

# Fundamentos psicológicos de la autoeficacia emprendedora en jóvenes mexicanos

Carmen María Salvador Ferrer <sup>1</sup>  
Universidad de Almería, España

Juan Morales Jiménez <sup>2</sup>  
Colegio de Postgraduados. Campus Puebla.

*Cada día proliferan más las investigaciones sobre la autoeficacia emprendedora, pese a todo no se hallan conclusiones determinantes debido, entre otros aspectos, a la complejidad inherente del término. En este sentido, con este trabajo se pretende comprobar la relación existente entre la satisfacción vital e inteligencia emocional y la percepción de autoeficacia emprendedora, contando con una muestra de 58 jóvenes Mexicanos del Campus de Ciudad de Puebla. Los datos obtenidos a través de análisis de ecuaciones estructurales revelan que tanto la satisfacción vital como la inteligencia emocional influyen en la autoeficacia. En concreto, todo apunta a que para ser eficaces en el autoempleo, los mexicanos consideran especialmente relevantes el manejo de las emociones y la satisfacción vital. Aún más, los elementos de la satisfacción vital que mayor peso presentan se encuentran relacionados con las expectativas de condiciones vitales. En este sentido, la implicación práctica que se desprende de este trabajo es que resulta*

*imprescindible conocer los juicios subjetivos de las personas para asegurar el éxito en al autoeficacia emprendedora.*

**Palabras clave:** Emociones. Inteligencia emocional. Autoeficacia emprendedora. Modelos de Ecuaciones Estructurales.

*Every day they proliferate more the investigations on the venturesome self-employment, in spite of everything are not decisive conclusions, among other aspects, to the inherent complexity of the term. In this sense, with this work it seeks to be proven the existent relationship between the vital satisfaction and emotional intelligence and the perception of venturesome self-employment, having a sample of 58 Mexican youths of the campus of City of Puebla. The data obtained through analysis of structural equations reveal that as much the vital satisfaction as the emotional intelligence influence in the self-employment. In short, everything points to that to be effective in the self-employment, the*

---

<sup>1</sup> Correo electrónico: cmsalva@ual.es

<sup>2</sup> Correo electrónico: morales@colpos.mx

*Mexicans consider excellent the handling of the emotions and the vital satisfaction. Even more, the elements of the vital satisfaction that bigger weight presents are related with the expectations of vital conditions. In this sense, the practical implication that comes off of this work is that it is indispensable to know the subjective trials of people to assure the success in to the venturesome self-employment.*

**Key Words:** *Emotional intelligence. Self-efficacy. Entrepreneurship. Self-employment.*

### *Autoeficacia emprendedora*

Nuestro entorno laboral está sufriendo grandes y complejos cambios, siendo con toda probabilidad la innovación tecnológica la que ha abre nuevos “camino empresariales” (Salvador, 2008). Junto a ello, hay quienes consideran que el avance tecnológico está dando paso al autoempleo (Moriano, Palací y Morales, 2006). Por consiguiente, según Palací y Moriano (2003), podemos llegar a considerar el autoempleo como la vía de inserción y desarrollo profesional que cada día está adquiriendo un mayor auge. Esta modificación en el entorno laboral implica un cambio en las orientaciones y competencias personales, así como en la nueva forma de desempeñar su labor.

Tanto las características del nuevo marco laboral como los cambios en las orientaciones personales hacia el trabajo nos sugieren que el autoempleo y las pequeñas empresas van a ser cada vez una realidad más extendida en nuestro contexto (Moriano, Palací y Morales, 2006). Tradicionalmente, se ha considerado al emprendedor como un individuo cuyos comportamientos están determinados por características intrínsecas (Ahmed, 1985; Brockahus, 1980; Sánchez, 2003; Winslow y Solomon, 1989). No obstante, no existe un acuerdo

sobre cuáles son los rasgos de personalidad característicos de los emprendedores (Chell, Haworth y Brearley, 1991). Dentro del campo se ha descubierto que la autoeficacia presenta relaciones significativas con el rendimiento laboral (Stajkovic y Luthans, 1998), lo que nos lleva a resaltar la importancia que tienen las creencias del propio emprendedor sobre sus capacidades como predictor del éxito en la creación de nueva empresa (Chen, Green y Crack, 1998; KruegerJR y Dickson, 1994).

