



**UNIVERSIDAD TECVIRTUAL  
ESCUELA DE GRADUADOS EN EDUCACIÓN**

**Efecto de la Inteligencia interpersonal sobre las habilidades de  
emprendimiento en estudiantes universitarios Colombianos**

Tesis que para obtener el grado de:  
**Maestría en Educación**

Presenta:  
**María Fernanda Trejos López**

Asesor tutor:  
**Mtra. Margarita Peralta Hernández**

Asesor titular:  
**Dra. Ana Bertha Ibarra Gómez**

Cali, Valle, Colombia

Octubre, 2013

## **Dedicatorias**

A mi familia, a mis amigos, a mis compañeros y a todos aquellos quienes me han apoyado y acompañado en este proceso.

A mis maestras, quienes con paciencia y dedicación me indicaron el camino a seguir.

A mi amado, quien me acompaña y me anima todo el tiempo.

Al ser maravilloso que nos da la vida, nos cuida y nos protege.

## **Agradecimientos**

Infinitas gracias a todos los que de alguna manera pusieron su granito de arena en lograr llevar a feliz término este proyecto. Van mis bendiciones multiplicadas a cada uno. Que la luz, el amor y el poder llene sus almas y sus corazones cada día.

# **Efecto de la Inteligencia interpersonal sobre las habilidades de emprendimiento en estudiantes universitarios Colombianos**

## **Resumen**

La presente investigación consistió en determinar la relación entre la inteligencia interpersonal y las habilidades de emprendimiento considerando que es posible que al realizar actividades que influyan en las relaciones interpersonales resulte afectada de manera positiva la habilidad de emprender. Para llevar a cabo el estudio en una universidad privada de la ciudad de Cali, Colombia, se usó un diseño cuasi experimental, con enfoque cuantitativo y alcance exploratorio; se aplicó un cuestionario tipo Pretest-Posttest en dos grupos similares de quinto semestre jornada nocturna de la carrera de administración de empresas, durante el período Febrero- Junio de 2013. Uno de los grupos se mantuvo como grupo control mientras que las actividades de inteligencia interpersonal usadas para influir en la variable emprendimiento fueron realizadas en el grupo paralelo, determinado como grupo experimental. Las pruebas fueron construidas con base en instrumentos similares, validadas por profesionales y aprobadas en una prueba piloto con estudiantes de semestres más avanzados. Se utilizaron dos cuestionarios, uno para medir la variable Inteligencia Interpersonal y otro para medir la variable Habilidad de emprendimiento. Se aplicó un pretest al inicio del semestre y un posttest al final de semestre tanto al grupo control como al grupo experimental. En el intermedio entre el pretest y el posttest, se llevaron a cabo actividades para desarrollar la inteligencia interpersonal en el grupo experimental. Se concluye que, debido a los resultados, el desarrollo de la inteligencia personal influye de manera positiva en las habilidades de emprendimiento de los estudiantes.

# Índice

## Capítulo 1. Planteamiento del Problema

1.1 Antecedentes del problema	1
1.2 Problema de investigación	8
1.3 Pregunta de investigación	11
1.4 Objetivos de investigación	12
1.4.1 Objetivo general	12
1.4.2 Objetivos específicos	12
1.5 Hipótesis de investigación	12
1.6 Justificación de la investigación	13
1.7 Delimitaciones y limitaciones de la investigación	15
1.7.1 Delimitaciones	15
1.7.2 Limitaciones	16
1.8 Definición de términos	17

## Capítulo 2. Marco Teórico

2.1 Inteligencia	21
2.1.1 Concepto de inteligencia	21
2.1.2 La teoría de las inteligencias múltiples	24
2.1.3 Inteligencia emocional	27
2.1.4 Inteligencia social	27
2.1.5 Inteligencia interpersonal	28
2.1.6 Construcción de los test	32
2.2 Educación superior en Colombia	34
2.3 Programa de administración de empresas	41
2.3.1 Líneas de estudio en el programa de administración de empresas	43
2.3.1.1. Emprendimiento	43
2.3.1.2. Investigación formativa	44
2.3.1.3 Línea de gestión	44
2.4 Teoría del emprendimiento	45
2.5 Perfil del emprendedor	47
2.6 Triangulación de conceptos de inteligencia interpersonal y emprendimiento	55
2.7 Relación entre las características del emprendedor y las inteligencias Interpersonales	55

## Capítulo 3. Método

3.1 Método de investigación	58
3.1.1 Enfoque metodológico	58
3.1.2 Diseño	59
3.2 Población: Participantes y selección de la muestra	60
3.3 Marco Contextual	62
3.4 Instrumentos	66

3.5 Prueba piloto	71
3.6 Procedimiento	72
3.7 Estrategia de análisis de datos	74

#### **Capítulo 4. Análisis y discusión de los resultados**

4.1 Análisis descriptivo de los resultados demográficos	76
4.2 Análisis descriptivo e interpretación de los resultados en las variables inteligencia interpersonal y habilidad de emprendimiento	81
4.2.1 Área inteligencia interpersonal	82
4.2.1.1 Pretest grupo control	82
4.2.1.2 Postest grupo control	83
4.2.1.3 Variaciones pretest – postest grupo control	83
4.2.1.4 Pretest grupo experimental	84
4.2.1.5 Postest grupo experimental	84
4.2.1.6 Variaciones pretest – postest grupo experimental	85
4.2.2 Área emprendimiento	85
4.2.2.1 Pretest grupo control	85
4.2.2.2 Postest grupo control	86
4.2.2.3 Variaciones pretest – postest grupo control	87
4.2.2.4 Pretest grupo experimental	87
4.2.2.5 Postest grupo experimental	88
4.2.2.6 Variaciones pretest – postest grupo experimental	88
4.3 Comparación de promedios y coeficientes estadísticos	89
4.3.1 Área inteligencia interpersonal	89
4.3.1.1 Grupo control	90
4.3.1.2 Grupo experimental	91
4.3.2 Área emprendimiento	92
4.3.2.1 Grupo control	92
4.3.2.2 Grupo experimental	93
4.4 Interpretación de las variaciones y correlación de los resultados entre las variables inteligencia interpersonal y emprendimiento	95
4.5 Discusión de resultados	98
4.5.1 Pregunta de investigación	98
4.5.2 Objetivos	99
4.5.2.1 Objetivo general	99
4.5.2.2 Objetivos específicos	99
4.5.3 Hipótesis	106

#### **Capítulo 5. Conclusiones y recomendaciones**

5.1 Conclusiones	108
5.2 Recomendaciones	110
5.3 Futuras investigaciones	111

<b>Referencias</b>	113
Apéndice A: Prueba pretest-postest	117
Apéndice B: Componentes y subcomponentes de los test	120
Apéndice C: Autorizaciones	123
Apéndice D: Programa curso	127
Apéndice E: Plan de curso	130
Apéndice F: Evidencia de las actividades	132
Apéndice G: Informes de los docentes	135
<b>Curriculum Vitae</b>	137



## Índice de Tablas

Tabla 1: Categorías y macrocompetencias	42
Tabla 2: Factores individuales del emprendedor	48
Tabla 3: Paralelo componentes y subcomponentes emprendimiento e inteligencia interpersonal	57
Tabla 4: Codificación para análisis de grupo: componentes y subcomponentes del área de emprendimiento	68
Tabla 5: Codificación para análisis de grupo: componentes y subcomponentes del área de habilidades interpersonales	69
Tabla 6: Sistema de calificación de respuesta pretest-postest	69
Tabla 7: Datos de promedios pretest – postest grupo control	90
Tabla 8: Datos de promedios pretest – postest grupo control organizados de mayor a menor	90
Tabla 9: Datos de promedios pretest – postest grupo experimental componente inteligencia interpersonal	91
Tabla 10: Datos de promedios pretest – postest grupo experimental organizados de mayor a menor	92
Tabla 11: Datos de promedios pretest – postest grupo control componente emprendimiento	92
Tabla 12: Datos de promedios pretest – postest grupo control organizados de mayor a menor	93
Tabla 13: Datos de promedios pretest – postest grupo experimental componente emprendimiento	94
Tabla 14: Datos de promedios pretest – postest grupo experimental organizados de mayor a menor	94
Tabla 15: Variaciones porcentuales pretest – postest grupo experimental área emprendimiento	96
Tabla 16: Correlación de Pearson grupo experimental	97
Tabla 17: Correlación de Pearson grupo control	98
Tabla 18: Resultado de promedios pretest - postest para el grupo control en inteligencia interpersonal	100
Tabla 19: Resultado de promedios pretest postest para el grupo experimental en inteligencia interpersonal	102
Tabla 20: Resultado de promedios pretest postest para el grupo control en emprendimiento	104
Tabla 21: Resultado de promedios pretest postest para grupo experimental en emprendimiento	105

## Índice de Figuras

Figura 1: Comparativo de edades entre el grupo experimental (GE) y el grupo control (GC)	78
Figura 2: Comparativo de sexos entre el grupo experimental (GE) y el grupo control (GC)	78
Figura 3: Comparativo de sexos entre el grupo experimental (GE) y el grupo control (GC)	79
Figura 4: Comparativo de estratos entre el grupo experimental (GE) y el grupo control (GC)	79
Figura 5: Comparativo de estado civil entre el grupo experimental (GE) y el grupo control (GC)	80
Figura 6: Comparativo de presencia de hijos entre el grupo experimental (GE) y el grupo control (GC)	80
Figura 7: Resultado pretest grupo control inteligencia interpersonal	82
Figura 8: Resultado postest grupo control inteligencia interpersonal	83
Figura 9: Variaciones pretest-postest grupo control inteligencia interpersonal	83
Figura 10: Resultado pretest grupo experimental inteligencia interpersonal	84
Figura 11: Resultado postest grupo experimental inteligencia interpersonal	84
Figura 12: Variaciones pretest - postest grupo experimental inteligencia Interpersonal	85
Figura 13: Pretest grupo control emprendimiento	86
Figura 14. Postest grupo control emprendimiento	86
Figura 15. Variaciones pretest - postest grupo control emprendimiento	88
Figura 16. Pretest grupo experimental emprendimiento	88
Figura 17. Postest grupo experimental emprendimiento	89
Figura 18. Variaciones pretest - postest grupo experimental emprendimiento	89
Figura 19. Correlación de Pearson grupo experimental	97

## **Capítulo 1: Planteamiento del problema**

La presente investigación tiene por objetivo determinar el efecto de la Inteligencia interpersonal sobre las habilidades de emprendimiento en estudiantes universitarios colombianos de una universidad privada de la ciudad de Cali, Colombia, con estudiantes de quinto semestre de la carrera profesional de administración de empresas, en la línea de emprendimiento. El capítulo aborda los antecedentes y la descripción de planteamiento del problema, los objetivos de investigación, las hipótesis, justificación y las limitaciones y delimitaciones del presente estudio así como las definiciones de algunos términos considerados relevantes en la investigación.

### **1.1 Antecedentes del problema**

Una de las grandes inquietudes que se ha presentado en la universidad objeto de estudio es si los estudiantes que ingresan poseen las habilidades necesarias para desarrollar la línea central de la universidad que es el emprendimiento y si las poseen, qué herramientas se les pueden proporcionar para que logren ser exitosos como emprendedores.

De todas las herramientas que podrían brindársele a un estudiante en la línea de emprendimiento, se propone en este trabajo, realizar actividades para mejorar las habilidades en la inteligencia interpersonal, partiendo de la idea que la construcción y desarrollo de relaciones interpersonales aportan para las actividades emprendedoras.

El tema de la inteligencias múltiples relacionada con el emprendimiento se considera innovador ya que la mayoría de las investigaciones abordan emprendimiento

desde el punto de vista económico o inteligencia interpersonal en contextos distintos al emprendimiento.

Desde el punto de vista de Peter Drucker, el emprendimiento no se refiere a crear empresa o a desarrollar ideas de negocios, sino a cierto tipo de actividad que implica innovación y cuyo esfuerzo está dirigido a crear un cambio deliberado, concentrado en el potencial económico o social de una empresa (Villafaña, 2008).

Se conocen distintos conceptos que han evolucionado a través del tiempo y que han generado líneas conceptuales en cuanto al término que se usa para identificar a la persona que realiza emprendimiento. Un emprendedor es un individuo que con su actividad genera inestabilidad en el mercado, es decir, realiza actos que hace que el sistema económico se altere, actos que provocan cambios que terminan siendo avances positivos (Schumpeter, 1938); los representantes de la escuela austriaca proporcionan una definición que dista mucho del término anterior; para ellos, los emprendedores logran mejorar y ser más eficiente la red comercial, anulando las turbulencias y generando nuevas riquezas (Kirzner, 1975). Investigaciones más recientes sobre las percepciones de los ejecutivos describen al emprendedor como innovador, flexible, dinámico, capaz de asumir riesgos y operar empresas nuevas (Castillo, 1999) sean comerciales, proyectos de vida o tareas diarias.

Para Stevenson (1980), un emprendedor se describe como un individuo que posee cualidades como capacidad para innovar, flexibilidad, dinamismo, toma de riesgos, creatividad y orientación al crecimiento; el emprendedor siempre está en una búsqueda

de oportunidades. El mismo autor considera que hay emprendedores innatos pero también están los que pueden formarse (Castillo, 1999).

Los emprendedores poseen características tales como humildad, confianza en sí mismo, capacidad de convencimiento a otros, fortaleza suficiente como para evaluar las posibilidades tanto de éxito como de fracaso y una gran capacidad de comunicarse con los demás; son inteligentes, trabajadores, poseen una excelente capacidad de acción y conocen el terreno en el que se mueve (Alonso, 2001).

Para que un emprendedor sea exitoso es necesario proporcionarle ciertas condiciones y capacitación adecuada aunque el individuo que es emprendedor innato correrá riesgos y hará innovaciones constantemente pues así es su naturaleza.

Un emprendedor, sea desde el punto de vista de la innovación o desde la posición de ser creador de negocios nuevos, requiere un desarrollo adecuado de su inteligencia interpersonal de tal manera que le permita entender las emociones de los demás, ya sea porque es un cliente que tiene una necesidad que se requiere satisfacer o sea un socio que proporciona capital o un empleado que depende de la estabilidad del negocio y que a su vez, aporta con su trabajo a que el negocio prospere.

Otras características que debe tener un emprendedor son:

- Elevada inteligencia emocional que le permite tomar buenas decisiones, ser persistente, obtener lo que desea y posee un alto nivel de autocontrol.
- Desarrollado nivel de inteligencia intrapersonal que le permite tener confianza en sí mismo, capacidad de adaptación y de correr riesgos.

- Un nivel de valores que le permiten ser responsable, esforzarse por lograr las metas, ser íntegro y confiable (Alcaraz, 2004).
- Poseer un buen sentido común y ser un buen observador.

Teniendo en cuenta el programa desarrollado por las Naciones Unidas, Empretec, donde se establecen Diez competencias fundamentales en el emprendedor: Búsqueda de oportunidades e iniciativa, Persistencia, Cumplimiento de los compromisos, Exigencia de calidad y eficiencia, Riesgos calculados, Fijación de objetivos, Búsqueda de información, Planificación y seguimiento sistemáticos, Persuasión y contactos e Independencia y confianza en los propios medios. (Guía UNCTAD, 2009) puede establecerse asociación con las características de la inteligencia interpersonal. Además, la ONU desarrolla en distintos países un taller para empresarios que se basa en estudios realizados por el Psicólogo de Harvard, David Mc McClellan, el cual clasificó, de acuerdo a sus experiencias, 40 arquetipos en tres grupos que son:

1. Realización: Un deseo natural de hacer cosas
2. Afiliación: Relacionarse con personas es importante para ellos
3. Poder: Los motiva hacer cosas como quieren y desean ser sus propios jefes (Guía UNCTAD, 2009)

Considerando al emprendimiento como una forma de autoempleo y una manera de inserción laboral es interesante revisar el aporte que puede proporcionar en esta actividad el desarrollo de competencias personales como las consideradas en la inteligencia interpersonal de tal manera que resulten beneficiosas en el desarrollo de la actividad emprendedora (Salvador, 2008).

De acuerdo a estudios realizados sobre el tema de emprendimiento, se ha logrado determinar que hay factores individuales que permiten visibilizar características que se destacan en los individuos emprendedores (López, Santos y Bueno, 2004). Entre estos se tienen:

- Necesidad y reconocimiento de logro
- Aceptación de riesgo moderado
- Creatividad, imaginación e innovación
- Liderazgo
- Orientación hacia la oportunidad
- Capacidad para conseguir recursos
- Toma de iniciativa y asumir nuevos retos
- Autoconfianza y control interno
- Percepción del beneficio económico
- Ambición moderada
- Son productivos
- Toleran presiones, cambios e incertidumbres
- Son Perseverantes y comprometidos totalmente
- Son versátiles y flexibles
- Son receptivos en cuanto a sus relaciones sociales
- Poseen necesidad de independencia y autonomía
- Son capaces de analizar el ambiente y reflexionar sobre él
- Poseen conocimiento del negocio
- Poseen una gran capacidad de decisión
- Están orientados hacia el cumplimiento de una meta específica
- Hay planificación, cumplimiento de tiempos y organización
- Se observa una facilidad para comprender los problemas
- Se establecen fácilmente redes de contacto

- Son trabajadores fuertes e incansables
- Existe una gran capacidad para solucionar problemas
- Son honestos, íntegros y generan confianza
- Poseen un sentido de responsabilidad personal
- Poseen un buen nivel de estabilidad emocional y autocontrol
- Hay un buen nivel de exigencia de eficiencia y calidad
- Les agrada ser dueños de empresa
- Son personas con capacidad de comunicación
- Son efectivos en el trabajo en equipo
- Autoeficacia

Estos factores pueden organizarse en tres categorías o tendencias de investigación con respecto al emprendedor: Personalidad, motivación, capacidades y competencias (López, Santos y Bueno, 2004). Si se observa detalladamente, se pueden encontrar plasmadas en ellas las distinciones de una persona que posee un nivel adecuado de inteligencia interpersonal de acuerdo a lo planteado por Gardner y otros autores que trabajan este tema.

Existen diversas definiciones de inteligencia. Puede decirse que hay dos vertientes: una que entiende la inteligencia como un proceso mecánico pues consideran que es la capacidad de procesar información, interpretar símbolos y resolver problemas; la otra vertiente considera que la inteligencia es “una actividad que está dirigida a un fin determinado” (Molero, Saiz, Esteban, 1998).

Las definiciones de inteligencia incluyen conceptos subjetivos como la capacidad para originar, dirigir y controlar procedimientos mentales; conceptos objetivos como el de crear problemas y solucionarlos; y finalmente, la idea de adaptarse al mundo humano



(Marina, 1994). Esta idea abre las puertas al reconocimiento de las emociones como parte la inteligencia.

Un concepto de inteligencia que es requerido en este trabado es el de Gardner (2003), quien considera la inteligencia como la capacidad para resolver problemas o crear productos que sean valiosos en uno o más ambientes culturales. En su libro *Estructuras de la Mente*, Gardner sostiene que no hay una sino múltiples tipos de inteligencia: auditiva-musical, corporal-kinestésica, lógico-matemática, verbal-lingüística, visual-espacial, intrapersonal, la interpersonal y la naturista, siendo la inteligencia interpersonal la que será pertinente para abordar en este proyecto.

Se entiende por inteligencia interpersonal como aquella que es útil para relacionarse consigo mismo y con los demás. Lo que respecta a condiciones de desarrollo de la personalidad del individuo, se denomina Inteligencia intrapersonal, mientras que sus conductas sociales, son consideradas parte de la inteligencia interpersonal (Gardner, 2001). Ambos conceptos conforman la denominada inteligencia personal.

La inteligencia interpersonal se caracteriza por la capacidad de liderazgo, la aptitud para relacionarse, mantener amistades y solucionar problemas sociales. Es la capacidad para comprender a otras personas, interactuar con ellos y entablar buenas relaciones (empatía). El poder comprender lo que le sucede a otra persona en determinado contexto y ser capaz de comportarse adecuadamente de acuerdo a los

estados de ánimo, la conducta y los deseos de la otra persona, son altamente valiosos en el mundo de las relaciones.

Las personas que desarrollan un nivel considerable de inteligencia interpersonal se destacan por su popularidad y los amigos que posee. Sostiene buenas relaciones con sus compañeros y con todos aquellos quienes les rodean. Poseen una gran facilidad para darse cuenta de las necesidades ajenas y actuar ya sea buscando la palabra adecuada o asumiendo un comportamiento que agrada a los demás; normalmente, sus actitudes son positivas y logra establecer una comunicación efectiva (Castelló y Cano, 2011).

Delimitar la inteligencia interpersonal puede mostrar otros puntos de vista sobre el término como el indicar que se refiere a la interpretación de estados internos de otras personas aun cuando son estructuras altamente complejas y comprenderlas. Esto se vuelve imprescindible a la hora de comunicarse e interactuar con otros seres humanos. Es necesario tener en cuenta que hay elementos adicionales que se deben incluir en las relaciones humanas tales como la cultura, el comportamiento y las costumbres. Aquí se incluyen aspectos tales como conocimiento, motivación e intencionalidad (Castelló y Cano, 2011).

## **1.2 Problema de investigación**

El programa de administración de Empresas de la Universidad participante en esta investigación, consta de un ciclo de 8 semestres durante los cuales los estudiantes reciben conocimientos teóricos para presentar una idea de negocio que van desarrollando como un proyecto empresarial y que sustentarán finalmente como proyecto de grado. De

acuerdo a lo revisiones empíricas anteriores, los estudiantes desarrollan el trabajo teóricamente en cumplimiento de las exigencias de la universidad pero sólo el 1% de los egresados ponen en práctica su idea de negocio.

En los cursos que se desarrollan en la línea de emprendimiento, especialmente en el curso inicial que se denomina Espíritu Emprendedor, se usa el sistema de lluvia de ideas, donde se establece la dinámica y se organiza el grupo de trabajo que se mantendrá durante toda la carrera. De acuerdo al comentario general y constante de los docentes (sin estudio científico sustentable), los estudiantes acostumbran plantear ideas que no son innovadoras ni satisfacen necesidades sentidas de la población. Se considera que no son innovadoras pues son planes de negocio comunes que no poseen un valor agregado que los haga distintos del resto de negocios que se colocan en la ciudad.

De acuerdo a estudios de perfiles realizados en la universidad en el área de mercadeo y en el área de bienestar, los estudiantes de Administración de empresas de la Universidad pertenecen a estratos socioeconómicos medios (2 y 3), oscilan en edades comprendidas entre los 20 y 40 años y son activos laboralmente. El 90% de los estudiantes tienen hogares establecidos. Su objetivo de vida incluye el mejoramiento de estatus laboral y el incremento de sus ingresos para mejorar su nivel de vida.

Al realizar la experiencia, los alumnos participantes se encuentran a punto de culminar sus estudios profesionales, y por tanto, de entrar a un mercado laboral altamente competitivo en la que las posibilidades de empleo son reducidas, de manera que el hecho de que puedan aprovechar los ofrecimientos de la Institución alrededor de

construir conocimientos en la creación de empresa, es por demás pertinente; sin embargo, el trasfondo de un proyecto de vida de esta magnitud, conlleva al desarrollo de competencias de otro orden, en las que lo que se pone en juego son precisamente sus habilidades como individuos y seres humanos de posibilidades diversas, que aprenden, sienten, y actúan diferente, al tener una historia y una experiencia distinta frente a la vida (FUCLG, 2012).

Teniendo en cuenta que la mayoría de estos jóvenes provienen de estratos socioeconómicos vulnerables, y que parte de su proyección tiene que ver con cambiar hábitos que han conocido a lo largo de su vida en su familia y su entorno, así como romper ciclos de pobreza, no sólo económica, sino también de ambición, confianza, seguridad en sí mismos, y el manejo adecuado de los recursos tangibles e intangibles con los que cuentan; resulta fundamental que desarrollen habilidades y capacidades que les permitan interactuar con el mundo de manera diferente, a partir de lo que les resulta familiar, de lo que son ellos mismos y por supuesto de sus pares.

En estas condiciones, el emprendimiento como estilo de vida y el reconocimiento y desarrollo de la inteligencia interpersonal, son herramientas clave para que los futuros egresados encuentren otras formas de asumir su profesión, con un mayor nivel de conciencia para el beneficio individual y colectivo de su entorno y su país.

El curso escogido, Gestión del talento humano, se brinda para reconocer las relaciones humanas que se dan en una empresa y los procesos sociales que se viven en ella. La docente que dirige la cátedra, proporciona herramientas para aportar en la

optimización de las relaciones interpersonales, que se consideran altamente importantes en el buen desempeño laboral que se espera en los estudiantes.

La asignatura parte del análisis de los factores predominantes que afectan el comportamiento de los individuos en su continua interacción como miembro de una sociedad. Estos factores como la familia, las necesidades tanto individuales como grupales y los valores inherentes a cada ser humano determinan su forma de actuar, de pensar, de sentir y de poner en acción sus competencias con base en sus expectativas. La inteligencia de cada persona y el grado de manejo de estos factores hacen que el individuo tome decisiones y establezca una forma de afrontar los problemas en los cuales se ve rodeado diariamente. Es por esto que el proceso psicosocial es parte fundamental para dirigir y controlar organizaciones ya que permite crear competencias que contribuyan al éxito y productividad organizacional.

Al lograr establecerse la relación que hay entre la inteligencia interpersonal y las habilidades emprendedoras de jóvenes estudiantes universitarios se aportan herramientas para optimizar las relaciones interpersonales pues son consideradas necesarias dentro de las características reconocidas de un emprendedor; de esta manera, se les incrementan a los estudiantes las posibilidades de encajar en el perfil determinado para los empresarios reconocidos como exitosos.

Se considera que si los estudiantes desarrollan su nivel de inteligencia interpersonal se les facilita la comunicación y la comprensión con respecto a otras

personas y esto puede resultar significativo en la necesidad de realizar actividades de emprendimiento que es su línea central de trabajo durante el pregrado.

### **1.3 Pregunta de investigación**

Para centrar la investigación, la pregunta a desarrollar durante este proyecto, fue:

¿Cuál es la relación entre la Inteligencia interpersonal y las habilidades de emprendimiento en los estudiantes universitarios Colombianos?

### **1.4 Objetivos de investigación**

Los propósitos que se buscan en el desarrollo del proyecto son:

**1.4.1 Objetivo General.** De manera general se busca:

Determinar la relación que existe entre la inteligencia interpersonal y las habilidades de emprendimiento.

**1.4.2 Objetivos específicos.** Para cumplir el objetivo general se detallan los siguientes objetivos específicos:

- Determinar el nivel de inteligencia interpersonal que presentan dos grupos de estudiantes colombianos de quinto semestre de la carrera de Ciencias Empresariales de una universidad privada.
- Determinar las habilidades de emprendimiento que presentan dos grupos de estudiantes colombianos de quinto semestre de la carrera de Ciencias Empresariales de una universidad privada.

## **1.5 Hipótesis.**

Con el fin de establecer las posibles respuestas de la investigación, se plantean las siguientes hipótesis:

H1- El desarrollo de la inteligencia interpersonal impacta en las habilidades de emprendimiento de estudiantes de pregrado colombianos.

H2- Las actividades tales como juegos de roles y de establecer interrelaciones en equipos que son desarrolladas en la materia Gestión del talento humano influyen en la inteligencia interpersonal de los estudiantes Colombianos.

Ho1- El desarrollo de la inteligencia interpersonal no impacta en las habilidades de emprendimiento de estudiantes profesionales colombianos.

Ho2- Las actividades tales como juegos de roles y de establecer interrelaciones en equipos que son desarrolladas en la materia Gestión del talento humano no influyen en la inteligencia interpersonal de los estudiantes Colombianos.

## **1.6 Justificación**

Dadas las observaciones que se han realizado en los graduandos de la institución y que se mencionaron anteriormente, el proyecto es de gran importancia para la universidad participante y se derivan de él otros estudios correlacionados tales como la realización de estudios que permitan conocer la razón por la cual los estudiantes ingresan a la institución conociendo de antemano la línea de emprendimiento como línea base, la caracterización de los estudiantes en el emprendimiento, el perfil de las inteligencias de los estudiantes, etc.

La investigación es de relevancia social ya que apoya la solución de diversas inquietudes que se les presentan a aquellas personas que desean adelantar estudios con énfasis en líneas de emprendimiento y requieren evaluar si poseen habilidades para esta actividad.

La investigación generó nuevas preguntas de investigación que son relevantes en el mundo académico universitario en cuanto a las inteligencias múltiples y su aplicación en el mundo del emprendimiento empresarial.

