,018	,349**	,425**	,475**	1	,003
Autoeficacia	-,010	,047	-,011	,123	-,166	,003	1

En la Tabla 2 se pueden observar las correlaciones entre los constructos investigados en la muestra de 100 mujeres.

El locus de control interno está correlacionado positivamente y significativamente con la personalidad proactiva (.256*) y con el engagement (.228*), y tiene una correlación significativamente negativa con el locus de control externo (-.309**), como se señala en la teoría del constructo del locus de control.

La personalidad proactiva tiene correlación positiva y significativa con el engagement (.282**), la proactividad (.349**) y el employability (.250*).

El employability presenta correlaciones muy significativas con la proactividad (.425**) y con el engagement (.310**). También resulta significativa la correlación con la personalidad proactiva (.250*).

Un dato interesante es que la autoeficacia nunca tiene correlación estadísticamente significativa con ninguno de los otros constructos investigados.

Tabla 3. Correlaciones en la muestra de control (N = 400)

	Locus interno	Locus externo	Personalidad proactiva	Employability	Engagement	Proactividad	Autoeficacia
Locus interno	1	-,318**	,269**	,297**	,209**	,200**	-,026
Locus externo	-,318**	1	-,003	-,130**	-,295**	-,054	,281**
Personalidad proactiva	,269**	-,003	1	,147**	,180**	,296**	,052
Employ ability	,297**	-,130**	,147**	1	,203**	,464**	,058
Engagement	,209**	-,295**	,180**	,203**	1	,240**	-,279**
Proactividad	,200**	-,054	,296**	,464**	,240**	1	,188**
Autoeficacia	-,026	,281**	,052	,058	-,279**	,188**	1

En la Tabla 3 se observan las correlaciones entre los diferentes constructos investigados, provenientes del cuestionario COEM realizado a una muestra de control compuesta por 400 sujetos, divididos en hombres, mujeres, estudiantes, estudiantes-trabajadores y trabajadores a tiempo completo (empleados, gerentes, ejecutivos).

Como se puede ver de la comparación de la Tabla 2 con la Tabla 3, surgen dieciséis correlaciones, de las cuales diez corresponden en las dos muestras, mientras seis no son en común entre ellas. Las diferencias de correlaciones entre las dos muestras se refieren principalmente a dos constructos: el locus de control externo y la autoeficacia. Dichos constructos no presentan alguna correlación en la población básica, mientras son influyentes en el grupo de control. Los constructos restantes tienen una correlación significativa, excepto la autoeficacia con el locus de control interno, la personalidad proactiva y el employability; el locus de control externo con la proactividad y la personalidad proactiva. En la población básica se encuentran todas correlaciones positivas, excepto la del locus de control interno con el externo, como declara también la teoría sobre este constructo bipolar. El grupo de control en lugar, presenta también otra correlación negativa: proactividad y engagement.

Con respecto a la segunda hipótesis, es decir, la falta de relaciones significativas entre las correlaciones entre las variables analizadas en el grupo de 100 mujeres y aquellas detectadas en la muestra de control, integrada por 400 sujetos hombres y mujeres, podemos ver que algunos constructos son estadísticamente significativos en ambos casos.

Sin embargo, se observan también algunas diferencias entre la población básica y la muestra de control. Por ejemplo, en la muestra de control la correlación entre la proactividad y el locus interno resulta estadísticamente significativa (.200**), pero esta correlación significativa no está presente en la población básica (.089). La autoeficacia, que en la población básica no tiene ninguna correlación significativa, en la muestra de control tiene correlación positiva con el locus de control y la proactividad.

Conclusiones

Según los resultados obtenidos, se puede observar que los constructos predictivos de la conducta empresarial están presentes de manera significativa en la población básica. Esto es un dato importante para demostrar la posibilidad de una formación empresarial de éxito también para las mujeres que no cubren roles de manager o emprendedor. El constructo menos presente, pero de todas formas significativo, es el locus de control interno. Este dato puede ser motivado por la edad promedio de las mujeres que respondieron el cuestionario, por sus experiencias de vida y profesionales y por los acontecimientos que han dado forma a nuestra sociedad en los últimos tiempos.

Es probable que estos factores hayan influenciado sobre el hecho que la siguiente declaración del cuestionario: “No vale la pena el esfuerzo y la lucha en este mundo, todo está corrupto” ha obtenido un promedio de acuerdo total de 1.63. No obstante, la afirmación de que “Aquello que podré obtener en mi vida tendrá mucho que ver con el esfuerzo que haga”, tuvo un promedio de acuerdo total de 3.94.

