



Revista Electrónica de Psicología Iztacala



Universidad Nacional Autónoma de México

Vol. 25 No. 1

Marzo de 2022

EMPRENDIMIENTO COMPRENDIDO DESDE LAS COMPETENCIAS GENÉRICAS: CONFORMACIÓN DE UN MODELO DE ESTUDIO¹

Mirna Elizabeth Quezada², Cynthia Zaira Vega Valero³ y Carlos Nava Quiroz⁴
Facultad de Estudios Superiores Iztacala
Universidad Nacional Autónoma de México

RESUMEN

El objetivo del presente es mostrar un ejercicio de conformación de un modelo de competencias del comportamiento emprendedor basado en la lógica de competencias genéricas. Se desarrollaron tres fases: 1) revisión de la literatura narrativa para la conformación del modelo tentativo; 2) juicio de expertos para validez de contenido, y 3) una validación de las competencias genéricas y sus gradientes de desempeño por medio de análisis de contenido de las respuestas de 55 emprendedores de negocios a un cuestionario digitalizado. Se conformó un modelo tentativo integrado por 16 competencias en tres categorías (personales, interpersonales, funcionales). A través del juicio de expertos se obtuvo un Índice de Validez de Contenido de 0.94, integrando los resultados y los comentarios de los jueces al modelo. Por último, las respuestas de los emprendedores permitieron validar los gradientes de desempeño de cada competencia e identificar las competencias con mayor dificultad y facilidad para la muestra. Se sugiere seguir estudiando el modelo en una muestra más amplia y atendiendo los casos particulares de emprendimiento. El modelo permitió identificar las competencias que presentan mayor dificultad y

1 Se agradece al Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología de México como medio de financiamiento para la realización de este estudio (Beca Nacional CONACYT CVU 479655).

2 Profesora de la Carrera de Psicología del Sistema de Universidad Abierta y Educación a Distancia de la Universidad Nacional Autónoma de México. (psc.m.quezada@gmail.com). (<https://orcid.org/0000-0002-1735-6455>).

3 Profesora Titular "C" de la Carrera de Psicología, Facultad de Estudios Superiores Iztacala, Universidad Nacional Autónoma de México. (vegavalero@hotmail.com). (<https://orcid.org/0000-0002-9367-8907>).

4 Profesor Titular "B" de la Carrera de Psicología, Facultad de Estudios Superiores Iztacala, Universidad Nacional Autónoma de México. (canaqi@unam.mx). (<https://orcid.org/0000-0002-5372-0867>).

facilidad para desplegarse, además representa una oportunidad para futuros estudios del comportamiento emprendedor desde las competencias genéricas.

Palabras clave: emprendimiento, emprendedor de negocios, comportamiento emprendedor, competencias genéricas, modelo teórico, validez de contenido.

ENTREPRENEURSHIP UNDERSTOOD FROM GENERIC COMPETENCES: CONFORMATION OF A STUDY MODEL

ABSTRACT

The aim of this work is to show an exercise in the formation of a competencies model of entrepreneurial behavior based on the logic of generic competences. Three phases were developed: 1) review of the narrative literature for the conformation of the tentative model; 2) expert judgment for content validity, and 3) a validation of generic competencies and their performance gradients through content analysis of the responses of 55 business entrepreneurs to a digitized questionnaire. A tentative model made up of 16 competencies in three categories (personal, interpersonal and functional) was created. Through the judgment of experts, a Content Validity Index of 0.94 was obtained, integrating the results and the comments of the judges to the model. Finally, the responses of the entrepreneurs allowed to validate the performance gradients of each competence and identify the competencies with greater difficulty and ease for the sample. It is suggested to continue studying the model in a larger sample and taking care of the particular cases of entrepreneurship. The model made it possible to identify so far the competencies that present greater difficulty and ease to deploy, in addition to representing an opportunity for future studies interested in entrepreneurial behavior from generic competences.

Key words: entrepreneurship, business entrepreneur, entrepreneurial behavior, generic competences, theoretical model, content validity.

El emprendimiento es entendido desde un sentido empresarial, en donde el emprendedor buscará a través de la innovación crear un proyecto de negocio que implique autonomía e independencia económica (Canales-García, Román-Sánchez y Ovando-Aldana, 2017). Los gobiernos a lo largo del mundo se han preocupado por impulsar en su población desarrollos de emprendimiento que activen la economía a través de la generación de recursos y empleo, lo cual contribuye a hacer frente a los retos económicos y sociales de la actualidad (Minniti, 2012). Por su parte, la comunidad científica se ha enfocado en el estudio del fenómeno desde distintas disciplinas y con objetivos de estudio orientados a la comprensión del

fenómeno, así encontramos a la economía, sociología, administración y a la psicología, las cuales en conjunto generan una red de conocimiento que permiten comprender al emprendimiento con el objetivo de incidir en éste (Low y MacMillan, 2007).

La psicología se dirige al estudio de las características psicológicas de un emprendedor para comprender las diferencias entre un emprendedor y un no emprendedor, sus pensamientos y comportamientos característicos (Sánchez, 2012). Para esto, la psicología ha aportado al campo tres vertientes de estudio principalmente: a) el emprendedor comprendido desde las cogniciones, b) el emprendedor comprendido desde los rasgos, y c) el emprendedor comprendido desde los comportamientos (Rodríguez, 2009; Rosero y Molina, 2008; Veciana, 2007).

Los estudios psicológicos interesados en los procesos cognitivos en el emprendimiento pueden clasificarse en esta vertiente, la cual trabaja lo relativo a las expectativas de recompensa y valoración del emprendimiento desde la teoría de la expectativa/valoración de Vroom (1964, citado en Renko, Kroeck y Bullough, 2012), así como la teoría del comportamiento planificado (Ajzen, 1991) que gira en torno a la voluntad o intención de emprendimiento derivada de actitudes y normas subjetivas hacia la actividad (Renee, 2010). Por su parte, el estudio del emprendimiento desde los rasgos hace énfasis en las características subyacentes al individuo que conforman su personalidad, que son relativamente estables y perdurables a través del tiempo, lo cual permite una adaptación a su ambiente, y en el caso del emprendimiento, permiten al individuo mostrar predisposición a la actividad de emprender de manera exitosa (Jiménez, 2015; Montaña, Palacios y Gantiva, 2009; Saboia y Martín, 2006).

Por último, el emprendedor comprendido desde los comportamientos incluye la categorización de éste por la demostración de criterios comportamentales como habilidades, destrezas, capacidades o competencias orientadas a la acción de emprendimiento (Barba-Sánchez y Atienza-Sahuquillo, 2012). Esta vertiente nace como crítica a los estudios sobre personalidad del emprendedor, centrandose su atención en estudiar lo que el emprendedor efectivamente “hace” en vez de estudiar

lo que “es” (Gartner, 1988). Lo que implica que el individuo que desarrolle y demuestre habilidades tendrá mayor probabilidad de éxito en su actividad de emprendimiento, en contraparte a un individuo que no demuestre habilidades relacionadas con el emprendimiento (Baron, 2007; Fundación EOI, 2003).

En esta misma vertiente se encuentra el estudio de las competencias del emprendedor, ya que representan una serie de criterios de desempeño entrenables y observables centrados en el “saber cómo”, es decir, en la solución situacional y contextual de la acción emprendedora (Bird, 1995, 2010). Así, tenemos definiciones como las de Malpica-Jiménez (2009) quien menciona que la competencia implica autonomía de acción en una situación para poder desempeñarse adecuadamente frente a ésta; de igual modo González-Maura y González-Tirado (2008) coinciden con Blank (1982) al mencionar que las competencias son una serie de componentes cognitivos (conocimientos, habilidades) y motivacionales (actitudes, valores) que se integran ante una situación como el ejercicio profesional y que garantizan un desempeño eficiente. Así mismo, Ribes (2006) menciona que a una persona competente se le puede atribuir que puede realizar algo derivado de la experiencia o conocimiento de cómo comportarse autónomamente en una situación específica. Sobre esto, Villa y Poblete (2008) mencionan que la ejecución, desempeño o criterio de logro de la competencia puede ser abordada en niveles de ejecución, por lo que el dominio de la competencia no implica presencia o ausencia dicotómicamente hablando, sino gradiente de ejecución en el cual la comprobación es el ejercicio efectivo en el ámbito particular, en este caso, en la actividad de emprendimiento.

Por otra parte, se ha identificado que las competencias pueden ser desarrolladas o adquiridas a través de la instrucción y la experiencia desde el plano educativo (Gonczi y Athanasou, 2009; Hager y Becket, 2009; Trujillo-Segoviano, 2014), en éste el interés surgió de la inquietud por proporcionar educación para la vida más allá de la visión tradicional de enseñanza aprendizaje (Delors et al., 1996). Es así que de 1996 al 2006 la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) pone en marcha el proyecto DeSeCo (Definición y Selección de competencias) el cual enfoca sus esfuerzos a definir lo que se entiende como “competencias clave”. El proyecto DeSeCo define a la competencia como una

capacidad orientada a responder tareas o demandas complejas de manera adecuada (Pérez-Gómez, 2009; Stiefel, 2014).

Tomando como base el trabajo del proyecto DeSeCo surge en el 2003 el Proyecto Tuning el cual tenía como objetivo realizar una distinción, clasificación y definición de las competencias que implicaran responder de manera efectiva a su entorno social y laboral (González y Wagenaar, 2006; Stiefel, 2014). Desde este proyecto se distinguieron dos tipos de competencias, las competencias técnicas o específicas y las genéricas o transversales, éstas últimas siendo el objetivo principal del proyecto (Martín-Varés, 2006). Las primeras definen la disciplina que ejecutará el alumno una vez egresado, y las segundas hacen referencia a las competencias que actúan de manera transversal en distintos campos de acción, y que son necesarias para resolver múltiples problemas o demandas cotidianas en variados contextos (Villa y Poblete, 2008).

