

# CARACTERÍSTICAS INICIALES EN ESTUDIANTES RELATIVAS AL EMPRENDIMIENTO Y DESARROLLO EN LAS ORGANIZACIONES: UN ESTUDIO CON ENFOQUE DE GÉNERO

Área de investigación: Estudios de género en las organizaciones

## Angélica Riveros Rosas

Facultad de Contaduría y Administración  
Universidad Nacional Autónoma de México  
México  
ariveros@docencia.fca.unam.mx

## Tomás Humberto Rubio Pérez

Facultad de Contaduría y Administración  
Universidad Nacional Autónoma de México  
México  
trubio@fca.unam.mx

## Julieta Beatriz Candelario Mosco

Facultad de Contaduría y Administración  
Universidad Nacional Autónoma de México  
México  
julieta\_beatrizcm@hotmail.com

XX  
CONGRESO  
INTERNACIONAL  
DE  
CONTADURÍA  
ADMINISTRACIÓN  
E  
INFORMÁTICA





## CARACTERÍSTICAS INICIALES EN ESTUDIANTES RELATIVAS AL EMPRENDIMIENTO Y DESARROLLO EN LAS ORGANIZACIONES: UN ESTUDIO CON ENFOQUE DE GÉNERO

### Resumen

En las decisiones laborales, incluyendo las relativas al emprendimiento, se han identificado características diferenciales respecto al sexo que favorecen o dificultan el alcance de las metas profesionales. Entre las primeras destacan la capacidad para correr riesgos, la flexibilidad, y la dedicación, mientras que en las segundas destacan la falta de control emocional, la rigidez, y la inseguridad; mismas que se pueden apreciar en universitarios que eligen actividades relativas al emprendimiento. El presente estudio tuvo por propósito examinar características asociadas al emprendimiento en estudiantes de primer ingreso a las carreras de contaduría, administración e informática. Participaron 474 estudiantes de ambos sexos quienes completaron una batería de instrumentos con áreas de bienestar emocional, creencias y hábitos de estudio. Los resultados muestran que las diferencias entre hombres y mujeres coinciden con características identificadas en emprendedores, como mayor tendencia a la ansiedad, sociabilidad y cumplimiento de tareas en las mujeres y mayor propensión a agresividad, rigidez e integración del conocimiento en los hombres. Se destacan también las características comunes a ambos sexos y las características que más los distinguen por rendimiento académico.

**Palabras clave:** Sexo, formación, universitarios.





## Introducción

Los temas de emprendimiento atañen al desarrollo económico, si bien constituyen una importante fuente de ingresos y al empleo en virtud de su volumen, son pocas las que logran un crecimiento exitoso y consolidación, lo cual entraña una alternativa riesgosa. Sin embargo, en los trabajos asalariados también se observa inestabilidad laboral y malestar asociados a condiciones laborales precarias como la adicción al trabajo, la tendencia a acudir a trabajar aun cuando no se esté en condiciones de salud para hacerlo, o la tendencia a trabajar más de las horas contratadas o con contratos sin prestaciones. Estas condiciones que implican desequilibrio en la vida familiar y malestar durante el trabajo hacen del emprendimiento una alternativa particularmente viable para quienes además de un ingreso requieren de flexibilidad y condiciones para atender otras responsabilidades como el cuidado de los hijos.



El emprendimiento se ha definido como el descubrimiento, evaluación y explotación de bienes y servicios futuros (Eckhardt & Shane, 2003), esta propuesta denota el papel de la aceptación del cambio constante para el reconocimiento de las situaciones en que pueden introducirse dichos bienes y servicios. Destacan el papel del pensamiento divergente acerca de oportunidades no reconocidas con anterioridad; habilidad para identificar la probabilidad de que el precio excederá los costos y de que habrá demanda a futuro. Su consecución requiere de capacidad de comprensión y análisis de la información, así como intención de buscar nuevas oportunidades, a las que a menudo se identifica como propensión al riesgo. Suele ser favorecedor si ocurre de manera informada, integradora y reflexiva, más que impulsiva, impositiva o rígida. Esto es especialmente importante en economías en las que el ingreso y la información se distribuyen de forma inequitativa, no es posible tener control sobre las variaciones del mercado y hay incertidumbre acerca del futuro, como es el caso de México.