a escala más utilizada para medir la autoeficacia emprendedora ha sido la desarrollada por De Noble, Jung y Ehrlich (1999) -Entrepreneurial Self-Efficacy, ESE-, existiendo una versión adaptada y validada en castellano por Moriano, Palací y Morales (2006). En general, en este instrumento se recogen las principales tareas que debería desarrollar un emprendedor para tener éxito en su propia empresa, resaltando las siguientes dimensiones:

*Desarrollar nuevos productos y oportunidades de mercado.* Esta categoría se refiere a un conjunto de habilidades relacionadas con el reconocimiento de oportunidades, siendo esta dimensión considerada como un elemento fundamental en la predicción del constructo (Chell, 2000; Chen, Green y Crick, 1998; KruegerJR, Reilly y Carsrud, 2000).

*Construir un entorno innovador.* Se centra en la capacidad del individuo para estimular la creatividad, iniciativa y responsabilidad de las personas que trabajan con él.

*Iniciar relaciones con inversores.* Se trata de la suficiencia que tienen los emprendedores para utilizar sus redes sociales y establecer contactos que les permitan captar los recursos necesarios para crear su propia empresa (Ehrlich, De Noble, Moore y Weaver, 1994).

*Definir el objetivo central del negocio.* Esta categoría es básica porque si una

persona se cree incapaz de establecer el propósito central de su negocio, entonces resulta poco probable que se sienta motivado para iniciar su propia aventura empresarial.

*Afrontar cambios inesperados.* Se refiere a la creencia sobre la capacidad de trabajar bajo incertidumbre. Esto es, dejar atrás el confort que supone desarrollar una labor profesional por cuenta ajena, mostrando tolerancia ante la ambigüedad y flexibilidad para adaptarse a los cambios.

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

### *Satisfacción vital*

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

una evaluación global de su vida (Diener, Emmons, Larsen y Griffin, 1985).

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

### *Inteligencia Emocional*

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

Existen algunas escalas muy utilizadas para evaluar la IE, en concreto, la **TMMS** (*Trait Meta-Mood Scale*) y la **SSRI** (*Schutte Self Report Inventory*). La primera de ellas ha sido diseñada por Salovey y cols. (1995) y, al mismo tiempo, ha sido adaptada al castellano por Fernández-Berrocal, Extremera y Ramos (2004). Este

instrumento evalúa los aspectos intrapersonales de la IE, en concreto, está compuesto por tres dimensiones, tales como atención a los sentimientos, se trata del grado en que las personas creen prestar atención a sus emociones y sentimientos (21 ítems en la versión original y 8 en la edición adaptada al castellano); claridad emocional, entendida como la percepción que creen tener las personas sobre sus propias emociones (15 ítems en la versión original y 8 en la adaptación española), y *reparación de las emociones* que alude a la creencia que tiene el sujeto en su capacidad para interrumpir y regular los estados emocionales negativos y prolongar los positivos (12 ítems en la edición original y 8 en la adaptación al castellano).

La segunda herramienta se elabora teniendo como referente el modelo original de Salovey y Mayer (1990), adaptada y validada al castellano por diversos autores (Chico, 1999; Ferrándiz, Marín, Gallud, Ferrando, López-Pina y Prieto, 2006). Este instrumento incluye aspectos intra e interpersonales, compuesto por 33 ítems con formato de respuesta tipo likert. En general, los resultados derivados de su implantación reflejan la presencia de cuatro factores (Ciarrochi, Deane y Anderson, 2002; Petrides y Furham, 2000): *percepción emocional*, se trata de la percepción que tienen los individuos tanto de sus propias emociones como de la de los demás; *manejo de las propias emociones*, entendida como el control de las emociones personales; *manejo de las emociones de los demás*, referida a la posibilidad de entender y ayudar a los demás a través de la percepción de sus emociones; y, finalmente, *utilización de las emociones*, basada en el uso de las propias emociones como vía de automotivación.