Fue así que se distinguieron y definieron tres categorías de competencias genéricas: instrumentales, interpersonales y sistémicas. Las competencias instrumentales son capacidades cognitivas, metodológicas, técnicas y lingüísticas necesarias para la comprensión, construcción, manejo y uso crítico de la información a aplicar (Solanes-Puchol, Nuñez-Nuñez, Rodríguez-Marín, 2008); mientras que las interpersonales son capacidades individuales y habilidades sociales que permiten trabajar con otros y tienden a facilitar los procesos de interacción social y cooperación (González y Wagenaar, 2003); y por último las sistémicas son capacidades integradoras de conocimientos y comprensión sobre los sistemas y procesos, lo que permite a las personas adaptarse, planear, modificar y mejorar su entorno (González y Wagenaar, 2003; Manjón y López, 2008; Villarroel y Bruna, 2014).

Ya en el plano del emprendimiento se comprende que el fenómeno se presenta en situaciones en las que convergen factores culturales, económicos, psicológicos y sociales como exposición a modelos de comportamiento emprendedor, la educación formal recibida, facilidades u obstáculos del ambiente, entre otros (Garzón, 2010; Jain, 2011; Tarapuéz, Guzmán y Parra, 2018), además, se identifica la elección de actividad de emprendimiento de negocios como una decisión

profesional/ ocupacional, por lo cual las competencias genéricas comienzan a cobrar relevancia para explicar el desempeño efectivo del emprendimiento tomando en cuenta que como toda profesión/ocupación, es necesario que la persona se adapte a su medio de manera efectiva para lograr resolverlo adecuadamente.

Sin embargo, autores como Arafeh (2016), Lee, Lee, Shim y Lee (2016), Mitchelmore y Rowley (2010), Sánchez (2012), entre otros, plantean la falta de consenso que existe al hablar de competencias para el emprendimiento y señalan la vasta propuesta entre la cual los investigadores deben discernir para el estudio de la temática. Por lo cual se detecta la necesidad de establecer un modelo de estudio centrado en las competencias genéricas que permita trabajar desde éste verificando la realidad del fenómeno, tomando en cuenta que todo modelo es: 1) incompleto, ya que la evidencia empírica lo valida; 2) provisional puesto que es susceptible de modificarse; y 3) mejorable, atendiendo a la concordancia o discordancia que puede encontrarse de los datos con la realidad que se pretende explicar (Bayés, 1974).

OBJETIVO:

Dicho lo anterior, el objetivo del presente escrito es conformar un modelo de competencias genéricas del comportamiento emprendedor (CG-CE) basado en la lógica de clasificación del Proyecto Tuning, manteniendo la aportación teórica-empírica de la literatura hasta el momento, los principios de validez con el fin de garantizar la cobertura con respecto al criterio de desempeño, su lógica de gradiente comportamental fundamentada en conductas observables, y su cualidad transferible a través de instrucción. Para lo cual, se delimitan los siguientes objetivos específicos: a) Proponer un modelo CG-CE con base en la literatura; b) Obtener evidencia de validez de contenido con base en un ejercicio de juicio de expertos en la materia; c) Obtener evidencia de validez externa con base en la identificación de la experiencia efectiva de emprendedores de negocios en el despliegue de competencias genéricas a fin de confirmar la pertinencia del modelo CG-CE.

MÉTODO

La investigación fue exploratoria, descriptiva, transversal de carácter mixto. La primera fase fue de carácter documental, mientras que la segunda se basó en un

juicio de expertos para aportar evidencia de la validez de contenido del modelo, y la tercera en la recolección de evidencia sobre la validez externa del modelo de competencias genéricas y sus gradientes de desempeño con base en la experiencia de emprendedores de negocio.

MUESTRA

Se realizó una revisión narrativa de la literatura (Lozano, 2005) que incluyó artículos empíricos, teóricos, informes institucionales, libros académicos, memorias de congresos, conformando una muestra total de 17 recursos bibliográficos del 2003 al 2020 para proponer habilidades, destrezas, capacidades y aptitudes relacionadas al emprendimiento.

Para la validez de contenido del modelo, se conformó un panel de expertos (Escobar-Pérez y Cuervo-Martínez, 2008) el cual estuvo compuesto de 10 jueces mexicanos, 6 de ellos hombres y 4 mujeres entre los 30 y 65 años, entre consultores en emprendimiento (2), expertos en validez de contenido (3), expertos en competencias (1) y emprendimiento de negocios (4), con experiencia entre 2 a 15 años en su ramo dentro y fuera de la academia, prestando servicios profesionales o de investigación.

Para la validez externa del modelo participó una muestra no aleatoria intencional de 55 emprendedores de negocios en territorio mexicano, el 48% eran de sexo masculino y el 52% femenino ($M=38$ años, $DE=10.97$). El 78% mencionó tener un familiar emprendedor, mientras que el 89% mencionó tener un amigo en la misma situación. En cuanto a su situación de emprendimiento, el 11% expresó tener intención de emprender pero no tener claros los detalles, el 16% mencionó tener claros los detalles y encontrarse desarrollando su plan de negocios, el 26% expresó encontrarse en el primer año de operaciones, el 7% expresó haber superado el primer año de operaciones, el 18% los tres primeros años manteniendo sus funciones originales, el 9% haber superado sus primeros tres años pero estar trabajando para abrir otros negocios, y el 13% mencionó haber cerrado su negocio pero estar pensando en abrir otro.

PROCEDIMIENTO

Se realizó una búsqueda de fuentes bibliográficas en la base de datos Scopus, en el buscador Google Académico así como en bibliotecas físicas de la Universidad Nacional Autónoma de México empleando las siguientes palabras clave: a) español: competencias, competente, emprendedor, emprendimiento, características, habilidades, capacidades, aptitudes, conocimientos; b) competencies, competency, entrepreneurship, entrepreneur, characteristics, abilities, capabilities, aptitudes, knowledge. Se filtraron los documentos obtenidos con los criterios de exclusión: 1) no se identifica el autor intelectual del documento, 2) el documento menciona de manera secundaria las palabras clave, 3) el documento no corresponde a un artículo científico empírico o teórico, libro, tesis, informe institucional.

Posteriormente se analizaron los documentos filtrados identificando las habilidades, destrezas, capacidades y aptitudes relacionadas al emprendimiento, cruzando de esta manera la información para integrar una propuesta categórica de modelo de competencias genéricas con base en la clasificación del Proyecto Tuning (González y Wagenaar, 2003; Villa y Poblete, 2008). Para esto se definieron categorías o niveles globales, las competencias que las conformaban, el descriptor de maestría de las competencias en términos de desempeño observable, y su vinculación con las características psicológicas asociadas en la literatura consultada.

Para la segunda fase, se construyó un instrumento de juicio de expertos que se orientaba a evaluar los elementos que conformaban la propuesta de modelo CG-CE. Se invitó al panel de expertos y se proporcionó por correo electrónico el instrumento de juicio de expertos. Se recolectaron por correo electrónico las respuestas de los expertos en un plazo de dos semanas y se analizaron los comentarios para integrarlos al análisis junto con el Índice de Validez de Contenido (CVI) para conformar un modelo revisado de competencias genéricas para el comportamiento emprendedor.

Para la tercera fase, se establecieron gradientes de ejecución para el modelo revisado, retomando para esto a Gonczi y Athanasou (2009), González y Wagenaar (2003), Villa y Poblete (2008) y Stiefel (2014). Posteriormente se diseñó un instrumento conductual de recogida de datos en el cual se exponía como estímulo

una situación que pudiera haberse presentado al emprendedor y posibles desenlaces retomando los gradientes de desempeño de las competencias genéricas detectadas. El instrumento se distribuyó por medios digitales para mantener las medidas de seguridad por la pandemia de COVID-19. Por último, se analizaron los datos para obtener evidencia de validez externa del modelo CG-CE y sus gradientes de desempeño.

INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Instrumento de Juicio de Expertos: Instrumento basado en Escobar-Pérez y Cuervo-Martínez (2008) así como del Proyecto Tuning (González y Wagenaar, 2003; Villa y Poblete, 2008), en el cual se mostraban los niveles de competencia, su definición, las competencias que comprendían cada nivel y su descriptor de maestría. El instrumento permitía que el experto evaluara: 1) Importancia de la competencia para el emprendedor, 2) Claridad en redacción del descriptor de maestría, 3) Coherencia de la competencia con el nivel de clasificación, y 4) Suficiencia de competencias para cada nivel del modelo. Para cada cualidad se proporcionaba una escala de respuesta del 1 al 4 (ejemplo: 1. Muy poco claro; 4. Muy claro). Además, el instrumento contenía espacios de observaciones para que el experto profundizara en su respuesta.

Instrumento conductual: Instrumento digitalizado basado en la lógica de una entrevista conductual (Salgado, Moscoso y Gorriti, 2004) y escala conductual (Dogan y Uluman, 2017) construido con base en el modelo revisado de competencias genéricas, el cual se componía de las siguientes secciones: 1) Presentación de la investigación y consentimiento informado; 2) Datos sociodemográficos (Tarapuéz et al., 2018); 3) Experiencia en emprendimiento; 4) Experiencia en el despliegue de las competencias genéricas. En el instrumento se le presentaba una situación estímulo por cada competencia genérica a la cual el emprendedor debía responder en una escala conductual correspondiente al gradiente de desempeño con su experiencia, así como el resultado proporcionando detalles cualitativos al final.

ANÁLISIS DE DATOS

La propuesta de modelo se basó en la identificación y síntesis desde la literatura de las principales características, habilidades, capacidades, aptitudes, conocimientos que representarían competencias genéricas, dejando de lado conocimientos técnicos o específicos. El resultado de esta identificación fue trabajado en términos de lógica comportamental al expresar una acción, un contexto y un resultado expresado en un descriptor de maestría para conformar cada competencia genérica (Gonczi y Athanasou; 2009; González y Wagenaar, 2003; Villa y Poblete, 2008; Stiefel, 2014).