El presente trabajo busca identificar las características que promueven el emprendimiento y desarrollo laboral en estudiantes de carreras financiero-administrativas desde que empiezan sus estudios como contadores, administradores e informáticos en una macrouniversidad pública en México, atendiendo las diferencias por sexo en dichas características.

## Diferencias atribuibles al sexo en el emprendimiento.

Entre los estudios centrados en la persona sobre emprendimiento, hay coincidencia en el papel benéfico de características como la tolerancia al riesgo y preferencia por la autonomía del autoempleo en la decisión de emprender (Failie & Holleran, 2012). El trabajo de Ahmetoglu, Leutner y Chamorro-Premuzic (2011) destaca el papel de la inteligencia emocional en algunos resultados empresariales como la innovación, de acuerdo con sus resultados la mayor inteligencia emocional permite mayor disposición a la búsqueda de información, a comunicar la disposición a la innovación y facilitarla. En





oposición la rigidez suele limitar la acción y dirigirse al mantenimiento de reglas prescriptivas para juzgar el éxito y fracaso personal y de otros. Cabe señalar que la innovación se considera aspecto clave en los resultados empresariales y por sí mismo campo de estudio (Drucker, 2015).

Verheul, Thurick, Grilo y Van der Zwan (2012) realizaron un estudio sobre género y personalidad empresarial de 29 países en Europa y EEUU, encontraron que los hombres tienen una mayor preferencia por trabajos que incluyan dirección de otras personas, correr riesgos y altos ingresos, muestran también mayor preferencia por el autoempleo. Las mujeres mostraron características como intolerancia al riesgo, menos percepción de fuentes de financiamiento, menos autoestima como empresarias, tendencia a atribuir a otros los resultados de su negocio, y menor preferencia por el autoempleo.



En España Diez, Valle, Terrón y Centeno (2003) encontraron que las mujeres líderes en instituciones educativas tienen dificultades para reconocerse como tales y ocuparon puestos de dirección más por insistencia de colegas que por su iniciativa. En México, las mujeres ocupan con más frecuencia labores de subsistencia procurando el auto empleo como una forma de hacer compatibles sus responsabilidades familiares con un ingreso bajo, resultante de crisis prolongadas, hogares uniparentales, hijos pequeños y poca escolaridad (Oliveira & Araiza, 2000). En ese sentido Daeren (2000) identifica en América Latina que el mayor aumento en la participación laboral de mujeres entre 1990 y 1998 ocurrió en el segmento de hogares de ingreso bajo pasando del 29% al 36.2%, mientras que en los de ingreso medio el aumento fue del 42.6 al 48.3% y en las de ingreso alto del 52.2% al 55.4%. Otras características estereotípicas destacan una preferencia por actividades que se consideran una extensión de las típicamente femeninas como las relativas al cuidado y reproducción que incluyen educación, alimentación, confección, atención a la salud, y servicios de apoyo (Daeren, 2000).



Así, habría características favorecidas en hombres como agresividad, tendencia a la independencia, a una mayor toma de riesgos y búsqueda del perfeccionamiento, sin embargo éstas no necesariamente benefician a los resultados empresariales y denotan dificultades en el manejo emocional. Por ejemplo, las conductas agresivas son también resultado de impulsividad e impaciencia, que dificultan la comprensión de la información estratégica necesaria para la administración, la creatividad y la innovación. El perfeccionismo favorece la rigidez relacionada con expectativas, incapacidad de adaptación, intolerancia a la frustración, categorizar de manera simple información compleja y lleva a consecuencias como la procrastinación empresarial o posponer la toma de decisiones, así como evitar información y actividades desagradables. Mientras que en las mujeres la menor autoestima, miedo a la falla y dificultad para regular su ansiedad podría relacionarse también con baja competitividad y tendencia a evitar actividades que incluyen toma de decisiones o conflictos potenciales por lo aversivo o incómodo del riesgo social. En hombres y mujeres empresarios la falta de tolerancia a la





frustración, perfeccionismo, resistencia al cambio, rigidez o intolerancia a la ambigüedad son características que afectarían su desempeño empresarial, capacidad de aprendizaje, y bienestar personal (Sobalvarro, 2009) situación identificable también desde estudiantes.