El estudio permitió resolver inquietudes con respecto al problema que se presenta en la universidad con el nivel de satisfacción que tienen los estudiantes con su carrera de administración de empresas y su inquietud por tener las capacidades necesarias para ser emprendedores exitosos.

A partir de este estudio sugieren ideas, se hacen recomendaciones y se proporcionan nuevas hipótesis para futuros estudios de utilidad para la universidad y la región.

Para sustentar la investigación se realizó la búsqueda de documentación sobre el tema y aunque se encontraron diversos trabajos para determinar las habilidades de emprendimiento y para documentar las habilidades interpersonales no se encontraron referencias que permitieran relacionar el emprendimiento y las habilidades interpersonales.

El interrogante parte de la observación de los estudiantes de la carrera de administración de empresas quienes manifiestan en sus cursos de la línea de



emprendimiento que carecen de herramientas para desarrollar su proyecto de trabajo y aunque no se han realizado investigaciones sobre el tema ni se tienen evidencias comprobables aún, la mayoría de ellos no tiene entre sus anhelos el ser emprendedores. Con este trabajo se obtuvieron aclaraciones valiosas en este sentido.

La información que arrojó esta investigación permitirá tomar decisiones con respecto a los lineamientos académicos que se dan actualmente y necesariamente corregir las deficiencias que se han detectado. Igualmente, se podrá mejorar la orientación que se brinda a los estudiantes para hacer de ellos profesionales exitosos con base en los resultados que de esta investigación se han obtenido.

### **1.7 Limitaciones y delimitaciones**

El proyecto es innovador pues, aunque se encontraron estudios desarrollados en inteligencia interpersonal y en emprendimiento pocos son los que intentan establecer la relación que se establece en este proyecto. El trabajo se centró como una propuesta pedagógica y académica con muchas posibilidades en el campo empresarial así que se cuidó que no se desviara la orientación de tipo educativo.

Se llevó a cabo un estudio correlacional con la aplicación de un método cuantitativo que requirió la aplicación Pretest-Posttest de los instrumentos, tanto en emprendimiento como en inteligencia interpersonal, que permitieron comprobar las hipótesis y resolver las preguntas planteadas en este trabajo. Los instrumentos fueron validados y se requirió la colaboración de otros docentes y de los estudiantes objeto de estudio.

**1.7.1 Delimitaciones.** El estudio fue delimitado al quinto semestre, jornada nocturna de la carrera de administración de empresas de una institución privada de educación superior de la ciudad de Cali. Son estudiantes adultos, con edades entre 18 y 40 años; empleados laboralmente y pertenecientes a estratos 3 y 4.

Se escogieron dos grupos de los tres existentes en el semestre en curso. Cada grupo posee 30 estudiantes. El trabajo de investigación inicialmente se programó para ser realizado en uno de los siete cursos que se desarrollan en el semestre porque sería apoyado por la profesora del curso Gestión del talento humano de la organización, quien es psicóloga y tiene la preparación necesaria para proporcionar herramientas en el desarrollo de este trabajo. Sin embargo, el inicio de las labores demostró que el grupo poseía conflictos internos que desfavorecían las relaciones interpersonales entre estudiantes y de estos con los docentes. Esta observación hizo que las actividades se ampliaran y apoyaran en otros docentes y que se solicitara apoyo de psicólogos proporcionados por el área de bienestar.

La participación del grupo experimental fue definida por la presencia de la profesora que aceptó participar en el proyecto y el grupo control fue escogido por las similitudes en las características del grupo experimental. La participación requirió la aprobación de estudiantes, tanto del grupo experimental como de control, así como la de los docentes de tres cursos más en el grupo experimental y la del docente de la misma materia del grupo control.

**1.7.2 Limitaciones.** Se realizaron múltiples y variadas lecturas y consultas en el tema al tratarse de una temática ampliamente conocida pero poco correlacionada entre los dos conceptos trabajados.

Se encontraron limitaciones de horarios y tiempos de dedicación a las pruebas y actividades pues se restringe al cumplimiento de temáticas y duración del semestre. Para poder cubrir las limitaciones de horarios y tiempos para las pruebas y actividades se obtuvo el apoyo de los distintos docentes que manejaron el grupo este semestre.

También se incrementó el tiempo designado a las pruebas y actividades y se solicitó el apoyo del área de bienestar de la institución para cubrir la limitación del conocimiento en el campo de la psicología quienes aportaron actividades y soporte en la revisión y aplicación de instrumentos.

## **1.8 Definición de términos**

**Emprendimiento:** Hay dos tendencias conceptuales en emprendimiento. Una de ellas considera al emprendedor exclusivamente desde el punto de vista de la innovación, la creación de productos o servicios nuevos. La otra tendencia ve al emprendedor como el creador de empresas. (Castillo, 1999). Capacidad de crear o iniciar actividades, en el caso particular, de tipo empresarial.

**Emprendedor:** Individuo capaz de correr riesgos e iniciar ideas; se usa sobre todo como concepto en el campo empresarial. (Castillo, 1999). Desde otro punto de vista, se considera al emprendedor como un innovador. Sus características principales son:

- Capacidad para tomar buenas decisiones,
- Persistente,
- Obtener lo que desea,
- Capacidad de autocontrol.
- Alto nivel de inteligencia intrapersonal que le permite tener confianza en si mismo, capacidad de adaptación y de correr riesgos.
- Un nivel de valores que le permiten ser responsable, esforzarse por lograr las metas, ser íntegro y confiable. (Alcaraz, 2004)
- Poseer un buen sentido común
- Es un buen observador. (Castillo, 1999)

Gestión del talento humano: Curso adelantando en quinto semestre de la carrera de administración de empresas diseñado para reconocer y optimizar las relaciones humanas y sociales que se dan en el mundo empresarial (FUCLG, 2012)

Inteligencias múltiples: Teoría de Howard Gardner que sustenta que la inteligencia como se conoce es sólo una parte de todas las posibilidades que esta tiene. (Gardner, 2001)

Inteligencia emocional: es la capacidad para reconocer sentimientos propios y ajenos, y la habilidad para manejarlos. (Goleman, 2007).

Inteligencia interpersonal: Es una de las inteligencias del modelo propuesto por Howard Gardner en la teoría de las inteligencias múltiples. Se considera como la capacidad para relacionarse con las personas pues permite comunicarse y entender a los

demás. (Gardner, 2001). Es aquel tipo de inteligencia que le permite al individuo establecer relaciones con las personas.

Sus características principales son:

- Disfrutar trabajando en grupo
- Entender al otro
- Ser convincente con sus pares y mayores
- Capacidad de comprensión con los demás
- Notar las diferencias entre las personas
- Entender los estados de ánimo de los demás
- Identificar el temperamento de los otros
- Reconocer las intenciones y deseos de los demás (Gardner, 2001)

Inteligencia intrapersonal: Es una de las inteligencias del modelo propuesto por Howard Gardner en la teoría de las inteligencias múltiples. Se define como la capacidad de auto-comprensión, de conocer y manejar la vida emocional propia y de interpretar y orientar la conducta de sí mismo. (Gardner, 2001).

Correlación de Pearson: se define como un índice que mide el grado de covariación entre distintas variables relacionadas linealmente, y así establecer la posible asociación entre estas, su signo y su significancia estadística. Se suele representar por  $r$  cual se obtiene tipificando el promedio de los productos de las puntuaciones

diferenciales de cada caso (desviaciones de la media) en las dos variables correlacionadas (ver ecuación 1 y 2).

$$r_{xy} = \frac{\sum z_x z_y}{N} \tag{1}$$

$$r_{xy} = \frac{\sum x_i y_i}{n S_x S_y} \tag{2}$$

donde  $z_x$  y  $z_y$  se refieren a las puntuaciones diferenciales de cada par;  $n$  al número de casos;  $S_x$  y  $S_y$  a las desviaciones típicas de cada variable. Esto es, si se tienen dos variables X e Y, el coeficiente de correlación de Pearson se define entre estas dos variables como  $r_{xy}$  entonces:

$$-1 \leq r_{xy} \leq +1$$

Se ha especificado en términos de valores absolutos, pero en realidad se contempla que el signo del coeficiente de correlación de Pearson puede oscilar entre  $-1$  y  $+1$ . No obstante ha de indicarse que la magnitud de la relación viene especificada por el valor numérico del coeficiente, reflejando el signo la dirección de tal valor. En este sentido, tan fuerte es una relación de  $+1$  como de  $-1$ . En el primer caso la relación es perfecta positiva y en el segundo perfecta negativa.

Programa de análisis estadístico SPSS: Es uno de los tres grandes programas existentes en el mercado. A través del software, que pertenece a IBM, se pueden implementar variados análisis estadísticos, obtener gráficos y dar una idea clara de las respuestas que se requieren.

## **Capítulo 2: Marco teórico**

En el presente capítulo se realiza la revisión bibliográfica que permite el sustento teórico desde el cual se realiza el proyecto de investigación. En la primera parte se realiza un bosquejo de lo referente al concepto de inteligencia; se abordan los principales autores tales como Gardner, Goleman y Castelló. En la segunda parte se presenta lo reconocido sobre el tema de emprendimiento y se finaliza haciendo las descripciones conceptuales del sistema donde se desarrollará la investigación.

### **2.1. Inteligencia**

El proyecto requiere de dos ejes centrales que son la Inteligencia interpersonal y el emprendimiento. Cada una tiene definiciones y características específicas que es necesario abordarlas para conocerlas y realizar el ejercicio principal con suficientes bases de juicio pues se esperaba encontrar la relación entre emprendimiento e inteligencia interpersonal.

**2.1.1. Concepto de Inteligencia.** Existen variedad de definiciones sobre el término así que inicialmente, de acuerdo a su etimología, se considera la inteligencia como la capacidad de elegir, de tomar decisiones. Algunos autores tales como Thurstone consideran la inteligencia como una capacidad neurológica exclusiva del hombre y centrada en el cerebro pero otros como Vygotsky consideran la inteligencia como derivada de la posibilidad del ser humano de vivir en sociedad (Rigo y Donolo, 2010).

Hay distintas posturas sobre el concepto de acuerdo a las líneas de pensamiento existentes en psicología y en educación. La teoría conductista considera que la inteligencia se hereda y defienden la postura de las pruebas de coeficiente de inteligencia que determina que existen personas más inteligentes que otras, que esta característica es única y que no varía pues está determinada por la naturaleza.

Las teorías más representativas son:

- a. Teorías de las habilidades primarias. Thurstone (1938) aplicó un análisis factorial en pruebas de inteligencia y encontró siete factores diferenciales: fluidez verbal, comprensión verbal, aptitud espacial, rapidez perceptiva, razonamiento lógico, aptitud numérica y memoria.
- b. Teoría de la estructura del intelecto. Guilford (1982) creó un modelo de inteligencia tridimensional y de estructura cúbica conformado por 120 factores que luego amplió a 150. Consideró la forma de pensar, lo que se piensa y lo que se produce con lo que se piensa. No tuvo en cuenta valores generales de inteligencia.



- c. Teoría del concepto de inteligencia fluida y cristalizada: Catell y Horn (1968) propusieron que todo lo que tiene que ver con la relación entre conceptos, razonar o abstraer, pertenece a la inteligencia fluida. La consideran innato e individual y que disminuye con el tiempo. En cambio la capacidad para acumular información, emitir juicios y resolver problemas pertenece a la inteligencia cristalizada. Tiene la propiedad de aumentar con los años.
- d. Teorías contemporáneas de las inteligencias múltiples: Gardner (1983) se concentró en las exposiciones de Thurstone sobre varios factores o componentes de la inteligencia y amplió la idea. Obtuvo evidencias adicionales y habló de múltiples inteligencias, independientes unas de otras y las asimiló a las distintas habilidades que pueden tener las personas. Sternberg y Wagner (1986) propusieron tres inteligencias: habilidad de resolver problemas académicos, inteligencia práctica e inteligencia creadora. Cantor y Kahstrom (1987) hablaron de inteligencia académica, conocimiento implícito y desempeño eficaz.

Históricamente también es posible observar cuatro etapas tales como:

- a. Las teorías legas que se concentraron en conocer los atributos de la mente y destacar la inteligencia de los sujetos. Se encuentran en la edad media y entre sus representantes se encuentran Platón, Sócrates, Aristóteles, Descartes y San Agustín.
- b. El enfoque psicométrico, que se caracterizó por buscar leyes que pudieran usarse para diferenciar la inteligencia individual, definir la inteligencia mediante instrumentos y crear pruebas para medirla. Sus representantes más conocidos son Wundt (Alemania), James (EU), Galton, Binet y Simon.

- c. La pluralización y la jerarquización, enfoque que definió la inteligencia como la capacidad para generar conceptos y resolver problemas. Consideraron que los resultados de los test aplicados solo medían uno de tantos factores. Sus representantes más conocidos son Spearman, Terman, Thurstone, Guilford, Sternberg y Gardner.
- d. La contextualización y la distribución, que arrancan en Gardner (1994) y Perkins (1995). Conciben la mente como una consecuencia de la interacción del individuo con el medio. Creen que la inteligencia se desarrolla por el aporte del entorno. Sus representantes actuales son Barrera y Donolo (2009) y Rinaudo (2007). (Rigo y Donolo, 2010).

La medida conocida como la prueba del coeficiente de inteligencia CI se deriva del denominado enfoque psicométrico común, que enfatiza en medir la inteligencia de manera individual y es una de las tendencias que existen sobre inteligencia la cual reconoce únicamente a la inteligencia intelectual. El coeficiente conocido como MIDAS se usa para las tendencias que relacionan la capacidad que tiene una persona de resolver problemas utilizando la información que posee. A estas tendencias pertenece la teoría de las inteligencias múltiples (Ramírez, 1988). A través del MIDAS, se proponen test que evalúan de forma estándar el perfil del individuo y examina cómo las personas usan sus habilidades en el mundo real (Rigo y Donolo, 2010).

**2.1.2 La teoría de las inteligencias múltiples.** Es una teoría que se basa en tres ideas bases: la inteligencia que se conoce es un conjunto de inteligencias múltiples, cada inteligencia es independiente una de otra pero actúan entre sí en distintos grados (Gardner, 2001).

Gardner (1983), considera que la inteligencia es la capacidad para resolver problemas y crear efectos que son importantes en el espacio físico y social en que se encuentre. Considera también que la inteligencia debe ser vista desde un ángulo amplio y pragmático pues asume la inteligencia como algo que puede usarse de diversas formas en distintos contextos.

Hasta el momento, son consideradas ocho inteligencias desde el punto teórico de este autor. Cada una de ellas tiene unas características propias y puede estar desarrollada en mayor o menor grado en un individuo o haber una combinación equilibrada de ellas.

La *Inteligencia auditiva-musical*, donde los individuos que la poseen tienen habilidad en canto, toque de instrumentos y apreciación musical en general. Con la *Inteligencia corporal-kinestésica*, se desarrollan actividades corporales tales como danza, deportes, construcción pues son personas que gustan de utilizar materiales concretos y permanecer en movimiento constante.

En la *Inteligencia lógico-matemática*, se tienen habilidades analíticas, se desarrollan cálculos numéricos y estadísticos con facilidad; son individuos lógicos, racionales y científicos. Los individuos que desarrollan *la Inteligencia verbal-lingüística*. Son dados a leer, redactar historias, aprender otros idiomas y les es fácil comunicarse con los demás de manera verbal.

Con la *Inteligencia Visual-espacial* se desarrollan habilidades para trabajar y comprender gráficos, esquemas, cuadros, planos y croquis. Tienen un gran sentido de la vida y poseen habilidad para hacer mapas conceptuales y formar imágenes mentales.

Las personas que poseen *Inteligencia Interpersonal* tienen facilidad para trabajar en grupo, entender a los otros y son excelentes negociadores. Hay en ellos una gran capacidad para comprender a los demás y notar con facilidad los cambios en estados de ánimo en los otros. Mientras que en la *Inteligencia Intrapersonal* demuestran ser reflexivos, de razonamiento adecuado. Se conocen bien a sí mismos y desarrollan una percepción precisa de sí así que suelen organizar y dirigir bien su propia vida. Finalmente, en la *Inteligencia naturalista* los individuos que se identifican con la naturaleza. Tienen un gran sentido ecológico y son defensores de la vida (Gardner, 2001).

Algunos autores distintos a Gardner han propuesto otra serie de definiciones de inteligencias y el propio Gardner reconoce que puede haber listas variadas sobre lo que se consideran tipos de inteligencias, bastaría proporcionar unos rasgos definitorios o un perfil característico que permitieran identificar una inteligencia adicional. Sin embargo, en su escrito *La estructura de la mente* valida sólo estas 8 inteligencias.

Es necesario recalcar que este autor centra la inteligencia a nivel físico en el cerebro y considera que la interacción entre las personas permite su mejor desarrollo (Gardner, 2001). Igualmente, que la tendencia que sustenta la teoría de las inteligencias múltiples es de carácter cognitivista.

La teoría de las inteligencias múltiples se llevó hasta proponer un nuevo modelo de enseñanza que se centrara en el alumno para que este desarrollara estrategias y habilidades que le permitieran favorecer cada una de las diversas inteligencias. En el

proyecto denominado Spectrum llevado a cabo por Gardner y sus colaboradores se realizó la propuesta de actividades e instrumentos para niños en los primeros niveles educativos (López, Santos y Bueno, 2004).

En la década de los 90, a partir de las características de las inteligencias personales, interpersonal e intrapersonal, se definió la inteligencia emocional (Mayer, Carusso y Salovey, 1999).

**2.1.3 Inteligencia emocional.** Lo relativo a las emociones se considera como otro tipo de inteligencia. Se piensa que el manejo de las emociones (IE) es distinto de la inteligencia conocida como la capacidad intelectual (IQ), reconocida hasta el momento. Se creía que el intelecto era heredado y que no podía ser modificado por la experiencia que se adquiriera en la vida. Sin embargo, diversos estudios han determinado que la inteligencia intelectual no es suficiente para ser exitosos en la vida, se requiere de algo más. Ese algo más se reconoce como inteligencia emocional.

La Inteligencia emocional incluye habilidades como autodominio, celo y persistencia, y capacidad de motivarse a sí mismo (Goleman, 2011). Su nexos con la inteligencia interpersonal y la necesidad de su presencia en las habilidades de los empresarios, hace que sea requisito indispensable el conceptualizarla en este trabajo puesto que el desarrollo de las inteligencias denominadas personales, intrapersonal e interpersonal, se obtiene la base de la inteligencia emocional. Estos conceptos definidos por Gardner se entienden como la capacidad de entender a otras personas y lo que les interesa, inteligencia interpersonal, y la capacidad de conocerse a sí mismo, inteligencia

intrapersonal, son los antecedentes directos de la inteligencia emocional que hace parte de la inteligencia social y son causa de la capacidad de controlar las emociones propias, entender las de los demás, discernir entre ellas y usar la información obtenida para encauzar pensamientos y comportamientos (Fernández, Ramos, 1999)

**2.1.4 Inteligencia Social.** Las interacciones son necesarias para el individuo que vive en sociedad. Lo primero que el ser humano comparte son sus emociones pues los estados de ánimo se consideran contagiosos. La cooperación como grupo, el reparto de tareas y funciones, y la posibilidad de actuar coordinadamente permitieron la supervivencia de los primeros seres humanos. Es la posibilidad de reconocer los estados internos del otro lo que permite coordinarse en el grupo. La interacción social proporciona ventajas para la supervivencia del ser humano a la vez que permite la formación de procesos complejos como la comunicación y el lenguaje (Castelló y Cano, 2011).

**2.1.5 Inteligencia Interpersonal.** Por definición se considera la capacidad de comprender y escuchar a los demás: sus motivaciones, sus formas de actuar, el trabajo cooperativo y en equipo. Puede entenderse como la capacidad para relacionarse con el otro e incluye características como discernir y responder adecuadamente al humor, temperamento, motivaciones y deseos de los demás (Gardner, 2001).

En este tipo de inteligencia se pueden tener en cuenta factores como el sentido común, la intuición y habilidades prácticas que permiten a los administradores ser eficaces al captar los mensajes no verbales. El buen humor, por ejemplo, favorece la

capacidad para pensar con flexibilidad y con mayor complejidad, lo que permite la solución de problemas de manera más rápida y efectiva (Goleman, 2011).

Así mismo sucede con la idea de la esperanza, o el poder del pensamiento positivo. Las personas que lo poseen se fijan metas y luchan fuertemente por alcanzarlas. Muchas veces son ejemplos para otros que terminan imitándolos y contagiándose por esta habilidad; estos individuos son capaces de encontrar la forma de motivarse a sí mismos y a otros, ser sensibles y creativos para encontrar los caminos adecuados para alcanzar sus objetivos y ser capaces de reducir los obstáculos hasta formas más fáciles de manejar. El optimismo permite predecir el éxito de un individuo. El optimista reacciona positiva y activamente ante los rechazos y fracasos, formula planes de acción y contrarresta rápidamente cualquier situación contraria. Sin embargo, estos conceptos se entrecruzan fácilmente con la inteligencia emocional.

El centro definitivo de esta inteligencia lo constituye la representación de los estados de otra persona. Esto incluye los aspectos de contexto tales como el carácter cultural, las costumbres, los valores, pues influyen directamente en el comportamiento de las personas que es de donde un individuo obtiene la información interpersonal. Es en los gestos, movimientos, el habla y en la integración de estos a partir de los cuales se puede inferir el estado interno de otra persona. El razonamiento que se tiene en la inteligencia interpersonal consiste en interpretar el significado de la interacción de otra persona con el fin de predecir el comportamiento futuro de ella. Es claro entonces que la inteligencia interpersonal es uno de los pilares de la adaptación humana a la vida en

sociedad y a partir de su desarrollo es que pueden explicarse las interrelaciones sociales (Castelló y Cano, 2011).

Una característica base de la inteligencia interpersonal lo constituye la empatía, que es la capacidad de interpretar los sentimientos de los otros y hacerlos propios para establecer lazos. Las personas que la poseen son capaces de identificar el estado de ánimo de otras personas a partir de señales no verbales, tales como tono de voz, ademanes, gestos y posturas.

A partir de la empatía se derivan otras habilidades que permiten reconocer el estado del otro y comprenderlo presentándose una sincronización que facilita la empatía y el trabajo en equipo. La empatía es la base de diversas posiciones del juicio, la ética y la moral.

La capacidad de conocer y comprender los sentimientos de otros y de actuar de manera que se sea capaz de manejar las emociones de otros, permite desarrollar la habilidad para mantener relaciones sociales, lo que se considera un poder de la inteligencia interpersonal. Sin embargo, para lograrlo, el individuo debe obtener habilidades tales como autodominio, control de emociones e impulsos, capacidad para sintonizarse con otros y serenarse a sí mismo. Estas habilidades consideradas habilidades sociales, y la base de la inteligencia social, permiten dar forma al líder que moviliza, inspira a otros, persuade, influye y tranquiliza a los demás (Goleman, 2011), lo que es determinante en el desarrollo de la inteligencia interpersonal.

Los componentes de la inteligencia interpersonal son:



- a. Organización en grupos: distintivo de un líder. Aquí se considera la habilidad de hacer esfuerzos iniciadores y coordinar una red de personas. Los subcomponentes que hacen parte de este componente de la inteligencia interpersonal se observan en las personas que tienen capacidad para dirigir a otras personas, son buenas coordinadoras de grupo, poseen la capacidad de iniciativa y son propositivas.
- b. Negociación de soluciones: componente de la inteligencia interpersonal que se observa en la capacidad para solucionar conflictos entre las personas. Los subcomponentes son la habilidad para mediar entre las personas, la capacidad para prevenir conflictos o resolver los que ya se hayan iniciado.
- c. Conexión personal: las personas con esta habilidad poseen los talentos de la empatía y la conexión. Les resulta fácil participar en encuentros y responder adecuadamente a los sentimientos y preocupaciones de los demás, es decir, manejan el arte de las relaciones. Son personas excelentes para trabajar en equipo, son leales, confiables, buenos amigos, se llevan bien con la mayoría de personas y las personas se sienten cómodas con ellas. Los subcomponentes que se destacan son la empatía, que se define como la capacidad para percibir a otros y comprenderlos; también está la capacidad para responder adecuadamente a los sentimientos y preocupaciones de los otros, la capacidad para comprender y escuchar a los demás, la habilidad para discernir y responder adecuadamente ante el temperamento, las emociones, motivaciones y deseos de los demás, la eficacia al captar los mensajes no verbales, la capacidad para trabajar en equipo, la habilidad para hacer buenos amigos y ser confiable para los otros.

d. **Análisis social:** Componente que poseen las personas capaces de demostrar comprensión con respecto a los sentimientos, motivaciones y preocupaciones de otras personas. Esta habilidad les permite una fácil compenetración con otras personas (Gardner y Hatch, 1989). Los componentes principales son, además de la anterior, la capacidad de encontrar la forma de automotivarse y motivar a otras personas en el logro de objetivos de bien propio y común que benefician a todos.

Estos componentes constituyen la base de la inteligencia interpersonal y se asocian efectivamente con la denominada inteligencia social pues son los elementos necesarios para que un individuo que posea encanto personal, éxito social y carisma se pueda relacionar con otros con facilidad, poseer una gran sagacidad a la hora de interpretar reacciones y sentimientos, y tener la habilidad para dirigir, organizar y resolver conflictos. Son líderes naturales, expresan el pensar y el sentir colectivo, articulan y guían al grupo hacia el cumplimiento de objetivos. Estas habilidades requieren otro conjunto de características referentes a la inteligencia intrapersonal pues el individuo puede tornarse manipulador y actor experto sino tiene el desarrollo de las características correspondientes a la satisfacción propia (Goleman, 2011).

**2.1.6 La construcción de los test de inteligencia:** Los primeros test se hicieron para calcular el coeficiente intelectual y consistían en pruebas de comprensión verbal; los test de inteligencia se usaron inicialmente de manera individual y luego de 1920 pasaron a ser usados de manera colectiva.

Los test fueron cambiando de acuerdo a los objetivos de los evaluadores y hoy es posible obtener test de lectura elemental, cualidades matemáticas, pruebas de

conocimiento, etc. Estos pueden clasificarse en test de aptitudes, que se usan para predeterminar las habilidades de un individuo, y test de rendimiento, que son utilizados para conocer lo que una persona ha aprendido (Ramírez, 2008). Sin embargo, sean test de aptitud o test de rendimiento se evalúa tanto la habilidad como el desarrollo del individuo.

Un test muy usado en inteligencia es el WAIS, que fue creado por David Wechsler; está diseñado para medir el nivel de inteligencia en adultos y es el origen de la escala Wechsler; luego el mismo autor creó una prueba para niños. El test WAIS, está conformado por 11 subtest cuyos resultados proporcionan información sobre habilidades verbales y operativas. Su objeto es determinar problemas de aprendizaje.

El test denominado SAT se aplica a grupos en gran escala, con ítems de opción múltiple y se usa para el ingreso a las universidades. Está diseñado para predecir el rendimiento académico del individuo y no aporta puntaje general sino que califica aptitudes verbales y matemáticas (Ramírez, 2008).

Los test denominados psicométricos son instrumentos de medida que se usan para estimar la habilidad de las personas en aptitudes, actitudes y personalidad. Pueden aplicarse de manera individual o colectiva y con fines de diagnóstico o de investigación. Si se usan para estudiar comportamientos pueden clasificarse en test de inteligencia, rendimiento, personalidad, intereses y actitudes, como los vistos anteriormente (Nunnally y Bernstein, 1995).

Los resultados de cada test son medidos a través de escalas. Las escalas se consideran instrumentos de medición válidos al momento de relacionar constructos y pueden considerarse nominales, ordinales, de intervalo o de proporción. En el caso de la

investigación que se lleva a cabo en este escrito, la escala de medición es del tipo ordinal (Elejabarrieta e Iñiguez, 1984).

Para poder realizar el estudio de carácter cuasi experimental se requieren estrategias que permitan comprobar o desaprobar las hipótesis siguiendo el patrón de dos variables o constructos relacionadas en forma asociativa de tal manera que se puedan correlacionar con métodos estadísticos como comparación de medias y con sistemas más avanzados de estudio tipo programas SPSS.

Todo modelo estadístico requiere el cumplimiento de unos pasos puntuales que permitan direccionar la investigación con validez científica para lo cual:

1. Se diseña, valida, se aplica una prueba piloto para perfeccionar el instrumento y se realiza la recolección de datos en el campo escogido.
2. Se clasifica el estudio
3. Se clasifican las hipótesis
4. Se selecciona la técnica estadística que se aplicará para hacer comprobación de hipótesis.

Estos pasos se ampliarán más en el capítulo 3, de metodología.