Concluyendo, tal como hemos apuntado previamente se considera al emprendedor como un "individuo" cuyos comportamientos están determinados por características intrínsecas antes que por factores

externos (Ahmed, 1985; Brockhaus, 1980; Cromie, 2000; Hull, Bosley y Udell, 1980; McClelland, 1965; Sánchez, 2003; Winslow y Solomon, 1989). No obstante, no existe un acuerdo sobre cuáles son los rasgos de personalidad característicos de los emprendedores (Chell, Haworth y Brearley, 1991). En este sentido, impulsamos el presente trabajo, donde planteamos como objetivo básico conocer qué papel desempeña la satisfacción vital (SV) e inteligencia emocional (IE) en el autoempleo. En concreto, las hipótesis que orientan este trabajo son las siguientes:

**Hipótesis 1.** La satisfacción vital muestra relaciones elevadas y significativas con la autoeficacia emprendedora.

**Hipótesis 2.** La inteligencia emocional muestra relaciones significativas con la autoeficacia emprendedora.

## Método

### Participantes

Dicha investigación presenta un carácter descriptivo y transversal, donde la elección de la muestra se obtuvo mediante un diseño aleatorio, contando con un conjunto muestral final compuesto por 58 participantes, estudiantes universitarios mexicanos, de los cuales un 50% son hombres y el resto mujeres. Las edades se encuentran comprendidas entre los 22 y 58 años, siendo la edad media de 34.81 años (desviación típica de 9.95).

### Instrumentos

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

*Autoeficacia emprendedora.* La herramienta utilizada ha sido la *Entrepreneurial*

**Self-Efficacy (ESE)** de Noble y cols. (1999) en su versión en castellano (Morianao, Palací y Morales, 2006). En este sentido, tras someter el instrumento a un proceso de validación, la edición final contiene 23 ítems con formato tipo likert de 5 puntos (1 “*completamente incapaz*” y 5 “*perfectamente capaz*”). Los resultados obtenidos en el coeficiente de fiabilidad son de .826.

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

**Satisfacción vital.** La escala utilizada en este caso ha sido la de Diener y cols. (1985), la cual se compone de cinco preguntas con formato tipo likert de 5 alternativas de respuesta, indicando el valor 1 “muy en desacuerdo” y el valor 5 todo lo contrario. El coeficiente de fiabilidad en este bloque es de .865.

## Procedimiento

El presente estudio se integra en el marco de una investigación internacional realizada en el Campus de la Ciudad de Puebla (México) en colaboración con la Universidad de Almería. La implantación se llevó a cabo por un grupo de investigadores durante el actual curso académico, presentada en una única sesión cuya duración ascendía a unos 40 minutos en promedio. Considérese que las instrucciones que se ofrecían a los respondientes aseguraban la absoluta confidencialidad y anonimato. Finalmente, los datos fue-

ron analizados con el paquete estadístico SPSS en su versión 15.0 y el software Lisrel 8.80 para realizar ecuaciones estructurales (*path diagram*).

## Resultados

**Validez estructural.** Como paso previo se estudió la validez de constructo, para ello se realizó un análisis factorial de componentes principales y normalización *Varimax con Kaiser* en las siguientes escalas, considérese que la escala de Satisfacción Vital no ha sido sometida a este tipo de análisis debido a que ésta presenta una estructura muy reducida (recordemos que incluye 5 ítems).

Así, en el caso de la **autoeficacia emprendedora** (véase tabla 1), obtenemos dos factores que explican un 51% de la varianza (Kaiser Meyer Olkin .844; Bartlett, 747.489,  $gl=.253$ ,  $sig.=.000$ ), téngase en cuenta que las cargas factoriales mostraron en su mayoría puntuaciones superiores a .40. Como puede observarse en la tabla 1, los dos factores hallados guardan concordancia con las dimensiones originales encontradas en diversos trabajos, entre los que quisiéramos citar los siguientes: De Noble y cols. (1999); Moriano y cols. (2006) y Salvador (2008). En nuestro caso, basándonos en el contenido de los factores, observamos que el primer elemento denominado “*desarrollar nuevos productos u oportunidades de mercado*” se mantiene. Sin embargo, la gran variación con respecto a los ensayos previos reside en la segunda categoría, o mejor dicho, este elemento incluye únicamente dos ítems que hacen referencia a la *gestión o desarrollo de los recursos humanos clave*. Por consiguiente, todo parece apuntar a que la escala de autoeficacia emprendedora presenta una estructura factorial diferente a su versión anterior, a pesar de estar compuesta por todos sus ítems.