En contraste, Sanchis y Poler (2011) destacan el papel de la resiliencia empresarial como la capacidad adaptativa para lograr que el objetivo general del sistema empresarial siga funcionando frente a una situación disruptiva. Entre éstas destacan las catástrofes naturales, los accidentes y las situaciones disruptivas creadas por el hombre como epidemias, huelgas, etc. En la resiliencia empresarial se consideran componentes como la capacidad adaptativa de la empresa, la vulnerabilidad, el tiempo y nivel de recuperación, el compromiso y responsabilidad de la cadena de suministro, entre otros. Se identifican condiciones necesarias como una actitud proactiva, de comunicación rápida, honesta y eficiente que permita minimizar efectos negativos.



En cuanto a la resiliencia como característica personal, en México se ha identificado que las mujeres tienden a respuestas emocionales como la aflicción y a la vinculación afectiva ante las adversidades, mientras que los hombres tienden a reaccionar con enojo, apatía e impulsividad. El impacto de estas variables es inverso a la escolaridad, por lo que la formación académica parece tener un efecto benéfico en la resiliencia en mexicanos y en la disponibilidad de apoyo social (García, García y Rojas, 2013).



En principio, podría suponerse que los estudiantes de áreas financiero-administrativas estarían en notable ventaja en educación y condiciones sociales respecto a su funcionamiento empresarial y al interior de las organizaciones, sin embargo las posiciones directivas a nivel mundial son ocupadas preponderantemente por hombres, y en general entre más grande e importante es la organización, más difícil es para las mujeres ocupar los puestos más altos. En México, de acuerdo con la OIT (2015) el porcentaje de mujeres en las juntas directivas oscila entre el 5% y el 10%, de acuerdo con ésta, puede deberse a poca experiencia sobre gestión, o porque tienden a centrarse en actividades particulares como recursos humanos, relaciones públicas, comunicaciones, finanzas y administración. Son pocos los casos de mujeres que han ocupado cargos en operaciones y ventas, producción o gerencias generales.

La tendencia a la feminización en actividades de naturaleza social puede deberse a características como mejores habilidades para el apoyo y desenvolvimiento social. También identificaron obstáculos como las responsabilidades familiares y una cultura empresarial masculina dominante, que por otra parte, colocaría a los hombres en otro tipo de condiciones vulnerantes como la obligatoriedad o rigidez al respecto del logro de los resultados, a competir y favorecer la agresividad en el cumplimiento de metas empresariales. De acuerdo con Bosma, Peter y Siegrist (1998) la probabilidad de un evento cardiovascular tiene un riesgo mucho mayor en sujetos





competitivos, hostiles y excesivamente comprometidos (trabajójlicos) afectando principalmente a los hombres. En las mujeres les implicaría la doble carga o doble rol y la disyuntiva en sus decisiones personales: dar prioridad a otros aspectos como el matrimonio y la maternidad, o procurar su crecimiento profesional aprovechando sus cualidades como medio para procurar la colaboración de sus compañeros de trabajo.

### El papel de la formación

Autores como Shinnar, Hsu y Powell (2014) destacan que en la actividad emprendedora la educación juega un papel importante en las habilidades que benefician la intención de emprender. En su estudio sobre los efectos de cursos, las mujeres tuvieron menor puntuación inicial y final en autoeficacia empresarial e intención empresarial que los hombres, ellas también se beneficiaron menos de los cursos dirigidos a impulsar estos aspectos. El apoyo social tuvo un impacto positivo en la intención empresarial tanto para hombres como para mujeres y en ellas hubo una fuerte relación entre autoeficacia e intención empresarial, no así para los hombres.