## **2.2 Educación Superior en Colombia.**

El sistema educativo colombiano está conformado por la educación inicial, la educación preescolar, la educación básica primaria y secundaria, la educación media vocacional y la educación superior.

La educación superior se imparte en dos niveles: pregrado y posgrado. El nivel de pregrado tiene, a su vez, tres niveles de formación:

- Nivel Técnico Profesional
- Nivel Tecnológico
- Nivel Profesional.

La educación de posgrado comprende los siguientes niveles:

- Especializaciones (relativas a programas de Especialización Técnica Profesional, Especialización Tecnológica y Especializaciones Profesionales).
- Maestrías.
- Doctorados.

Pueden acceder a los programas formales de pregrado, quienes acrediten el título de bachiller y el Examen de Estado, que es la prueba oficial obligatoria que presentan quienes egresan de la educación media y aspiran a continuar estudios de educación superior (MEN, 2012).

Las entidades de educación superior (IES) son entidades que cuentan con reconocimiento oficial para prestar el servicio de la educación superior en el país. Según su carácter académico se clasifica como A y según su naturaleza jurídica se clasifican como A.

La clasificación A, es el principal rasgo que desde su creación le da a una IES identidad respecto a su campo de acción y que le permite ofertar y desarrollar la modalidad que se adecúa de acuerdo a su competencia.

Según su carácter académico, las IES se clasifican en:

- Instituciones Técnicas Profesionales
- Instituciones Tecnológicas
- Instituciones Universitarias o Escuelas Tecnológicas
- Universidades

El carácter académico de Universidades se obtiene por mandato legal aquellas instituciones que cumplen con los requisitos indicados en la Ley 30 de 1992, Decreto 1212 de 1993.

Las modalidades para el nivel de pregrado en educación superior son:

- Formación Técnica Profesional
- Formación Tecnológica
- Formación Profesional

De acuerdo a la Ley 30 de 1992 y el artículo 213 de la Ley 115 de 1994, las IES tienen capacidad legal para brindar programas académicos así:

- Instituciones Técnicas Profesionales:
- Pregrado: Programas Técnicos Profesionales
- Posgrado: Especializaciones Técnicas Profesionales

- Instituciones Tecnológicas:
- Pregrado: Programas Técnicos Profesionales y Programas Tecnológicos
- Posgrado: Especializaciones Técnicas Profesionales y Especializaciones tecnológicas.

Instituciones Universitarias o Escuelas Tecnológicas: Ofrecen programas así:

- Pregrado: Programas técnicos profesionales, programas tecnológicos y programas profesionales
- Posgrado: Especializaciones técnicas profesionales, programas tecnológicos y programas profesionales

Estas instituciones pueden, previa autorización del ministerio, ofrecer y desarrollar programas de maestría y doctorado de acuerdo al cumplimiento de los presupuestos relacionados en el párrafo del artículo 21 de la Ley 30 de 1992.

- Universidades:
  - o Pregrado: Programas técnicos profesionales, programas tecnológicos y programas profesionales.
  - o Posgrado: Especializaciones técnicas profesionales, especializaciones tecnológicas, especializaciones tecnológicas, especializaciones profesionales, maestrías y doctorados, de acuerdo al cumplimiento de los requisitos consignados en los artículos 19 y 20 de la Ley 30 de 1992.

La clasificación B, teniendo en cuenta su naturaleza jurídica, desde el punto de vista jurídico y legal, las instituciones de educación superior son privadas o públicas.

Las instituciones de educación superior deben organizarse como personas jurídicas sin ánimo de lucro, por lo cual se crean como corporaciones, fundaciones o instituciones de economía solidaria. Las instituciones de educación superior públicas se dividen en establecimientos públicos y entes universitarios autónomos.

Para constituir una institución de educación superior de origen privado deben cumplir los requisitos expresados en el Decreto 1478 de 1994. El trámite cuesta alrededor de cuarenta (40) salarios mínimos legales vigentes y se realiza a través de una plataforma tecnológica denominada SACES (Sistema de aseguramiento de la calidad de la educación superior). Inicialmente, es necesario presentar un estudio de factibilidad socioeconómica que incluya la formulación de la misión institucional, señale el contexto geográfico y la caracterización de la entidad; se deben cumplir los requisitos indicados en el numeral 3 del artículo 6 del Decreto 1478 de 1994.

En este estudio se presenta un proyecto con estatutos y reglamentos para solicitar la personería jurídica. El documento es evaluado por la comisión intersectorial para el aseguramiento de la calidad de la educación superior (CONACES) y luego el ministerio emite el acto de reconocimiento de la institución, otorga la personería jurídica y dispone el registro en el sistema nacional de información de la educación superior (SNIES).

La institución debe adelantar el procedimiento de registro calificado para cada programa académico que pretenda desarrollar, de acuerdo a lo regulado en la Ley 1188 de 2008. La entidad tiene dos años para iniciar actividades académicas.



Para crear un programa de educación superior ya se deben haber aprobado los trámites para la institución detallados anteriormente. Los programas a ofrecer deben corresponder con los propósitos de formación de la institución y estar acordes con el carácter académico de la institución. Las condiciones para ofrecer y desarrollar un programa de educación superior se encuentra contemplados en la Ley 1188 de 2008 y el Decreto reglamentario 1295 de 2010. Las condiciones que se requieren se denominan condiciones de calidad y deben demostrarse para obtener el registro calificado. Las condiciones corresponden a la parte institucional y características del programa.

Las condiciones institucionales son:

1. El establecimiento de adecuados mecanismos de selección y evaluación de estudiantes y profesores, en donde se garantice la escogencia por méritos y se impida cualquier discriminación por raza, sexo, credo, discapacidad o condición social.
2. La existencia de una estructura administrativa y académica flexible, ágil y eficiente al servicio de la misión de las instituciones de educación superior.
3. El desarrollo de una cultura de la autoevaluación que genere un espíritu crítico y constructivo de mejoramiento permanente.
4. La existencia de un programa de egresados que haga un seguimiento a largo plazo de los resultados institucionales, involucre la experiencia del egresado en la vida universitaria y haga realidad el requisito de que el aprendizaje debe continuar a lo largo de la vida.

5. La implantación de un modelo de bienestar universitario que haga agradable la vida en el claustro y facilite la resolución de las necesidades insatisfechas en salud, cultura, convivencia, recreación y condiciones económicas y laborales.
6. La consecución de recursos suficientes para garantizar el cumplimiento de las metas con calidad, bienestar y capacidad de proyectarse hacia el futuro, de acuerdo con las necesidades de la región y del país.

Las condiciones específicas de los programas son:

1. La correspondencia entre la denominación del programa, los contenidos curriculares y el logro de las metas para la obtención del correspondiente título.
2. La adecuada justificación del programa para que sea pertinente frente a las necesidades del país y el desarrollo cultural y científico de la Nación.
3. El establecimiento de unos contenidos curriculares acordes con el programa que se ha establecido y que permitan garantizar el logro de los objetivos y sus correspondientes metas.
4. La organización de todas aquellas actividades académicas que fortalezcan los conocimientos teóricos y demuestren que facilitan las metas del proceso formativo.
5. La adecuada formación en investigación que establezca los elementos esenciales para desarrollar una actitud crítica, la capacidad de buscar alternativas para el desarrollo del país.
6. La adecuada relación, efectiva con el sector externo, que proyecte a la universidad con la sociedad.

7. El fortalecimiento del número y calidad del personal docente para garantizar, de una manera adecuada, las funciones de docencia, investigación y extensión.
8. El uso adecuado y eficiente de los medios educativos de enseñanza que faciliten el aprendizaje y permitan que el profesor sea un guía y orientador y le permitan al estudiante ser autónomo y participante.
9. La garantía de una infraestructura física en aulas, bibliotecas, auditorios, laboratorios y espacios para la recreación y la cultura, que permitan la formación integral de los estudiantes como ciudadanos de bien y garanticen la labor académica.

Los trámites para verificar las condiciones de calidad para crear un programa requieren de un proceso evaluativo realizado por pares académicos e integrantes de la comisión de CONACES, quienes hacen las constataciones respectivas. Si las condiciones se cumplen, el Ministerio emite un acto administrativo con el cual otorga el registro calificado al programa y el cual constituye un requisito indispensable para que la universidad pueda ofertar a la comunidad y desarrollar el programa (MEN, 2012)

### **2.3 Programa de Administración de empresas.**

Fue creado para la formación de jóvenes provenientes de los colegios arquidiocesanos, estudiantes de escasos recursos económicos, dotados de capacidades intelectuales y sin posibilidades de acceder a la educación superior. En el año 2000 se inicia el proceso de creación del programa y es emitida la resolución No. 11 de agosto 1 de 2000 por la consiliatura para autorizar la creación del programa de Administración de empresas. El programa cumple los lineamientos propuestos para la Universidad.

El programa de administración de empresas contiene 145 créditos distribuidos en Ocho (8) semestres. Su misión es la de formar a la luz de los valores cristianos mediante la generación y difusión del conocimiento. Su objetivo es contribuir al desarrollo integral de la persona y de la sociedad, al igual que aportar a la preservación de las herencias culturales y al desarrollo de la dignidad humana. Se pretende que los egresados sigan la línea de formación humanística y generen valor agregado a la sociedad.

Teniendo en cuenta el proyecto Tuning el programa de administración contiene los componentes que se detallan a continuación (Ver Tabla 1).

Tabla 1  
*Categorías y Macrocompetencias (Tomado de Proyecto Tuning América Latina 2011-2013)*

Categorías	Macro competencias
Persona y organización	Es ético y socialmente responsable Ejerce liderazgo para el logro de los objetivos de la organización Es capaz de aprender a aprender Se comunica de manera efectiva y trabaja en equipo
Innovación y emprendimiento	Detecta oportunidades para emprender negocios Formula, evalúa y administra proyectos empresariales en diferentes tipos de organizaciones
Gestión estratégica	Desarrolla planeamiento estratégico, táctico y operativo en distintos escenarios Optimiza procesos administrativos y de negocios

---

	Define y utiliza los sistemas de información requeridos para la gestión
Análisis del negocio	Analiza la información contable y financiera para la toma de decisiones
	Evalúa el impacto de la normatividad comercial, laboral y tributaria, en la gestión de las organizaciones
	Optimiza los recursos humanos, físicos, financieros y otros de la organización

---

El programa de Administración de empresas resalta un enfoque de emprendimiento, con la intencionalidad de que el egresado sea capaz de liderar empresas ya constituidas y, a su vez, posea las competencias necesarias para ser creador e innovador en el mundo empresarial, dadas las necesidades que tiene el país. El emprendimiento constituye un eje transversal en el plan de estudio con programas donde se abordan temas para la creación y gerencia de nuevos negocios, la consolidación y manejo de capital humano y financiero, evaluación de proyectos, mercadeo y responsabilidad social. De esta manera, los egresados del programa están capacitados para desarrollar actividades en el mercado regional, nacional e internacional y se cumple con las competencias requeridas a la luz del proyecto Tuning para América (FUCLG, 2012)

**2.3.1. Líneas de estudio en el programa de administración de empresas.** Las líneas de trabajo que tiene la universidad son la línea de emprendimiento, la línea de investigación formativa y la línea de gestión.

*2.3.1.1. Emprendimiento.* Es la línea eje del programa de Administración de empresas. Se considera el emprendimiento desde la concepción del creador de negocios nuevos y se espera lograr el concepto del emprendedor innovador. El objetivo es capacitar líderes para crear e innovar para contribuir al mejoramiento de la calidad de vida y al desarrollo nacional.

En Colombia, el emprendimiento se encuentra liderado por el Ministerio de comercio como responsable de la política pública. La política estatal con respecto al emprendimiento es:

- a. Promover la alianza académica de las entidades públicas y privadas.
- b. Facilitar condiciones para el desarrollo del emprendimiento.
- c. Desarrollar la dimensión local del emprendimiento.

La política del emprendimiento en Colombia tiene cinco estrategias:

- a. Facilitar el inicio formal de la actividad empresarial.
- b. Promover el acceso a la financiación de los emprendedores y de las empresas recién creadas.
- c. Promover la articulación interinstitucional para el fomento del emprendimiento.
- d. Fomentar la industria de soporte que provee el aprovechamiento de los emprendedores desde la iniciativa empresarial hasta la puesta en marcha.
- e. Promover emprendimientos que incorporan ciencia, tecnología e innovación.

La Ley 1014 de 2006 constituye el marco jurídico que fomenta la cultura del emprendimiento. Basándose en esta ley, la universidad tiene como opción de grado la alternativa de desarrollo de planes de negocios. Durante toda la carrera se brindan cursos para aportar en la construcción de este plan de negocios; en cada una se brindan las herramientas para obtener las ideas de emprendimiento, construir el proyecto, evaluarlo y llevarlo a cabo (Mincomercio, 2006).

*2.3.1.2 Investigación formativa.* Es un proceso pedagógico que se desarrolla en el aula y que se da a través de los docentes mediante la implementación actividades tales como talleres, grupos de discusión, grupos de estudio, ejecución de proyectos. Su objetivo es preparar a los estudiantes interesados para formar los semilleros de investigación. La institución considera cuatro espacios formativos:

- a. Semilleros de investigación, grupos de estudiantes que inician la constitución en una subcomunidad académica que se crean con el fin de fortalecer competencias investigativas. Se encuentran dentro del contexto de las líneas y sublíneas investigativas definidas por la institución.
- b. Cursos de Metodología de la investigación: curso de clase formal donde se brindan las herramientas para realizar los trabajos de investigación y presentaciones escritas.
- c. Actividades de Investigación: que se desarrollan dentro de los cursos.
- d. Cátedra libre de investigación e innovación (FUCLG, 2012)

2.3.1.3 *Línea de Gestión.* Algunos estudiantes ya trabajan en empresas y no desean ingresar en la línea de emprendimiento así que proponen un plan de mejoramiento. Al desarrollar actividades de gestión, el estudiante puede presentar una propuesta para mejorar un proceso en la empresa en la que labora (FUCLG, 2012).

Este trabajo se concentra en la línea de emprendimiento pues es donde se realizarán las pruebas y actividades del proyecto, y para ello se desarrollan enseguida los conceptos requeridos.

## **2.4 Teoría del emprendimiento**

Inicialmente se usaba la palabra emprendimiento para definir aquel acto que se daba para empezar a desarrollar una idea. Posteriormente, el concepto se concentró en el mundo empresarial para definir aquella persona que proponía algo nuevo. El estado del arte sobre el tema comprende dos tendencias contrarias, la escuela austriaca y la escuela americana, que han sido reemplazadas por conceptos más elaborados que implican a aquellas personas capaces de innovar, cambiar, correr riesgos, ser creativos, ser capaces de invertir tiempo y dinero en desarrollar una idea y así obtener ganancias.

Hay que tener en cuenta que existen dos concepciones teóricas con respecto al tema del emprendedor. La escuela tradicional, que considera al emprendedor como creador de empresa, y la escuela moderna, que considera al emprendedor como innovador y generador de riqueza. Sin embargo, la innovación no es necesariamente sinónimo de emprendimiento, debe entenderse más bien como una característica del



emprendimiento. La innovación se da a partir de la generación de nuevas oportunidades y no toda innovación conduce al éxito y a la generación de riqueza (Villafañe, 2008).

La creación de empresas es una de las concepciones de emprendimiento. Se considera que el emprendedor puede generar un movimiento positivo de avance para la economía de un país teniendo en cuenta factores como la personalidad, el ambiente en el cual se desarrolla, el marco legal en el que se encuentra y la oportunidad que el mercado le ofrece. El emprendimiento empresarial surge cuando se aprovecha una oportunidad y de ahí se obtienen ganancias para crear nuevas empresas. En este proceso puede darse la característica de la innovación (Cortes, 2007).

La innovación es otra de las concepciones del emprendimiento y se caracteriza por los factores de originalidad y creatividad requeridas para desarrollarse. Se entiende la originalidad como un sello de creación propia en un producto o servicio. En tanto, la creatividad permite procesar la información que se recibe del medio de tal manera que permita la manifestación de nuevas ideas, productos, procesos o servicios. La innovación no siempre conduce al éxito; requiere de factores como el riesgo, el control interno y la paciencia pues no solo se trata de crear sino de cumplir el proceso completo hasta llevar la idea al mercado y que esta sea aceptada (Cilleruelo, 2007)

## **2.5 Perfil del Emprendedor**

Una investigación realizada en España (López, Santos y Bueno, 2010) realizó una revisión bibliográfica para recolectar las distintas definiciones de emprendedor y los factores que los distinguen, encontrando 43 factores (Ver Tabla2). De estos factores,

se resumen tres grandes grupos: los estudios sobre actuar del emprendedor, los estudios sobre aspectos motivacionales y los estudios sobre competencias y capacidades (López, Santos y Bueno, 2010).

En consecuencia, los factores pueden dividirse en categorías a saber:

- a. Rasgos Psicológicos o de personalidad, para definir las aptitudes.
- b. Motivaciones del individuo
- c. Capacidades y competencias, resultado de las aptitudes desarrolladas en su contacto con el entorno (López, Santos y Bueno, 2010).

Tabla 2

*Factores individuales del emprendedor (Tomado de López, Santos y Bueno 2010)*

<b>Factores</b>	<b>Factores</b>	<b>Factores</b>	<b>Factores</b>
Necesidad y/o reconocimiento de logro	Aceptación de riesgos moderados	Creatividad, imaginación, innovación	Liderazgo
Orientado hacia la oportunidad	Capacidad para conseguir recursos	Toma de iniciativa, nuevos retos	Autoconfianza, control interno
Percepción del beneficio económico/ Ambición	Patrón de factores de producción	Tolera ambigüedad/ presión/ cambios/ incertidumbre	Perseverancia / Compromiso total

---

Versatilidad / Flexibilidad	Receptivos en sus relaciones sociales	Energía/ Impulso	Necesidad de independencia/ autonomía
Capacidad de analizar el ambiente / reflexión	Conocimiento del negocio	Gerente, administrador de recursos	Capacidad de decisión
Orientación hacia metas específicas	Planificación, seguimiento sistemático	Visión comprensiva de los problemas	Redes de contacto
Trabajan duro	Capacidad de solución de problemas	Necesidad de escape	Honestidad, integridad y confianza
Responsabilidad personal	Planifican con límites de tiempo	Necesidad de aprobación	Estabilidad emocional/ autocontrol
Exige eficiencia y calidad	Necesidad de desarrollo personal	Baja necesidad de poder y status	Sentido de urgencia / Tiempo valioso
Búsqueda de la verdad, de información	Dueño de la Empresa	Comunicador	Necesidad de cumplimiento
Individualista	Consideración de opiniones de colaboradores	Autoeficacia	

---

Otros estudios realizados han permitido obtener un perfil de lo que se puede considerar un individuo que además de emprendedor es innovador:

- a. Amplitud de mente para abrirse a nuevas ideas: las ideas innovadoras o novedosas dependen surgen en aquellas personas que son capaces de aceptarlas y ponerlas en marcha.
- b. Interés en aprender: el adquirir conocimientos constantemente y la capacidad para estar en constante observación y aprendizaje permiten encontrar ideas nuevas.

- c. Autoconfianza: Habilidad para conocerse a sí mismo y confiar en la propia capacidad
- d. Espíritu de lucha: Habilidad para sobreponerse a las dificultades y seguir adelante.
- e. Confianza en sus ideas: capacidad para definir sus metas y confiar en lo que piensa.
- f. Visión de futuro: Existe una proyección de lo que se desea, los intereses como individuo y miembro de una comunidad.
- g. Capacidad para correr riesgos: Habilidad para lanzarse a llevar sus ideas con los conocimientos y herramientas que se poseen, asumiendo responsablemente las consecuencias de sus actos.
- h. Gusto por lo que se hace: es lo que se define como pasión.
- i. Motivar a los demás: el ejemplo, la concordancia y la pasión por lo que se hace, los hace dignos de ser seguidos (March, 2010)

Igualmente, estudios existentes han demostrado que los perfiles estudiados hasta ahora determinan que un emprendedor resulta exitoso cuando posee las siguientes características:

- a. Individuos que tienen un objetivo y trabajan arduamente por cumplirlo. Son personas que viven su vida a través del logro de metas. No se dan por vencidas hasta lograr lo que se proponen así el trabajo sea fuerte y requiera muchos esfuerzos.
- b. Creativo: Son personas que están continuamente creando sistemas, métodos, alternativas. La creatividad es la habilidad para crear, encontrar soluciones y

resolver problemas de forma original. Se puede producir un objeto, una idea, un concepto o un cambio.

- c. Innovador: Es la característica que permite crear nuevos recursos que generen riqueza o incrementar el potencial de los recursos ya existentes (Villafaña, sin año)
- d. Observador, siempre atento a encontrar nueva oportunidades: La mente de estos individuos siempre está en el momento presente.
- e. Capaz de superar obstáculos: Nada les detiene ni les impide salir adelante. Son optimistas por naturaleza.
- f. Persistente y tenaz: Individuos que son capaces de luchar y ser constantes hasta lograr lo que desean.
- g. Seguridad en lograr lo que desea: Su mente está puesta en obtener la meta que desean alcanzar.
- h. Automotivación, sobre todo por el logro: Su mayor satisfacción es cumplir lo que requieren.
- i. Liderazgo: individuos concordantes, capaces de guiar a otros y servir como ejemplo
- j. Habilidades interpersonales: sus relaciones interpersonales les permiten comunicarse y llegar a otros.
- k. Responsabilidad: la puntualidad, el cumplimiento y el pensar en sus límites y en los de los demás, son características de responsabilidad.
- l. Independencia: son capaces de informarse, pensar y actuar en concordancia.
- m. Iniciativa: Sus ideas les permiten ser iniciadores.

- n. Capacidad para auto-direccionarse, o autonomía, que es la capacidad para tomar decisiones y orientar su proyecto hacia donde considera es adecuado.
- o. Preparación y conocimiento: son personas con capacidad para buscar información, capacitarse y rodearse de asesores que conocen de la temática que desean trabajar (Capra, 2010).

Con el trabajo de López, Santos y Bueno (2010) y los aspectos del emprendedor innovador y del emprendedor exitoso, pudieron proponerse componentes y subcomponentes de acuerdo a los factores que estuvieran relacionados con lo revisado en lo referente a la inteligencia interpersonal.

Los componentes y subcomponentes escogidos fueron:

- a. Motivación: que indican la capacidad del emprendedor para buscar motivaciones personales en lo que hace de tal manera que le permitan sostener el interés en lo que buscan. De este componente se desprende el subcomponente de la autoconfianza pues es necesario que el emprendedor confíe en sí mismo para poder mantenerse motivado en lo que busca.
- b. Energía iniciativa: el emprendedor tiene la capacidad de ser iniciador. Los subcomponentes que lo describen son:
  - La toma de iniciativa, que es un factor intrínseco de personalidad que hace que el emprendedor sea capaz de tener una idea y llevarla a cabo.

- Capacidad para conseguir recursos: que se conoce como recursividad y se entiende como la habilidad para captar recursos requeridos para financiar una idea; pueden ser de tipo económico y casi siempre son externos.
  - Perseverancia y compromiso: necesarios para no desfallecer en las actividades de emprendimiento
  - Estabilidad y control: su personalidad es estable y mantiene el control sobre sus emociones y reacciones
  - Capacidad para asumir nuevos retos: es capaz de ver una oportunidad y seguirla
- c. Innovación y creatividad
- Innovación: suele suceder que el emprendedor se caracterice por hacer los procesos de manera distinta o por encontrar nuevas formas para hacer las cosas. A veces sucede que cree productos nuevos o alternativas de uso o negocios nuevos
  - Creatividad: la búsqueda de ideas o caminos nuevos hacen que el individuo tenga la capacidad de crear
- d. Capacidad de análisis
- Reflexión: El emprendedor posee unos valores y su conducta es evaluada constantemente puesto que hay que revisar que los resultados de los deseos de satisfacer sus necesidades no van en contra de lo que valoran.
  - Aprovechamiento de oportunidades: el tener una mente amplia y abierta le permiten poseer también una habilidad intuitiva que le permiten ver otros caminos y detectar otras posibilidades.

- Efectividad: La observación constante y la seguridad en si mismos les permite tomar decisiones y actuar de manera efectiva.
  - Conocimiento: Se preparan constantemente, se informan, permanecen actualizados, esto les permite un pensamiento crítico y un amplio panorama de las situaciones que se les presentan.
  - Capacidad para solucionar problemas: el poseer características como las anteriores les permite tener la habilidad para resolver los inconvenientes que se les presentan.
- e. Propensión al riesgo:
- Aceptación de riesgos moderados: El prever oportunidades incluye que al probar ideas nuevas se deba correr riesgos. Lo normal es que no se corran riesgos peligrosos sino pequeños riesgos que le permitan encontrar nuevos caminos.
  - Control interno: Relacionado con la estabilidad y el autocontrol pues muchas veces el tener la habilidad para aceptar riesgos debe acompañarse de un control que le permita tomar decisiones de estabilidad y mejoramiento.
- f. Capacidad de relación
- Redes de contacto: los emprendedores requieren de un banco de contactos entre los que se pueda apoyar para el desarrollo de sus actividades. Acostumbran establecer círculos sociales, económicos y de pares.
  - Compartir con otros: El emprendedor es un líder que tiene habilidad para adaptarse a otras personas en el ambiente que sea necesario.



- Establecer relaciones: El emprendedor no se mueve solo; siempre requiere de personas para conseguir sus metas. A veces asesores, a veces operadores, a veces simplemente personas leales que lo acompañen y apoyen.

g. Perfil psicológico

- Liderazgo: Son personas capaces de dirigir y dar el ejemplo; ordena y también acata órdenes.
- Tolerancia al cambio: son personas adaptables, que se organizan rápidamente sin sentirse afectadas ante la nueva situación.
- Reconocimiento del logro: Se sienten satisfechos ante el alcance de metas y esto los alienta y los motiva a continuar.
- Responsabilidad personal: Son personas responsables consigo mismas y con otros; son respetuosas y conocedoras de sus límites y de los de los demás.

## **2.6 Triangulación de Conceptos de inteligencia interpersonal y emprendimiento.**

Para la comprobación de las hipótesis formuladas es necesario encontrar los factores que permitan correlacionar las variables estudiadas así que se escogieron, de todos los factores, los de mayor similitud entre componentes y subcomponentes de cada variable para poder aplicar las actividades de la variable inteligencia interpersonal que permitan verificar los cambios en la variable emprendimiento con un test.

Como puede observarse, hay gran cantidad de escritos que revisan los conceptos sobre emprendimiento y cada uno posee un enfoque pero pueden resumirse en tres

vertientes fundamentales como son: la psicológica, la sociológica y la económica. Es en la intersección de las vertientes psicológica y sociológica donde pueden encontrarse las características diferenciadoras de la personalidad de un emprendedor, hay algunas que son naturales y otras que dependen de la sociedad y los factores culturales donde se desenvuelve el emprendedor (Yurrebaso, 2012).

## **2.7 Relación entre las características del emprendedor y las inteligencias personales**

El factor denominado emprendimiento puede considerarse una variable dependiente que se afecta de acuerdo a la personalidad del individuo el cual depende a su vez de factores psicológicos (características de la personalidad), sociales (influencias familiares y valores que afectan la propensión al logro, establecimiento de redes), económicos (necesidades financieras, desempleo, etc.), políticos (intereses estatales), culturales (sentido de éxito y logro), y de contexto situacional. Aunque existan distintas variables tales como las psicosociológicas, situacionales, económicas y psicológicas, en este proyecto se interrelacionan la variable emprendimiento con un factor de la variable psicológica, la inteligencia interpersonal, puesto que se considera que la habilidad emprendedora resulta de combinar características innatas y aprendidas en la personalidad y condiciones de entorno como las descritas anteriormente (Yurrebaso, 2012).

También dentro de la habilidad de emprendimiento es necesario incluir lo referente a los factores que pertenecen al concepto de innovación tales como adaptación al cambio y búsqueda de oportunidades (Cilleruelo, 2010)

Los componentes presentados en paralelo (Ver Tabla 3) entre las dos áreas a evaluar poseen similitudes que permitirán interrelacionar, como se espera, las dos variables, emprendimiento e inteligencia interpersonal y establecer si son dependientes o si tienen algún efecto la una en la otra.