En lo que respecta a la escala de **inteli-**

**gencia emocional**, los hallazgos obtenidos en el análisis factorial de componentes principales con rotación *ortogonal varimax* ponen de manifiesto que los factores resultantes explican un 53.332% de la varianza total (véase tabla 2), siendo las puntuaciones de Kaiser-Meyer-Olkin de .545 y la prueba de Barlett Chi-Cuadrado de 2602-817, gl.1378, sig.=.000. Después de llevar a cabo una corrección de asimetría y proceder a la eliminación de items, se desprende un total de cuatro factores. Así, en el primero de ellos la mayor parte de los items hacen referencia a la atención y percepción emocional. En el caso del segundo, la dirección de las preguntas está encaminada hacia la claridad de los sentimientos. Por su parte, en el tercero se agrupan elementos relacionados con el manejo de las propias emociones. Finalmente, en la cuarta categoría se concentran items asociados a la utilización de las emociones. Por tanto, a la vista de estos resultados, se puede afirmar que la escala utilizada presenta una estructura factorial similar a la obtenida en los estudios previos (Salvador, 2008).

### *Técnica del "Path análisis"*

A continuación, presentamos el "*path diagram*" correspondiente al modelo donde la autoeficiencia emprendedora es considerada como una variable latente y los índices de inteligencia emocional percibida son considerados como sus indicadores o medidas (véase figura 1). Como paso previo se estudió la validez convergente de este modelo para observar si el modelo presenta un ajuste satisfactorio a los datos (Bagozzi, 1983; Burnkran y Page, 1988). Dado que los valores de la *p-value* son menores que .001, correspondientes a una distribución de Chi-Cuadrado 47.40 con .000 grados de libertad, podremos argumentar que la bondad de ajuste es aceptable (ver figura 2). No obstante, un buen ajuste global no es un criterio sufi-

ciente para concluir que la teoría es apoyada por los datos, por tanto, a continuación determinamos si las medidas tienen propiedades psicométricas satisfactorias.

Los resultados obtenidos en la representación gráfica anterior ponen de manifiesto lo siguiente: en primer lugar, todas las dimensiones utilizadas en este trabajo parecen ejercer cierta influencia en la autoeficiencia emprendedora, es decir, tanto las categorías de la satisfacción vital como las dimensiones de la inteligencia emocional influyen en la autoeficiencia emprendedora. En segundo lugar, el mayor impacto lo ocasiona el factor 3 de la Inteligencia emocional, al cual hemos denominado manejo de las propias emociones (.57), seguido de la satisfacción vital (.44), téngase en cuenta que el valor máximo es de 1, -véase figura 1-.

Con objeto de profundizar en este caso, presentamos la figura 2, en ella exponemos las relaciones existentes entre todos los items que constituyen la escala de satisfacción vital y la autoeficiencia emprendedora. Los resultados muestran que los items que mayor influencia ocasionan son: el *ítem 1 "el tipo de vida que llevo se parece al tipo de vida que siempre soñé"* (.20) y el *ítem 5 "si pudiera vivir mi vida de nuevo, me gustaría que todo volviese a ser igual"* (1.19). Finalmente, cuando nos detenemos en estudiar el grado de iteración entre la autoeficiencia emprendedora y el resto de items podemos apreciar que la mayor carga se desprende en la relación entre ésta y el *ítem 2 "las condiciones de mi vida son excelentes"*.

### **Discusión**

El propósito central de esta investigación giró entorno a tratar de explicar qué papel desempeña la inteligencia emocional y la satisfacción vital en la nueva situación laboral, en concreto, en el autoempleo. Con base en los resultados obtenidos, podríamos decir que en general esta meta se ha

logrado, dado que se vislumbra el impacto que tienen determinadas parcelas de sendos términos (IE y SV) en la autoeficiencia emprendedora.