Se han llevado a cabo esfuerzos para procurar la mejora de las condiciones de las empresarias dirigidas a atender las necesidades de formación para el mejor funcionamiento de sus negocios, sin embargo nuevamente los mejores resultados se presentan entre quienes poseen mejores condiciones personales como capacidad personal para lograr sus metas (Shinnar, Hsu & Powell, 2014), mayor nivel educativo y menores compromisos familiares (como hijos menores de 5 años) (Valdivia, 2015).

Aun en las universidades se observa que si bien las mujeres tienden a obtener mejores promedios en calificaciones y mayores tasas de titulación, ocupan pocos lugares en las administraciones universitarias, notándose diferencias más o menos marcadas de la representación femenina o masculina en función del área de conocimiento, en el caso de la Facultad de Ciencias Económicas en España la relación es de 30/70 (Lorenzo, Sola y Cáceres, 2007), y en el caso de Colombia identifican una tendencia similar que atribuyen a la poca naturalidad del liderazgo femenino (Contreras, Pedraza y Mejía, 2012).

En cuanto a formación, los estudiantes de carreras como administración y contaduría estarían mejor preparados para la actividad empresarial, sin embargo se han identificado vulnerabilidades similares durante su formación a las reconocidas en los empresarios. Por ejemplo, la afectación académica en aquellos con dificultad de planeación, manejo de tareas, tolerancia de la incertidumbre, y evitación ante el fracaso (Martin, 2008). En cuanto a su capacidad de aprendizaje se ha identificado mejor desempeño académico con metas dirigidas al dominio e integración del aprendizaje (aproximación profunda), y la relación entre las expectativas del aprendizaje en función del valor de la utilidad del conocimiento (Khezri, Lavasani, Malahmadi & Amani, 2010). Esto plantea una desventaja importante ya que tienden a dedicar poco esfuerzo a materias que *les parecen* poco relevantes, en ausencia de experiencia





laboral real o predicciones precisas sobre los conocimientos que necesitarán más adelante. Lo anterior brinda una ventaja a estudiantes con aproximaciones de cumplimiento dirigidas a satisfacer los requisitos del curso (Senko & Miles, 2008).

En México las calificaciones guardan una relación proporcional con la ansiedad y muestran mayor intensidad de la respuesta fisiológica de ansiedad los alumnos con peor promedio (somatización), en términos de respuesta conductual no encontraron diferencias en ansiedad atribuibles al sexo, por lo que suponen que este componente se identifica sólo en el autorreporte (Macías-Martínez & Hernández-Pozo, 2008). Este último dato es sugerente también de una mayor propensión a la búsqueda de apoyo social entre las mujeres, que entre los hombres y de la tendencia de éstos al poco reconocimiento de dificultades personales que se observa en otros ámbitos como una menor tendencia al uso de servicios de salud (Addis & Mahalik, 2003). Sin embargo en estudios que valoraron el inicio de negociaciones en situaciones organizacionales mostraron que las mujeres son menos propensas a iniciarlas, tienden a sentirse más nerviosas y son evaluadas más críticamente por jueces hombres (Riley, Babcock & Lai, 2007).

La tendencia a posponer la realización de actividades poco agradables, aun a sabiendas de que a mediano y largo plazo puede ser perjudicial es el eje de la procrastinación. En universitarios se estima del 80% al 95%, y consideran que les ocupa un tercio de su vida diaria. Generalmente se dirige a actividades como dormir, jugar, uso de redes sociales y ver televisión como una forma de distracción de la angustia o malestar subjetivo que generan. Se han identificado como especialmente importantes en la procrastinación la tendencia a distraerse, impulsividad, fracaso en la planificación, organización y autocontrol, así como la baja autoeficacia y la baja autoestima que conllevan evaluaciones negativas autoinformadas. Entre las consecuencias destacan el estrés sostenido, confirmación de las evaluaciones negativas, afectación en el rendimiento, y problemas de salud (somatización) (Guzmán, 2013).