Tabla 3  
*Paralelo Componentes y subcomponentes Emprendimiento e Inteligencia Interpersonal*  
*(Elaboración propia)*

<b>Emprendimiento</b>	
<b>Componentes</b>	<b>Subcomponentes</b>
Motivación	Autoconfianza
	Toma de iniciativa
Energía iniciativa	Capacidad para conseguir recursos
	Perseverancia y compromiso
	Estabilidad y Autocontrol
	Capacidad para asumir nuevos retos
Innovación y creatividad	Innovación
	Creatividad
	Reflexión
Capacidad de análisis	Aprovecha oportunidades
	Efectividad
	Conocimiento
	Capacidad de solucionar problemas
Propensión al riesgo	Acepta riesgos moderados
	Control interno
Capacidad de relación	Redes de contacto
	Compartir con otros
	Establecer relaciones
Perfil psicológico	Liderazgo
	Tolerancia al cambio
	Reconocimiento del logro
	Responsabilidad personal

<b>Habilidades Interpersonales</b>	
<b>Componentes</b>	<b>Subcomponentes</b>
	Capacidad para dirigir a otros
Organización en Grupos	Coordinar una red de personas
	Habilidad para iniciar actividades o proponer ideas
Negociación de Soluciones	Habilidad para mediar, prevenir conflictos.
	Resolución de problemas interpersonales
	Empatía
	Responder adecuadamente a los sentimientos y preocupaciones de los demás
	Capacidad de comprender y escuchar a los demás
Conexión personal	Discernir y responder adecuadamente al humor, temperamento, motivaciones y deseos de los demás
	Eficaces al captar los mensajes no verbales
	Trabajo en equipo
	Buenos amigos
	Confiables para otros
Análisis social	Capaces de demostrar comprensión con respecto a los sentimientos, motivaciones y preocupaciones de otras personas.
	Capaces de encontrar la forma de motivarse a sí mismos
	Capaces de encontrar la forma de motivar a otros

## Capítulo 3: Método

Teniendo en cuenta que el objetivo general de esta investigación es el determinar el efecto de la inteligencia interpersonal sobre las habilidades de emprendimiento de estudiantes colombianos en una universidad de la ciudad de Cali, se proseguirá en este capítulo a presentar lo correspondiente a la metodología, la población y la muestra, el marco contextual, los instrumentos de recolección de datos, el procedimiento par a aplicarlos y el análisis de los resultados obtenidos. Como anexo a este capítulo se presentarán las autorizaciones institucionales para poder realizar la investigación.

### **3.1 Método de investigación**

**3.1.1 Enfoque metodológico.** El alcance de la investigación es correlacionar dos variables: Inteligencia interpersonal y emprendimiento. Los objetivos específicos a obtenerse fueron:

- a. Determinar el nivel de inteligencia interpersonal que presentan dos grupos de estudiantes colombianos de quinto semestre de la carrera de Ciencias Empresariales.
- b. Conocer las habilidades de emprendimiento que poseen los estudiantes colombianos de quinto semestre de la carrera de Ciencias Empresariales.

De acuerdo al tipo de objetivos es posible determinar que el enfoque metodológico del estudio es del tipo cuantitativo así que se diseñaron pruebas para alcanzarlos.

Se determina usar el enfoque cuantitativo puesto que se cumple con las características consideradas para ello (Hernández S., 2006):

El Investigador realiza los siguientes pasos:

- i. Plantea un problema de estudio delimitado y concreto
- ii. Las preguntas tratan de temas específicos
- iii. Una vez planteado el problema se revisó la literatura existente.
- iv. Se plantearon hipótesis que serán comprobadas
- v. Se elabora un diseño para comprobar las hipótesis
- vi. Se obtienen resultados que serán analizados

Este conjunto de pasos se denomina proceso de investigación cuantitativo.

(Hernández S., 2006)

**3.1.2 Tipo de diseño.** Se realizaron actividades diversas con el fin de mejorar las relaciones interpersonales en el grupo experimental y así observar los efectos que se tienen en los estudiantes. Es cercano a lo que denomina Creswell, un estudio de intervención (Hernández S., 2006). Las actividades a realizar estuvieron dirigidas a intervenir en las habilidades de inteligencia interpersonal en seis áreas:

- Empatía
- Recursividad
- Comunicación
- Habilidades de intermediación
- Escuchar activamente
- Construir y mantener relaciones

En el experimento se intervino un grupo de estudiantes del programa de administración de empresas de una universidad privada de la ciudad de Cali, Colombia; se estudió la variable relaciones interpersonales, considerada variable independiente, y se observaron los efectos que tuvieron las actividades que se mencionaron anteriormente en el curso de Gestión del Talento Humano sobre la variable habilidades de emprendimiento, identificada como la variable dependiente. El grupo observado (experimental) tuvo un grupo paralelo de características similares considerado como grupo control cuya finalidad será el poder realizar comparaciones y análisis.

El diseño del estudio es fue cuasi experimental pues los grupos ya estaban formados y dada la forma en que se trabajó, se consideró la aplicación de instrumentos pre-prueba pos-prueba a un grupo experimental y un grupo control (Hernández S., 2006).

### **3.2 Población: Participantes y selección de la muestra**

La población escogida la constituyen 1426 estudiantes del programa de Administración de empresas de una Universidad Colombiana de carácter privado cuya línea principal de estudio es el emprendimiento, entendiéndose este término como la formación de personas creadoras de empresas en términos generales y aspirándose a lograr el concepto de formación de personas innovadoras en términos empresariales.

Para seleccionar una muestra se define como unidad de análisis el semestre quinto del programa de administración de empresas que pertenece a la institución

universitaria objeto de la investigación dado que se ajustan al planteamiento del problema de investigación y de alcance de estudio. (Hernández S., 2006)

Como unidad de análisis fue escogido el curso denominado Gestión del talento humano, que pertenece al quinto semestre de la carrera a analizar; es necesario indicar que los estudiantes realizan su matrícula antes de ingresar al semestre y lo hacen de manera autónoma; es decir, ellos eligen los cursos que verán en su semestre de acuerdo a como van adelantando su plan de estudios. Cuando el proyecto se presentó, los estudiantes ya han dado inicio al calendario académico y se ha entregado el diseño del curso y su planeación respectiva; por tanto, el proyecto no tiene incidencia alguna en la selección de los estudiantes que pertenecen al curso y al semestre, unidad de análisis. Los estudiantes inscritos este semestre en el curso de Gestión del talento humano, suman 101 estudiantes, están divididos en tres cursos y en dos jornadas; se escogió este espacio pues es donde se pueden aplicar las actividades de intervención sin salirse de la planeación predeterminada por la universidad y el ministerio de educación nacional.

Para el período 2013-1 fueron programados tres grupos, uno en la jornada diurna y dos en la jornada nocturna. Para escoger la muestra de estudiantes participantes se compararon las características sociodemográficas de los tres grupos. Los estudiantes de la jornada diurna son eran distintos a los estudiantes de la jornada nocturna en tres características básicas: edades, nivel de responsabilidad y experiencia laboral. Por lo tanto, la muestra escogida de manera aleatoria permitió elegir para el experimento estudio la jornada nocturna por la presencia de dos grupos similares y comparables; uno de los grupos se tomó como el experimental y el otro como grupo control. Una limitante



encontrada es que no se tuvo otro grupo similar para realizar el control sugerido para la validación interna (Hernández S., 2006)

El número de estudiantes fue en promedio de 29 estudiantes. Las características de los dos grupos son similares en cuanto a edades, responsabilidades y experiencia laboral. El nivel socioeconómico de los estudiantes varía entre estratos 3 y 4. Los grupos son equivalentes entre sí en cuanto a las características de identificación sociodemográfica.

### **3.3 Marco Contextual**

El sistema educativo colombiano lo conforman: la educación inicial, la educación Preescolar, la educación básica (primaria cinco grados y secundaria cuatro grados), la educación media (dos grados y culmina con el título de bachiller), y la educación superior. La educación superior se imparte en dos niveles: pregrado y posgrado.

El nivel de pregrado tiene, a su vez, tres niveles de formación:

- Nivel Técnico Profesional (relativo a programas Técnicos Profesionales).
- Nivel Tecnológico (relativo a programas tecnológicos).
- Nivel Profesional (relativo a programas profesionales universitarios).

La educación de posgrado comprende los siguientes niveles:

Especializaciones (relativas a programas de Especialización Técnica Profesional, Especialización Tecnológica y Especializaciones Profesionales).

- Maestrías.
- Doctorados.

Pueden acceder a los programas formales de pregrado, quienes acrediten el título de bachiller y el Examen de Estado, que es la prueba oficial obligatoria que presentan quienes egresan de la educación media y aspiran a continuar estudios de educación superior. (Ministerio de Educación colombiano, 2012)

Hay instituciones públicas y privadas que ofrecen los distintos niveles educativos. Las instituciones educativas públicas son gratuitas o de bajo costo. Poseen sistemas complicados de ingreso que permiten varios procesos de filtro de acceso debido la cantidad de población que se presenta a las carreras que ofrecen. Las instituciones educativas privadas tienen procesos de filtro de acceso más sencillo aunque básicamente su diferenciación se encuentra en la calidad y el costo.

Las instituciones de educación superior (IES) en Colombia se rigen por la ley 30 de educación superior y deben registrar sus programas con los requisitos que indica el decreto 1478 de 1994 en el sistema de gestión de la calidad denominado SACES. Para ser reconocida la institución es evaluada y sus programas deben adelantar el procedimiento conocido como registro calificado, regulado por la ley 1188 de 2008. Para iniciar como instituciones con programas nuevos se cuenta con un período de dos años y las renovaciones de los registros se hacen aproximadamente cada siete (7) años. El programa de administración de empresas de la universidad objeto de investigación se

encuentra en etapa de renovación y presentó propuesta ante el Ministerio de Educación Nacional para obtener actualizaciones de registros.

Esta institución es una entidad privada, sin ánimo de lucro, de carácter social, perteneciente a la arquidiócesis de la ciudad. Su población son personas de escasos recursos y su objetivo es proporcionarles acceso a educación superior de calidad.

Su visión es ser reconocida como la Universidad Católica de la región que más facilita el acceso a la educación superior de calidad, impactando de modo pertinente, la persona y sus derechos fundamentales, la sociedad y el entorno. (FUCLG, 2012).

Se encuentra ubicada geográficamente en la ciudad de Cali, Capital del Departamento del Valle del Cauca, República de Colombia. La institución posee dos sedes donde se dictan carreras profesionales y tiene convenio con entidades nacionales para ofertar programas tecnológicos en otras sedes.

La carrera de Administración de Empresas tiene una duración de Ocho (8) semestres y se encuentra en el nivel profesional. El objetivo es formar personas íntegras capaces de servir a la sociedad desde sus profesiones. La línea que caracteriza la carrera es el emprendimiento y se desarrolla con la construcción de una idea de negocio que se va formando desde el inicio y se complementa durante el transcurso de la carrera.

Los estudiantes del semestre escogido participantes, están a punto de culminar sus estudios profesionales, y por tanto, de entrar a un mercado laboral altamente competitivo en la que las posibilidades de empleo son reducidas, de manera que el hecho de que puedan aprovechar los ofrecimientos de la Institución alrededor de construir

conocimientos en la creación de empresa, es por demás pertinente; sin embargo, el trasfondo de un proyecto de vida de esta magnitud, conlleva al desarrollo de competencias de otro orden, en las que lo que se pone en juego son precisamente sus habilidades como individuos y seres humanos de posibilidades diversas, que aprenden, sienten, y actúan diferente, al tener una historia y una experiencia distinta frente a la vida.

En Colombia, se consideran estratos socioeconómicos que van desde el estrato 1, personas de bajos recursos económicos, hasta el estrato 6, personas de altos recursos económicos. Los estudiantes de la institución se encuentran entre el 3 y 4. Los estratos 3 y 4 son personas de clase media, de ingresos medios, que trabajan como empleados en distintas entidades públicas o privadas de la ciudad o ciudades aledañas.

Es necesario tener en cuenta que la mayoría de los jóvenes evaluados provienen de estratos socioeconómicos vulnerables, y que parte de su proyección personal tiene que ver con cambiar hábitos que han conocido a lo largo de su vida en su familia y su entorno, así como romper ciclos de pobreza, no sólo económica, sino también de ambición, confianza, seguridad en sí mismos, y el manejo adecuado de los recursos tangibles e intangibles con los que cuentan, resulta fundamental que desarrollen habilidades y capacidades que les permitan interactuar con el mundo de manera diferente, a partir de lo que les resulta familiar, de lo que son ellos mismos y por supuesto de sus pares.

Con las condiciones descritas anteriormente, el Emprendimiento como estilo de vida y el reconocimiento y desarrollo de la inteligencia interpersonal, son herramientas clave para que los futuros egresados encuentren otras formas de asumir su profesión, con un mayor nivel de conciencia para el beneficio individual y colectivo de su entorno y su país.

La asignatura de Gestión del talento humano parte del análisis de los factores predominantes que afectan el comportamiento de los individuos en su continua interacción como miembro de una sociedad. Estos factores como la familia, las necesidades tanto individuales como grupales y los valores inherentes a cada ser humano determinan su forma de actuar, de pensar, de sentir y de poner en acción sus competencias con base en sus expectativas.

La inteligencia de cada persona y el grado de manejo de estos factores hacen que el individuo tome decisiones y establezca una forma de afrontar los problemas en los cuales se ve rodeado diariamente. Es por esto que el proceso psicosocial es parte fundamental para dirigir y controlar organizaciones ya que permite crear competencias que contribuyan al éxito y productividad organizacional.

### **3.4 Instrumentos.**

La información recolectada sobre las variables inteligencia interpersonal y emprendimiento, permitió extraer una serie de factores distintivos en cada variable, con la posibilidad de identificar cada factor en una persona a través de afirmaciones e interrogaciones que pudieran ser calificados por si mismos en una escala que permitiera

reconocer si el factor es observado en el individuo. Se diseñaron componentes y subcomponentes de acuerdo a cada uno de los factores obtenidos. A partir de ellos, se construyeron instrumentos test propios que se adecuaron a lo que se deseaba comprobar en este trabajo. Para los componentes y subcomponentes en el campo de la Habilidad interpersonal se tomó información de los perfiles de personalidad diseñados por Goleman (2010) y Castelló (2010). Para los componentes y los subcomponentes en el campo del emprendimiento se hizo una conjugación de los factores característicos encontrados en los emprendedores en Santos, López y Bueno (2004) y Castillo (2007).

Para construir los test se realizaron diversas lecturas en los temas de inteligencia interpersonal y emprendimiento y se identificaron claramente las características correspondientes a cada uno de los conceptos mencionados en el capítulo 2. Con base en ello se escribieron inicialmente frases interrogativas y luego frases afirmativas con el objetivo de determinar si la persona al autoevaluarse en cada ítem consideraba que poseía un alto nivel (5) o un bajo nivel (1) en cada una de ellas.

Se analizaron componentes y subcomponentes de acuerdo a las calificaciones obtenidas en cada variable. De cada subcomponente se desprendieron las preguntas usadas en los test. Para el análisis, cada una de las preguntas fue codificada (Ver tabla 4)

**Tabla 4**  
**Codificación para análisis de Grupo: Componentes y Subcomponentes Emprendimiento**  
**(Elaboración propia)**

Componentes	Subcomponentes	Preguntas	Códigos Preguntas
Motivación	Autoconfianza	Confío plenamente en mí mismo	Autoconf
Energía iniciativa	Toma de iniciativa	Soy capaz de tomar la iniciativa en mis actividades laborales	Tom Iniciat
	Capacidad para conseguir recursos	Me considero hábil para conseguir los recursos que necesito	Cap Cons Rec
	Perseverancia y compromiso	Soy perseverante y comprometido	Pers Comp
	Estabilidad y Autocontrol	Soy capaz de controlar mis emociones y reacciones autocontrol	Est Ctrl
Innovación y creatividad	Capacidad para asumir nuevos retos	Poseo la capacidad de asumir nuevos retos	Cap Nue Ret
	Innovación	Soy innovador	Innov
Capacidad de análisis	Creatividad	Me considero una persona creativa	Creat
	Reflexión	Me agrada hacer una pausa en el día para reflexionar y tomar decisiones	Reflex
	Aprovecha oportunidades	Estoy atento para aprovechar las oportunidades	Aprov Op
	Efectividad	Me considero eficiente	Efect
	Conocimiento	Me gusta aprender	Conoc
Propensión al riesgo	Capacidad de solucionar problemas	Prefiero solucionar rápidamente los inconvenientes que se presentan	Sol Prob
	Acepta riesgos moderados	Me agrada asumir riesgos	Acep Riesg
Capacidad de relación	Control interno	Cuando hay inconvenientes me agrada respirar hondamente para controlarme internamente y pensar mejor	Ctrl Int
	Redes de contacto	Me agrada establecer y participar en grupos de personas	Red Cont
	Compartir con otros	Comparto experiencias, emociones habitualmente con las personas de manera agradable	Comp Otr
Perfil psicológico	Establecer relaciones	Acostumbro establecer relaciones con otras personas donde me encuentro	Est Relac
	Liderazgo	Soy un líder	Lider
	Tolerancia al cambio	Soy tolerante al cambio	Tol Camb
	Reconocimiento del logro	Trabajo por objetivos y estoy orientado a lograrlos	Rec Log
	Responsabilidad personal	Soy responsable conmigo mismo	Resp Pers

En estos componentes y subcomponentes se encuentran las características que identifican las personas en su inteligencia interpersonal. Al igual que en el área de emprendimiento las preguntas fueron codificadas para el análisis de resultados (Ver tabla 5)

**Tabla 5**  
*Codificación para el análisis de Grupo: Componentes y Subcomponentes del área de Habilidades Interpersonales (Elaboración propia)*

Componentes	Subcomponentes	Preguntas	Códigos Preguntas
Organización en Grupos	Capacidad para dirigir a otros	Tengo la capacidad de organizar y dirigir grupos	Cap Dir Otr
	Coordinar una red de personas	Me agrada coordinar grupos de personas y participar en ellos	Coord Red pers
	Habilidad para iniciar actividades o proponer ideas	Soy bueno proponiendo ideas	Hab Ini Act
Negociación de Soluciones	Habilidad para mediar, prevenir conflictos.	Soy efectivo al mediar y prevenir conflictos	Hab Med Conflic
	Resolución de problemas interpersonales	Poseo la habilidad para resolver problemas entre las personas	Resol Prob
Conexión personal	Empatía	Me identifico rápidamente con las personas que me rodean	Empatía
	Responder adecuadamente a los sentimientos y preocupaciones de los demás	Para comprende mejor una situación, me pongo en el lugar del otro	Resp Sent Ot
	Capacidad de comprender y escuchar a los demás	Tengo la capacidad de escuchar y comprender a los demás	Cap ComEsc
	Discernir y responder adecuadamente al humor, temperamento, motivaciones y deseos de los demás	Soy capaz de responder adecuadamente al humor, temperamento, motivaciones y deseos de los otros	Disc Resp em
	Eficaces al captar los mensajes no verbales	Soy eficaz en comprender los mensajes no verbales de los otros	Efic Capt Men
	Trabajo en equipo	Poseo las capacidades necesarias para trabajar en equipo	Trab Equip
	Buenos amigos	Me considero un buen amigo	Buenos amig
Análisis social	Confiables para otros	Los demás me consideran una persona confiable	Confiab
	Capaces de demostrar comprensión con respecto a los sentimientos, motivaciones y preocupaciones de otras personas.	Comprendo fácilmente el estado de ánimo de los otros	Cap Comp
	Capaces de encontrar la forma de motivarse a sí mismos	Soy capaz de motivarme a mí mismo	Cap Automot
	Capaces de encontrar la forma de motivar a otros	Me considero efectivo al animar a otros	Cap Mot Otr

Los estudiantes se calificaron de 1 a 5, de menor a mayor, de acuerdo a la equivalencia establecida (Ver Tabla 6)

**Tabla 6**  
*Sistema de calificación de respuesta Pretest-Postest (Elaboración propia)*

Calificaciones
5 Totalmente seguro de hacerlo
4 Bastante seguro de hacerlo
3 Relativamente seguro de hacerlo
2 Escasamente seguro de hacerlo
1 No puedo hacerlo



De tal manera que con los resultados pudo establecerse como se calificaban en cada una de las características que los evaluaban en su nivel de inteligencia interpersonal y en la habilidad de emprendimiento.

. La calificación se catalogó de 1 a 5 siendo el 1 la menor calificación y 5 la mayor calificación. Los resultados mayores indicaron mayor nivel de inteligencia personal y mayor habilidad de emprendimiento.

Debido al modelo escogido de trabajo los test diseñados sirvieron para aplicar dos pruebas, un pretest y un posttest, tanto para el concepto de emprendimiento como para las habilidades interpersonales. Las pruebas pretest se aplicaron antes de la intervención tanto en el grupo control como en el grupo experimental con el objetivo de determinar su autoevaluación en cuanto al nivel de inteligencia interpersonal y de habilidades de emprendimiento que consideraron poseían. En seguida, se realizaron las actividades de intervención y aplicó la prueba posttest tanto en el grupo control como en el grupo experimental para verificar variaciones. Se presenta una muestra del pretest-posttest en el apéndice A.

Antes de aplicar la prueba se realizó la validación de la prueba desde dos puntos de vista: uno, presentando el test a profesionales en psicología y administración y, otro, aplicando una prueba piloto a jóvenes de la universidad de grupos avanzados a los que realizaron el experimento con el objetivo de verificar la comprensión de las preguntas y realizar los ajustes pertinentes. La prueba presentada a los profesionales permitió hacer

los ajustes iniciales. Se presentan los resultados de la prueba efectuada a los profesionales en el apéndice B.

### **3.5 Prueba piloto**

Se realizaron entrevistas cortas con diversos estudiantes de octavo semestre para explicarles el proyecto y pedirles participar en la revisión de la prueba. Se escogieron 25 estudiantes de semestres séptimos y octavos que ya pasaron por el curso de gestión humana.

Debido a que los estudiantes se encontraban en período vacacional en el momento en que quedó validada la prueba por parte de los profesionales y cuando ya fue ajustada de acuerdo a las sugerencias emitidas por ellos, se les envió el test a sus correos electrónicos, haciendo las explicaciones respectivas y dándoles un plazo para retornar la prueba vía correo electrónico. También se les pidieron sugerencias y correcciones.

Los estudiantes escogidos cumplieron el perfil de estudiantes de buenas y excelentes calificaciones, participativos, responsables, analíticos, críticos y comprometidos pues se consideraron como las mejores características para corregir la prueba. Los estudiantes hicieron la presentación de inquietudes de manera oral y desarrollaron el test, entregando los resultados de manera virtual, vía correo electrónico.

Al ingresar al semestre, se realizó la retroalimentación a cada estudiante puesto que no se encontraban en un solo grupo sino que estaban dispersos. Se obtuvieron 11 respuestas de la prueba piloto, con las cuales se definió trabajar finalmente.

### **3.6 Procedimiento.**

Los pasos que se siguieron fueron:

1. Se obtuvieron las autorizaciones respectivas de manera escrita. Son dos:
  - a. La de la rectoría, dado el cambio de dirección, se obtuvieron los permisos del rector saliente y de la rectora entrante.
  - b. La de la docente, esta debió cambiarse puesto que la docente con que se inició la investigación se retiró de la universidad en el cambio de semestre. (Se anexan en el apéndice C)
2. Se construyó el test tanto para emprendimiento como para inteligencia interpersonal con base en componentes y subcomponentes
3. Se validó la prueba con docentes de administración y psicología. Esto corresponde a la validación realizada por profesionales.
4. Al obtener la validación por profesionales y hacer los ajustes correspondientes, se aplicó la prueba al grupo experimental. Esta prueba constituyó la prueba piloto.

El objetivo de esta prueba piloto fue validar los instrumentos desde el punto de vista de los estudiantes.

5. Al inicio del semestre 2013-1, se revisaron los grupos participantes. Fueron dos:
  - a. Un grupo control
  - b. Un grupo experimental, que debió ser el que direcciona la docente participante
  - c. Se aseguró y verificó que ambos grupos poseyeran características similares

- d. Se conversó con los dos grupos para aplicar las pruebas
6. Se aplicaron dos Pretest-Posttest: uno para determinar lo relacionado a la inteligencia interpersonal y otro para revisar la parte del emprendimiento en los dos grupos. Los test fueron realizados en papel físico y se aplicaron en los salones de cada grupo en el curso escogido. Los estudiantes respondieron las preguntas en lapicero para evitar correcciones. Los resultados fueron digitados en Excel, manualmente. En este momento los test estaban validados por profesionales y revisados por estudiantes en prueba piloto.
  7. Se realizaron actividades en el grupo experimental; el objetivo de las actividades que fue el de influir en las relaciones interpersonales entre los estudiantes y con su entorno.
  8. Las actividades que se aplicaron fueron:
    - a. Trabajar de forma cooperativa en el grupo y entre grupos
    - b. Practicar técnicas de resolución de conflictos, a través del juego de roles
    - c. Estudiar distintas culturas y presentar algunas exposiciones al grupo
    - d. Reflexionar sobre diferentes temas y luego discutir sus pensamientos con un compañero o en foros y tertulias
    - e. Asumir diferentes posiciones acerca de un tema y armar un debate al respecto
    - f. Ser panelista en un foro
    - g. Proponer normas de convivencia de una actividad grupal
    - h. En grupo, planear las reglas y procedimientos para lograr un objetivo
    - i. Ayudar a resolver un problema de carácter institucional

- j. Intuir los sentimientos de los demás a través de los gestos y posiciones del cuerpo
  - k. Evaluar y retroalimentar las actividades que se realizan
9. Al final del semestre se aplicó el posttest en ambos grupos. Los resultados se recolectaron de manera escrita en una hoja de respuestas. Se obtuvieron promedios finales por pregunta.
10. Los datos fueron analizados de acuerdo a los métodos estadísticos de análisis de promedios, descriptivo y de correlación entre variables.
11. Calificaciones para analizar los datos: Los resultados del cuestionario fueron enfocados a los componentes y subcomponentes, de tal manera que se recolectaron los puntajes totales por grupo, por subcomponente y por componente para saber si se poseen la característica de la inteligencia interpersonal correspondiente y se expresarán los resultados en porcentajes, además de calcular promedios.

### **3.7 Estrategia de Análisis de datos**

Para hacer el análisis demográfico se aplicó la estadística descriptiva con porcentajes para verificar los resultados obtenidos tanto en el grupo control como en el grupo experimental.

Para hacer los análisis inferenciales de los resultados de las pruebas se aplicaron las clasificaciones obtenidas tanto para emprendimiento como para Inteligencia interpersonal así:

- a. Resultados de la prueba pretest del grupo control y el grupo experimental en Inteligencia interpersonal
- b. Resultados de la prueba posttest del grupo control y el grupo experimental en Inteligencia interpersonal
- c. Resultados de la prueba pretest y la prueba posttest del grupo experimental en Emprendimiento
- d. Resultados de la prueba posttest del grupo control y el grupo experimental en Emprendimiento
- e. Se analizarán las variaciones para poder verificar o contrariar las hipótesis propuestas

De esta manera, los resultados de las pruebas realizadas tanto en los test de pre y post prueba que evalúan los niveles de inteligencia interpersonal y habilidades de emprendimiento pudieron analizarse desde distintos puntos a través de obtención de totales y promedios, respecto a componentes, subcomponentes y por estudiantes; se aplicaron análisis de medias, varianzas y medianas, así como índices de correlación de acuerdo al modelo de Pearson.

El análisis de información se basa en el estudio descriptivo de las dos variables, emprendimiento e inteligencia interpersonal y en el uso de programas informáticos específicos que permiten realizar los cálculos estadísticos que se requieren. En este caso, se usó el sistema conocido como SPS.

## **Capítulo 4: Análisis y discusión de los resultados**

En el siguiente escrito se revisaron y analizaron los resultados obtenidos de la aplicación de la prueba pretest-postest a un grupo Control y a un grupo experimental para determinar la relación entre la habilidad de emprendimiento y la inteligencia interpersonal. La pregunta a desarrollar durante el proyecto consistió en establecer si existía relación entre las variables inteligencia interpersonal y habilidades de emprendimiento en estudiantes de quinto semestre del programa de administración de empresas de la institución objeto de estudio. El objetivo general ha sido determinar la relación existente entre las dos variables. Mediante un proceso de investigación cuantitativo, de diseño cuasi experimental, se aplicaron instrumentos pretest-postest a dos grupos equivalentes, uno de control y otro experimental. El grupo experimental fue intervenido con actividades como juego de roles, trabajo en equipo y acciones para establecer interrelaciones antes de aplicarles el postest.

### **4.1 Análisis descriptivo de los resultados demográficos**

La muestra escogida para el estudio estuvo compuesta por dos grupos de quinto semestre del programa de Administración de empresas de la jornada nocturna. El grupo control inicial estuvo compuesto por 30 estudiantes y el grupo experimental inicial estuvo compuesto por 26 estudiantes para la presentación del pretest.