Para los datos del juicio de expertos se calculó la Razón de Validez de Contenido (CVR) y el Índice de Validez de Contenido (CVI) con base en el modelo de Lawshe y su revisión por Tristán-López (2008), el cual menciona que el criterio para valorar positivamente la validez de contenido es un índice de acuerdo superior a 0.58.

Por último, se analizaron las respuestas de los emprendedores retomando la metodología de análisis de contenido deductivo (Abela, 2002; Olabuénaga, 2012): 1) determinar el objeto y tema de análisis; 2) determinar las reglas de codificación; 3) determinar el sistema de categorías; 4) comprobar el sistema de codificación-categorización; 5) analizar los resultados. Las respuestas de los emprendedores se clasificaban con base en los gradientes de desempeño y el sistema categorial para distinguir ocurrencia de cada nivel.

CONSIDERACIONES ÉTICAS:

Se empleó un consentimiento informado con los emprendedores de negocio, el cual expresaba el objetivo del estudio, el límite y carácter voluntario de su participación, así como la confidencialidad y privacidad de los datos proporcionados. El consentimiento expresaba la identidad de los responsables de la investigación, sus datos de filiación y el fin estrictamente académico de los datos proporcionados. Para proceder a participar en el estudio se debía aceptar el consentimiento informado.

RESULTADOS

En primer lugar, se obtuvo la propuesta de modelo CG-CE basado en la lógica de las competencias genéricas del Proyecto Tuning (González y Wagenaar, 2003; Villa

y Poblete, 2008) a través de la revisión y análisis de la literatura filtrada. El modelo se compuso por tres niveles (ver tabla 1): competencias personales (CP), competencias interpersonales (CI), competencias funcionales (CF). En cada nivel se hace la distinción de las competencias y su definición en términos de desempeño, así como las características psicológicas con las que se les relaciona desde la literatura.

Así como ejemplo, tenemos que en las Competencias Personales se identificaron en la literatura filtrada características como innovación, creatividad y generación de ideas las cuales se orientan a la creación de alternativas de actuación para la solución de una situación (véase por ejemplo a Bacigalupo, Kampylis, Punie y Van den Brande, 2016; Batanero y Rebollo, 2017; Bilbao y Vélez, 2015; Komarkova, Gagliardi, Conrads y Collado, 2015; Robles y Zárraga-Rodríguez, 2015; Tittel y Terzidis, 2020), lo cual para efectos de este análisis se trabajó en términos de comportamiento observable conformando la competencia de “Generar ideas nuevas”, cuya definición fue “Crear ideas nuevas con el fin de adaptarse a su contexto o resolver una problemática”, definición que surge del análisis de los componentes conductuales de cada característica identificada. Para el caso de las Competencias Interpersonales, se puede retomar como ejemplo de conformación la competencia “Buscar a otros para trabajar” la cual surge de la identificación de características psicológicas como Networking, redes de apoyo, redes sociales y redes de colaboración; en la literatura dichas características psicológicas se orientan a la creación y mantenimiento de redes de colaboración entre pares o actores que aporten información y/o recursos para resolver una necesidad concreta (véase por ejemplo trabajos como Arafeh, 2016; Komarkova et al., 2015; Robles y Zárraga-Rodríguez, 2015; Tittel y Terzidis, 2020). En este caso el análisis de los componentes conductuales permitió la definición de la competencia como “Crear redes de colaboración con actores diversos que contribuyan a solucionar necesidades de intercambio”.

El mismo ejercicio de análisis de características psicológicas arrojadas por la literatura, y el cruce de sus coincidencias, similitudes, así como su orientación comportamental, permitió proponer las competencias y su definición en términos

conductuales. Sin embargo, para poder confirmar esta propuesta se procedió a la evaluación del modelo por un juicio de expertos la cual daría evidencia de validez de contenido a las competencias genéricas detectadas, analizadas, categorizadas y definidas.

Para la evaluación por juicio de expertos se calculó la Razón de Validez de Contenido (CVR) por reactivo, y posteriormente el Índice de Validez de Contenido (CVI) con base en el modelo de Lawshe y su revisión por Tristán-López (2008). En la tabla 2 se observa el Índice de Validez de Contenido para el nivel personal en 0.89, para el nivel interpersonal 0.96, y el índice de acuerdo más alto en el nivel funcional de competencias con 0.98.

Al hablar de las cualidades del modelo, el Índice de Validez de Contenido para cada competencia en cuanto a importancia obtuvo un 0.97, mientras que la claridad de redacción con base en el juicio de expertos obtuvo un acuerdo de 0.87 siendo el más bajo de los índices, pero aun en la categoría de aceptable; por otra parte, la coherencia de la competencia con el nivel de clasificación y la suficiencia de competencias por nivel obtuvieron un CVI de 0.95 y 1.0 respectivamente. Por último, se obtuvo el Índice de Validez de Contenido de toda la propuesta de modelo de competencias posicionándose en un nivel Aceptable con un valor de 0.94 (Tristán-López, 2008).

Los valores más bajos de acuerdo entre jueces se encontraron en el nivel personal de competencias en la cualidad de claridad, por lo cual se tomaron en cuenta las recomendaciones de los expertos para realizar los ajustes al modelo, siendo el resultado el Modelo de Competencias Genéricas para el comportamiento emprendedor revisado que se presenta en la Tabla 3, el cual además incluye los gradientes de desempeño por cada competencia resultado de las recomendaciones del equipo de expertos y del análisis de las categorías de Villa y Poblete (2008).

Tabla 1.
Propuesta de modelo CG-CE.

| Categoría | Competencia | Definición | Característica psicológica asociada en la literatura |
|--|--|---|--|
| CP: Competencias que se despliegan para sí mismo las cuales le permiten trabajar para la consecución de su objetivo. | Generar nuevas ideas | Crear ideas nuevas con el fin de adaptarse a su contexto o resolver una problemática | Innovación, Creatividad, Generación de ideas (Villa y Poblete, 2008; González y Wagenaar, 2003; Mitchelmore y Rowley, 2010; Correa, Conde y Delgado, 2011; Mitchelmore y Rowley, 2013; Stiefel, 2014; Robles y Zárraga-Rodríguez, 2015; Komarkova et al., 2015; Bilbao y Vélez, 2015; Bacigalupo et al., 2016; Batanero y Rebollo, 2017; Tittel y Terzidis, 2020). |
| | Trabajar bajo frustración | Persistir en situaciones con resultados no contemplados o contrarios a lo esperado. | Tolerancia a la frustración, Adaptabilidad, Persistencia (González y Wagenaar, 2003; Villa y Poblete, 2008; Bayas, 2013; Komarkova et al., 2015; Bilbao y Vélez, 2015; Arafeh, 2016; Bacigalupo et al., 2016; Batanero y Rebollo, 2017). |
| | Trabajar bajo incertidumbre | Persistir en situaciones en las que el resultado seguro se vea afectado por el riesgo o la incertidumbre. | Tolerancia a la incertidumbre, Afrontamiento al estrés, Toma de riesgos (Villa y Poblete, 2008; Mitchelmore y Rowley, 2013; Bayas, 2013; Robles y Zárraga-Rodríguez, 2015; Komarkova et al., 2015; Bilbao y Vélez, 2015; Arafeh, 2016; Bacigalupo et al., 2016; Tittel y Terzidis, 2020). |
| | Trabajar proactivamente | Perseguir autónomamente la solución de situaciones desconocidas o demandantes. | Proactividad, Motivación, Necesidad de logro, Orientación al logro (Man, Lau y Chan, 2002; González y Wagenaar, 2003; Csikszentmihalyi, 2003, citado en Almeida y Buzady, 2019; Villa y Poblete, 2008; Mitchelmore y Rowley, 2010; Correa et al., 2011; Mitchelmore y Rowley, 2013; Bayas, 2013; Robles y Zárraga-Rodríguez, 2015; Komarkova, et al., 2015; Bilbao y Vélez, 2015; Bacigalupo et al., 2016; Batanero y Rebollo, 2017; Tittel y Terzidis, 2020). |
| | Confianza en las propias acciones y decisiones | Confiar en las propias capacidades para actuar o resolver una situación dada. | Autoeficacia, Autoconfianza (Correa et al., 2011; Mitchelmore y Rowley, 2013; Bayas, 2013; Robles y Zárraga-Rodríguez, 2015; Komarkova et al., 2015; Bilbao y Vélez, 2015; Arafeh, 2016; Bacigalupo et al., 2016). |
| | Trabajar de manera independiente | Conducir los recursos necesarios para conseguir un | Autogestión, Autonomía, Locus de control interno, Empoderamiento (González y Wagenaar, 2003; |