También desde su formación muestran relaciones inversas entre ansiedad y desempeño, por ejemplo en matemáticas, en cursos de finanzas, con pequeñas pero consistentes diferencias por sexo, las mujeres tienden a calificaciones más altas, menos reprobación, pero también más ansiedad ante las clases y exámenes (Zainal, Alwf & Jaafar, 2010). En México se observa también una mayoría de alumnos hombres recursadores que reconocen no haber estudiado lo suficiente, que lo hacen en fines de semana y que no les gusta la forma de enseñar del profesor (Talavera, Noreña, Melgar y Plazola, 2006). Lo anterior implicaría que los rasgos identificados en empresarios y en los estilos de liderazgo, como la tendencia a evitar riesgo, la tendencia a evitar tareas desagradables o posponerlas como la procrastinación en los universitarios son reconocibles desde su formación. También la tendencia a competir o a la interferencia emocional asociada a estilos rígidos poco proclives a la creatividad se presentan desde la formación universitaria. De manera similar la importancia de las redes





de apoyo, en el caso de los universitarios para metas académicas, es un factor clave en el desarrollo organizacional y empresarial.

### Planteamiento del problema

En virtud del involucramiento de las características del funcionamiento empresarial con las condiciones con que inician a sus estudios los universitarios y a que en ese momento podrían redirigirse a una mayor amplitud de metas si se cuenta con un diagnóstico de características asociadas a las condiciones estudiantiles, el presente trabajo tiene por propósito presentar una caracterización de los estudiantes de primer semestre respecto a variables como rigidez, resiliencia, afectación emocional, agresividad, y hábitos de estudio en alumnos de contaduría, administración e informática de una macrouniversidad en la Ciudad de México.

El presente estudio plantea las siguientes hipótesis:

- 1) Existen diferencias por sexo en variables sobre las razones para elegir carrera, en variables emocionales (somatización y agresividad), sociales (apoyo social, resiliencia, rigidez) y en hábitos de estudio (distractibilidad, estrategias dirigidas al desempeño, estrategias dirigidas a la integración).
- 2) Las variables que pueden predecir la procrastinación en universitarios son principalmente de tipo emocional y diferentes para hombres y mujeres.
- 3) Es posible identificar características que distingan a hombres y mujeres con alto y bajo rendimiento académico por promedio.

### Método

Se trata de un estudio descriptivo transversal con estudiantes de primer ingreso a las carreras de contaduría, administración e informática.

### Participantes

**Tabla 1**  
**Características de los participantes**

474 estudiantes de nuevo ingreso	Edad Media (DE)	Promedio de bachillerato Media (DE)	Viven en pareja % (f)	Elección de carrera % (f)	Escolaridad de padres % (f)	Responsabilidades adicionales a la escuela % (f)	Tiempo de traslado a la escuela % (f)
224 Mujeres	18.31 (1.4)	84.14 (5.6)	4.3% (4)	90.2% (202)	34.1% (75) Profesional	15.5% (24) Cuidado de otra persona.	1-2 horas 52% (115)
19 Contaduría			4% (7)	Primera opción. 0.9% (2)	27.7% (54) Profesional	32.1% (43) Trabaja.	2-3 horas 23% (52)
189 Administración			tiene hijos	decisión de último minuto.	Madre.	13.5% (20) Interferencia en estudios por trabajo.	
15 Informática							





250	19.20	80.73 (5.8)*	6.7%	87.2%	41% (102)	8.6% (15)	1-2 horas
Hombres	(19.2)	*	(7)	(218)	Profesional	Cuidado de otra	48%(117)
				Primera	Padre.	persona.	)
32			1%	opción.	29.1% (64)	28.7% (50)	2-3 horas
Contaduría			(1)	2.8%	Profesional	Trabaja.	19%(47)
			tiene	(7)	Madre.	17.8% (27)	
157			hijos	decisión		Interferencia en	
Administración				de		estudios por	
				último		trabajo.	
62				minuto.			
Informática							

\*Diferencias estadísticamente significativas, prueba t (edad  $t=-4.77$ ,  $p<.001$ ; Promedio  $t=6.44$ ,  $p<.001$ ).



Debido a la diversidad de representación por carrera, se aplicaron pruebas estadísticas sobre bondad de ajuste (t y anova para verificar la ausencia de diferencias significativas entre las medias) al respecto de las variables analizadas para asegurar que puedan tratarse como un mismo grupo, sin que se encontraran diferencias significativas por carrera.