En el grupo control se encontró que el 67% de los estudiantes oscilan en edades entre 20 y 30 años; el 60 % del grupo está compuesto por estudiantes del sexo femenino; el 93% de los estudiantes cuenta con experiencia laboral; el 43% de los estudiantes

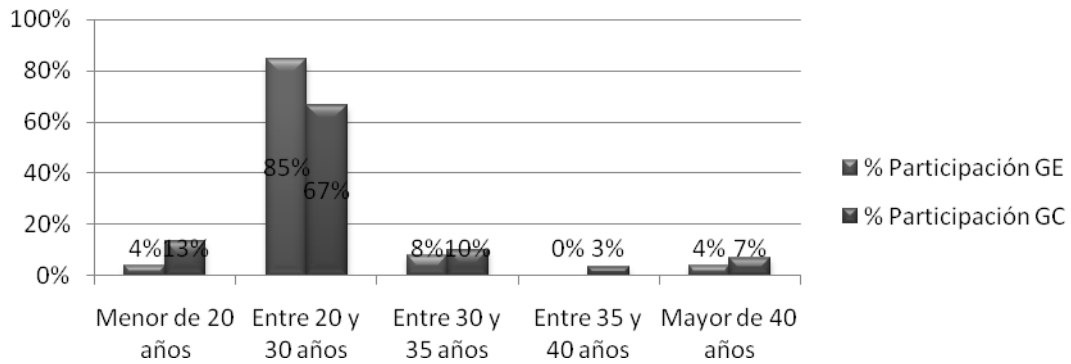
pertenece al estrato socioeconómico 3, seguido de un 23% del estrato 4. El 70% de los estudiantes tiene como estado civil soltero y un 63% no tiene hijos.

En el grupo experimental se encontró que el 85% de estudiantes tiene entre 20 y 30 años; el 58% de los estudiantes es del sexo femenino; el 96% de los estudiantes cuenta con experiencia laboral. En este grupo se encontró una distribución más equitativa en los estratos socioeconómicos encontrando mayor número de estudiantes en estrato 3, el 38%; en estrato 2, el 23% y en estrato 4, el 19%. El 81 % de los estudiantes es soltero y el 77% no tiene hijos.

En la aplicación del pretest-postest se presentó una variación en el número de estudiantes tanto en el grupo control como en el grupo experimental. El grupo control pasó de 30 a 28 estudiantes. Los dos estudiantes menos se cambiaron por cuestiones de horario al grupo experimental. El grupo experimental pasó de 26 a 30 estudiantes, notándose el cambio de los dos estudiantes del grupo control y dos estudiantes que adicionaron la materia base. Esto se explica porque existe flexibilidad curricular y facilidad de movilidad en los grupos. Sin embargo, se decidió excluir los dos estudiantes que no estuvieron en el pretest en el grupo control y los 4 estudiantes que no estuvieron en el grupo experimental manteniéndose el número de estudiantes en cada grupo para evitar desviaciones en los datos y por los requerimientos.

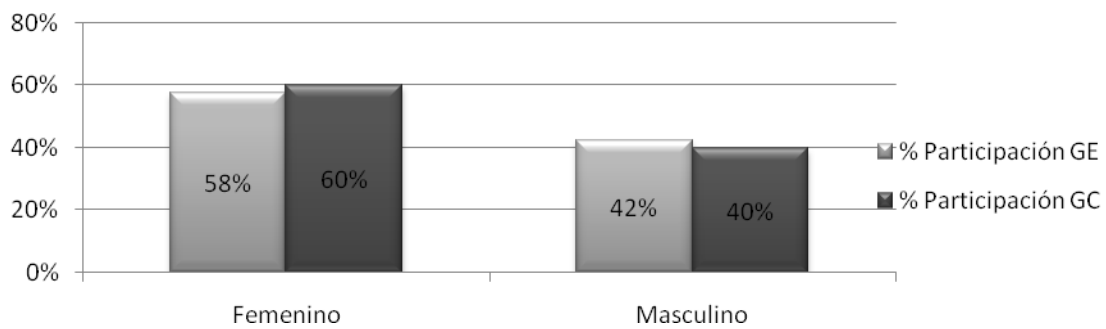
Tanto en el grupo control como en el grupo experimental el rango de edad que concentra el mayor número de estudiantes se encuentra entre los 20 y 30 años (Ver figura 1).





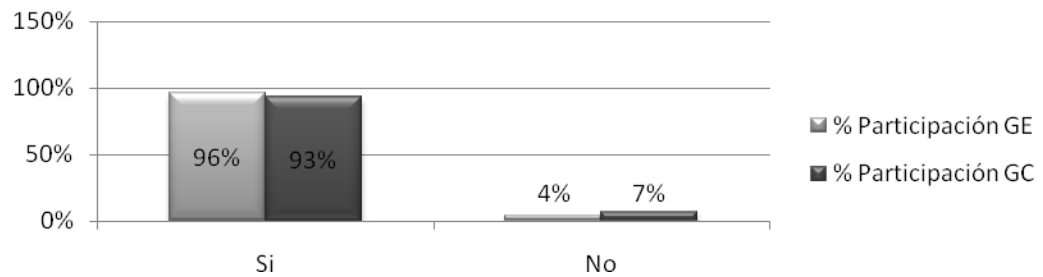
*Figura 1.* Comparativo de edades entre el grupo experimental (GE) y el grupo control (GC) (Datos recogidos por la autora)

El mayor porcentaje de estudiantes tanto en el grupo control como en el grupo experimental pertenece al género femenino (Ver figura 2)



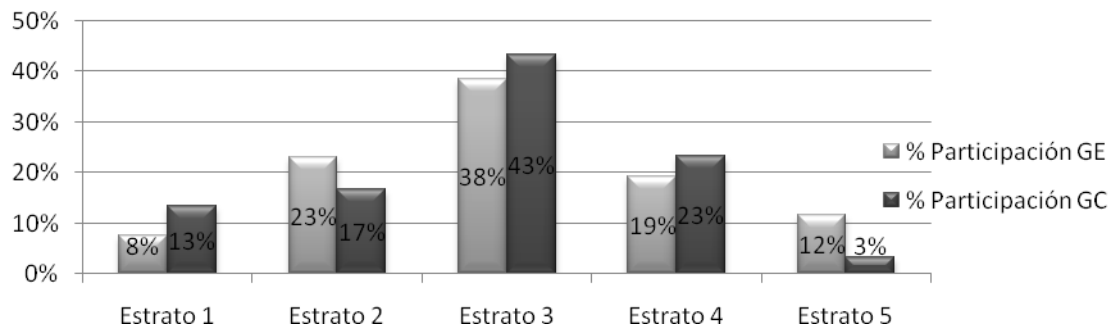
*Figura 2.* Comparativo de sexos entre el grupo experimental (GE) y el grupo control (GC) (Datos recogidos por la autora)

El porcentaje de estudiantes que laboran o han tenido experiencia laboral es mayor tanto en el grupo control como en el grupo experimental (Ver figura 3).



*Figura 3.* Comparativo de sexos entre el grupo experimental (GE) y el grupo control (GC) (Datos recogidos por la autora)

El mayor porcentaje de estudiantes se ubica en el estrato socioeconómico 3 que es el que contiene la clase media trabajadora tanto en el grupo experimental como en el grupo de control (Ver figura 4).



*Figura 4.* Comparativo de Estratos entre el grupo experimental (GE) y el grupo control (GC) (Datos recogidos por la autora)

El mayor porcentaje de estudiantes encuestados es soltero (Ver figura 5) y es similar al porcentaje de no tener hijos (Ver figura 6) tanto en el grupo control como en el grupo experimental.

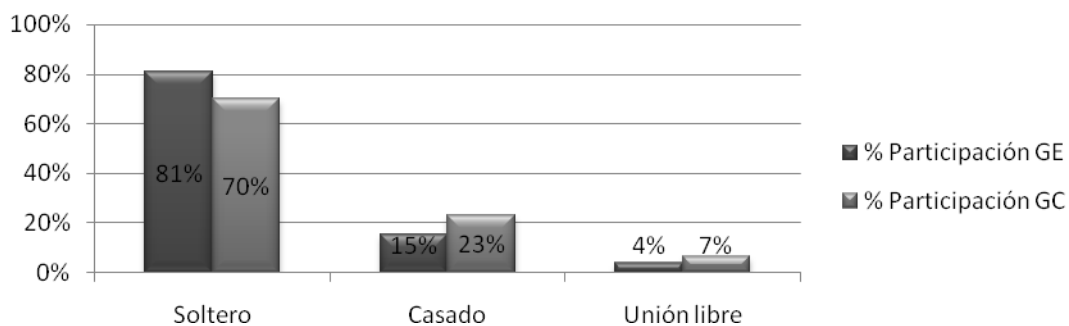


Figura 5. Comparativo de Estado Civil entre el grupo experimental (GE) y el grupo control (GC) (Datos recogidos por la autora)

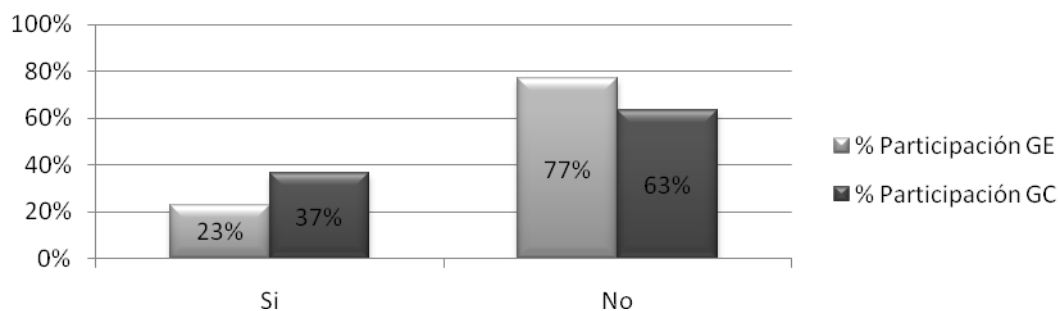


Figura 6. Comparativo de Presencia de hijos entre el grupo experimental (GE) y el grupo control (GC) (Datos recogidos por la autora)

Como puede detallarse, los dos grupos poseen características sociodemográficas similares lo que los hace comparables.

Las actividades de intervención en habilidades interpersonales se aplicaron entre los meses de Mayo y Junio. El curso en el que se planeó aplicar las actividades fue programado para los días lunes lo que ocasionó que las actividades se ampliaran a otros cursos puesto que en la temporada de Mayo y Junio se presentaron 3 festivos.

## **4.2 Análisis Descriptivo e interpretación de los resultados en las variables**

### **Inteligencia interpersonal y emprendimiento**

A cada grupo se le aplicó un pretest-posttest: Una prueba de Inteligencia interpersonal y otra de emprendimiento. Los resultados evaluaron componentes y subcomponentes en emprendimiento y en inteligencia interpersonal.

Los componentes en Emprendimiento evaluados se resumen en siete componentes: Motivación, Energía iniciativa, Innovación y creatividad, Capacidad de Análisis, Propensión al riesgo, Capacidad de relación y Perfil psicológico. Cada uno posee subcomponentes que se detallan en la Tabla 1, del capítulo 2, y que califican las características que identifica un emprendedor.

Los componentes en Inteligencia interpersonal evaluados se resumen en cuatro componentes: Organización en grupos, Negociación de soluciones, Conexión personal y Análisis social. Cada componente posee subcomponentes que se detallan en la Tabla 2, del capítulo 2.

Al inicio de cada test se dieron las instrucciones para que los estudiantes calificaran las respuestas de acuerdo a la forma de pensar sobre sí mismo y las situaciones ante las cuales puede encontrarse. Las calificaciones se resumen en la Tabla 3, del capítulo 3.

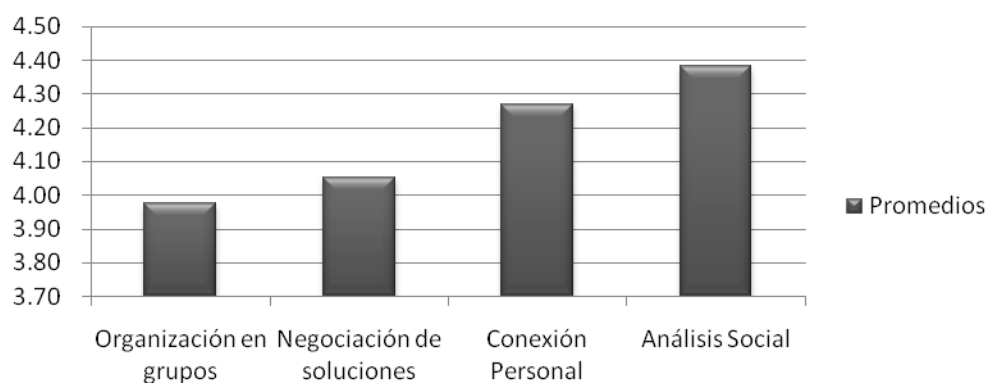
Se usaron distintos tipos de análisis para obtener los resultados obtenidos. Se aplicaron promedios por test a cada estudiante. Se obtuvieron medias, medianas, varianzas y frecuencias para el análisis estadístico descriptivo como también se

realizaron los análisis de promedios por componentes y subcomponentes y se hicieron comparaciones entre pretest y postest tanto en emprendimiento como en inteligencia interpersonal. Finalmente, se estableció la correlación de índices de acuerdo al modelo de Pearson para verificar el cumplimiento de las hipótesis planteadas.

**4.2.1 Área Inteligencia Interpersonal.** Una de las técnicas estadísticas es la comparación de los resultados promedios que resultan de obtener las calificaciones en cada subcomponente por estudiante y promediarlos.

*4.2.1.1 Pretest Grupo Control.* Los resultados obtenidos en los subcomponentes de este grupo en la prueba de inteligencia personal fueron promedios que oscilaron entre 3,98 y 4,38.

El promedio más bajo fue de 3,98 en el componente de organización en grupos (Ver figura 7) mientras que el más alto estuvo en el componente de análisis social que se situó en 4,38.



*Figura 7.* Resultado pretest Grupo Control Inteligencia interpersonal (Datos recogidos por la autora)

4.2.1.2 *Postest Grupo Control.* Entre tanto, el postest del grupo control en la prueba de Inteligencia Interpersonal presentó su rango más bajo en la organización en grupos, 4,14, y el más alto en el análisis social, 4,26 (Ver figura 8).

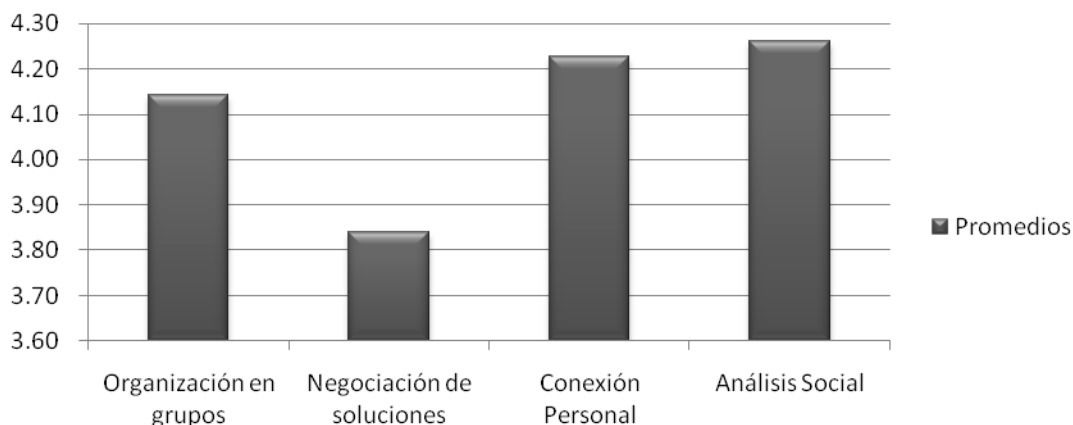


Figura 8. Resultado postest Grupo Control Inteligencia personal (Datos recogidos por la autora)

4.2.1.3 *Variaciones Pretest - Postest Grupo Control.* En el componente de organización en grupos disminuyó el porcentaje de calificación en 2,79% (Ver figura 9). La variación más significativa estuvo en 13,22% en el componente de negociación de soluciones.

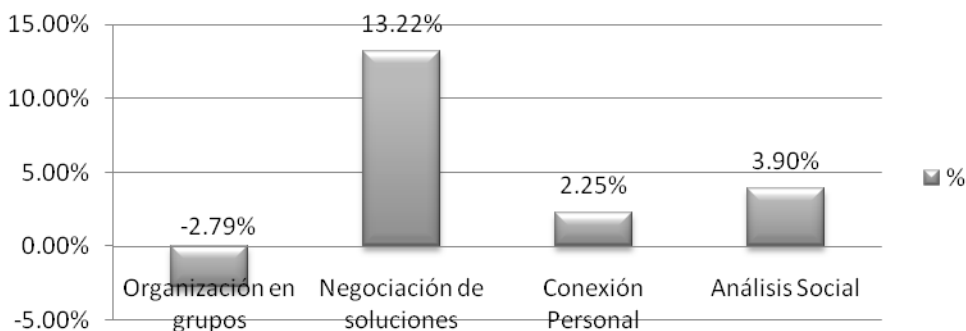


Figura 9. Variaciones Pretest - Postest Grupo Control Inteligencia Interpersonal (Datos recogidos por la autora)

4.2.1.4 *Pretest Grupo Experimental*. Se observa una puntuación de 4,35 en el componente de análisis social (Ver figura 10), siendo el puntaje más alto mientras que la negociación de soluciones es el puntaje más bajo en 4,02

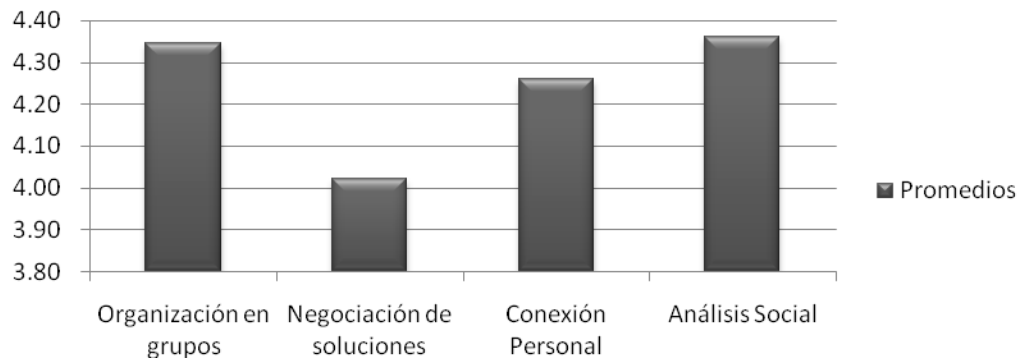


Figura 10. Resultado Pretest Grupo Experimental Inteligencia Interpersonal (Datos recogidos por la autora)

4.2.1.5 *Postest Grupo Experimental*. Se observa el promedio más bajo en el componente de organización de grupos, 4,01, y el promedio más alto en análisis social, 4,44 (Ver Figura 11).

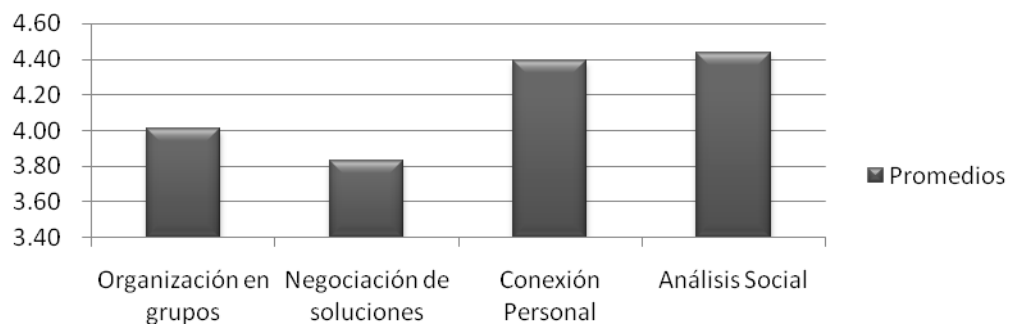


Figura 11. Resultado Postest Grupo Experimental Inteligencia Interpersonal (Datos recogidos por la autora)

4.2.1.6 *Variaciones Pretest - Postest Grupo Experimental.* Las variaciones entre el pretest y el postest en el grupo experimental en la prueba de inteligencia interpersonal estuvieron más elevadas en el componente de organización en grupos, 12, 05%, seguido del componente de negociación de soluciones, 9,89% (Ver figura 12).

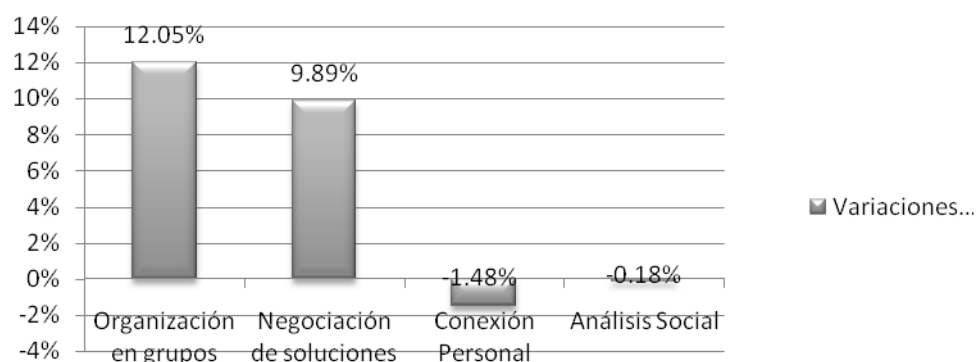


Figura 12. Variaciones Pretest - Postest Grupo Experimental Inteligencia Interpersonal (Datos recogidos por la autora)

**4.2.2 Área Emprendimiento.** En cuanto a los resultados de las pruebas en el área de emprendimiento, se observaron promedios en los rangos entre 3,7 y 4,5. Rangos más altos que los observados en la prueba de inteligencia interpersonal.

4.2.2.1 *Pretest grupo control.* En las pruebas realizadas al grupo control, se encontró en el pretest una distribución más regular de los promedios en comparación con las pruebas de inteligencia interpersonal.

Los promedios más altos se observan en el componente de la motivación (4,50) y capacidad de análisis (4,49) mientras que el más bajo es el componente de innovación y creatividad (4,01) (Ver figura 13)



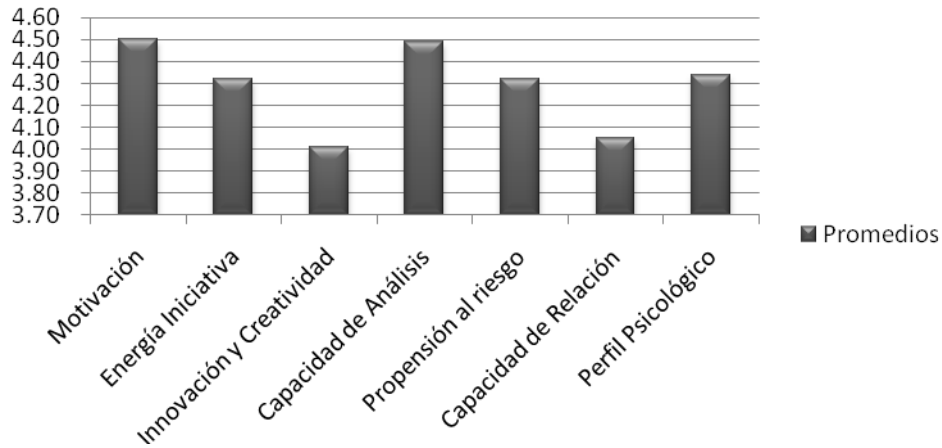


Figura 13. Pretest Grupo Control Emprendimiento (Datos recogidos por la autora)

4.2.2.2 *Postest grupo control.* En la prueba postest efectuada al grupo control en el área de emprendimiento no mostró muchas variaciones (Ver figura 14); el promedio máximo es el componente de motivación (4,48) seguido del perfil psicológico (4,46) mientras que el promedio mínimo sigue siendo innovación y creatividad (4,01).

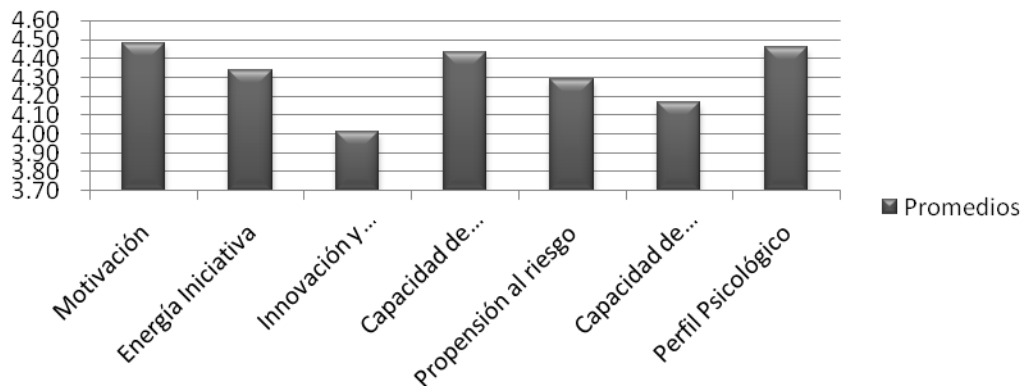


Figura 14. Postest Grupo Control Emprendimiento (Datos recogidos por la autora)

4.2.2.3 *Variaciones Pretest - Postest grupo control.* Las variaciones entre las dos pruebas en el grupo control (Ver figura 15) mostraron en los promedios un incremento en la innovación y creatividad como subcomponente con mayor variación (2.61%). Entre tanto el cambio mínimo se observó en el componente de la energía iniciativa (0,82%).

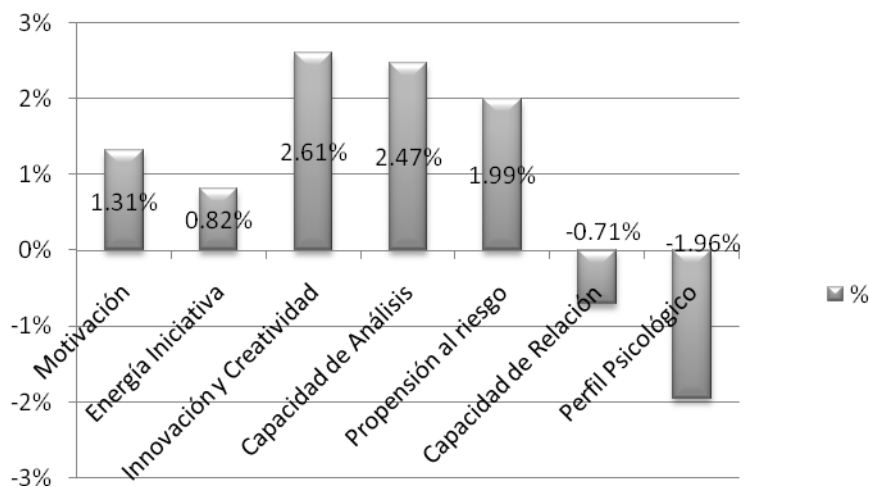


Figura 15. Variaciones Pretest - Postest Grupo Control Emprendimiento (Datos recogidos por la autora)

4.2.2.4 *Pretest grupo experimental.* En el grupo Experimental, en el Pretest se encuentra que el promedio mínimo (3.97) está en Innovación y creatividad mientras que el promedio más alto está en Capacidad de análisis (4.56) (Ver figura 16).