| | | | |
|---|---------------------------------|--|--|
| | | objetivo de manera independiente a terceros | Csikszentmihalyi, 2003, citado en Almeida y Buzady, 2019; Correa <i>et al.</i> , 2011; Bayas, 2013; Robles y Zárraga-Rodríguez, 2015; Komarkova <i>et al.</i> , 2015; Bilbao y Vélez, 2015; Arafeh, 2016; Bacigalupo <i>et al.</i> , 2016). |
| | Trabajar de manera disciplinada | Autoevaluar y modificar el propio comportamiento para ajustarlo a los requerimientos de la situación hasta lograr un objetivo. | Autorregulación, Autoevaluación, Autocrítica, Autocontrol (González y Wagenaar, 2003; Csikszentmihalyi, 2003, citado en Almeida y Buzady, 2019; Stiefel, 2014; Robles y Zárraga-Rodríguez, 2015; Bilbao y Vélez, 2015; Bacigalupo <i>et al.</i> , 2016; Tittel y Terzidis, 2020). |
| CI: Competencias que le permiten trabajar con otros y facilitan los procesos de interacción social y cooperación. | Colaborar con otros | Compartir actividades y responsabilidades con otras personas a fin de conseguir un objetivo común. | Trabajo en equipo (González y Wagenaar, 2003; Villa y Poblete, 2008; Mitchelmore y Rowley, 2010; Robles y Zárraga-Rodríguez, 2015; Komarkova <i>et al.</i> , 2015; Bilbao y Vélez, 2015; Bacigalupo <i>et al.</i> , 2016; Tittel y Terzidis, 2020). |
| | Buscar y llegar a acuerdos | Resolver conflictos entre dos partes para la obtención de un resultado esperado o parcialmente esperado. | Negociación, Manejo de conflicto (Csikszentmihalyi, 2003, citado en Almeida y Buzady, 2019; Villa y Poblete, 2008; Robles y Zárraga-Rodríguez, 2015; Komarkova <i>et al.</i> , 2015; Batanero y Rebollo, 2017; Tittel y Terzidis, 2020). |
| | Buscar a otros para trabajar | Crear redes de colaboración con actores diversos que contribuyan a solucionar necesidades de intercambio. | Networking, Redes de apoyo, Redes sociales, Redes de colaboración (Man <i>et al.</i> , 2002; González y Wagenaar, 2003; Mitchelmore y Rowley, 2010; Correa <i>et al.</i> , 2011; Mitchelmore y Rowley, 2013; Bayas, 2013; Stiefel, 2014; Robles y Zárraga-Rodríguez, 2015; Komarkova <i>et al.</i> , 2015; Arafeh, 2016; Tittel y Terzidis, 2020). |
| | Movilización de otros | Dirigir el trabajo de otras personas con el fin de conseguir un objetivo. | Liderazgo (Villa y Poblete, 2008; Mitchelmore y Rowley, 2010; Robles y Zárraga-Rodríguez, 2015; Komarkova <i>et al.</i> , 2015; Bilbao y Vélez, 2015; Arafeh, 2016; Bacigalupo <i>et al.</i> , 2016; Batanero y Rebollo, 2017; Tittel y Terzidis, 2020). |
| | Organizar el trabajo para otros | Administrar los esfuerzos de un conjunto de personas para la realización de actividades a fin de alcanzar un objetivo. | Organización, Delegación de personas (Man <i>et al.</i> , 2002; González y Wagenaar, 2003; Csikszentmihalyi, 2003, citado en Almeida y Buzady, 2019; Mitchelmore y Rowley, 2010; Komarkova <i>et al.</i> , 2015; Bilbao y Vélez, 2015; Batanero y Rebollo, 2017; Tittel y Terzidis, 2020). |

| | | | |
|--|----------------------------|---|--|
| CF: Competencias robustas procedimentales que involucran a otras competencias personales o interpersonales para orientar el trabajo hacia un objetivo. | Gestión del tiempo | Distribuir el tiempo disponible de manera eficiente para la realización de tareas prioritarias. | Administración del tiempo, Orientación al futuro/anticipación, Pensamiento crítico, Pensamiento analítico (Man <i>et al.</i> , 2002; Csikszentmihalyi, 2003, citado en Almeida y Buzady, 2019; Villa y Poblete, 2008; Mitchelmore y Rowley, 2010; Mitchelmore y Rowley, 2013; Robles y Zárraga-Rodríguez, 2015; Komarkova <i>et al.</i> , 2015; Bilbao y Vélez, 2015; Batanero y Rebollo, 2017; Tittel y Terzidis, 2020). |
| | Solución de problemas | Resolver problemas de manera efectiva a través de la identificación y análisis de los elementos que constituyen el problema. | Solución de problemas, Solución de conflictos (González y Wagenaar, 2003; Csikszentmihalyi, 2003, citado en Almeida y Buzady, 2019; Villa y Poblete, 2008; Correa <i>et al.</i> , 2011; Stiefel, 2014; Robles y Zárraga-Rodríguez, 2015; Komarkova <i>et al.</i> , 2015; Bilbao y Vélez, 2015; Tittel y Terzidis, 2020). |
| | Toma de decisiones | Elegir la opción más viable para una situación dada con base en el análisis crítico de las consecuencias de las opciones disponibles. | Toma de decisiones (González y Wagenaar, 2003; Csikszentmihalyi, 2003, citado en Almeida y Buzady, 2019; Villa y Poblete, 2008; Mitchelmore y Rowley, 2010; Mitchelmore y Rowley, 2013; Komarkova <i>et al.</i> , 2015; Bilbao y Vélez, 2015; Arafeh, 2016; Tittel y Terzidis, 2020). |
| | Planificación de proyectos | Establecer prioridades, tiempos, recursos y métodos para alcanzar un objetivo planeado en un plazo determinado. | Planificación, Fijación de objetivos, Pensamiento estratégico (Man <i>et al.</i> , 2002; González y Wagenaar, 2003; Csikszentmihalyi, 2003, citado en Almeida y Buzady, 2019; Villa y Poblete, 2008; Mitchelmore y Rowley, 2010; Mitchelmore y Rowley, 2013; Bayas, 2013; Robles y Zárraga-Rodríguez, 2015; Bilbao y Vélez, 2015; Arafeh, 2016; Bacigalupo <i>et al.</i> , 2016; Batanero y Rebollo, 2017; Tittel y Terzidis, 2020). |

Nota: El modelo se compone de tres niveles o categorías (personales, interpersonales, funcionales), además se muestran las características psicológicas asociadas desde la literatura, así como su fuente; CP: Competencias personales; CI: Competencias interpersonales; CF: Competencias funcionales.

Tabla 2.*Cálculo de la Razón de Validez de Contenido (CVR) e Índice de Validez de Contenido (CVI)*

| Nivel de competencia | Competencia | Importancia | Claridad | Coherencia | Suficiencia | CVI |
|---------------------------------|--|---------------------|----------|------------|-------------|------|
| Personal | Generar nuevas ideas | 0.9 | 0.7 | 0.9 | 1.0 | 0.89 |
| | Trabajar bajo frustración | 1.0 | 0.7 | 0.9 | | |
| | Trabajar bajo incertidumbre | 1.0 | 0.7 | 0.9 | | |
| | Trabajar proactivamente | 1.0 | 0.8 | 1.0 | | |
| | Confianza en las propias acciones y decisiones | 1.0 | 0.9 | 0.9 | | |
| | Trabajar de manera independiente | 0.8 | 0.9 | 0.8 | | |
| | Trabajar de manera disciplinada | 1.0 | 0.9 | 0.9 | | |
| | Interpersonal | Colaborar con otros | 1.0 | 1.0 | | |
| Buscar y llegar a acuerdos | 1.0 | 0.9 | 1.0 | | | |
| Buscar a otros para trabajar | 1.0 | 1.0 | 1.0 | | | |
| Movilización de otros | 1.0 | 0.8 | 1.0 | | | |
| Organizar el trabajo para otros | 0.9 | 0.9 | 1.0 | | | |
| Funcional | Gestión del tiempo | 1.0 | 0.9 | 1.0 | 1.0 | 0.98 |
| | Solución de problemas | 1.0 | 1.0 | 1.0 | | |
| | Toma de decisiones | 1.0 | 0.9 | 1.0 | | |
| | Planificación de proyectos | 1.0 | 1.0 | 1.0 | | |
| CVI | | 0.97 | 0.87 | 0.95 | 1 | 0.94 |

Nota: Cálculo realizado con base en el modelo de Lawshe y su revisión por Tristán-López (2008).

Tabla 3.
Modelo CG-CE revisado con gradientes de desempeño.

| Niv el | Competenc ia | Descriptor de maestría modificado | GRADIENTE | | | |
|-----------|---|---|--|--|--|---|
| | | | Nivel 1 | Nivel 2 | Nivel 3 | Nivel 4 |
| CP | Generar ideas nuevas | Resuelve una situación dada haciendo uso de ideas nuevas y originales. | No propone ideas nuevas u originales para resolver una situación | Reconoce una posibilidad en su entorno para proponer ideas nuevas, pero no logra concretarlas | Propone ideas nuevas para resolver su entorno, pero no son efectivas o tienen problemas prácticos | Resuelve una situación dada de manera efectiva haciendo uso de las ideas nuevas y originales |
| | Adaptación a un entorno adverso | Afronta situaciones críticas que amenazan su estabilidad, manteniendo un desempeño adecuado a pesar de la adversidad. | Abandona la tarea en consecuencia a la adversidad que se le presenta | Muestra interés por afrontar situaciones críticas pero su desempeño se ve mermado por la adversidad | Afronta situaciones críticas que amenazan su estabilidad, pero su desempeño se ve mermado | Afronta situaciones críticas que amenazan su estabilidad, manteniendo un desempeño adecuado a pesar de la adversidad. |
| | Trabajar proactivamente | Persigue de manera autónoma y sin instigación de terceros la solución de situaciones desconocidas o demandantes . | Espera instrucciones sobre cómo responder a una situación desconocida o demandante o no la resuelve por sí mismo | Reconoce que no sabe cómo resolver una situación desconocida o demandante y pregunta por instrucciones para resolverla | Propone maneras de resolver una situación desconocida o demandante, pero al final espera aprobación de otros para resolverla | Persigue de manera autónoma y sin instigación de terceros la solución de situaciones desconocidas o demandantes . |
| | Confianza en las propias acciones y decisiones | Valora de manera positiva las propias capacidades para actuar y resolver una situación dada | Valora de manera negativa su capacidad para actuar y resolver una situación | Valora de manera negativa su capacidad para actuar y resolver una situación, pero expresa esperanza de actuar | Valora de manera positiva su capacidad para actuar y resolver una situación y expresa esperanza en actuar correctamente | Valora de manera positiva su capacidad para actuar y resolver una situación sin poner en duda su capacidad |