**Instrumento**

Se aplicó al principio del semestre a alumnos de primer ingreso que accedieron voluntariamente al llenado de la batería de bienestar diseñada para estudiantes universitarios mexicanos que incluyó tres áreas de las que se muestran las alfas de Cronbach (consistencia interna) entre paréntesis. La validez de constructo se estableció mediante análisis factorial exploratorio. En todos los instrumentos se cumplieron los requisitos de Kayser Meyer Ollin para el análisis factorial de éstos y arrojaron los factores congruentes teóricamente con cargas superiores a .45, con rotación ortogonal (varimax).

El área de Afectación emocional (.831), cuyo propósitos es medir el impacto emocional de fuentes de alteración cognitiva y somática se compuso de las áreas de procrastinación (tendencia a postergar actividades desagradables o retardoras), conducta agresiva (uso de reacciones de descontrol durante el enojo), somatización (presencia de sintomatología física atribuible a procesos de ansiedad) e interés académico durante la crianza (interés y apoyo familiar a las actividades académicas).

La segunda área fue Creencias (.720), en donde se mide la interpretación de información que reciben del ambiente, integrada por Resiliencia (capacidad para enfrentar exitosamente situaciones difíciles), inseguridad (presencia de pensamientos relacionados con incapacidad), rigidez (identifica formas de pensar sobre sí mismo o de los demás que limitan su flexibilidad), apoyo social académico (presencia de redes sociales para el desarrollo de actividades académicas) e interferencia laboral (incompatibilidad de la situación laboral con sus actividades académicas).





La tercer área Actividades de estudio (.843), está encaminada a medir las estrategias y elementos que favorezcan el aprendizaje escolar, compuesta por estrategias para el aprendizaje (desarrollo de estrategias de aprendizaje en actividades académicas), distracción (dificultades para mantener la concentración en actividades académicas), estrategias para el cumplimiento (estrategias dirigidas al cumplimiento de los requisitos académicos), integración del aprendizaje (involucramiento de los contenidos aprendidos académicamente en actividades cotidianas) y ambiente (condiciones de estudio).

### Procedimiento



La batería se aplicó durante la semana de inducción a los alumnos de primer ingreso. Reunidos en aulas se les informaba del objetivo del instrumento, de la importancia de la honestidad de sus respuestas y del carácter estrictamente anónimo del análisis y presentación de resultados. Los aplicadores fueron previamente entrenados sobre la forma de responder dudas, sin inducir respuestas y cuidando que no comentaran con sus compañeros las preguntas o sus respuestas; al final se les agradecía su participación. Los resultados se anotaban en una hoja de lectura óptima para el procesamiento de la información mediante el programa SPSS v. 20.

### Resultados



Los resultados se presentan mostrando las diferencias por género. En la figura 1 sobre las razones para elegir la carrera la ordenada muestra las frecuencias, en la figura 2 muestra las medias acerca de las áreas emocional, social y de hábitos de estudio. En ambas figuras las líneas oscuras representan los hombres y las claras a las mujeres.

En la Figura 1 se observa que para ambos sexos el gusto por la profesión es la principal razón en la elección de carrera; la segunda razón fue el obtener un empleo bien pagado y con frecuencias mínimas el que otras carreras son difíciles y la necesidad de trabajar rápido, con una frecuencia consistentemente más alta entre los hombres.

En cuanto a la hipótesis 1 acerca de las diferencias en las razones para elegir carrera entre hombres y mujeres ésta no se ratifica, ya que *el gusto por la profesión* fue la más frecuente y prácticamente igual para ambos sexos. Sin embargo se observa que respecto a otras razones las diferencias son mínimas y destacan en los hombres la necesidad de trabajar y conseguir un empleo bien pagado.





Figura 1. Diferencias en las razones para elegir carrera por género

Las áreas emocional, social, y hábitos de estudio se muestran en la figura 2. La significancia de las diferencias de medias se estableció mediante prueba t para grupos independientes considerando la homocedasticidad mediante la prueba de Levene para la determinación del valor de t.