Por tanto, las mujeres que integran la muestra creen que el compromiso y el esfuerzo personal son factores importantes para alcanzar los objetivos. Sin embargo, se ven afectadas y desalentadas por lo que sucede alrededor, y esto las conduce a desconfiar de los mecanismos de los contextos de vida y profesionales.

Con relación a la primera hipótesis, se puede decir que la misma ha sido confirmada en parte porque, si el locus de control interno y la autoeficacia han obtenido las puntuaciones más bajas, no se puede decir lo mismo para la personalidad proactiva, que contrariamente ha obtenido las puntuaciones más altas. Por tanto, sería importante investigar si los hombres tienen puntuaciones aún más altas que las mujeres en lo que se refiere a la personalidad proactiva, o si hay otros factores que influyeron en dichos resultados. Lo que parece interesante de estos primeros resultados es la confirmación de que las características relacionadas con la conducta empresarial pueden pertenecer a personas con diferentes características de género y profesionales, como una actitud o manera de vivir y de gestionar la vida, independientemente del trabajo, lo cual sí está muy relacionado con este ámbito.

Con respecto a la segunda hipótesis, es decir, las correlaciones entre los constructos detectados en la muestra de mujeres, también se puede decir que ha sido confirmada en parte.

Estas correlaciones representan un punto de partida para dirigir la atención de la formación hacia los aspectos más influyentes en la conducta empresarial. Por ejemplo, gracias a dichos resultados, sabemos que las variables en las que es menos importante enfocarse son la autoeficacia y el locus de control externo, mientras que para un nivel satisfactorio de conducta empresarial, sería más importante concentrarse en el locus de control interno, la proactividad, la personalidad proactiva, el engagement y el employability. Estos datos no se corresponden con los supuestos de la teoría de (Bandura, 1997) sobre la autoeficacia, porque en las mujeres este constructo nunca tiene correlación con los otros, y en el grupo de control tiene una correlación negativa con el engagement, como si la seguridad que esta ofrece predisponga a poner menos esfuerzos en el propio trabajo. Parece que para un buen engagement en la organización es importante la presencia de actitudes proactivas, pero también se puede ser proactivo si no se tiene mucho sentido de autoeficacia.

Por lo tanto, sería interesante hacer otras investigaciones para comprender mejor estos resultados.

Gracias a la comparación de la población básica con la muestra de control, se ha demostrado que más que el género, es la predisposición personal a influir en la capacidad de reaccionar en la organización. No obstante, es igualmente cierto que en la gestión del personal y en su formación deben considerarse las diferencias que existen entre los hombres y las mujeres en los procesos de aprendizaje y en las conductas profesionales. La tercera hipótesis se confirma solo en parte.

En este sentido, sería necesario un estudio para identificar cuáles son las características de la muestra de control que tienen el mayor impacto en las diversidades de correlaciones detectadas en la investigación (el tamaño de la muestra, el género de los participantes y la presencia de jóvenes entre ellos en busca de un puesto de trabajo). Además, en una perspectiva de integración sería necesario investigar, con el mismo método, las características predictivas de conductas empresariales en una población de trabajadores de sexo masculino, para hacer una comparación con los resultados obtenidos en la población básica femenina. También es importante tener cuenta la influencia de otras variables, como las identificadas por (Athayde, 1999) y (Thompson, 1999), que se refieren más al contexto, como los aspectos sociodemográficos, motivacionales y los que obstaculizan el contexto.

En esta investigación los trabajadores son considerados sujetos dotados de características predictivas de la conducta empresarial, y los constructos que responden a estas características representan una oportunidad para las organizaciones, las cuales podrán decidir invertir y difundir en su interior dichos constructos.

Se trata de constructos funcionales al alcance de los objetivos laborales para disminuir los accidentes en el trabajo y crear un ambiente de trabajo seguro. De hecho, por ejemplo, el engagement hacia el propio trabajo, actúa a través de la propensión del trabajador a estar presente en la organización y a llevar a cabo sus tareas con entusiasmo y participación. Dicha propensión es importante porque los dispositivos de prevención más avanzados no pueden ser eficaces contra los accidentes de trabajo, si los trabajadores no tienen conductas "seguras" en cada momento de la vida laboral de la organización. Otras características que favorecen el mantenimiento de un sistema de seguridad en la organización son la proactividad, la personalidad proactiva y el locus de control interno, puesto que implican asumir roles activos, e influyen en el rendimiento laboral, permitiendo anticiparnos a los problemas e identificar las oportunidades, para emprender acciones que modifiquen el contexto.