| | | | | | | |
|----|--|--|--|--|---|---|
| | | | | correctamente | | |
| | Trabajar de manera disciplinada | Autoevalúa y modifica el propio comportamiento para ajustarlo a los requerimientos de la situación hasta lograr un objetivo. | No autoevalúa sus resultados y presenta el mismo comportamiento sin que alcance su objetivo | Reconoce que su desempeño no es el adecuado, pero no ajusta su comportamiento a los requerimientos para lograr su objetivo | Autoevalúa y modifica su desempeño, pero no se ajusta a los requerimientos para lograr su objetivo | Autoevalúa y modifica su desempeño para ajustarlo a los requerimientos de una situación y lograr su objetivo |
| CI | Colaborar con otros | Comparte actividades y responsabilidades con otras personas a fin de conseguir un objetivo común | No se integra a las actividades del grupo para resolver problemas o no comparte la responsabilidad para lograr el objetivo | Se integra con dificultad con otras personas para conseguir su objetivo, pero no comparte la responsabilidad del trabajo | Se integra con otros para perseguir su objetivo, pero no es capaz de compartir responsabilidades con los demás | Comparte actividades y responsabilidades con otras personas a fin de conseguir el objetivo en común |
| | Buscar y llegar a acuerdos | Resuelve conflictos entre dos partes para la obtención de un resultado esperado o parcialmente esperado. | No muestra interés o intención de resolver el conflicto que compromete su resultado esperado | Muestra interés o intención por resolver el conflicto, pero no aplica una clara estrategia de negociación | Resuelve conflictos entre otras personas y obtiene un resultado parcialmente esperado aplicando una clara estrategia de negociación | Resuelve conflictos entre dos partes para obtener completamente el resultado esperado con una clara estrategia de negociación |
| | Buscar a otros para trabajar | Crea redes de colaboración con actores diversos que contribuyan a solucionar necesidades de intercambio. | No crea redes de colaboración con personas que pueden ayudarlo a resolver sus necesidades de intercambio | Expresa intención de crear redes de colaboración para solucionar necesidades de intercambio, pero no es efectivo | Crea redes de colaboración con un conteo reducido de actores que contribuyen a solucionar necesidades de intercambio | Crea redes de colaboración con actores diversos que contribuyen a solucionar necesidades de intercambio |
| | Movilizar a otros | Dirige el trabajo de otras | No dirige el trabajo de otras | Intenta dirigir el trabajo de | Intenta dirigir el trabajo de otras | Dirige el trabajo de otras |

| | | | | | | |
|-----------|--|---|--|--|---|--|
| | | personas con el fin de conseguir un objetivo. | personas para alcanzar su objetivo | otras personas para alcanzar su objetivo, pero no influye en el comportamiento de los demás | personas con el fin de conseguir un objetivo influyendo de manera limitada en el comportamiento de los demás | personas con el fin de conseguir su objetivo influyendo en el comportamiento de los demás |
| | Organizar el trabajo para otros | Administra los esfuerzos de un conjunto de personas para la realización de actividades a fin de alcanzar un objetivo. | No administra los esfuerzos de los demás para la realización de las actividades que le permitan alcanzar su objetivo | Muestra intención de administrar los esfuerzos de los demás, pero no es claro o metodológico o en su instrucción | Administra los esfuerzos de los demás para la realización de actividades, pero sus instrucciones no permiten alcanzar el objetivo | Administra los esfuerzos de un conjunto de personas para la realización de actividades y alcanza los objetivos |
| CF | Gestión del tiempo | Distribuye el tiempo disponible para la realización de tareas programadas | No distribuye el tiempo disponible para realizar las actividades programadas | Monitorea el tiempo disponible para realizar las actividades programadas, pero no distribuye el tiempo | Monitorea el tiempo disponible para la realización de actividades programadas pero su distribución no lo lleva a alcanzar su objetivo | Distribuye de manera efectiva el tiempo disponible para la realización de actividades programadas |
| | Solución de problemas | Resuelve un problema con base en la identificación y análisis de los elementos que lo constituyen. | No logra resolver los problemas que se le plantean o alguien más debe resolverlos en su lugar | Intenta resolver un problema, pero no identifica y analiza los elementos que lo constituyen | Intenta resolver un problema identificando y analizando los elementos que lo constituyen, pero de manera inadecuada o imprecisa | Resuelve un problema con base en la adecuada y precisa identificación y análisis de los elementos que lo constituyen |
| | Toma de decisiones | Elige la opción más viable para una situación dada con base en el | No elige la opción más viable en una situación dada o su | Elige una opción, pero no la sustenta en el análisis crítico de | Elige una opción, pero su análisis crítico de las consecuencias y opciones | Elige la opción más viable para una situación dada con base en un |

| | | | | | |
|-----------------------------------|--|---|--|--|--|
| | análisis crítico de las consecuencias de las opciones disponibles | elección es desacertada | las consecuencias y opciones disponibles | disponibles es poco profundo | profundo análisis crítico de las consecuencias y opciones disponibles |
| Planificación de Proyectos | Establece prioridades, tiempos, recursos y métodos para alcanzar un objetivo en un plazo determinado | No establece prioridades, tiempos, recursos y métodos para alcanzar su objetivo en el plazo determinado | Comienza a establecer prioridades, tiempos, recursos y métodos para alcanzar sus objetivos, pero no concreta sus esfuerzos | Establece prioridades, tiempos, recursos y métodos para alcanzar sus objetivos, pero no se ajusta al plazo determinado | Establece prioridades, tiempos, recursos y métodos para alcanzar un objetivo en un plazo determinado |

Nota: Gradientes de desempeño por cada competencia resultado de las recomendaciones del equipo de expertos y del análisis de las categorías de Villa y Poblete (2008).

En cuanto al análisis de contenido deductivo de las respuestas con respecto a las competencias genéricas, se muestra a continuación el porcentaje de ocurrencia de cada nivel en el discurso de los emprendedores, así como una respuesta ejemplificativa de la competencia. Para esto se realizó una categorización con base en los gradientes de desempeño, así como una identificación de ocurrencia en el discurso de los emprendedores por categoría de gradiente.

Con relación a las competencias personales (figura 1), podemos observar como “Trabajar de manera disciplinada” y “Adaptarse a un entorno adverso” son las competencias con mayor ocurrencia entre los emprendedores, mientras que “Confianza en las propias acciones y decisiones” presenta ocurrencia elevada en el Nivel 3. Al respecto, los emprendedores comentaron:

“Al ser mi primer negocio y no tener experiencia previa, traté de confiar en el conocimiento que adquirí en la escuela, la práctica tiende a ser bastante diferente y si le agregamos el factor que nunca había estado en la parte de ventas, tuve que confiar en las decisiones que tomaba esperando que tuvieran los resultados previstos.” *Emprendedora, 29 años, Nivel 3 de*

competencia “Confianza en las propias acciones y decisiones”; cerró su negocio, pero piensa abrir otro.

“Por la experiencia y tiempo que llevo en el negocio, cada vez cuento con mayor capacidad de poder resolver las problemáticas que se van presentando, así como una estricta administración” *Emprendedora, 39 años, Nivel de competencia 4 “Confianza en las propias acciones y decisiones”; superó los primeros tres años de su negocio y mantiene sus funciones originales.*

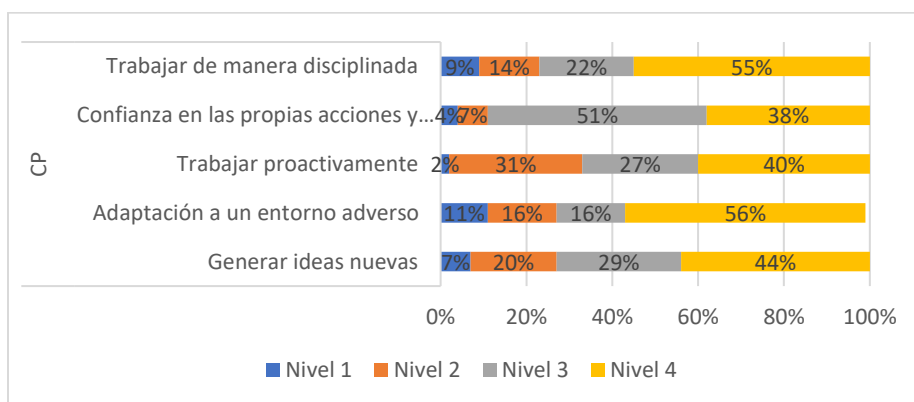


Figura. 1
Competencias Personales y el nivel de ocurrencia en el discurso de los emprendedores (N=55).

En cuanto a las competencias interpersonales (figura 2), los emprendedores expresaron menores niveles de competencia “Buscar a otros para trabajar” con solo un 29% de respuestas en el Nivel 4 de desempeño, ubicándose la mayor proporción de emprendedores en el Nivel 3 que implica establecer relaciones de apoyo limitadas a círculos primarios como amigos y familiares:

“Desde haber tomado prestados utensilios de cocina desde mi propia casa, hasta la mamá de mis socio contribuyo a prestarnos equipo de cocina de igual forma. Así como, mi prima me ayudo con el diseño del logotipo de nuestro negocio. El papá de la novia de mi socio nos ayudó a bordar playeras

con el logo.” *Emprendedora, 29 años, Nivel 3 de competencia “Buscar a otros para trabajar”; cerró su negocio, pero piensa abrir otro.*

“He hecho alianza con influencers, nutriólogos, maquillistas, etc. para promover entre nosotros nuestros servicios y productos, así como los paquetes en los que todos tenemos parte. Así, todos ganamos algo.” *Emprendedora, 33 años, Nivel 4 de competencia “Buscar a otros para trabajar; se encuentra en el primer año de operaciones de su negocio.*

Por otra parte, en las mismas competencias interpersonales la competencia “Colaborar con otros” fue la que más respuestas de Nivel 4 de desempeño obtuvo con un 64% de ocurrencia; caso similar sucedió en la competencia interpersonal “Organizar el trabajo para otros” con un 60% de ocurrencia de Nivel 4 en la muestra de emprendedores de este estudio:

“Mi proyecto no solo es mío, somos 3 emprendedores que buscamos innovar en el área de capacitación a comunidades, por lo que siempre conciliamos sobre lo que deseamos y sentimos con respecto al proyecto.” *Emprendedora, 37 años, Nivel 4 de competencia “Colaborar con otros”; superó los primeros tres años de su negocio, y busca abrir otros.*