De modo más específico, cabe destacar que nuestras hipótesis de trabajo se corroboran. En concreto, a lo largo de este estudio se plantea que la satisfacción vital muestra relaciones elevadas y significativas con la autoeficiencia emprendedora, pues bien los datos indican que efectivamente esto sucede en la muestra Mexicana. Por otro lado, nuestra segunda hipótesis relataba que la inteligencia emocional establece relaciones significativas con la autoeficiencia emprendedora, en este sentido los resultados vienen a confirmar también este argumento. Aún más, y relacionado con las hipótesis de trabajo, quisiéramos resaltar que a través de ecuaciones estructurales hemos puesto de manifiesto el grado de relación que existe entre éstas variables (satisfacción vital e inteligencia emocional) y la autoeficiencia emprendedora, siendo el manejo de las emociones y la satisfacción vital los mejores predictores.

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

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

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

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

**Tabla 1** *Análisis factorial de la escala de autoeficacia emprendedora*

	<b>Factor 1</b>	<b>Factor 2</b>
ÍTEM1. Trabajar eficazmente bajo presión		.580
ÍTEM2. Relaciones favorables	.651	
ÍTEM3. Reconocer nuevas oportunidades	.633	
ÍTEM4. Empleados clave	.549	
ÍTEM5. Visión y valores organizacionales	.613	
ÍTEM6. Mejorar los productos existentes		.064
ÍTEM7. Relaciones con personas clave	.694	
ÍTEM8. Áreas de crecimiento personal	.717	
ÍTEM9. Planificación del personal	.727	
ÍTEM10. Inspirar a otros	.635	
ÍTEM11. Tolerar los cambios inesperados	.773	
ÍTEM12. Resolver problemas corrientes	.735	
ÍTEM13. Identificar recursos potenciales	.712	
ÍTEM14. Que las personas sean su propio jefe	.672	
ÍTEM15. Persistir frente a la adversidad	.673	
ÍTEM16. Satisfacer las necesidades no cubiertas de los clientes	.676	
ÍTEM17. Acciones rápidas para perseguir oportunidades	.842	
ÍTEM18. Que las personas intenten hacer cosas	.623	
ÍTEM19. Usar antiguos conceptos de nueva forma	.669	
ÍTEM20. Determinar si el negocio va bien	.689	
ÍTEM21. Alentar a las personas para que tomen decisiones	.689	
ÍTEM22. Identificar y construir equipos de gestión	.656	
ÍTEM23. Formar asociaciones o alianzas	.691	



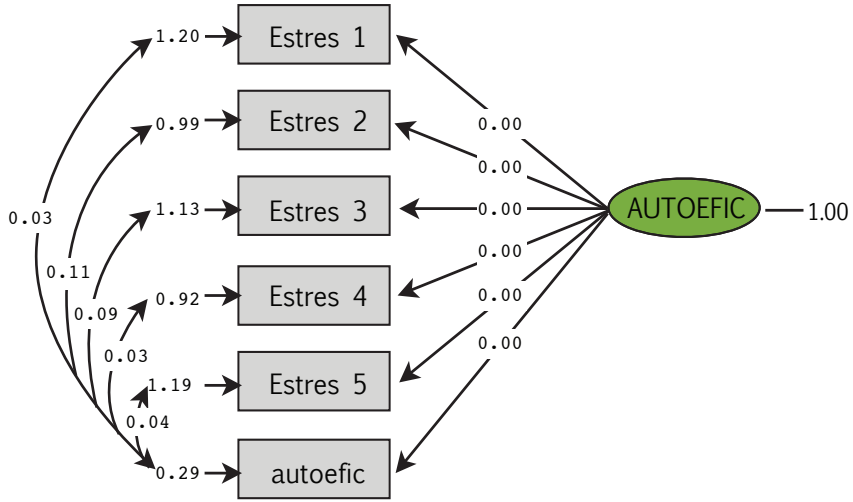
**Tabla 2** *Análisis factorial de la escala de inteligencia emocional percibida*