En particular, la proactividad, siendo una conducta productiva autodeterminada y orientada hacia el futuro, induce a producir mejorías en las propias condiciones profesionales y de la organización, variable principal del sistema de seguridad del lugar de trabajo, como dispone la ley (Decreto Legislativo 9 de abril 2008, N° 81), que ve al trabajador como sujeto activo, positivo y capaz de proponer, alejándose de la idea del receptor pasivo de seguridad.

Las características de la población básica parecen ser funcionales a la promoción de la seguridad en el trabajo. Siempre más importante es el recurso de actividades de formación y aprendizaje basadas en la experiencia concreta, en las vivencias, en los fracasos y éxitos de los sistemas organizacionales y procedurales. Asimismo, podrían ser importantes el análisis y el aprendizaje focalizados en la dimensión relacional de la vida organizacional y en las formas de solucionar los problemas de las prácticas cotidianas.

En esta perspectiva, es indispensable recurrir a un método de promoción del desarrollo de los constructos analizados en la investigación, gracias a una trayectoria de formación e intervención orientada a provocar un cambio organizacional. Además,

las correlaciones destacadas en esta investigación pueden ser útiles informaciones para realizar estrategias de formación más específicas y eficaces. Por tanto, considerar estos datos ayudará a mejorar los proyectos de formación y de las conductas de trabajo, permitiendo, por un lado, la realización de cada persona y el reconocimiento de su especificidad; y por otro, una retroalimentación interesante para la organización, en términos de productividad y creatividad.

“La formación de la intervención se basa en que para promover el cambio organizacional se debe facilitar una amplia participación de los actores que están involucrados directa o indirectamente... La confluencia de varios actores y, por tanto, la disponibilidad de más habilidades, la posibilidad de compartir soluciones innovadoras y una mayor satisfacción general permiten el desarrollo de un profundo proceso de aprendizaje tanto individual, como colectivo”. (Relación sobre la formación en la administración pública, 2010).

Bibliografía

1. Athayde, R. (1999). Testing enterprise tendency in women business owners. London: Kingston University, Small Business Research Centre.
2. Bandura, A. (2000). Self-efficacy. *The Exercise of control*, New York, Freeman, 1997. Trad. it: Autoefficacia. Teorie e applicazioni. Trento: Edizioni Erikson.
3. Battistelli, A., Odoardi, C. (2008). *Psicologia dell'imprenditorialità*. in P. Argentero, C.G. Cortese, C. Piccardo (a cura di). *Psicologia del lavoro*. Milano: Raffaello Cortina.
4. Caggiano, V. (2010). *Quantità e qualità dell'orientamento*. Roma: Anicia.
5. Caggiano, V. (2012). “Entrepreneurship: prespective, analyses y tools”. En: V. Caggiano - M. M. Carbonero - C. Casalini et al, a cura di F. Mattei, *Sul paradigma dell'efficacia in educazione*, Roma, Anicia, 2012, pp. 193-204.
6. Caggiano, V. (2013). *Educazione imprenditoriale*, Roma, Anicia.
7. Commissione delle Comunità europee (2003). *Libro verde: Imprenditorialità in Europa*. Bruxelles: Enterprise Publications.
8. Kahn, W. (1990). “Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work”. *Academy of Management Journal*, Vol 33(4), pp. 692-724.
9. Mitchell, R.K. (et.) (2002). “Toward a Theory of Entrepreneurial Cognition: Rethinking the People Side of Entrepreneurship Research”. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 27(2), 93-10.
10. Nicolaou, N. y Shane, S. (2009). Can genetic factors influence the likelihood of engaging in entrepreneurial activity? *Journal of Business Venturing* 24, 1-22.
11. Rauch, A., y Frese, M. (2007). “Born to be an entrepreneur? Revisiting the personality approach to entrepreneurship”. En J. R. Baum, M.Frese y R.J.Baron (eds), *The psychology of entrepreneurship*. Mahwah, NJ: Erlbaum, pp. 41-65.
12. Sánchez, J. C., Odoardi C. (2008). *Le differenze di genere nelle scelte imprenditoriali: il caso spagnolo*. Milano: Franco Angeli.

13. Thompson, J. L.(1999). "A strategic perspective of entrepreneurship". International Journal of Entrepreneurial Behaviour y Research, 5(6), pp.279-296.