“Al principio fue un reto, ya que nunca había dirigido un equipo de trabajo para un negocio. Hasta dónde llegamos creo que fue satisfactorio, porque durante el proceso tuve que aprender a delegar actividades y que el negocio pudiera operar sin requerir de mi presencia todo el tiempo.” *Emprendedora, 29 años, Nivel de competencia 4 “Organizar el trabajo para otros”; ha puesto en marcha dos negocios, pero ha tenido que cerrarlos.*

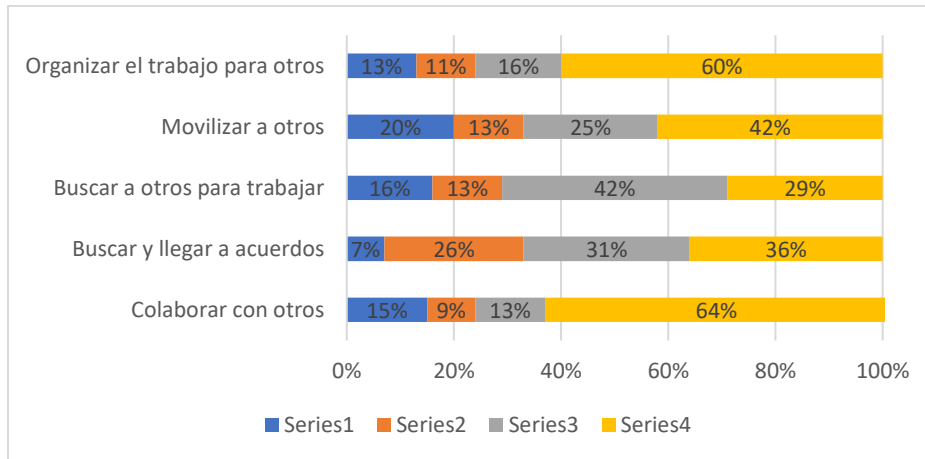


Figura. 2
Competencias Interpersonales y el nivel de ocurrencia en el discurso de los emprendedores (N=55).

Por último, el grupo de competencias con mayores niveles de desempeño reportado son las competencias funcionales (figura 3), pues sus cuatro competencias reportaron altos porcentajes de ocurrencia en Nivel 4 de desempeño: Gestión del tiempo 58%, Solución de problemas 60%, Toma de decisiones 55% y Planificación de proyectos 53%:

“En equipo tomamos la decisión de crear nuevos proyectos, todo a partir de analizar lo mejor para los socios; siempre valorando las mejores opciones que nos beneficien a corto, mediano y largo plazo.” *Emprendedora, 37 años, Nivel de competencia 4 “Toma de decisiones”; superó los primeros tres años de su negocio y busca abrir nuevos negocios.*

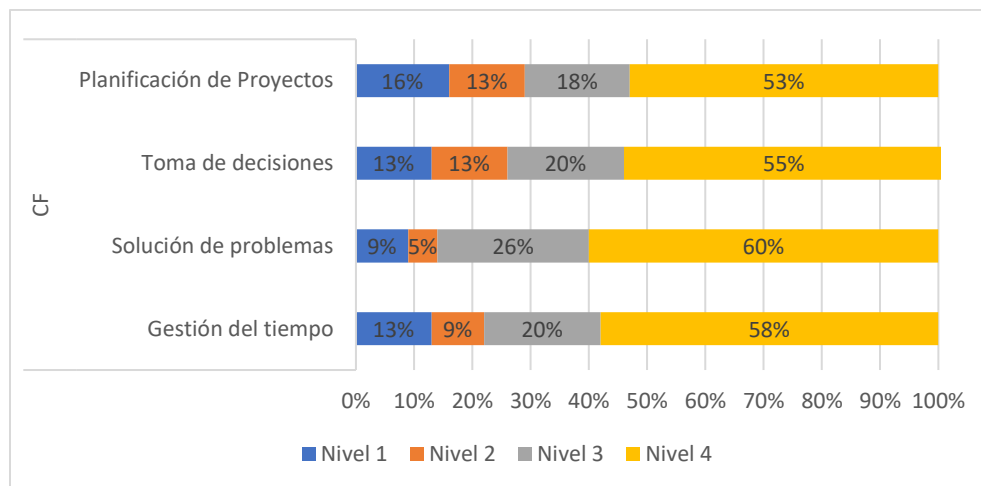


Figura. 3
Competencias funcionales y el nivel de ocurrencia en el discurso de los emprendedores (N=55).

DISCUSIÓN

A través del presente escrito se ejemplificó una metodología de conformación de un modelo de competencias desde la psicología, tomando como marco de referencia el comportamiento emprendedor relacionado con la observación del desempeño con respecto a un criterio de logro como lo es el emprendimiento.

En primer lugar, se realizó una revisión a la literatura para detectar las características, habilidades, destrezas y conocimientos que un emprendedor debe de poseer para su actividad de emprendimiento. Esta serie de características fueron integradas bajo la lógica de desempeños observables, comprobables y de gradientes de ejecución (Gonczy y Athanasou, 2009; González y Wagenaar, 2003; Villa y Poblete, 2008; Stiefel, 2014).

Posteriormente se puso a prueba la validez del modelo con dos ejercicios metodológicos de recuperación de evidencias para validez de contenido, el primero fue el juicio de expertos seguido por la observación del modelo en la experiencia de los emprendedores (Escobar-Pérez y Cuervo-Martínez, 2008). En ambos ejercicios se encontró evidencia que apoya la conformación del Modelo CG-CE revisado.

Para el caso de juicio de expertos se encontraron niveles de acuerdo altos, siendo el nivel personal de competencias el más discutido por los jueces, y en específico, la claridad de redacción del descriptor de maestría, esta cualidad implica que la

competencia describe con suficiente detalle lo que el emprendedor es capaz de realizar en el ámbito del trabajo, de una profesión o al tratar de resolver un problema (Lesmes y Ortiz, 2011; Ortiz, Prowesk, Rodríguez), por lo cual se prestó especial atención en adecuar los descriptores y evitar redundancia entre las competencias. El ejercicio de juicio de expertos resulta relevante especialmente en los casos en los que se busca consenso entre la evidencia identificada en la literatura ya que ésta es amplia y vasta, pero al encontrarse coincidencias es importante que éstas sean observadas y validadas por otros no sólo por el investigador (Escobar-Pérez y Cuervo-Martínez, 2008). En este caso la validez de contenido sustenta el análisis de la literatura, así como la propuesta del modelo de CG-CE. Así mismo, las observaciones y recomendaciones de los expertos resultan valiosas, pues en este caso representan actores que se encuentran directamente relacionados con la actividad de emprendimiento, como consultores, expertos en competencias y emprendimiento de negocios, así como hábiles en cuestiones metodológicas de validez.

Por otra parte, la muestra estudiada de emprendedores permitió identificar hasta el momento las que podrían ser las competencias genéricas más complejas de desarrollar para ellos. Así, en las competencias personales se identifica “Confianza en las propias decisiones” como una competencia susceptible a desarrollarse, puesto que un poco más de la mitad de la muestra expresaba dudas en su capacidad para resolver problemas, lo cual está altamente relacionado en la literatura con la autoeficacia y autoconfianza (Arafeh, 2016; Bacigalupo et al., 2016; Bandura, 1982; Komarkova et al., 2015; Robles y Zárrega-Rodríguez, 2015).

Para el caso de las competencias interpersonales, “Buscar a otros para trabajar” es la competencia que los emprendedores reportaron como la más problemática de desplegar, puesto que implica establecer redes de colaboración e intercambio para resolver necesidades en sus proyectos de negocio. Esta competencia se ha estudiado bajo distintas aproximaciones, llegando a conclusiones como que la facilidad de relaciones, la cantidad y calidad de las redes de intercambio/trabajo, así como la capacidad de crear y mantener relaciones efectivas son capacidades que

se relacionan con el éxito del emprendimiento (Arafeh; 2016; Bilbao y Vélez, 2015; Batanero y Rebollo, 2017; Tittel y Terzidis, 2020).

Por último, las competencias funcionales fueron las que se identificaron en las respuestas de los emprendedores con mayores niveles de desempeño, pero entre ellas la competencia “Planificación de proyectos” fue la que presentó fluctuaciones en los niveles más básicos de competencia, esta competencia ha sido estudiada como una pieza fundamental en el éxito o fracaso de un emprendedor (Arafeh, 2016; Bilbao y Vélez, 2015; Mitchelmore y Rowley, 2013; Tittel y Terzidis, 2020; Villa y Poblete, 2008); por lo tanto, se recomienda estudiar las competencias funcionales desde la particularidad de casos, en los cuales se pueda observar la génesis y evolución del desarrollo de la competencia en la experiencia de un individuo relacionado con el emprendimiento.

CONCLUSIONES

La validación del presente modelo se realiza en una muestra de emprendedores con características sociodemográficas muy particulares, además se puede observar que la muestra se presentó de manera muy heterogénea con respecto a su situación de emprendimiento, es decir, participaron personas que sólo cuentan con intención emprendedora, hasta los que ya tienen su negocio establecido y están buscando diversificación en el mercado, lo cual supone que su nivel de experiencia desplegando las competencias será distinto de una situación a otra; de igual modo en esta muestra se cuentan con casos de persistencia en emprendimiento los cuales han puesto en marcha anteriormente alguna idea de negocio que por algún motivo ha fracasado, pero siguen trabajando para emprender otro nuevo negocio o empresa.

Por lo antes mencionado se recomienda seguir estudiando el modelo CG-CE atendiendo los casos particulares en cada situación de emprendimiento, con lo cual se podría delinear un perfil competencial de desarrollo dependiendo las necesidades de cada situación en específico, desde la intención de emprendimiento hasta la diversificación de emprendimiento, incluyendo de igual manera la situación de aparente fracaso emprendedor, lo que abre la puerta a comprender no solo los

casos de éxito dentro de la actividad de emprendimiento, sino el estado de competencias genéricas que podrían contribuir a que los emprendedores abandonen, posterguen o comiencen de cero con otra idea de negocio (Martínez-Ángeles, 2017; Torralba-Flores, Pérez-Paredes).