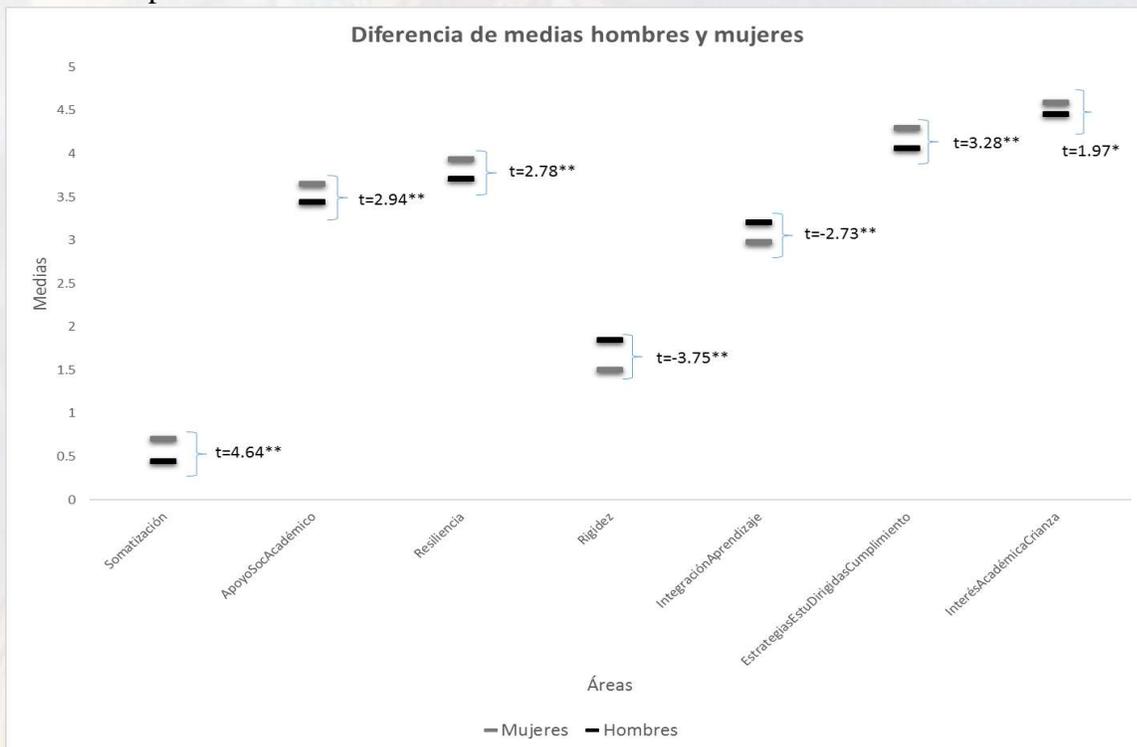




Figura 2. Diferencias por género en el área emocional, social y hábitos de estudio

Se observa que en las áreas evaluadas existen diferencias significativas por sexo. Las mujeres obtuvieron puntajes más altos en somatización ( $t=4.64$ ), resiliencia ( $t=2.78$ ), apoyo social académico ( $t=2.94$ ) y apoyo académico en crianza ( $t=1.97$ ). Por otro lado los hombres tuvieron valores más altos en integración del aprendizaje ( $t=2.73$ ) y rigidez ( $t=-3.75$ ).

En cuanto a la hipótesis 2 sobre las diferencias por sexo en variables emocionales (somatización y agresividad), sociales (apoyo social, resiliencia, rigidez) y en hábitos de estudio (distractibilidad, estrategias dirigidas al desempeño, estrategias dirigidas a la integración) se observa que hubo diferencias significativas por sexo sólo en algunas variables. No hubo diferencias significativas en las variables de procrastinación, agresividad, inseguridad, e interferencia laboral con los estudios. Finalmente tampoco hubo diferencias en los hábitos de estudio en las estrategias de aprendizaje, ambiente y distracción.