	Factor 1	Factor 2	Factor 3	Factor 4
ÍTEM1. No presto mucha atención a mis sentimientos		.421		
ÍTEM2. Nunca cedo ante mis emociones			.382	
ÍTEM3. Nunca me guío por las emociones	.361			
ÍTEM4. Suelo dedicar tiempo para pensar en mis emociones		.289		
ÍTEM5. Los sentimientos son una debilidad humana		.314		
ÍTEM6. No permito que los sentimientos interfieran en mis pensamientos		.373		
ÍTEM7. Cuando estoy contento pienso que todo puede salir mal		.256		
ÍTEM8. Es necesario bloquear los sentimientos para conservar la salud		.424		
ÍTEM9. Constantemente pienso en mi humor	.368			
ÍTEM10. Cuando estoy contento, tengo mucha energía		.556		
ÍTEM11. Los sentimientos orientan mi vida		.497		
ÍTEM12. Cuando estoy de buen humor, soy optimista con el futuro		.587		
ÍTEM13. Siempre actué según lo que me dicta mi corazón		.434		
ÍTEM14. Suelo perder peso cuando emocionalmente me encuentro mal	.542			
ÍTEM15. Tengo muy claros mis sentimientos			.466	
ÍTEM16. Comprendo cómo me siento en cada momento			.600	
ÍTEM17. Me siendo cómo con mis emociones	.514			
ÍTEM18. Normalmente conozco mis sentimientos		.169		
ÍTEM19. cuando me siento triste, tengo mucha energía		.651		
ÍTEM20. Mi creencia y opiniones cambian según mi estado de ánimo		.592		
ÍTEM21. Cuenca puedo decir cómo me siento		.586		
ÍTEM22. Normalmente estoy confuso con mis sentimientos		.427		
ÍTEM23. Yo no tengo claros mis sentimientos	.650			
ÍTEM24. Tengo una perspectiva optimista				.516
ÍTEM25. Sólo intento pensar en cosas agradables	.461			
ÍTEM26. Aunque me sienta mal, intento pensar en pensamientos buenos				.532
ÍTEM27. Cuando me enfado, intento tranquilizarme		.379		
ÍTEM28. Nunca me preocupo por tener buen humor		.657		
ÍTEM29. Cuando me encuentro de mal humor soy pesimista con el futuro	.486			
ÍTEM30. Cuando me encuentro con obstáculos, recuerdo los tiempos en los que los afronté satisfactoriamente	.655			
ÍTEM31. Generalmente, hago bien la mayoría de las cosas que intento	.751			
ÍTEM32. Otras personas suelen confiar en mí		.458		
ÍTEM33. No suelo captar los mensajes verbales de otras personas	.550			
ÍTEM34. Me he replanteado qué es importante en la vida				.409
ÍTEM35. Cuando cambia mi humor, veo nuevas posibilidades	.572			
ÍTEM36. Las emociones tienen un gran valor en mi vida	.542			

**Tabla 2** *Análisis factorial de la escala de inteligencia emocional percibida*

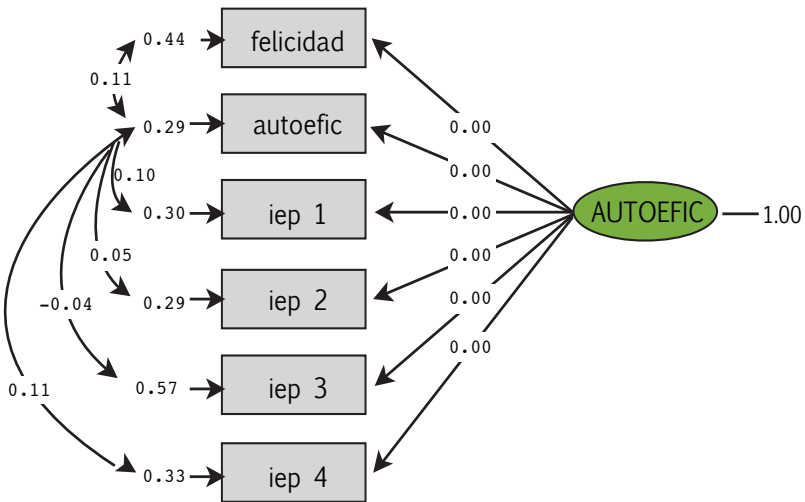
	Factor 1	Factor 2	Factor 3	Factor 4
ÍTEM37. Soy consciente de mis emociones cuando las experimento	.375			
ÍTEM38. Espero que pasen cosas buenas en mi vida		.410		
ÍTEM39. Cuando experimento una emoción positiva, sé hacer que dure	.405			
ÍTEM40. Suelo buscar actividades que me hacen feliz	.521			
ÍTEM41. Cuando me presento ante los demás suelo ocasionar una imagen positiva	.363			
ÍTEM42. Encontrarme con buen humor mientras resuelvo los problemas es fácil para mí	.431			
ÍTEM43. Reconozco las emociones de las personas mirando sus expresiones faciales	.519			
ÍTEM44. Soy consciente de por qué cambio mis emociones		.590		
ÍTEM45. Cuando me encuentro de buen humor suelo proponer buenas ideas	.585			
ÍTEM46. Siento que controlo mis emociones	.677			
ÍTEM47. Cuando asumo tareas me motiva imaginando excelentes resultados	.726			
ÍTEM48. Cuando otras personas hacen algo bien los felicito		.283		
ÍTEM49. Ante los desafíos me rindo porque creo que fracasaré				.328
ÍTEM50. Suelo acudir a otras personas para ayudarlas cuando éstas se sienten mal				.367
ÍTEM51. Ante los obstáculos recuro al buen humor	.403			
ÍTEM52. Cuando escucho el tono de voz de la gente, sé cómo se sienten		.420		