Por otra parte, el presente estudio se enfocó en los elementos distintivos que permiten trasladar el término competencias genéricas al emprendimiento, si bien las competencias para el emprendimiento han sido revisadas en la literatura sobre el tema (Arafeh, 2016; Bird, 1995, 2010; Lee et al., 2016; Mitchelmore y Rowley, 2010; Sánchez, 2012), la propuesta de competencias genéricas por su cualidad de transversales y orientadas al desempeño efectivo del emprendimiento se distingue como el objetivo primordial de este estudio ya que su identificación podría permitir su inserción en las propuestas formativas para el emprendimiento; por tal motivo, la obtención de evidencia de validez de contenido fue un objetivo primordial, pues no solo la estructura en niveles y competencias debe de ser valorada, sino la relación que guardan las competencias y su descriptor de maestría con lo que se conoce hasta el momento del emprendimiento.

Esta relación fue analizada por el equipo de expertos reclutados para dicho fin, evaluando positivamente la importancia, claridad, coherencia y suficiencia de los niveles, competencias y descriptores de maestría con base en su experiencia en el ramo, lo cual implica que el modelo de competencias propuesto cuenta con evidencia de validez de contenido reflejando su relación con el fenómeno de emprendimiento y la complejidad de los componentes de una competencia (Blank, 1982; González-Maura y González-Tirado, 2008).

Así mismo, en la lógica del comportamiento observable y comprobable, las competencias genéricas pueden comprenderse desde gradientes de ejecución que estarán dados por el propio criterio de logro, en este caso el emprendimiento, con lo cual se podría inferir que quien posea las competencias señaladas en el presente estudio en un nivel alto, podría presentar alta probabilidad de responder adecuadamente a la situación de emprendimiento (Gimeno-Sacristán, 2009; Malpica-Jiménez, 2009; Ribes, 2006).

Sin embargo, para poder hacer esta inferencia el modelo debe de ser probado en futuros estudios, en los cuales debe de mostrar solidez y consistencia frente al fenómeno del emprendimiento lo cual permitirá inferir relaciones de nivel de instrucción y experiencia con nivel de competencias o éxito. También se requiere plantear un estudio mayor, ya que hasta el momento el modelo solo respondió a objetivos de propuesta y revisión, no de prueba de hipótesis sobre inferencia de relaciones.

Así mismo, la evaluación de las competencias en el emprendedor debe de estar orientada a comportamientos observables, con conductas distintivas y graduales, en los cuales se tome en cuenta la evidencia de desempeño para poder inferir un nivel de competencia (Villa y Poblete, 2008), para tal fin se pone a disposición el modelo CG-CE. Dicho lo anterior, se recomienda seguir estudiando el modelo revisado y ponerlo a prueba en emprendedores y no emprendedores, así como emprendedores en distintas fases del proyecto de negocio. De igual modo, se observa potencial de aplicación en contextos ajenos a la puesta en marcha de negocios, como a la detección de emprendimiento organizacional, social, o de cualquier otro ámbito que implique acción y acometimiento del individuo para el alcance de su objetivo, de esta manera se estaría probando como el comportamiento emprendedor puede trasladarse a otros contextos e implicaría solidez general del modelo (Bayés, 1974).

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abela, J. A. (2002). **Las técnicas de análisis de contenido: una revisión actualizada**. Centro de Estudios Andaluces. Recuperado de <https://www.centrodeestudiosandaluces.es/publicaciones/tecnicas-de-analisis-de-contenido-una-revision-actualizada>
- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. **Organizational Behavior and Human Decision Processes**, 50(2), 179-211. DOI: 10.1016/0749-5978(91)90020-T
- Almeida, F., y Buzady, Z. (2019). Assessment of Entrepreneurship Competencies Through the Use of FLIGBY. **Digital Education Review**, (35), 151-169. DOI: 10.1344/der.2019.35.151-169

- Arafeh, L. (2016). An entrepreneurial key competencies' model. **Journal of Innovation and Entrepreneurship**, 5(1), 26. DOI: 10.1186/s13731-016-0048-6
- Bacigalupo, M., Kampylis, P., Punie, Y., y Van den Brande, G. (2016). **EntreComp: The Entrepreneurship Competence Framework**. Luxembourg: Publication Office of the European Union. DOI: 10.2791/593884
- Bandura, A. (1982). Self-Efficacy Mechanism in Human Agency. **American Psychologist**, 37(2), 122-147. DOI: 10.1037/0003-066X.37.2.122
- Batanero, J. M. F., y Rebollo, M. M. R. (2017). Competencias emprendedoras del alumnado de educación permanente de adultos en Andalucía. Percepción del profesorado. **Educación XX1**, 20(1), 253-275. DOI: 10.5944/educxx1.11368
- Barba-Sánchez, V., y Atienza-Sahuquillo, C. (2012). Entrepreneurial behavior: Impact of motivation factors on decision to create a new venture. **Investigaciones Europeas De Dirección Y Economía De La Empresa**, 18(2), 132-138. DOI: 10.1016/S1135-2523(12)70003-5
- Baron, R. (2007). Behavioral and cognitive factors in Entrepreneurship: entrepreneurs as the Active element in new venture creation. **Strategic Entrepreneurship Journal**, 1, 167–182. DOI: 10.1002/sej.12
- *Bayas, D. B. (2013). Características Emprendedoras Personales (CEP) De hombres y mujeres gerentes de las Cooperativas de Ahorro y Crédito de Riobamba: investigación 2010-2011. **Ciencia Unemi**, 6(9), 62-68. DOI: 10.29076/issn.2528-7737vol6iss9.2013pp62-68p
- Bayés, R. (1974). **Una introducción al método científico en psicología**. Barcelona: Fontanella.
- Bilbao, N. S., y Vélez, A. L. L. (2015). Las competencias de emprendimiento social, COEMS: Aproximación a través de programas de formación universitaria en Iberoamérica. **REVESCO. Revista de Estudios Cooperativos**, 119(2015), 159-182. DOI: 10.5209/rev_REVE.2015.n119.49066
- Bird, B. (1995). Toward a theory of entrepreneurial competency. **Advances in Entrepreneurship, Firm Emergence, And Growth**, 2, 51-72. DOI: 10.1108/S1074-754020190000021011
- Bird, B. (2010). **Entrepreneur's Behavior**. Washington: Kogod School of Business American University.
- Blank, W. E. (1982). **Handbook for developing competency-based training programs**. Nueva Jersey: Prentice-Hall. DOI: 10.5014/ajot.36.11.752b

- Canales-García, R., Román-Sánchez, Y., y Ovando-Aldana, W. (2017). Emprendimiento de la población joven en México. Una perspectiva crítica. **Entreciencias: diálogos en la Sociedad del Conocimiento**, 5(12), 2017. DOI: 10.21933/J.EDSC.2017.12.211
- *Correa, Z., Conde, Y., y Delgado, C. (enero, 2011). **Competencias emprendedoras a desarrollar en los estudiantes de la carrera de administración de empresas en la universidad pública**. XVI Congreso Internacional de Contaduría, Administración e Informática. Simposio dirigido por Universidad del Cauca, México D.F. Recuperado de: <http://congreso.investiga.fca.unam.mx/docs/xvi/docs/9A.pdf>
- Delors, J., Al Mufti, I., Amagi, I., Carneiro, R., Chung, F., Geremek, B., y Nazhao, Z. (1996). **Informe a la Unesco de la comisión internacional sobre la educación para el siglo XXI: La educación encierra un tesoro** (91-103). Madrid: Santillana, Ediciones UNESCO.
- Dogan, C. D., y Uluman, M. (2017). A Comparison of Rubrics and Graded Category Rating Scales with Various Methods Regarding Raters' Reliability. **Educational Sciences: Theory and Practice**, 17(2), 631-651. DOI: 10.12738/estp.2017.2.0321
- Escobar-Pérez, J., y Cuervo-Martínez, A. (2008). Validez de contenido y juicio de expertos: una aproximación a su utilización. **Avances en medición**, 6(1), 27-36. DOI: 10.32870/ap.v9n2.993
- Fundación EOI. (2003). **Identificación de las causas de fracaso de emprendedores y búsqueda de soluciones a través de métodos de aprendizaje experimental**. España: Fundación EOI, Escuela de Negocios. Recuperado de <https://www.eoi.es/es/file/16441/download?token=eCKWHd2Q>
- Gartner, W. (1988). Who is an entrepreneur? Is the Wrong Question. **Entrepreneurship Theory and Practice**, (Special Issue), 47-68. DOI: 10.1177/104225878801200401
- Garzón, M. D. (2010). A comparison of personal entrepreneurial competences between entrepreneurs and CEOs in service sector. **Service Business**, 4(3-4), 289-303. DOI: 10.1007/s11628-009-0090-6
- Gimeno-Sacristán, J. (2009). Diez tesis sobre la aparente utilidad de las competencias en educación. En J. Gimeno-Sacristán (Comp.), **Educación por competencias, ¿qué hay de nuevo?** (pp. 15-58). Madrid: Morata.
- Gonczi, A., y Athanasou, J. (2009). Instrumentación de la educación basada en competencias. Perspectiva desde la teoría y la práctica en Australia. En A. Argüelles (Comp.), **Competencia laboral y educación basada en normas de competencia**. México: Limusa.