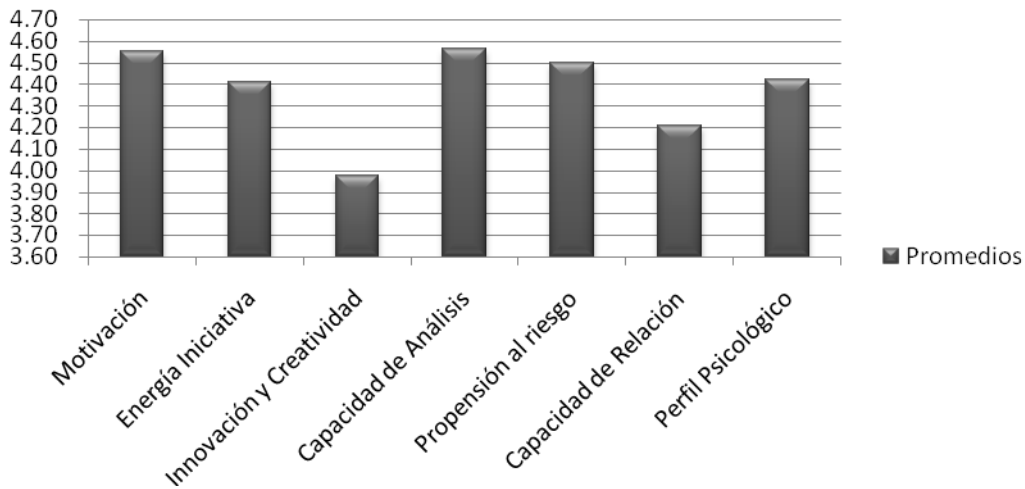


Figura 16. Pretest Grupo Experimental Emprendimiento (Datos recogidos por la autora)

4.2.2.5 *Postest grupo experimental.* Entre tanto, en el Postest (Ver figura 17), el promedio mínimo se observa en el componente de Propensión al riesgo (4.19) y el promedio máximo se mantiene en el componente de Capacidad de análisis (4.60)

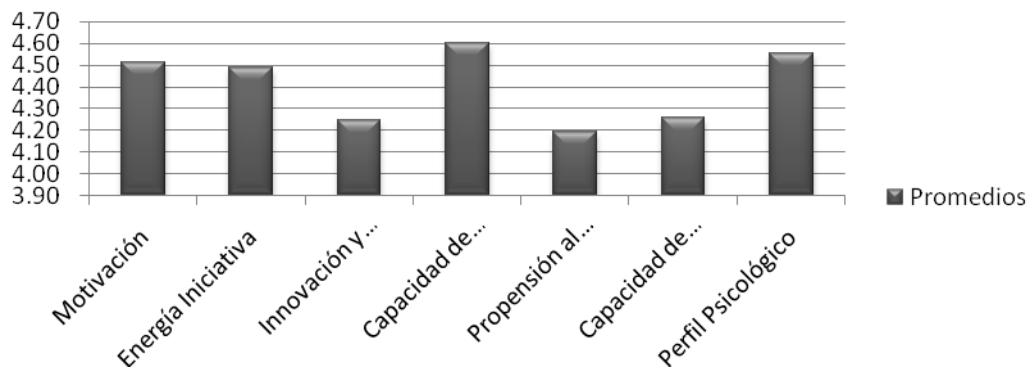


Figura 17. Postest Grupo Experimental Emprendimiento (Datos recogidos por la autora)

4.2.2.6 *Variaciones pretest - postest grupo experimental.* Las variaciones observadas entre el Pretest y el Postest, en el grupo Experimental con respecto al

emprendimiento (Ver figura 18) muestran la mayor diferencia en el componente de Propensión al riesgo (7,34%) y una gran disminución en los promedios del componente de Innovación y creatividad (-6,34%).

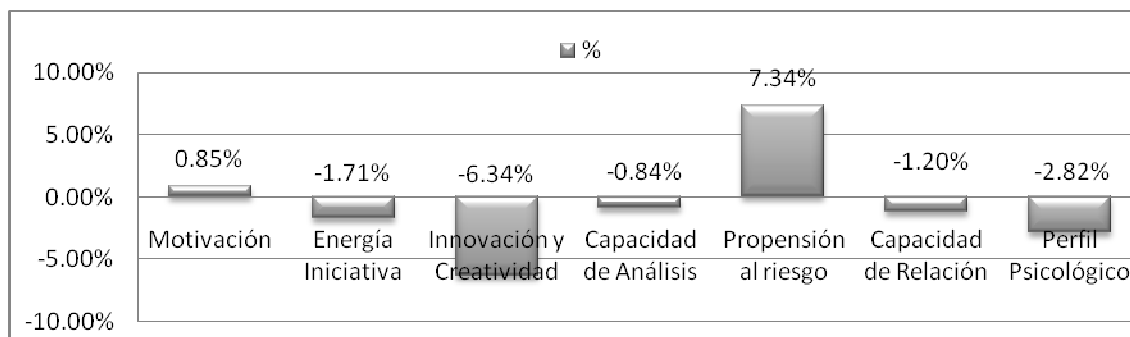


Figura 18. Variaciones Pretest - Postest Grupo Experimental Emprendimiento (Datos recogidos por la autora)

### 4.3 Comparación de promedios y Coeficientes estadísticos.

Otra forma descriptiva de análisis de resultados es la comparación de promedios por estudiante en cada prueba aplicando las fórmulas de varianza, desviación estándar y el Coeficiente de variación.

**4.3.1 Área Inteligencia Interpersonal.** Con los resultados de promedios por componente y por grupos pudieron obtenerse promedios que pueden usarse en la comparación para revisar las variaciones.

*4.3.1.1 Grupo Control.* En los resultados comparativos de promedios para el grupo control pueden detallarse que las variaciones son poco significativas entre el Pretest y el Postest (Ver tabla 7)

Tabla 7

*Datos de promedios Pretest – Postest Grupo Control (Datos recopilados por la autora)*

Pretest Grupo control Estudiantes	PROMEDIO ESTUDIANTE	Postest Grupo Control Estudiantes	PROMEDIO ESTUDIANTE
Promedios	4,21	Promedios	4,17
Suma	118	Suma	117
s =	2,05	s =	2,04
s <sup>2</sup> =	4,21	s <sup>2</sup> =	4,17
Cv =	49%	Cv =	49%

Organizando los datos en orden ascendente (Ver tabla 8) y detallar el promedio máximo 5 y el promedio mínimo 3, se obtiene un rango de 2. Se mantienen los coeficientes. Puede observarse una pequeña variación negativa entre el pretest y el postest del grupo control en los promedios, la sumatoria total de calificaciones, la desviación estándar y la varianza

Tabla 8

*Datos de promedios Pretest – Postest Grupo Control organizados de mayor a menor (Datos recogidos por la autora)*

Pretest Grupo control Estudiantes	Promedio Estudiante	Postest Grupo Control Estudiantes	Promedio Estudiante
Máximo	5	Máximo	5
Mínimo	3	Mínimo	3
Rango	2	Rango	2
Suma (X - X') <sup>2</sup> =	118	Suma (X - X') <sup>2</sup> =	117
s =	2,05	s =	2,04
s <sup>2</sup> =	4,21	s <sup>2</sup> =	4,17
Cv =	49%	Cv =	49%

Las variaciones observadas son poco significativas y negativas tal como se ha observado en el análisis inicial.

4.3.1.2 *Grupo Experimental*. En el grupo experimental, en cambio, se observa que se mantienen los promedios pero se da un incremento significativo que es positivo en las medidas de sumatorias de promedios, varianza, desviación estándar y coeficiente (Ver Tabla 9).

Tabla 9  
*Datos de promedios Pretest – Postest Grupo Experimental Componente Inteligencia Interpersonal*. (Datos recogidos por la autora)

Pretest Grupo Experimental Estudiantes	Promedio Estudiante	Postest Grupo Experimental Estudiantes	Promedio Estudiante
Promedios	4,3	Promedios	4,3
Suma	107	Suma	111
s =	2,03	s =	2,06
s <sup>2</sup> =	4,10	s <sup>2</sup> =	4,26
Cv =	47%	Cv =	48%

Organizando los datos de mayor a menor, se obtienen los rangos mínimos y máximos, siendo el máximo 5 y el mínimo 4; se observa que se disminuye el intervalo a 1.

Se observan incrementos significativos al comparar el pretest y el postest en el grupo Experimental (Ver tabla 10)

Tabla 10

*Datos de promedios Pretest – Postest Grupo Experimental organizados de mayor a menor (Datos recopilados por la autora)*

Pretest Grupo Experimental	PRO MEDIO ESTU DIANTE	Postest Grupo Experimental	PRO MEDIO ESTU DIANTE
Estudiantes		Estudiantes	
Máximo	5	Máximo	5
Mínimo	4	Mínimo	4
Rango	1	Rango	1
Suma $(X - X')^2 =$	107	Suma $(X - X')^2 =$	111
s =	2,03	s =	2,01
s <sup>2</sup> =	4,10	s <sup>2</sup> =	4,04
C <sub>v</sub> =	47%	C <sub>v</sub> =	47%

#### 4.3.2 Área Emprendimiento. A continuación se revisan los resultados

obtenidos para la variable emprendimiento.

4.3.2.1 *Grupo Control.* En el grupo control se realizan las comparaciones y se obtienen pequeñas variaciones positivas en los datos de promedios, desviación y desviación estándar manteniéndose el coeficiente de variación en el mismo porcentaje (Ver Tabla 11).

Tabla 11

*Datos de promedios Pretest – Postest Grupo Control Componente Emprendimiento (Datos recopilados por la autora)*

Pretest Grupo Control	Promedio	Postest Grupo control	Promedio
Estudiantes	Estudiante	Estudiantes	Estudiante
Promedios	4,29	Promedios	4,31
Suma	120	Suma	121
s =	2,07	s =	2,08
s <sup>2</sup> =	4,29	s <sup>2</sup> =	4,31
C <sub>v</sub> =	48%	C <sub>v</sub> =	48%

Igual observación puede realizarse cuando los datos se organizan secuencialmente en orden de mayor a menor (Ver Tabla 12).

Tabla 12  
*Datos de promedios Pretest – Postest Grupo Control organizados de mayor a menor (Datos recopilados por la autora)*

Pretest Grupo Control	PROMEDIO	Postest Grupo control	PROMEDIO
Estudiantes	ESTUDIANTE	Estudiantes	ESTUDIANTE
Máximo	5	Máximo	5
Mínimo	3	Mínimo	3
Rango	2	Rango	2
Suma $(X - \bar{X})^2 =$	120	Suma $(X - \bar{X})^2 =$	121
s =	2,07	s =	2,08
s <sup>2</sup> =	4,29	s <sup>2</sup> =	4,31
C <sub>v</sub> =	48%	C <sub>v</sub> =	48%

Hay variaciones que son poco significativas y el rango obtenido es 2, teniendo como mínimo 3 y máximo 5 tanto en el pretest como en el postest. Las variaciones en pequeñas cantidades se observan en la media, la desviación estándar y la varianza pero no en el coeficiente.

4.3.2.2 *Grupo Experimental.* En las aplicaciones realizadas al grupo experimental en el tema del emprendimiento se encontró que las variaciones fueron positivas, mayores a las observadas en el grupo control (Ver tabla 13). Se pueden detallar cambios significativos en los promedios, la sumatoria total de promedios, la desviación y la desviación estándar



Tabla 13

*Datos de promedios Pretest – Postest Grupo Experimental Componente emprendimiento (Datos recopiladas por la autora)*

Pretest Grupo Experimental Estudiantes	PROMEDIO ESTUDIANTE	Postest Grupo Experimental Estudiantes	PROMEDIO ESTUDIANTE
Promedios	4,38	Promedios	4,40
Suma	114	Suma	114
s =	2,09	s =	2,10
s <sup>2</sup> =	4,38	s <sup>2</sup> =	4,40
Cv =	48%	Cv =	48%

(Datos recogidos por la autora)

Igualmente, al ordenar los datos para obtener los máximos y mínimos, se observa que las calificaciones se concentraron entre 4 y 5 y el rango de calificación disminuyó en el postest (Ver tabla 14).

Tabla 14

*Datos de promedios Pretest – Postest Grupo Experimental organizados de mayor a menor (Datos recopilados por la autora)*

Pretest Grupo Experimental Estudiantes	PROMEDIO ESTUDIANTE	Postest Grupo Experimental Estudiantes	PROMEDIO ESTUDIANTE
Máximo	5	Máximo	5
Mínimo	3	Mínimo	4
Rango	2	Rango	1
Suma (X - X') <sup>2</sup> =	114	Suma (X - X') <sup>2</sup> =	114
s =	2,09	s =	2,10
s <sup>2</sup> =	4,38	s <sup>2</sup> =	4,40
Cv =	48%	Cv =	48%

#### **4.4 Análisis de variaciones y correlación de los resultados entre las variables**

##### **Inteligencia Interpersonal y emprendimiento**

Los resultados obtenidos anteriormente permiten realizar un análisis de variaciones en promedios. Aunque se han realizado las comparaciones en todos los aspectos probables, se centró la interpretación en las variaciones que se tienen en el área de emprendimiento a pesar de que se han observado cambios significativos en el área de la inteligencia interpersonal, lo que da para otros estudios posteriores.

En las variaciones del Pretest-Posttest del grupo control se observaron pequeñas alteraciones en los componentes de Motivación y Propensión al riesgo. Se esperaría que no hubiesen variaciones significativas pero si se presentaron y esto podría explicarse por otro aspectos que no tienen que ver con el desarrollo de las actividades inherentes al proyecto sino por el avance del semestre.

En cuanto a las variaciones observadas en la aplicación del Pretest-Posttest del grupo Experimental los mayores cambios se presentaron en los componentes Motivación, capacidad de análisis y Propensión al riesgo.

Sin embargo, observando más al detalle, hay variaciones significativas no en los componentes sino en los subcomponentes Control Interno, Solución de problemas y Aceptación de riesgos, que son los que conforman el componente de Propensión al riesgo, que fue el que finalmente mostró mayor alteración.

El componente de motivación se altera positivamente, especialmente por la alteración en el subcomponente de toma de iniciativa mientras que el componente de

capacidad de análisis cambia por la variación positiva en el subcomponente de Efectividad (Ver tabla 15)

Tabla 15  
*Variaciones porcentuales Pretest – Postest Grupo Experimental Área Emprendimiento (Datos recopilados por la autora)*

Motivación	Tom Iniciat	3,4%
	Cap Cons Rec	1,8%
Motivación		0,9%
Capacidad de Análisis	Efect	0,8%
	Conoc	0,8%
Capacidad de Análisis		-0,8%
Propensión al Riesgo	Sol Prob	4,3%
	Acep Riesg	5,5%
	Ctrl Int	13,0%
Propensión al Riesgo		7,3%
Capacidad de relación	Red Cont	4,6%
	Est Relac	-1,8%
Capacidad de relación		-1,2%
Perfil Psicológico	Tol Camb	-0,9%
	Rec Log	0,9%
Perfil Psicológico		-1,3%

Es posible obtener la revisión final de los resultados mediante pruebas de correlación entre dos variables como la prueba efectuada con el coeficiente de correlación de Pearson que se aplica mediante un programa estadístico reconocido (SPSS). Para aplicar este análisis se establecen los indicadores y su asociación y se realizan las estandarizaciones para obtener medidas comparables. Como resultado se encuentra que los indicadores Inteligencia Interpersonal y Emprendimiento son indicadores asociados (Ver Tabla 16). En el grupo control se observa una correlación significativa sin muchas variaciones mientras que en el grupo experimental se encuentra una correlación positiva que no se observa en el grupo control.

Tabla 16

*Correlación de Pearson grupo experimental (Datos recopilados por la autora)*

		Iepost	IIIpost
Iepost	Correlación de Pearson	1	,691(**)
	Sig. (bilateral)		,000
	N	26	26
IIIpost	Correlación de Pearson	,691(**)	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	26	26

		IIIprenorm	Iepre
IIIprenorm	Correlación de Pearson	1	,566(**)
	Sig. (bilateral)		,003
	N	26	26
Iepre	Correlación de Pearson	,566(**)	1
	Sig. (bilateral)	,003	
	N	26	26

Al construir el gráfico, se puede observar que existe una correlación entre las dos variables estudiadas (Ver figura 19). Esto se puede concluir por la similitud entre líneas que resultan al construir el gráfico.

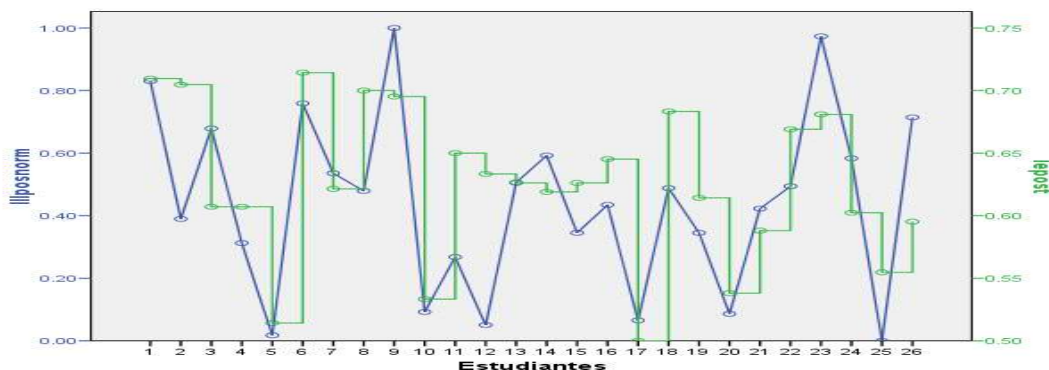


Figura 19. *Correlación de Pearson Grupo Experimental (Datos recogidos por la autora con apoyo del programa SPSS)*

Mientras que en el grupo control, las variaciones observadas no permiten verificar que haya correlación entre las dos variables (Ver Tabla 17)

Tabla 17

*Correlación de Pearson Grupo Control (Datos recogidos por la autora)*

		IIIpre	Iepre
IIIpre	Correlación de Pearson	1	,713(**)
	Sig. (bilateral)		,000
	N	30	30
Iepre	Correlación de Pearson	,713(**)	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	30	30

		IIIposnorm	Iepos
IIIposnorm	Correlación de Pearson	1	,187
	Sig. (bilateral)		,342
	N	30	28
Iepos	Correlación de Pearson	,187	1
	Sig. (bilateral)	,342	
	N	28	28

De acuerdo a los resultados obtenidos se encuentra que existe una correlación entre las dos variables evaluadas que se puede observar en el grupo Experimental más no es posible verificar en el grupo control. Las variaciones fueron significativas para el grupo experimental y con ellas puede establecerse la comprobación de hipótesis y el cumplimiento de objetivos. .

#### **4.5 Discusión de resultados**

**4.5.1 Pregunta de investigación.** La pregunta de investigación se basó en establecer la relación entre inteligencia personal y habilidades de emprendimiento en los grupos evaluados a lo cual se puede responder, después de haber aplicado las pruebas de pretest-postest a los grupos control y experimental y realizado actividades de

intervención al grupo experimental, se encuentra que existe una relación entre la variable Inteligencia interpersonal y la variable habilidad de emprendimiento, comprobado por la correlación positiva obtenida en la aplicación del coeficiente de Pearson.

**4.5.2 Objetivos.** De acuerdo a los resultados obtenidos se analizan los objetivos que se proyectaron para el desarrollo del trabajo.

*4.5.2.1 Objetivo general.* De acuerdo al planteamiento del objetivo general se encontró que si se observa una correlación de carácter positivo, es decir, si se desarrollan las habilidades que afectan la inteligencia interpersonal se afecta de manera directamente proporcional las habilidades de emprendimiento teniendo en cuenta el análisis estadístico realizado.

*4.5.2.2 Objetivos específicos.* El primer objetivo específico fue el determinar el nivel de inteligencia interpersonal que presentan dos grupos de estudiantes colombianos de quinto semestre de la carrera de Ciencias Empresariales de una universidad privada

. El nivel encontrado se estableció en promedios de calificación 4 (El estudiante está bastante seguro de hacer lo que se le pregunta) para ambos grupos con pequeñas variaciones entre la aplicación del Pretest y el Posttest (Ver Figura 9). En cuanto a la inteligencia interpersonal, los estudiantes del grupo control se calificaron en promedio de 4, oscilando entre 3,84 y 4,57 mientras que el grupo experimental, siendo igualmente el promedio de 4, oscilaron entre 3,77 y 4,85.

En el pretest del grupo control, el componente Análisis social presentó la calificación más alta (4,38), debido a la calificación del subcomponente de Capacidad de automotivación (4,5) mientras que en el posttest el componente de mayor calificación fue

la organización en grupos (4,14) debido al incremento de todos sus subcomponentes de este grupo (4%) (Ver Tabla 18). Como al grupo control no se le aplicaron actividades para el desarrollo de la inteligencia interpersonal, el incremento no se podría explicar como consecuencia del estudio sino que debe revisarse qué influyó en ellos para que se diera la variación (aumento o disminución) lo que corresponde a otra investigación que podría realizarse posteriormente.

Tabla 18  
*Resultado de promedios Pretest Postest para el grupo control en Inteligencia interpersonal (Datos recopilados por la autora)*

Pretest Grupo control			Postest Grupo control		
Organización en grupos	Cap Dir Otr	3,93	Organización en grupos	Cap Dir Otr	4,18
	Coord Red pers	3,93		Coord Red pers	4,14
	Hab Ini Act	4,07		Hab Ini Act	4,11
<b>Organización en grupos</b>		<b>3,98</b>	<b>Organización en grupos</b>		<b>4,14</b>
Negociación de Soluciones	Hab Med Conflic	3,89	Negociación de Soluciones	Hab Med Conflic	3,79
	Resol Prob	4,21		Resol Prob	3,89
<b>Negociación de Soluciones</b>		<b>4,05</b>	<b>Negociación de Soluciones</b>		<b>3,84</b>
Conexión Personal	Empatía	3,96	Conexión Personal	Empatía	4,04
	Resp Sent Ot	4,36		Resp Sent Ot	4,07
	Cap Com Esc	4,32		Cap Com Esc	4,18
	Disc Resp em	4,11		Disc Resp em	4,07
	Efic Capt Men	3,96		Efic Capt Men	4,07
	Trab Equip	4,36		Trab Equip	4,39
	Buenos amig	4,57		Buenos amig	4,50
	Confiab	4,50		Confiab	4,50
<b>Conexión Personal</b>		<b>4,27</b>	<b>Conexión Personal</b>		<b>4,23</b>
Análisis Social	Cap Comp	4,32	Análisis Social	Cap Comp	4,25
	Cap Automot	4,50		Cap Automot	4,36
	Cap Mot Otr	4,32		Cap Mot Otr	4,18
<b>Análisis Social</b>		<b>4,38</b>	<b>Análisis Social</b>		<b>4,26</b>

En cuanto al grupo experimental, el componente de Conexión personal resultó con mayor afectación pues pasó de una calificación de 4,26 en el pretest a 4,39 en el posttest presentando incrementos en todos sus subcomponentes. Igual puede afirmarse del componente Análisis social, que pasó de 4,36 en el pretest a 4,44 en el posttest, presentando incrementos en todos sus subcomponentes (Ver Tabla 19).

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos en comparación Pretest – Posttest del grupo experimental, se puede decir que las actividades realizadas influyeron en el componente de conexión personal, especialmente en el sentido de responder adecuadamente a los sentimientos de otros, en la eficiencia para captar los mensajes no verbales y en la confiabilidad. Para explicar la causa del incremento debe indicarse que el grupo, al inicio de la actividad presentaba problemas de relaciones entre compañeros y con los docentes y fue en este aspecto donde más se centraron las actividades y donde más notorio fue el cambio al fin del semestre.



Tabla 19

*Resultado de promedios Pretest Posttest para el grupo experimental en Inteligencia interpersonal (Datos recopilados por la autora)*

Pretest Grupo Experimental			Postest Grupo Experimental		
Organización en grupos	Cap Dir Otr	4,36	Organización en grupos	Cap Dir Otr	4,04
	Coord Red pers	4,40		Coord Red pers	4,08
	Hab Ini Act	4,28		Hab Ini Act	3,92
<b>Organización en grupos</b>		<b>4,35</b>	<b>Organización en grupos</b>		<b>4,01</b>
Negociación de Soluciones	Hab Med Conflic	4,12	Negociación de Soluciones	Hab Med Conflic	3,88
	Resol Prob	3,92		Resol Prob	3,77
<b>Negociación de Soluciones</b>		<b>4,02</b>	<b>Negociación de Soluciones</b>		<b>3,83</b>
Conexión Personal	Empatía	4,08	Conexión Personal	Empatía	4,08
	Resp Sent Ot	4,08		Resp Sent Ot	4,31
	Cap Com Esc	4,28		Cap Com Esc	4,58
	Disc Resp em	3,92		Disc Resp em	4,00
	Efic Capt Men	3,84		Efic Capt Men	4,04
	Trab Equip	4,64		Trab Equip	4,54
	Buenos amig	4,64		Buenos amig	4,77
	Confiab	4,60		Confiab	4,85
<b>Conexión Personal</b>		<b>4,26</b>	<b>Conexión Personal</b>		<b>4,39</b>
Análisis Social	Cap Comp	4,32	Análisis Social	Cap Comp	4,35
	Cap Automot	4,44		Cap Automot	4,54
	Cap Mot Otr	4,32		Cap Mot Otr	4,42
<b>Análisis Social</b>		<b>4,36</b>	<b>Análisis Social</b>		<b>4,44</b>

El segundo objetivo específico fue el determinar las habilidades de emprendimiento que presentan dos grupos de estudiantes colombianos de quinto semestre de la carrera de Ciencias Empresariales de una universidad privada.

En este aspecto los estudiantes se consideraron con habilidad de emprender en un nivel de calificación 4 (El estudiante está bastante seguro de hacer lo que se le

pregunta). Es decir, ellos consideran que tienen un nivel adecuado en la habilidad de emprendimiento

El grupo control se calificó oscilando entre 3,86 y 4,79 mientras que el grupo experimental se calificó entre 3,81 y 4,85. El grupo control presentó pequeñas variaciones positivas al comparar el pretest y el posttest, siendo el componente Innovación y creatividad, que pasó de tener una calificación de 4,01 a 4,25 (5,6% de incremento), y el componente Capacidad de relación, que inició con 4,05 y pasó a 4,25 (4,8% de incremento) (Ver Tabla 20). Sin embargo, como sucede en los test de Inteligencia interpersonal, dado que en este grupo no se aplicaron actividades, las variaciones deben darse como reacción a otros factores que se desconocen en el momento pero que pueden investigarse posteriormente ya que no están directamente relacionados con el estudio

Tabla 20  
*Resultado de promedios Pretest Posttest para el grupo control en Emprendimiento  
(Datos recopilados por la autora)*

<b>Pretest Grupo Control</b>			<b>Postest Grupo Control</b>		
	Autoconf	4,54		Autoconf	4,71
Motivación	Tom Iniciat	4,54	Motivación	Tom Iniciat	4,50
	Cap Cons Rec	4,43		Cap Cons Rec	4,32
<b>Motivación</b>		<b>4,50</b>	<b>Motivación</b>		<b>4,51</b>
Energía Iniciativa	Pers Comp	4,64	Energía Iniciativa	Pers Comp	4,61
	Est Ctrl	3,96		Est Ctrl	4,29
	Cap Nue Ret	4,36		Cap Nue Ret	4,54
<b>Energía Iniciativa</b>		<b>4,32</b>	<b>Energía Iniciativa</b>		<b>4,48</b>
Innovación y Creatividad	Innov	4,00	Innovación y Creatividad	Innov	4,21
	Creat	3,96		Creat	4,25
	Reflex	4,07		Reflex	4,29
<b>Innovación y Creatividad</b>		<b>4,01</b>	<b>Innovación y Creatividad</b>		<b>4,25</b>
Capacidad de Análisis	Aprov Op	4,39	Capacidad de Análisis	Aprov Op	4,46
	Efect	4,46		Efect	4,57
	Conoc	4,61		Conoc	4,71
<b>Capacidad de Análisis</b>		<b>4,49</b>	<b>Capacidad de Análisis</b>		<b>4,58</b>
Propensión al Riesgo	Sol Prob	4,43	Propensión al Riesgo	Sol Prob	4,50
	Acep Riesg	4,21		Acep Riesg	4,21
	Ctrl Int	4,32		Ctrl Int	3,89
<b>Propensión al Riesgo</b>		<b>4,32</b>	<b>Propensión al Riesgo</b>		<b>4,20</b>
Capacidad de relación	Red Cont	4,00	Capacidad de relación	Red Cont	4,18
	Comp Otr	4,07		Comp Otr	4,21
	Est Relac	4,07		Est Relac	4,36
<b>Capacidad de relación</b>		<b>4,05</b>	<b>Capacidad de relación</b>		<b>4,25</b>
Perfil Psicológico	Lider	3,86	Perfil Psicológico	Lider	4,29
	Tol Camb	4,32		Tol Camb	4,32
	Rec Log	4,57		Rec Log	4,46
	Resp Pers	4,61		Resp Pers	4,79
<b>Perfil Psicológico</b>		<b>4,34</b>	<b>Perfil Psicológico</b>		<b>4,46</b>

El grupo experimental presentó incrementos en los componentes de Energía iniciativa (1,7%), Innovación y creatividad (6,3%), Capacidad de análisis (0,8%), Capacidad de relación (1,2%) y en el Perfil psicológico (1,3%), mostrando así el efecto de las actividades realizadas (Ver Tabla 21) pues de acuerdo a Castelló y Cano (2011), las personas que desarrollan su nivel de inteligencia interpersonal mejoran sus relaciones

con quienes les rodean lo que interviene en su capacidad de relación y en su perfil psicológico, afectando su habilidad para emprender. Dos componentes que permiten establecer una relación directa con la habilidad interpersonal son el de capacidad de relación y el perfil psicológico que fueron afectadas con las actividades realizadas por lo que podría decirse que las actividades de intervención realizadas para el desarrollo de la inteligencia interpersonal afectaron la habilidad de emprendimiento en los subcomponentes relacionados. De acuerdo a López, Santos y Bueno (2010), los factores afectados son los de rasgos psicológicos o de personalidad.