**Figura 1** Valores estimados de la interacción de la autoeficacia con la IE y la SV



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

**Figura 2** Valores estimados de la autoeficacia con los ítems de la Satisfacción vital



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

## Referencias

- Ahmed, S.U. (1985). Ach, risk taking propensity, locus of control and entrepreneurship. *Personality and Individual Differences*, 6, 781-782.
- Atienza, F. L., Pons, D., Balaguer, I. y García-Merita, M. (2000). Propiedades psicométricas de la escala Satisfacción con la vida en adolescentes. *Psicothema*, 12, 2, 314-319.
- Augusto-Landa, J.M., Berrios-Martos, M., López-Zafra, E. y Aguilar-Luzón, M.C. (2006). Relación entre burnout e inteligencia emocional y su impacto en la salud mental, bienestar y satisfacción laboral en profesionales de enfermería. *Ansiedad y Estrés*, 12, 2-3, 479-493.
- Bar-On, R. (1997). *The emotional quotient inventory (EQ-I): A test emotional intelligence*. Toronto: Multi-Health Systems.
- Brockhaus, R.H. (1980). Risk taking propensity of entrepreneurs. *Academy of Management Journal*, 23, 509-520.
- Ciarrochi, J.V., Deane, F. y Anderson, S. (2002). Emotional intelligence moderates the relationship between stress and mental health. *Personality and individual differences*, 32, 197-209.
- Chell, E. (2000). Towards researching the "opportunistic entrepreneur": A social constructionist approach and research agenda. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 9, 1, 63-80.
- Chell, E., Haworth, J. y Brearley, S. (1991). *The entrepreneurial personality: Concepts, cases and categories*. Londres: Routledge.
- Chen, C.C., Green, P.G. y Crick, A. (1998). Does entrepreneurial self-efficacy distinguish entrepreneurs from managers? *Journal of Business Venturing*, 13, 295-316.
- Chico, E. (1999). Evaluación psicométrica de una escala de Inteligencia Emocional. *Boletín de Psicología*, 62, 65-78.
- Cromie, S. (2000). Assessing entrepreneurial inclinations: Some approaches and empirical evidence. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 9, 1, 7-30.
- De Noble, A., Jung, D. y Ehrlich, S. (1999). Entrepreneurial self-efficacy: The development of a measure and its relationship to entrepreneurial action. *Trabajo presentado en el Frontiers of Entrepreneurship Research*, Waltham.
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95, 542-575.
- Diener, E., Emmons, R., Larsen, R. J. y Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 49, 71-75.
- Ehrlich, S.B., De Noble, A., Moore, T. y Weaver, R.R. (1994). After the cash arrives: A comparative study of venture capital and private investor involvement in entrepreneurial firms. *Journal of Business Venturing*, 9, 67-82.
- Extremera, N., Durán, A., y Rey, L. (2005). La inteligencia emocional percibida y su influencia sobre la satisfacción vital, la felicidad subjetiva y el engagement en trabajadores de centros para personas con discapacidad intelectual. *Ansiedad y estrés*, 11, 1, 63-73
- Fernández-Berrocal, P. y Extremera, L. (2006). La investigación de la inteligencia emocional en España. *Ansiedad y Estrés*, 12, 2-3, 139-153.
- Fernández-Berrocal, P., Extremera, N. y Ramos, N. (2004). Validity and reliability of the Spanish modified version of the Trait Meta-Mood Scale. *Psychological Reports*, 94, 751-755.