- González-Maura, V., y González-Tirado, R. (2008). Competencias Genéricas y formación profesional: Un análisis desde la docencia universitaria. *Revista Iberoamericana de Educación*, 2008(47), 185-209. DOI: 10.35362/rie470710
- González, J., y Wagenaar, R. (2003). *Tuning educational structures in Europe. Informe final. Fase 1*. Bilbao: Universidad de Deusto.
- González, J., y Wagenaar, R. (2006). *Una introducción a Tuning Educational Structures in Europe. La contribución de las universidades al proceso de Bolonia*. España: Publicaciones de la Universidad de Deusto.
- Hager, P., y Becket, D. (2009). Bases filosóficas del concepto integrado de competencia (Australia). En A. Argüelles (Comp.), *Competencia laboral y educación basada en normas de competencia*. México: Limusa.
- Jain, R. K. (2011). Entrepreneurial competencies: a meta-analysis and comprehensive conceptualization for future research. *Vision*, 15(2), 127-152. DOI: 10.1177%2F097226291101500205
- Jiménez, M. (2015). *El Emprendimiento Social: ¿Un mecanismo de integración de la población inmigrante?* (Tesis Doctoral). Instituto Universitario de Estudios Sobre Migraciones, Universidad Pontificia Comillas ICAI-ICADE. Recuperado de <https://www.educacion.gob.es/teseo/imprimirFicheroTesis.do?idFichero=l4gRcoj9NwU%3D>
- Komarkova, I., Gagliardi, D., Conrads, J., y Collado, A. (2015). Entrepreneurship Competence: An Overview of Existing Concepts, Policies and Initiatives. Final Report. En M. Bacigalupo, P. Kamyliis y Y. Punie (Eds.), *JRC Science and Policy Reports*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. DOI: 10.2791/067979
- Lee, H., Lee, J., Shim, K., y Lee, H. (junio, 2016). *Entrepreneurial characteristics: A Systematic literature Review*. Pacific Asia Conference on Information Systems (81), Chiayi, Taiwan. Recuperado de <https://aisel.aisnet.org/pacis2016/81>
- Low, M., y MacMillan, I. (2007). Entrepreneurship: investigación en el pasado y retos para el futuro. En Á. Cuervo, D. Ribeiro y S. Roig (Eds.), *Entrepreneurship: conceptos, teoría y perspectiva* (118-141). Valencia: Fundación Bancaja.
- Lozano, J. M. (2005). De patos, gansos y cisnes. Revisiones narrativas, revisiones sistemáticas y metaanálisis de la literatura. *Acta Médica Colombiana*, 34(2S), 208-210. Recuperado de <http://www.actamedicacolombiana.com/ojs/index.php/actamed/article/view/1705/700>

- Malpica-Jiménez, M.C. (2009). El punto de vista pedagógico. En A. Argüelles (Comp.), **Competencia laboral y educación basada en normas de competencia**. México: Limusa.
- *Man, T. W., Lau, T., y Chan, K. F. (2002). The competitiveness of small and medium enterprises: A conceptualization with focus on entrepreneurial competencies. **Journal of business venturing**, 17(2), 123-142. DOI: 10.1016/S0883-9026(00)00058-6
- Manjón, J. G., y López, M. D. C. P. (2008). Espacio Europeo de Educación Superior: competencias profesionales y empleabilidad. **Revista Iberoamericana de Educación**, 46(9), 4. DOI: 10.35362/rie4691886
- Martín-Varés, L. O. (2006). Identificación de competencias: una estrategia para la formación en el Espacio Europeo de Educación Superior. **Revista Complutense de Educación**, 17(1), 101-118. Recuperado de <https://revistas.ucm.es/index.php/RCED/article/view/RCED0606120101A/15882>
- Minniti, M. (2012). El emprendimiento y el crecimiento económico de las naciones. **Economía Industrial**, (383), 23-30. Recuperado de <https://www.mincotur.gob.es/Publicaciones/Publicacionesperiodicas/EconomiaIndustrial/RevistaEconomiaIndustrial/383/Mar%C3%ADa%20Minniti.pdf>
- Mitchelmore, S., y Rowley, J. (2010). Entrepreneurial competencies: a literature review and development agenda. **International Journal of Entrepreneurial Behavior y Research**, 16(2), 92-111. DOI: 10.1108/13552551011026995
- Mitchelmore, S., y Rowley, J. (2013). Entrepreneurial competencies of women entrepreneurs pursuing business growth. **Journal of Small Business and Enterprise Development**, 20(1), 125-142. DOI: 10.1108/14626001311298448
- Montaño, M., Palacios, J., y Gantiva, C. (2009). Teorías de la personalidad. Un análisis histórico del concepto y su medición. **Psychología. Avances De La Disciplina**, 3(2), 81-107. Recuperado de <https://biblat.unam.mx/hevila/PsychologiaAvancesdeladisciplina/2009/vol3/no2/4.pdf>
- Olabuénaga, J. I. R. (2012). **Metodología de la investigación cualitativa**. España: Universidad de Deusto.
- Ortiz, V. H. C., Prowesk, K. V. S., Rodríguez, A. F. U., Lesmes, C. N. L., y Ortiz, F. A. (2011). Definición y clasificación teórica de las competencias académicas, profesionales y laborales. Las competencias del psicólogo en Colombia. **Psicología desde el Caribe**, (28), 133-165. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/213/21320758007.pdf>

- Pérez-Gómez, A.I. (2009). ¿Competencias o pensamiento práctico? La construcción de significados de representación y de acción. En J. Gimeno Sacristán (Comp.) **Educación por competencias, ¿qué hay de nuevo?**. Madrid: Morata.
- Renee, R. (2010). **Ajzen's theory of planned behavior applied to the use of social networking by college students** (Tesis Doctoral). Texas State University. Recuperado de <https://digital.library.txstate.edu/handle/10877/3298>
- Renko, M., Kroeck, G., y Bullough, A. (2012). Expectancy theory and nascent entrepreneurship. **Small Business Economics - Springer**, 39(3), 667-684. DOI: 10.1007/s11187-011-9354-3
- Ribes, E. (2006). Competencias conductuales: Su pertinencia en la formación y práctica profesional del psicólogo. **Revista Mexicana de Psicología**, 23(1), pp. 19-26. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/2430/243020646003.pdf>
- Robles, L., y Zárraga-Rodríguez, M. (2015). Key competencies for entrepreneurship. **Procedia Economics and Finance**, 23, 828-832. DOI: 10.1016/S2212-5671(15)00389-5
- Rodríguez, A. (2009). Nuevas perspectivas para entender el emprendimiento empresarial. **Pensamiento y Gestión**, (26), 94-119. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/646/64612291005.pdf>
- Rosero, O., y Molina, S. (2008). Sobre la investigación en emprendimiento. **Informes Psicológicos**, 10(2008), 29-39. Recuperado de <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/ipsi/n10/n10a03.pdf>
- Saboia, F., y Martín, N. (2006). Los rasgos psicológicos del emprendedor y la continuidad del proyecto empresarial: un estudio empírico de los emprendedores brasileños. **REAd - Revista Eletrônica de Administração**, 12(2). Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/4011/401137451002.pdf>
- Salgado, J. F., Moscoso, S., y Gorriti, M. (2004). Investigaciones sobre la entrevista conductual estructurada (ECE) en la selección de personal en la Administración General del País Vasco: Meta-análisis de la Fiabilidad. **Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones**, 20(2), 107-139. Recuperado de <https://journals.copmadrid.org/jwop/files/93976.pdf>
- Sánchez, J. (2012). The influence of entrepreneurial competencies on small firm performance. **Revista Latinoamericana de Psicología**, 44(2), 165-177. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4015676>
- Solanes-Puchol, A., Nuñez-Nuñez, R., y Rodríguez-Marín, J. (2008). Elaboración de un cuestionario para la evaluación de competencias genéricas en estudiantes universitarios. **Apuntes de psicología**, 26(1), 35-49.

Recuperado de
<http://www.apuntesdepsicologia.es/index.php/revista/article/viewFile/429/349>

- Stiefel, B. M. (2014). **Competencias básicas: hacia un nuevo paradigma educativo**. España: Narcea Ediciones.
- Tarapuéz, E., Guzmán, B. E., y Parra, R. (2018). Intención emprendedora y aspectos sociodemográficos en Colombia. **Revista ESPACIOS**, 39(28), 19. Recuperado de <http://www.revistaespacios.com/a18v39n28/18392819.html>
- Torralba-Flores, A., Pérez-Paredes, A., y Martínez-Ángeles, D. M. (2017). Fracaso emprendedor, como experiencia de aprendizaje para empresarios del municipio de Puebla. **Revista GEON, Gestión, Organizaciones y Negocios**, 4(2), 25-33. DOI: 10.22579/23463910.21
- Tittel, A., y Terzidis, O. (2020). Entrepreneurial competences revised: developing a consolidated and categorized list of entrepreneurial competences. **Entrepreneurship Education**, 3(1), 1-35, (2020). DOI: 10.1007/s41959-019-00021-4
- Tristán-López, A. (2008). Modificación al modelo de Lawshe para el dictamen cuantitativo de la validez de contenido de un instrumento objetivo. **Avances en medición**, 6(1), 37-48. Recuperado de https://www.humanas.unal.edu.co/lab_psicometria/application/files/9716/0463/3548/VOL_6._Articulo4_Indice_de_validez_de_contenido_37-48.pdf
- Trujillo-Segoviano, J. (2014). El enfoque en competencias y la mejora de la educación. **Ra Ximhai**, 10(5), 307-322. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/461/46132134026.pdf>
- Veciana, J. (2007). Creación de empresas como programa de investigación científica. En Á. Cuervo, D. Ribeiro y S. Roig (Eds.), **Entrepreneurship: conceptos, teoría y perspectiva** (pp. 24-65). Valencia: Fundación Bancaja.
- Villa, A., y Poblete, M. (2008). **Competence-based learning: a proposal for the assessment of generic competences**. Bilbao: University of Deusto.
- Villarroel, V., y Bruna, D. (2014). Reflexiones en torno a las competencias genéricas en educación superior: Un desafío pendiente. **Psicoperspectivas**, 13(1), 22-34. Recuperado de <https://www.psicoperspectivas.cl/index.php/psicoperspectivas/article/viewFile/335/310>