Tabla 21  
*Resultado de promedios pretest posttest para grupo experimental en emprendimiento  
(Datos recopilados por la autora)*

<b>Pretest Grupo Experimental</b>			<b>Posttest Grupo Experimental</b>		
Motivación	Autoconf	4,62	Autoconf	4,73	
	Tom Iniciat	4,65	Tom Iniciat	4,50	
	Cap Cons Rec	4,38	Cap Cons Rec	4,31	
<b>Motivación</b>		<b>4,55</b>	<b>Motivación</b>		<b>4,51</b>
Energía Iniciativa	Pers Comp	4,58	Pers Comp	4,62	
	Est Ctrl	4,23	Est Ctrl	4,27	
	Cap Nue Ret	4,42	Cap Nue Ret	4,58	
<b>Energía Iniciativa</b>		<b>4,41</b>	<b>Energía Iniciativa</b>		<b>4,49</b>
Innovación y Creatividad	Innov	4,08	Innov	4,23	
	Creat	4,04	Creat	4,23	
	Reflex	3,81	Reflex	4,27	
<b>Innovación y Creatividad</b>		<b>3,97</b>	<b>Innovación y Creatividad</b>		<b>4,24</b>
Capacidad de Análisis	Aprov Op	4,31	Aprov Op	4,50	
	Efect	4,62	Efect	4,58	
	Conoc	4,77	Conoc	4,73	
<b>Capacidad de Análisis</b>		<b>4,56</b>	<b>Capacidad de Análisis</b>		<b>4,60</b>
Propensión al Riesgo	Sol Prob	4,69	Sol Prob	4,50	
	Acep Riesg	4,46	Acep Riesg	4,23	
	Ctrl Int	4,35	Ctrl Int	3,85	
<b>Propensión al Riesgo</b>		<b>4,50</b>	<b>Propensión al Riesgo</b>		<b>4,19</b>
Capacidad de relación	Red Cont	4,35	Red Cont	4,15	
	Comp Otr	3,96	Comp Otr	4,23	
	Est Relac	4,31	Est Relac	4,38	
<b>Capacidad de relación</b>		<b>4,21</b>	<b>Capacidad de relación</b>		<b>4,26</b>
Perfil Psicológico	Lider	4,12	Lider	4,27	
	Tol Camb	4,27	Tol Camb	4,31	
	Rec Log	4,54	Rec Log	4,50	
	Resp Pers	4,77	Resp Pers	4,85	
<b>Perfil Psicológico</b>		<b>4,42</b>	<b>Perfil Psicológico</b>		<b>4,48</b>

### **4.5.3 Hipótesis.**

La comprobación de hipótesis se basó en establecer la correlación entre las variables Inteligencia interpersonal y habilidad de emprendimiento para lo cual se tomaron los resultados obtenidos en las pruebas de Pretest y Postest y se realizaron análisis estadísticos que incluyeron comparación de promedios, varianza, desviación estándar y coeficiente de correlación de Pearson, por grupo, por componentes por subcomponentes y por estudiantes.

Habiendo completado el proceso investigativo y de toma de datos se encuentra, contrastando las teorías y conceptos desarrollados anteriormente que:

H<sub>1</sub>- Se comprueba con los datos obtenidos que las actividades realizadas para desarrollar la inteligencia interpersonal impacta de manera positiva en las habilidades de emprendimiento en vista de que es posible observar a través del análisis de correlación de Pearson y la comparación de promedios que hay cambios significativos en los componentes evaluados. El análisis de correlación permite identificar que existe una relación entre las dos variables y que hay un cambio significativo en la variable emprendimiento luego de realizadas las actividades para la actividad de emprendimiento. Las variaciones importantes se encuentran en la conexión personal que está relacionada con la capacidad de relación y el análisis social que se relaciona con el perfil psicológico, los primeros pertenecientes a la inteligencia interpersonal y los segundos correspondientes al emprendimiento.

H2- Se comprueba que las actividades tales como juego de roles y de establecer interrelaciones en equipos que son desarrolladas en la materia Gestión del talento humano influyen en la inteligencia interpersonal de los estudiantes evaluados ya que es posible observar que luego de las actividades de intervención realizadas con el fin de apoyar el desarrollo de la inteligencia interpersonal se encuentra un incremento porcentual significativo en los análisis estadísticos realizados tanto en los resultados de la prueba de inteligencia personal como en los del test de emprendimiento.

Es importante considerar que las actividades que se desarrollaron en el curso, juego de roles y ponerse en los zapatos del otro así como las actividades programadas para el estudio se concentraron en afectar la capacidad de relacionarse con otros en concordancia con la conexión personal pues se parte de la base que son las relaciones interpersonales las que le permiten al individuo establecer las redes de contacto que requiere para realizar proyectos emprendedores.

En conclusión, se considera que la pregunta de investigación fue resuelta durante el estudio y que los objetivos, general y específicos se cumplieron satisfactoriamente de acuerdo a las teorías investigadas. Las hipótesis positivas fueron adecuadamente comprobadas de tal manera que las hipótesis contrarias se desvirtúan.

## **Capítulo 5: Conclusiones**

Siendo la línea de emprendimiento, la temática abordada en la institución objeto de estudio, se buscaba establecer si realizando actividades que modificaran las relaciones interpersonales de los estudiantes podría darse un consecuencia positiva que mostrara el nexo entre estas dos variables para resolver el interrogante central planteado en este estudio.

De acuerdo a los resultados hallados en el capítulo 4, donde se revisaron y analizaron los datos obtenidos aplicando diversos análisis estadísticos a los componentes y subcomponentes tanto en la variable Inteligencia Interpersonal como de la variable emprendimiento, se pudieron obtener las conclusiones y recomendaciones que se harán en este capítulo.

### **5.1 Conclusiones**

La pregunta central que buscaba responderse en este trabajo consistió en determinar la relación entre inteligencia interpersonal y habilidad de emprendimiento en los estudiantes objeto de estudio. De acuerdo a los resultados obtenidos puede decirse que existe relación entre inteligencia interpersonal y habilidad de emprendimiento y se pudo establecer que es una relación significativamente positiva, es decir, a mayor inteligencia interpersonal mayor es la habilidad de emprendimiento que posee un individuo.

Debido a que los instrumentos usados se basaron en autoevaluaciones de los estudiantes se pudo determinar tanto en las respuestas dadas a las pruebas como en las

distintas actividades realizadas con ellos, que los estudiantes consideran que tienen niveles altos acordes con las habilidades emprendedoras y también se califican como individuos con buenas relaciones interpersonales las observaciones realizadas se basaron en pequeñas pero significativas variaciones pues se parte del hecho que las dos variables ya de por si tienen una calificación adecuada.

Los componentes evaluados en el emprendimiento se resumen en la energía iniciativas, la motivación, la innovación y la creatividad, la capacidad de análisis, la propensión al riesgo, la capacidad de relación y el perfil psicológico mientras que los componentes evaluados en inteligencia interpersonal son la organización en grupos, la negociación de soluciones, la conexión personal y el análisis social.

Los resultados obtenidos y que es posible relacionar por las variaciones obtenidas son los subcomponentes pertenecientes a los componentes de capacidad de relación y perfil psicológico, en la variable emprendimiento, con los subcomponentes pertenecientes a los componentes conexión personal y análisis social de la variable inteligencia interpersonal. Los demás no fueron afectados o por el contrario mostraron una variación distinta a lo esperado por lo que deben verificarse otros factores externos al estudio.

Aunque el grupo control presentó variaciones tanto en emprendimiento como en inteligencia interpersonal fueron poco significativos y menos representativos pero no pueden explicarse por el estudio realizado ya que con ellos no se llevaron a cabo actividades de intervención distintas a los desarrollados en su dinámica normal educativa.



Los informes presentados por los docentes y la entrevista de cierre del estudio con los estudiantes permitieron verificar que el ambiente y las relaciones entre los estudiantes cambiaron y esto influyó en el cumplimiento de las responsabilidades correspondientes al semestre en curso, que fue el tiempo en el que pudieron ser evaluados.

## **5.2 Recomendaciones**

El estudio desarrollado se puede monitorear mejor si se realiza un seguimiento individual a cada estudiante iniciando el semestre y verificando los cambios de cada uno. Para la aplicación de los test no se identificó al estudiante sino que se trabajó de manera anónima y por esto se debieron usar los promedios por componentes y subcomponentes.

Al estudiante partir de una autoevaluación buena o excelente en los componentes y subcomponentes de las dos variables impide la observación de variaciones significativas como consecuencia de las actividades realizadas pues el rango de cambio es relativamente corto.

El tiempo de aplicación de las actividades es espaciado, uno por semana, pues se realizan en un sólo curso en el semestre, el cual está adecuado para 16 semanas incluyendo parciales y actividades extracurriculares; implica también que se deba interrumpir el desarrollo normal del curso para realizar las actividades así que se encuentra la limitación de tiempo y espacio. Es deseable tener mayor tiempo disponible para aplicar las actividades y una observación más cercana y detallada del grupo.

Los cursos en la universidad tienen variaciones en su número de estudiantes pues los tiempos de cancelación, adición y matrícula extemporánea, permiten que los estudiantes tengan movilidad así que se vuelve difícil el control de quienes participan y quienes no en las distintas actividades que se implementan.

La jornada nocturna recibe individuos que trabajan y en distintas ocasiones por su desempeño laboral normal faltan constantemente a clase. Aunque la universidad ha llevado a cabo distintas medidas para contrarrestar las faltas a clase, no ha sido posible obtener una asistencia del 100% en las clases y esto fue un factor de afectación en la implementación y desarrollo de las actividades preparadas para el estudio.

Un reconocimiento inicial del grupo puede evitar limitaciones tales como resistencia a participar en el estudio, inconsistencias en la percepción sobre sí mismos, juegos inadecuados y falta de atención durante las actividades. Esto significa que el tipo de grupo escogido puede, por sus características inherentes, afectar los resultados del estudio.

### **5.3 Futuras investigaciones**

Un estudio con mayor lapso de tiempo podría arrojar mejores resultados así como una caracterización preliminar del grupo que permita determinar con anterioridad el tipo de actividades que se pueden desarrollar con ellos y que les puede resultar más efectivo.

Es necesario determinar los otros factores que intervienen en el desarrollo de las habilidades de emprendimiento y en la inteligencia interpersonal de acuerdo a los

resultados obtenidos en el grupo de control donde no se desarrollaron actividades de intervención.

Hay otros factores que pueden intervenir en la habilidad de emprendimiento y que se encuentran sumergidos en el desarrollo normal del semestre que son necesarios de detectar para conocerlos y controlarlos de forma positiva

De este estudio se desprenden una gran variedad de posibilidades como son cada uno de los componentes y subcomponentes de las dos variables investigadas. Es necesario considerar que el desarrollo de la inteligencia interpersonal influye directamente en las relaciones de los estudiantes con quienes les rodean y esto puede aportar muchísimo beneficio tanto al programa como a la entidad educativa en la cual se realizó el estudio e impactar a la sociedad misma de manera indirecta.

## Referencias

- Alcaraz, R. (2004). *Efectividad del Curso de Emprendedores, en el desarrollo del perfil emprendedor del alumno*. Monterrey, México: Instituto Tecnológico de Monterrey.
- Alonso, V. (2001). El compromiso es lograrlo. Entrevista a Howard Stevenson. Argentina: *Revista Gestión*. 6 (1) 71-77. ISSN 0328-9117. Recuperado de: <http://planuba.orientaronline.com.ar/wp-content/uploads/2010/03/03a-el-compromiso-es-lograrlo.pdf>
- Capra, G. (2010). *Perfil del emprendedor*. Bolivia: Grupo Nueva economía.
- Castelló, A., Cano, M. (2011). Inteligencia Interpersonal: Conceptos Clave. *Revista Electrónica Interuniversitaria de formación del profesorado*. Zaragoza, España: Universidad de Zaragoza. Facultad de educación. 38, 23-35. ISSN 1575-0965
- Castillo H., A. (1999). *Estado del Arte en la Enseñanza del. Emprendimiento*. Chile: Proyecto Fondo de desarrollo e innovación de Corfo, Sercotec y Universidad de Tarapacá. ARI2487-INV/ENSE  
Recuperado de: [www.finam.cl/contenidos/.../estado\\_arte\\_emprendimiento.pdf](http://www.finam.cl/contenidos/.../estado_arte_emprendimiento.pdf)
- Cilleruelo, E. (2007). Compendio de definiciones del concepto innovación realizadas por autores relevantes: Diseño híbrido actualizado del concepto. *Revistadyo.com*, Bilbao: Escuela técnica superior de ingeniería. 34, 91-97.
- Cortés, P. (2007). *Emprendimiento e innovación en Chile, una tarea pendiente*. Santiago, Chile: Ediciones Universidad del desarrollo.
- Elejabarrieta, F., Iñiguez, L. (1984). *Construcción de escalas de actitud tipo Thurst y Likert*. España: U.A.B.
- Fernández, P., Ramos, N. (1999). Investigaciones empíricas en el ámbito de la inteligencia emocional. *Revista Ansiedad y Estrés*. Málaga, España: Universidad de Málaga. 5(2-3), 247-260. ISSN 1134-7937
- Ferrándiz, C., Prieto, Ma. D., Ballester, P., Bermejo, Ma. R. (2004). *Validez y fiabilidad de los instrumentos de evaluación de las inteligencias múltiples en los primeros niveles instruccionales*. Oviedo, España: Psicothema. 16(1), 7-13. ISSN 0214-9915
- FUCLG (2012). *Política de Investigación e Innovación*. Cali, Colombia: Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium
- FUCLG (2012). *Documentos internos: Micro currículo, PCP, Plan de aula*. Cali, Colombia: Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium

- Gardner, H. (2001). *Estructura de la mente: La teoría de las inteligencias múltiples*. Bogotá, Colombia: Fondo de Cultura económica Ltda. ISBN: 958-38-0063-5
- Gardner, H. (2003). *La inteligencia reformulada: las inteligencias múltiples en el siglo XXI*. Barcelona, España: Editorial Paidós Ibérica. ISBN 9788449310294
- Gardner, H., Hatch, T. (1989). Multiple Intelligences go to school. *Educational Researcher* Estados Unidos: American Educational Research Association. 18(8). 4-10.
- Goleman, D. (2007). *La inteligencia emocional*. México: Ediciones B.S.A. de C.V.
- Goleman, D. (2010). *La inteligencia emocional aplicada a la empresa*. Buenos Aires: Ediciones B. Argentina S.A.
- Goleman, D. (2010). *La inteligencia Social*. México: Editorial Planeta Mexicana.
- Goleman, D. (2011). *La inteligencia emocional*. México: Ediciones B.S.A. de C.V.
- Guía UNCTAD (2009). *Programa Empretec, guía del empresario*. Suiza: Naciones Unidas
- Hernández, S. R., Fernández C., P., Baptista, P. (2006). *Metodología de la investigación*. Iztapalapa, México: Mc Graw Hill.
- Kirzner, I.M. (1975). *Competencia y función empresarial*. Madrid: Unión Editorial.
- López, I., Santos, B., Bueno, Y. (2004). *Las dimensiones del perfil del Emprendedor: contraste empírico con emprendedores de éxito*. Madrid, España: Universidad Autónoma de Madrid.
- IBM SPSS Statistics. Información extractada Sep 2013. <http://www-01.ibm.com/software/co/analytics/spss/products/statistics/>
- Martínez, A., Millán I., Ayuso, B. (1999). *Conceptos estadísticos utilizados en el diseño e interpretación de trabajos de investigación*. Madrid, España: Sección de Bioestadística. Clínica Puerta de Hierro, Emergencias 11. 223-234
- March Ch, I. (2010). *Las claves del éxito en nuevas compañías innovadoras según los propios emprendedores*. Valencia, España: Revistadyo.es
- Marina, J. A. (1994). *Teoría de la inteligencia creadora*. Barcelona, España: Editorial Anagrama. Quinta edición. ISBN: 84-339-1375-1
- Mayer, J., Caruso, D., Salovey, P. (1999). Emotional intelligence meets traditional standards for an intelligence. *ScienceDirect Revist* 27(4). 267-298. SSN: 0160-2896

- Ministerio de Comercio Exterior (2006). *Ley 1014 de 2006: Ley de fomento a la cultura del Emprendimiento*. Bogotá, Colombia: Congreso de la Republica.
- Ministerio de Educación Nacional. (2012). *Sistema Educativo Colombiano*. Portal virtual Recuperado en Noviembre, 2012 de <http://www.mineducacion.gov.co/1621/w3-article-231235.html>
- Molero, C., Saiz, E., Esteban, C. (1998). Revisión histórica del concepto de inteligencia: una aproximación a la inteligencia emocional. *Revista latinoamericana de Psicología*. Bogotá, Colombia: Fundación universitaria Konrad Lorenz. 30(001), 11-30
- Nunnally, J., Bernstein, I. (1995). *Teoría Psicométrica* México: McGraw- Hill/ Interamericana de México, S.A.
- Pardo, A., Ruiz, M. (2002). *SPSS 11. Guía para el Análisis de Datos*. Madrid: McGraw-Hill Hispanoamericana
- Prieto, M. (Sin año). *Modelo de aplicación de herramientas estadísticas en la investigación*. Monterrey, México: Universidad Regiomontana. Recuperado de: [http://www.manuelprieto.com/publicaciones/MODELO\\_DE\\_APLICACION\\_DE\\_HERRAMIENTAS\\_ESTADISTICAS.pdf](http://www.manuelprieto.com/publicaciones/MODELO_DE_APLICACION_DE_HERRAMIENTAS_ESTADISTICAS.pdf) el día 09/04/2013
- Proyecto Tuning para América Latina (2012). *Tercera reunión general*. Chile: Universidad de Deusto. Portal virtual. Recuperado de: <http://www.tuningal.org/> en Noviembre 2012
- Ramírez, I. (2008). La inteligencia como factor interpersonal en el proceso de enseñanza y aprendizaje. Andalucía, España. *Revista Innovación y Experiencias educativas*, 12. ISSN 1988-6047.
- Rigo, D., Donolo, D. (2010). Una medida de las inteligencias múltiples en contextos universitarios. *Revista electrónica de desarrollo de competencias*. Chile: Universidad de Talca.6 (2).23-33. Recuperado de <http://www.iide.cl/>
- Salovey, P., Grewal, D. (2006). Inteligencia emocional. *Revista Mente y Cerebro*, 16. *American Scientist Magazine*
- Salvador, C. (2008). Impacto de la inteligencia emocional percibida en la autoeficacia emprendedora. *Boletín de Psicología*. España: Universidad de Almería. 92, 65-80.
- SCHUMPETER, J. (1968). *Capitalismo, socialismo y democracia*. Madrid: Aguilar Ediciones.

Villafaña, R. (2008). La disciplina de la innovación: Peter Drucker. *Revista de Innovación Empresarial*. Recuperado de <http://inn-edu.com/Innovacion/InnovacionDrucker.pdf>

Yurrebaso, A. (2012). *Los valores sociales: Influencia en el emprendizaje*. Salamanca, España: Tesis Universidad de Salamanca. Facultad de Psicología.

## Apéndice A

### **Cuestionario para detectar las características de la inteligencia Cuestionario sobre habilidades interpersonales**

Estimado estudiante. Por favor escoja la respuesta que más se aproxime a lo que usted considera.

#### **PREGUNTAS**

1. Edad
  - a. Menor de 20 años
  - b. Entre 20 y 30 años
  - c. Entre 30 y 35 años
  - d. Entre 35 y 40 años
  - e. Mayor de 40 años
2. Sexo
  - a. Femenino
  - b. Masculino
3. Posee experiencia laboral
  - a. Si
  - b. No
4. Nivel socioeconómico del estudiante
  - a. Estrato 1
  - b. Estrato 2
  - c. Estrato 3
  - d. Estrato 4
  - e. Estrato 5
5. Estado civil
  - a. Soltero
  - b. Casado
  - c. Unión libre
  - d. Viudo
  - e. Separado
6. Posee hijos
  - a. Si
  - b. No

Para los siguientes enunciados, elija la respuesta de acuerdo a las calificaciones:

<u>Calificaciones</u>
5 Totalmente seguro de hacerlo
4 Bastante seguro de hacerlo
3 Relativamente seguro de hacerlo
2 Escasamente seguro de hacerlo
1 No puedo hacerlo



1. Tengo la capacidad de organizar y dirigir grupos ( )
2. Me agrada coordinar grupos de personas y participar en ellos ( )
3. Soy bueno proponiendo ideas ( )
4. Soy efectivo al mediar y prevenir conflictos ( )
5. Poseo la habilidad para resolver problemas entre las personas ( )
6. Me identifico rápidamente con las personas que me rodean ( )
7. Para comprender mejor una situación, me pongo en el lugar del otro ( )
8. Tengo la capacidad de escuchar y comprender a los demás ( )
9. Soy capaz de responder adecuadamente al humor, temperamento, motivaciones y deseos de los otros ( )
10. Soy eficaz en comprender los mensajes no verbales de los otros ( )
11. Poseo las capacidades necesarias para trabajar en equipo ( )
12. Me considero un buen amigo ( )
13. Los demás me consideran una persona confiable ( )
14. Comprendo fácilmente el estado de ánimo de los otros ( )
15. Soy capaz de motivarme a mí mismo ( )
16. Me considero efectivo al animar a otros ( )

### **Cuestionario para detectar las habilidades de emprendimiento**

Estimado estudiante, para los siguientes enunciados, elija la respuesta de acuerdo

a las calificaciones:

Calificaciones
5 Totalmente seguro de hacerlo
4 Bastante seguro de hacerlo
3 Relativamente seguro de hacerlo
2 Escasamente seguro de hacerlo
1 No puedo hacerlo

#### **PREGUNTAS**

1. Confío plenamente en mí mismo ( )
2. Soy capaz de tomar la iniciativa en mis actividades laborales ( )
3. Me considero hábil para conseguir los recursos que necesito ( )
4. Soy perseverante y comprometido ( )
5. Soy capaz de controlar mis emociones y reacciones ( )
6. Poseo la capacidad de asumir nuevos retos ( )
7. Soy innovador ( )
8. Me considero una persona creativa ( )
9. Me agrada hacer una pausa en el día para reflexionar y tomar decisiones ( )

10. Estoy atento para aprovechar las oportunidades ( )
11. Me considero eficiente ( )
12. Me gusta aprender ( )
13. Prefiero solucionar rápidamente los inconvenientes que se presentan ( )
14. Me agrada asumir riesgos ( )
15. Cuando hay inconvenientes me agrada respirar hondamente para controlarme internamente y pensar mejor ( )
16. Me agrada establecer y participar en grupos de personas ( )
17. Comparto habitualmente experiencias y emociones con las personas de manera agradable ( )
18. Acostumbro establecer relaciones con otras personas donde me encuentro ( )
19. Soy un líder ( )
18. Soy tolerante al cambio ( )
19. Trabajo por objetivos y estoy orientado a lograrlos ( )
20. Soy responsable conmigo mismo ( )

## Apéndice B

### Test 1: Inteligencia Interpersonal

*Tablas Componentes y Subcomponentes del Inventario de Inteligencia interpersonal*

<b>Conceptos/ Componentes</b>	<b>Indicadores/Subcomponentes</b>	<b>Preguntas</b>
Perfil	Edad	Edad
	Sexo	Sexo
	Experiencia laboral	Posee experiencia laboral
	Situación económica	Nivel socioeconómico del estudiante
	Información Familiar	Estado civil Posee hijos
<b>Inteligencia Interpersonal</b>	<b>Indicadores /subcomponentes de La inteligencia interpersonal</b>	<b>Preguntas</b>
Organización en Grupos	Capacidad para dirigir a otros	Tengo la capacidad de organizar y dirigir grupos
	Coordinar una red de personas	
	Habilidad para iniciar actividades o proponer ideas	Me agrada coordinar grupos de personas y participar en ellos
Negociación de Soluciones	Habilidad para mediar, prevenir conflictos.	Soy bueno proponiendo ideas Soy efectivo al mediar y prevenir conflictos
	Resolución de problemas interpersonales	Poseo la habilidad para resolver problemas entre las personas
Conexión personal	Empatía	Me identifico rápidamente con las personas que me rodean
	Responder adecuadamente a los sentimientos y preocupaciones de los demás	Para comprender mejor una situación, me pongo en el lugar del otro
	Capacidad de comprender y escuchar a los demás	Tengo la capacidad de escuchar y comprender a los demás Soy capaz de responder adecuadamente al humor, temperamento, motivaciones y deseos de los otros
	Discernir y responder adecuadamente al humor, temperamento, motivaciones y deseos de los demás	
	Eficaces al captar los mensajes no verbales	Soy eficaz en comprender los mensajes no verbales de los otros
Trabajo en equipo	Poseo las capacidades necesarias para trabajar en equipo	
Buenos amigos		

	Confiables para otros	Me considero un buen amigo
		Los demás me consideran una persona confiable
Análisis social	Capaces de demostrar comprensión con respecto a los sentimientos, motivaciones y preocupaciones de otras personas.	Comprendo fácilmente el estado de ánimo de los otros
	Capaces de encontrar la forma de motivarse a sí mismos y a otros	Soy capaz de motivarme a mí mismo Me considero efectivo al animar a otros

**Goleman (2011), Castelló y Cano (2011)**

## Test 2: Habilidades de Emprendimiento

*Tabla de Componentes y Subcomponentes del Inventario de Inteligencia interpersonal*

<b>Conceptos/Componentes</b>	<b>Indicadores/Subcomponentes</b>	<b>Preguntas</b>
Perfil	Edad Sexo Experiencia laboral Situación económica  Información Familiar	Edad Sexo Posee experiencia laboral Nivel socioeconómico del estudiante Estado civil Posee hijos
<b>Emprendimiento</b>	<b>Indicadores /subcomponentes de Emprendimiento</b>	<b>Preguntas</b>
Motivación	Autoconfianza  Toma de iniciativa	Confío plenamente en mí mismo  Soy capaz de tomar la iniciativa en mis actividades laborales  Me considero hábil para conseguir los recursos que necesito
Energía iniciativa	Capacidad para conseguir recursos Perseverancia y compromiso  Estabilidad y Autocontrol  Capacidad para asumir nuevos retos	Soy perseverante y comprometido  Soy capaz de controlar mis emociones y reacciones autocontrol  Poseo la capacidad de asumir

		nuevos retos
Innovación y creatividad	Innovación Creatividad	Soy innovador  Me considero una persona creativa
	Reflexión	Me agrada hacer una pausa en el día para reflexionar y tomar decisiones
Capacidad de análisis	Aprovecha oportunidades	Estoy atento para aprovechar las oportunidades
	Efectividad	Me considero eficiente
Propensión al riesgo	Conocimiento Capacidad de solucionar problemas	Me gusta aprender Prefiero solucionar rápidamente los inconvenientes que se presentan
	Acepta riesgos moderados	Me agrada asumir riesgos
	Control interno	Cuando hay inconvenientes me agrada respirar hondamente para controlarme internamente y pensar mejor
Capacidad de relación	Redes de contacto	Me agrada establecer y participar en grupos de personas
	Compartir con otros	Comparto experiencias, emociones habitualmente con las personas de manera agradable
	Establecer relaciones	Acostumbro establecer relaciones con otras personas donde me encuentro
Perfil psicológico	Liderazgo	Soy un líder
	Tolerancia al cambio	Soy tolerante al cambio
	Reconocimiento del logro	Trabajo por objetivos y estoy orientado a lograrlos
	Responsabilidad personal	Soy responsable conmigo mismo

**Castillo (2007); Santos, Bueno y López (2001)**

## **Apéndice C**

## Autorizaciones

Santiago de Cal, Noviembre 19 de 2012

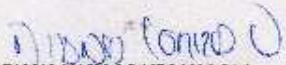
Profesora  
**MARIA FERNANDA TREJOS**  
Directora Programa de Contaduría  
Facultad de Ciencias Empresariales  
Unicatólica

Estimada María Fernanda.