- Ferrándiz, C., Marín, F., Gallud, L., Ferrando, M., López-Pina, J.A. y Prieto, M.A. (2006). Validez de la escala de inteligencia emocional de Schutte en una muestra de estudiantes universitarios. *Ansiedad y Estrés*, 12, 2-3, 167-179.
- Hull, D., Bosley, J. y Udell, G. (1980). Reviewing the heffalump: Identifying potential entrepreneurs by personality characteristics. *Journal of Small Business Management*, 18, 1, 11-18.
- KruegerJR, N.F. y Dickson, P.R. (1994). How believing in ourselves increases risk taking: Perceived self-efficacy and opportunity recognition. *Decision Sciences*, 25, 385-400.
- KruegerJR, N.F., Reilly, M.D. y Carsrud, A.L. (2000). Competing models of entrepreneurial intentions. *Journal of Business Venturing*, 15, 411-432.
- Mayer, J.D. y Salovey, P. (1993). The intelligence of emotional intelligence. *Intelligence*, 17, 433-442.
- Mayer, J.D. y Salovey, P. (1997). What is emotional intelligence? In P. Salovey & D. Sluyeter (Eds.). *Emotional development and emotional intelligence: Educational implications*. Nueva York: Basic Books.
- Moriano, J.A., Palací, F.J. y Morales, J.F. (2006). Adaptación y validación en España de la escala de Autoeficacia emprendedora. *Revista de Psicología Social*, 21, 1, 35-50.
- Palací, F.J. y Moriano, J.F. (2003). Inserción laboral a través del autoempleo. En J.A. Moriano (Ed.), *El nuevo mercado laboral: Estrategias de inserción y desarrollo profesional* (p. 25-44). Madrid: UNED.
- Pavot, W., Diener, E., Colvin, C. R. y Sandvik, E. (1991). Future validation of the satisfaction with life scale: Evidence for the cross-method convergence of well-being. *Social Indicators Research*, 28, 1-20.
- Petrides, K.V. y Furham, A. (2000). On the dimensional structure of emotional intelligence. *Personality and individual differences*, 29, 313-320.
- Salovey, P. y Mayer, J.D. (1990). Emotional intelligence. *Imagination, cognition and personality*, 9, 185-211.
- Salovey, P., Mayer, J.D., Goldman, S.L., Turvey, C. y Palfai, T.P. (1995). *Emotional attention, clarity, and repair: Exploring emotional intelligence using the Trait Meta-Mood Scale*. En J. W. Pennebaker (Ed.) *Emotion, Disclosure, & Health* (p. 125-151). Washington: American Psychological Association.
- Salvador, C. (2008). Impacto de la Inteligencia emocional percibida en el autoempleo. *Boletín de Psicología*, 92, 65-80.
- Sánchez, M.L. (2003). *Perfil psicológico del autoempleado*. Departamento de Psicología diferencial y del Trabajo. Madrid: Universidad Complutense de Madrid.
- Schutte, N.S., Malouff, J.M., Hall, L.E., Haggerty, D.J., Cooper, J.T., Golden, C.J. y Stajkovic, A.D. y Luthans, F. (1998). Self-efficacy and work-related performance: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 124, 240-261.
- Shin, D. C. y Johnson, D. M. (1978). Avowed happiness as an overall assessment of the quality of life. *Social Indicators Research*, 5, 475-492.
- Winslow, E.K. y Solomon, G.T. (1989). Further development of a descriptive profile of entrepreneurs. *The Journal of Creative Behavior*, 23, 3, 149-162.