Agradezco y acepto su amable invitación para participar en el proyecto de investigación y propuesta de tesis de maestría *"Efecto de la inteligencia interpersonal sobre las habilidades de emprendimiento en estudiantes universitarios colombianos"*.

Sera un gusto participar de las dinámicas propuestas en compañía de los estudiantes de las asignaturas a mi cargo.

Cordial saludo

  
**DIANA LUCÍA LOAIZA VARGAS**  
Docente  
Facultad de Ciencias Empresariales  
Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium

Santiago de Cali, Noviembre 19 de 2012

Cordial Saludo

**María Fernanda Trejos**

Directora Programa de Contaduría  
Facultad de Ciencias Empresariales

Por medio de la presente me permito agradecer y aceptar su invitación para participar en las dinámicas requeridas con la población estudiantil de las asignaturas a mi cargo, con el objetivo de facilitar el acceso a información para la investigación y el desarrollo de su Tesis de Maestría con título optativo "*Efecto de la Inteligencia interpersonal sobre las habilidades de emprendimiento en estudiantes universitarios colombianos*"

Deseándole el mayor de los éxitos



**Heydi Lorena Acevedo Pulecio**

Docente Tiempo Completo  
Facultad de Ciencias Empresariales  
Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium



---

Cali, Noviembre 13 de 2012

Doctora

Lida Solarte

Rectora Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium

Ciudad

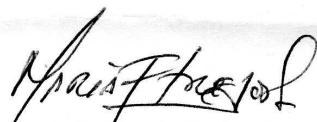
---

Comedidamente me dirijo a usted para solicitar su autorización en la investigación que realizaré para mi tesis de grado en la maestría que desarrollo actualmente.

Adjunto resumen ejecutivo presentado a la universidad.

Mil gracias por su respuesta.

Cordialmente.



María Fernanda Trejos L.

Directora Contaduría Pública

OK  
Lida

Santiago de Cali, 2 de Marzo de 2012  
R-UNICATOLICA-03-057-12

Estimada  
MARIA FERNANDA TREJOS  
Docente  
Ciudad


Reciba un saludo de paz y bienestar

Agradeciendo de ante su propuesta, y una vez estudiado el caso, me permito informarle que su solicitud de implementar su tesis de grado en la Institución fue aprobada.

Nuevamente agradecemos su interés en mejorar la calidad del servicio de la Institución.

Sin otro particular, me despido deseándole que el Dios de la vida que hace tanto por nosotros la siga llenando de éxitos en las labores que realiza.

Cordialmente,



**PADRE HUBERTO OBANDO GIL Cjm.**  
Rector

Consecutivo

*Recibido  
Marzo 24/12  
[Signature]*

# Apéndice D

## Programa curso



FUNDACION UNIVERSITARIA CATOLICA LUMEN GENTIUM				
FACULTAD DE				
PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS				
MICROCURRÍCULO				
ASIGNATURA:	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO			
HORAS SEMANALES:	4	CREDITOS:	4	SEMESTRE: V
AREA DE FORMACIÓN:	GERENCIA DE PERSONAL	COMPONENTE DE FORMACIÓN:	PROFESIONAL	

### 1. PRESENTACIÓN DEL CURSO

El curso de Talento Humano tiene como propósito brindar a los estudiantes las herramientas básicas para reconocer los principales procesos llevados a cabo en la administración del capital humano en las organizaciones, aproximándolos a comprender a las personas como el factor diferenciador para la innovación y la competitividad.

### 2. PROPÓSITO DEL CURSO

#### OBJETIVO GENERAL

El estudiante estará en la capacidad de visionar al capital humano como un elemento clave para el desarrollo, la innovación y la competitividad en las organizaciones, a la vez que podrá reconocer los principales procesos que se llevan a cabo en la Gestión del Talento Humano.

#### OBJETIVOS ESPECÍFICOS

El estudiante estará en la capacidad de:

- o Reconocer el capital humano como factor diferenciador y de competitividad en el contexto globalizado.



- o Reconocer la evolución del tratamiento de los individuos en las organizaciones, con sus respectivas ventajas, desventajas y rezagos, haciendo énfasis en el momento actual
- o Identificar los procesos básicos para gestionar el talento humano en las organizaciones, acercándose a las tendencias actuales: Planeación estratégica, análisis y descripción de cargos, atracción, selección e incorporación, desarrollo y capacitación, evaluación de desempeño, beneficios y compensaciones, bienestar y salud ocupacional, relaciones con los empleados y sindicatos.

### 3. CONTENIDOS TEMÁTICOS Y METODOLOGÍA:

#### 1. La Dimensión Individual Humana en las Organizaciones

- Bases ontológica, epistemológica y axiológicas de los individuos en las organizaciones
- Sistema organizacional desde los individuos
- Las personas como Talento
- El talento humano y las competencias

#### 2. Desafíos competitivos y gestión del Talento Humano en el Mundo Actual

- Contexto de la gestión del talento humano
- Concepto de gestión del talento humano
- Objetivos de la gestión del talento humano

#### 3. El área de Talento Humano en las Organizaciones

- Estructura del área de Gestión del Talento Humano
- GTH como responsabilidad de línea y función de asesoría (Staff)
- Nuevos papeles de la función del área de GTH

#### 4. Planeación Estratégica de la Gestión del Talento Humano

- La Misión y la Visión
- Objetivos Organizacionales
- Estrategia Corporativa



#### 5. Organización y planificación del Área de Gestión Humana

- Análisis y diseño de cargos
- Concepto de cargo
- Definición de Diseño de cargos
- Modelos de de Diseño de Cargos

#### 6. Incorporación y adaptación de las personas a la Organización

- Requisición y reclutamiento
- Reclutamiento interno y externo
- Selección de personal
- Técnicas de selección de personal
- Entrevista
- Pruebas
- Contratación

#### 7. Compensación de las Personas

- Concepto de compensación
- Compensación financiera, garantizada y total
- Remuneración
- Beneficios e incentivos
- Evaluación y clasificación de cargos (métodos tradicionales de evaluación de cargos, método de jerarquización o escalonamiento simple, método de categorías predeterminadas, método de evaluación por puntos)
- Programas de incentivos
  - Recompensas y sanciones
  - Nuevos métodos de remuneración (remuneración fija, remuneración variable, remuneración flexible)
  - Plan de bonificación anual
  - Participación en los resultados alcanzados
  - Remuneración por competencias
- El sistema de Seguridad Social integral en Colombia (ley, el Sistema general de Pensiones, de Seguridad Social en Salud, Riesgos Profesionales y los servicios sociales complementarios).

#### 8. Desarrollo del Personal

- Capacitación y entrenamiento
- Desarrollo profesional, planes de carrera
- Entrenamiento



- Desarrollo de personas y de organizaciones
  - La creatividad e innovación en las organizaciones
  - Sugerencias para estimular la creatividad organizacional
  - Métodos de desarrollo de personas
  - El desarrollo organizacional DO (definición, técnicas de DO, las aplicaciones de DO)

#### 9. Bienestar y Salud de las personas

- Calidad de vida laboral
- Programa de Bienestar
- Calidad de vida laboral
- Higiene y seguridad industrial
- Salud ocupacional
- Riesgos Psicosociales
- COPASO

#### 10. Relaciones con los Empleados

- Sindicatos
- Planes de retiro y sucesión

#### EJE PROBLÉMICO COMÚN DEL CURSO:

Conducir a los participantes del curso a la interiorización del manejo eficiente del capital humano en las organizaciones actuales y el impacto de esto en los resultados de las mismas.

#### 4. METODOLOGÍA

El curso se desarrollará mediante la metodología de presentación y estructura académica del tema, presentación de casos y ejercicios prácticos, talleres, foros, presentación de exposiciones por parte de los estudiantes, de temas y casos prácticos previamente investigados.

#### 5. EVALUACIÓN

Además de los exámenes escritos, orales, individuales o grupales, se evaluará la participación de los estudiantes en las actividades académicas con



acompañamiento directo del profesor y se evaluarán la totalidad de las actividades de trabajo independiente del estudiante según las metodologías y estrategias adoptadas para el Programa.

La evaluación será de carácter cualitativo y cuantitativo de tal manera que refleje los logros alcanzados. Los criterios de evaluación deberán ser conocidos por los estudiantes al inicio del curso y concertados con los mismos.

La evaluación se realizará teniendo en cuenta los tres momentos establecidos en el reglamento estudiantil así:

Primera nota	Ensayo	20%	30%
	Examen parcial	10%	
Segunda nota	Presentaciones grupales	25%	35%
	Exámen escrito	10%	
Tercera nota	Examen Final	15%	35%
	Talleres (5%), Exposición (15%).	20%	

De acuerdo al reglamento estudiantil las calificaciones superiores o iguales a 3.0 se consideran aprobatorias, las notas desde 2.0 hasta menos de 3.0 son habilitables y las inferiores a 2.0 reprobatorias.

#### BIBLIOGRAFÍA BÁSICA

- CHIAVENATO, Idalberto. Gestión del Talento Humano. McGrawHill 2002

## Apéndice E Plan de curso

FACULTAD : CIENCIAS EMPRESARIALES				PROGRAMA : Administración de Empresas			
CURSO o ASIGNATURA : Gestión Talento Humano				ÁREA DE FORMACIÓN: Profesional			
CODIGO:				ENERO-JUNIO 2013			
CARACTER: OBLIGATORIA si ELECTIVA:				NOMBRE DEL DOCENTE: Diana Lucia Loiza Vargas			
SEMANA *	TEMA	ACTIVIDADES ACADÉMICAS PRESENCIALES *	T *	P *	Nº HORAS *	ACTIVIDADES INDEPENDIENTES O DE ESTUDIO AUTÓNOMO **	Nº HORAS **
	La Dimensión Individual Humana en las Organizaciones . Bases ontológicas, epistemológicas y axiológicas de los individuos en las organizaciones . El tema organizacional desde los individuos . Las personas como Talento . El talento humano y las competencias	Presentación del Tema, lecturas, discusiones en plenaria, videos , trabajo en grupo.					
01-feb-04	Desafíos competitivos y gestión del Talento Humano en el Mundo Actual . Contexto de la gestión del talento humano . Concepto de gestión del talento humano . Objetivos de la gestión del talento humano	Idem	2	2	4	Exposición del tema - Videos - discusión en clase - Lecturas complementarias	4
02-feb-11	El Área de Talento Humano en las Organizaciones . Estructura del área de Gestión del Talento Humano . GTH como responsabilidad de línea y función de asesoría (Staff)	Idem	2	2	4	Exposición del tema - Videos - discusión en clase - Lecturas complementarias	4
03-feb-18	Planación Estratégica de la Gestión del Talento Humano La Misión y la Visión Objetivos Organizacionales Estrategia Corporativa	Idem	2	2	4	Exposición del tema - Videos - discusión en clase - Lecturas complementarias	4
04-feb-25	Organización y planificación del Área de Gestión Humana. Análisis y diseño de cargos Concepto de cargo Definición de Diseño de cargos Modelos de de Diseño de Cargos	Idem	2	2	4	Exposición del tema - Videos - discusión en clase - Lecturas complementarias	4
5 MARZ 4			2	2	4	Exposición del tema - Videos - discusión en clase - Lecturas complementarias	4
06-mar-11	PELICULA		2	2	4	CINE FORO - PELICULA EL METODO - DISCUSION EN CLASE	4
07-mar-18	PRIMER PARCIAL	EXPOSICIONES GRUPO-DOCENTE	2	2	4	ORAL - PRESENTACION ANALISIS DE EMPRESA	4
08-abr-01	Incorporación y adaptación de las personas a la Organización. Regulación y reclutamiento de personal. Técnicas de selección de personal. Entrevista Pruebas. Contratación	EXPOSICIONES GRUPO-DOCENTE	2	2	4	Exposición del tema - Videos - discusión en clase - Lecturas complementarias	4
09-abr-08	Compensación de las Personas . Concepto de compensación. Compensación financiera, garantizada y total . Remuneración . Beneficios e incentivos. Evaluación y clasificación de cargos de cargos. método de jerarquización o escalonamiento simple, método de categorías predeterminadas, método de evaluación por puntos)de cargos. (métodos tradicionales de evaluación	Idem	2	2	4	Exposición del tema - Videos - discusión en clase - Lecturas complementarias - ejercicios en clase	4
10-abr-15	Programas de incentivos - Recompensas y sanciones - Nuevos métodos de remuneración (remuneración fija, remuneración variable, remuneración flexible) - Plan de bonificación anual - Participación en los resultados alcanzados - Remuneración por competencias		2	2	4	Exposición del tema - Videos - discusión en clase - Lecturas complementarias - ejercicios en clase	4
11-abr-22	SEGUNDO PARCIAL		2	2	4	EXAMEN ESCRITO	4
12-abr-29	Desarrollo del Personal. Capacitación y entrenamiento . Desarrollo profesional, planes de carrera . Entrenamiento. Desarrollo de personas y de organizaciones - La creatividad e innovación en las organizaciones - Sugereencias para estimular la creatividad organizacional Métodos de desarrollo de personas - El desarrollo organizacional DO (definición, técnicas de DO, las aplicaciones de DO)	EXPOSICIONES GRUPO-DOCENTE	2	2	4	Exposición del tema - Videos - discusión en clase - Lecturas complementarias - ejercicios en clases	4
13-may-06	SEMANA UNIVERSITARIA		2	2	4		4
14-may-20	Bienestar y Salud de las personas - Calidad de Vida laboral . Programa de Bienestar . Calidad de Vida laboral. Higiene y Seguridad Industrial . Salud ocupacional . Riesgos Psicosociales . COPASO	Idem	2	2	4	Investigación bibliografica - mapas conceptuales -Exposición del tema - Videos - discusión en clase - Lecturas complementarias - ejercicio en clase	4

15-may-27	El sistema de Seguridad Social integral en Colombia (ley, el Sistema general de Pensiones, de Seguridad Social en Salud, Riesgos Profesionales y los servicios sociales complementarios. Relaciones con los Empleados . Sindicatos . Planes de retiro y sucesión	idem	2	2	4	Investigacion bibliografica - mapas conceptuales -Exposiçion del tema - Videos - discusiòn en clase - Lecturas complementarias - ejercicios en clase	4
16	EXAMEN FINAL		2	2	4	Investigacion bibliografica - -Exposiçion del tema - Videos - discusiòn en clase - Lecturas complementarias - ejercicios en clase	4
17							
		<b>TOTAL HORAS ACADÉMICAS</b>	64			<b>TOTAL HORAS TRABAJO INDEPENDIENTE O AUTÓNOMO</b>	64
		<b>PRESENCIALES E INDEPENDIENTES</b>	128			<b>NÚMERO DE CRÉDITOS DE LA ASIGNATURA</b>	3
<b>OBSERVACIONES:</b>							
En las actividades independientes de estudio, se deben presentar informes ejecutivos, y en el ejercicio principal informe de avance.							
<b>NOTAS O INSTRUCTIVO</b>							
1/ Escriba el número de la semana del período académico							
2/ Registre en esta columna los temas a desarrollar de acuerdo al programa de la asignatura y su intensidad horaria semanal.							
3/ Puede registrar aquellas actividades para el aprendizaje significativo como acompañamiento directo del docente, tales como prácticas con software aplicativo, seminarios, talleres o dinámicas de grupo, pertinentes al eje temático o problemático de la respectiva semana del período académico.							
4/ Número de horas semanales teóricas.							
5/ Número de horas semanales prácticas							
6/ Número de horas de actividades académicas del estudiante con acompañamiento directo del docente.							
7/ Algunas actividades de trabajo autónomo e independiente pueden ser:							
- Elaboración de mapas conceptuales							
- Consultas por internet y entrega de informes							
- Revisión bibliográfica y entrega de resúmenes individuales o en grupo							
- Revisión de material escrito, audiovisual o sonoro							
- Elaboración de ensayos							
- Visitas o prácticas sociales-comunicativas							
- Preparación de exámenes							
- Producción de material audiovisual, sonoro o virtual							
- Producción de material periodístico							
- Aplicación de instrumentos de investigación							
- Trabajos de campo							
8/ Número de horas de trabajo independiente o autónomo del estudiante para alcanzar sus competencias y metas.							



# Apéndice F

## Evidencia de las actividades

FUNDACION UNIVERSITARIA CATOLICA LUMEN GENTUM										FO-BU-004	VERSION: 002	
FORMATO DE PARTICIPACION DE ACTIVIDADES										17-09-2012		
ACTIVIDAD: <u>VALOR HABILITACION EDUCATIVA</u>										FECHA: <u>28/05/2012</u>	HORA: <u>8:00</u>	DURACION: <u>9:15</u>
LUGAR: <u>Quatemala (NEIENDEZ)</u>										DEPENDENCIA RESPONSABLE:		
Nº	NOMBRE COMPLETO	TIPO DE BENEFICIARIO	SEDE	PROGRAMA O DEPENDENCIA	IDENTIFICACION ID/CC	SEMESTRE RE	CORREO	FIRMA				
1	DARICA CANOZ	X	M	Admin	211571	S	natacanoz@hotmmail.com	[Firma]				
2	Diana Domela	X	M	Admin	212003	S	holys24@hotmail.com	[Firma]				
3	Rafael Rayuela R	X	M	Admin	202201	S	rafaelrayuela@hotmail.com	[Firma]				
4	Neftalí Virende	X	M	Admin	202202	S	neftali25@gmail.com	[Firma]				
5	Leidy J. Garcia J	X	M	Admin	202226	S	leidyjgarcia@hotmail.com	[Firma]				
6	Yolanda A. Gomez	X	M	Admin	217018	S	yolandagomez24@hotmail.com	[Firma]				
7	Yolanda Gomez	X	M	Admin	219343	S	yolandagomez25@gmail.com	[Firma]				
8	Yolanda Hernandez	X	M	Admin	214986	S	yolandahernandez@gmail.com	[Firma]				
9	Yolanda Leiton S	X	M	Admin	207023	S	chhaleiton10@hotmail.com	[Firma]				
10	Yolanda Soldevilla	X	M	Admin	207023	S	yolasoldevilla@hotmail.com	[Firma]				
11	Diana Mosquera	X	M	Admin	213274	S	dianamosquera@hotmail.com	[Firma]				
12	Niviana Mymont	X	M	Admin	211981	S	nivianamymont@gmail.com	[Firma]				
13	Yolanda R. Arango	X	M	Admin	207022	S	yolarango20@hotmail.com	[Firma]				
14	Yolanda R. Arango	X	M	Admin	213274	S	yolarango20@hotmail.com	[Firma]				
15	Yolanda R. Arango	X	M	Admin	207022	S	yolarango20@hotmail.com	[Firma]				
16	Yolanda R. Arango	X	M	Admin	213274	S	yolarango20@hotmail.com	[Firma]				
17	Yolanda R. Arango	X	M	Admin	207022	S	yolarango20@hotmail.com	[Firma]				
18	Yolanda R. Arango	X	M	Admin	207022	S	yolarango20@hotmail.com	[Firma]				
19	Yolanda R. Arango	X	M	Admin	207022	S	yolarango20@hotmail.com	[Firma]				
20	Yolanda R. Arango	X	M	Admin	207022	S	yolarango20@hotmail.com	[Firma]				

NUMERO DE LISTADO: \_\_\_\_\_ TOTAL DE LISTADOS: \_\_\_\_\_ FUNCIONARIO RESPONSABLE: \_\_\_\_\_

Elaboró: \_\_\_\_\_ Revisó: \_\_\_\_\_ Aprobó: \_\_\_\_\_

FUNDACION UNIVERSITARIA CATOLICA LUMEN GENTUM										FO-BU-004	VERSION: 002	
FORMATO DE PARTICIPACION DE ACTIVIDADES										17-09-2012		
ACTIVIDAD: _____										FECHA: _____	HORA: _____	DURACION: _____
LUGAR: _____										DEPENDENCIA RESPONSABLE: _____		
Nº	NOMBRE COMPLETO	TIPO DE BENEFICIARIO	SEDE	PROGRAMA O DEPENDENCIA	IDENTIFICACION ID/CC	SEMESTRE RE	CORREO	FIRMA				
1	Frank E Rojas	X	M	Admin	000013298	S	frankerojas@hotmail.com	[Firma]				
2	Gustavo A. Galvez	X	M	Admin	00014427	S	gustavo-galvez1@hotmail.com	[Firma]				
3	Maxwell Domini	X	M	Admin	00024607	S	maxwelldomini@vtrac.com.ec	[Firma]				
4	INGRID GARCIA	X	M	Admin	00020398	S	ingridgarcia1998@hotmail.com	[Firma]				
5	Yolanda R. Arango	X	M	Admin	211191	S	yolarango20@hotmail.com	[Firma]				
6	Yolanda R. Arango	X	M	Admin	212947	S	yolarango20@hotmail.com	[Firma]				
7	Yolanda R. Arango	X	M	Admin	202444	S	yolarango20@hotmail.com	[Firma]				
8	Yolanda R. Arango	X	M	Admin	214007	S	yolarango20@hotmail.com	[Firma]				
9	Yolanda R. Arango	X	M	Admin	212370	S	yolarango20@hotmail.com	[Firma]				
10	Yolanda R. Arango	X	M	Admin	211794	S	yolarango20@hotmail.com	[Firma]				
11	Yolanda R. Arango	X	M	Admin	212372	S	yolarango20@hotmail.com	[Firma]				
12	Yolanda R. Arango	X	M	Admin	200951	S	yolarango20@hotmail.com	[Firma]				
13	Yolanda R. Arango	X	M	Admin	210177	S	yolarango20@hotmail.com	[Firma]				
14	Yolanda R. Arango	X	M	Admin	111426	S	yolarango20@hotmail.com	[Firma]				
15	Yolanda R. Arango	X	M	Admin	216002	S	yolarango20@hotmail.com	[Firma]				
16												
17												
18												
19												
20												

NUMERO DE LISTADO: \_\_\_\_\_ TOTAL DE LISTADOS: \_\_\_\_\_ FUNCIONARIO RESPONSABLE: \_\_\_\_\_

Elaboró: BIENESTAR UNIVERSITARIO Revisó: \_\_\_\_\_ Aprobó: \_\_\_\_\_





## Apéndice G

## Informe de los docentes

<b>FUNDACIÓN UNIVERSITARIA CATÓLICA LUMEN GENTIUM</b>	
	<b>INFORME DE VALORACIÓN</b>
	<b>Estudiantes Quinto semestre Administración</b> <i>Semillero Docente: Lorena Reina Capote</i>

Los estudiantes, desde el primer día de clases demuestran disgusto generalizado por absolutamente todo lo que tiene que ver con la Universidad, se les manifiesta opciones para que presenten sus inconformidades formalmente, pero no existe actitud asertiva de ninguno, después de un conversatorio que requiere todo el tiempo estimado de clase, se puede observar que el grupo está dividido en pensamiento pero que existen líderes negativos que no se enfocan en canalizar los aspectos favorables para generar propuestas de mejoramiento.

Después de la intervención realizada por bienestar universitario en periodo final de semestre, donde se realizó un trabajo psicológico que tuvo como objetivo potencializar las buenas relaciones interpersonales. Teniendo la confianza que el ambiente de trabajo con el curso mejoraría favorable y notoriamente permitiendo desarrollar la clase adecuadamente, obteniendo el interés y participación positiva de los estudiantes.

Al finalizar el semestre se puede concluir que en general la mayoría de estudiantes cambiaron su posición frente a la relación existente con la universidad, esto se vio reflejado en el ambiente de clase, sin embargo con cuatro personas específicamente, hasta el último momento del semestre se observó resistencia, desinterés y manejo poco favorable del sentimiento de disgusto.

mf168 - Yahoo Mail x Re: INFORME COMPETEN... x Correo de Fundacion Uni... x

https://mail.google.com/mail/u/0/?ui=2&ik=14445601a5&view=pt&q=enmco1%40gmail.com&psize=20&pmr=100&pdr=50&search=apps&th=13f13ec6d4d8d54f

 UNICATOLICA  
FUNDACION UNIVERSITARIA CATOLICA

Maria Fernanda Trejos <direccioncontaduria@unicatolica.edu.co>

---

**Re: INFORME COMPETENCIAS EMOCIONALES**

1 mensaje

---

**EMANUEL CONDE** <econde@unicatolica.edu.co> 5 de junio de 2013 05:40  
Para: Maria F Trejos <direccioncontaduria@unicatolica.edu.co>  
Cc: Emanuel Conde <enmco1@gmail.com>

Cordial saludo Profe Ma. Fernanda:

El informe recibido es relativo a sesión del 26 de mayo de 2013, pero no conocí sobre este caso. Lo que si le puedo informar, es sobre la realización de actividad similar, con el grupo de Administración a mi cargo, del sábado en horario de 4:15 a 6:30 pm NRC 24713 en la asignatura de Metodología de la Investigación.

La intervención se realizó a mi solicitud, en respuesta a ofrecimiento realizado por la Profe Sandra, via email, día 18 de mayo de 2013. sSe realizó la actividad después de un intento fallido en fecha anterior. La actividad giro sobre el tema de habilidades de comunicación interpersonal (interrelaciones), el taller participativo utilizado consistía en la negociación sobre un caballo, con la participación de todos los estudiantes por parejas: el que vendía y el que compraba. El grupo de vendedores recibió instrucciones fuera del aula y el grupo de compradores se quedó en el salón y también recibió sus instrucciones. El Docente participó en el ejercicio para acompañar a un estudiante (Kevin) que estaba solo. Desarrollaron la actividad y luego hubo un panel sobre los resultados para cada grupo. Se concluyó y cerró el taller. Se realizó encuesta de opinión sobre el taller por parte de la Profesional a Cargo. Se dieron los agradecimientos mutuos y la respuesta recibida del Grupo en General fue que les gustó, y que desearían que la Universidad continuara con ejercicios de esta naturaleza, estaban gratamente sorprendidos.

Los resultados finales, los puedo sintetizar diciendo que se observó receptividad, noté cambio de actitud, en positivo, en la mayoría de los estudiantes. Esta es una herramienta de mejoramiento importante que sugiero continuar y fortalecer.

Finalmente le ruego remitirse al informe de la Profesional sobre esta sesión y si fuera posible me gustaría recibir una copia, como la que adjuntó a este correo. Favor confirmar recibo de esta respuesta. Inmensas Gracias.

Emanuel Conde  
Docente

El 4 de junio de 2013 15:23, María F Trejos <direccioncontaduria@unicatolica.edu.co> escribió:  
Buenas tardes, estimados docentes.  
Remito los resultados del trabajo psicológico final con los estudiantes del grupo de Quinto con el que se trabajaron las relaciones interpersonales.  
Les agradecería me colaboraran con un informe sobre el grupo donde me indiquen su evaluación inicial, sus expectativas, una evaluación del estado final y si observaron cambios en las actitudes y comportamiento de los estudiantes. También una apreciación profesional sobre el grupo. Este informe será utilizado en la investigación que se adelantó este semestre con el grupo y será presentada para el día sábado 8 de Junio.  
Muchísimas gracias por su gran colaboración y apoyo.

ES 06:35 p.m.  
24/09/2013

## **Currículum vitae**

María Fernanda Trejos L

Correo electrónico personal: [MFTL68@yahoo.com](mailto:MFTL68@yahoo.com)

Nacida en la ciudad de Santiago de Cali, República de Colombia. Maestra por vocación e historia familiar, adelantó sus estudios secundarios en la Normal Nacional de Señoritas de la ciudad. Sus estudios profesionales iniciales fueron realizados en la licenciatura en Biología y Química de la Universidad del Valle donde se aplicaba la práctica docente como opción de grado. Luego desarrolló estudios de pregrado en el programa de Contaduría Pública de la misma universidad donde desarrolló la investigación denominada *Responsabilidad ética del contador público – Estudio de casos realizado en la ciudad de Cali* para optar al título de Contador Público. El nivel de estudios de posgrado siguiente lo constituye la Especialización en docencia para la educación superior, llevada a cabo en la Universidad Santiago de Cali, donde se presenta el ensayo *Competencias para la educación superior*, como opción de grado. La investigación *Efecto de la Inteligencia interpersonal sobre las habilidades de emprendimiento en estudiantes universitarios Colombianos* se lleva a cabo para aspirar al grado de Maestría en Educación con profundización en procesos de enseñanza aprendizaje del Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de Monterrey de México y al título de Maestría en Educación de la Corporación Universitaria Minuto de Dios de Colombia.

Como profesional ha sido docente que se ha desempeñado en todos los grados de escolaridad establecidos en Colombia; ha participado en el sector real como emprendedora y creadora de empresa así como empleada en el campo industrial y de servicios de la ciudad. Actualmente se desempeña como docente y directiva del programa de contaduría pública de la Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium de la ciudad de Cali