Respecto a las variables que pueden predecir la procrastinación en universitarios éstas fueron principalmente de tipo emocional y diferentes para hombres y mujeres, se corrió una prueba de regresión por pasos. Las figuras 3 (mujeres) y 4 (hombres) muestran en barras oscuras el coeficiente de determinación acumulado en cada paso y la barra clara el valor beta.

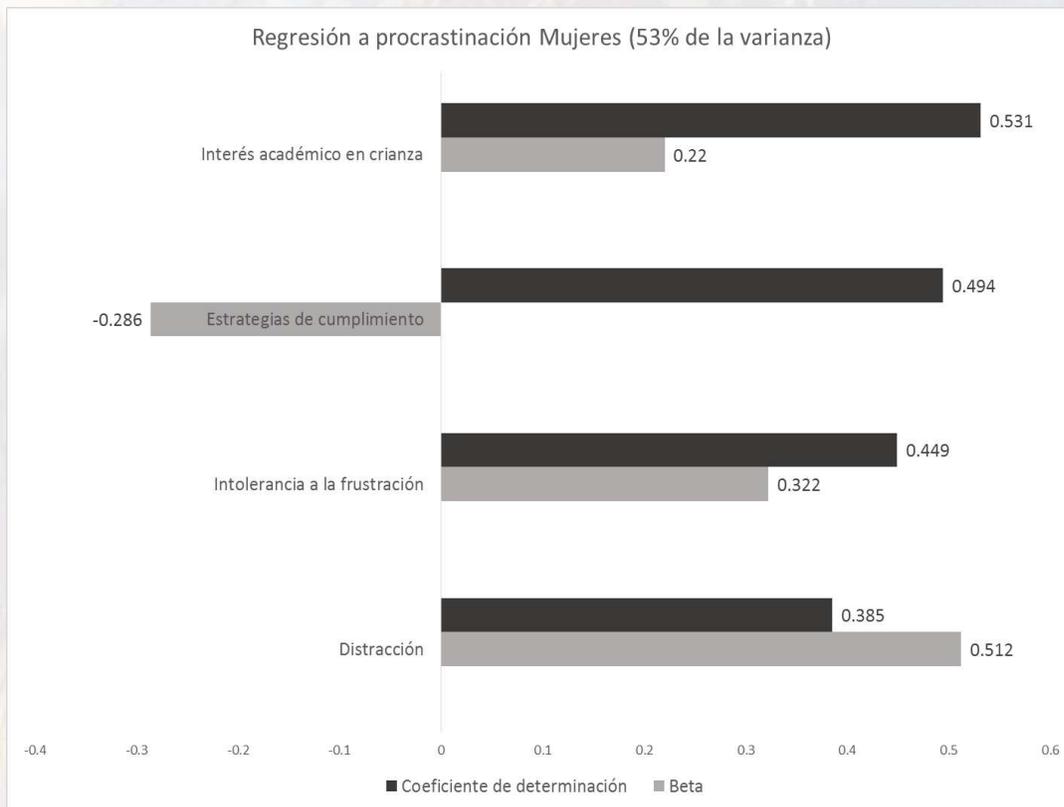




Figura 3. Regresión hacia la variable procrastinación en mujeres.

En la figura 3 se observa que en la regresión al área de procrastinación, en mujeres explica el 33% de la varianza. La variable que más contribuye al modelo fue la distracción seguida de la intolerancia a la frustración, y el interés académico en crianza en relación directa, mientras que las estrategias de cumplimiento tuvieron una dirección inversa. Es decir a más uso de las estrategias de cumplimiento menos procrastinación.

Se observa en la Figura 4, que en la regresión al área de procrastinación en hombres, el modelo explica el 46% de la varianza. La variable que más contribuyó fue distracción, tuvo una relación directa junto con intolerancia a la frustración y conducta agresiva, e inversa con integración del aprendizaje, interferencia laboral y rigidez. Así, en el caso de los hombres, la rigidez parece tener un papel protector de la procrastinación.



Con respecto a la hipótesis 2 se observa que sí son diferentes las variables para hombres y mujeres, coincidiendo en el papel de la distracción y la intolerancia a la frustración. Por lo que se acepta parcialmente.

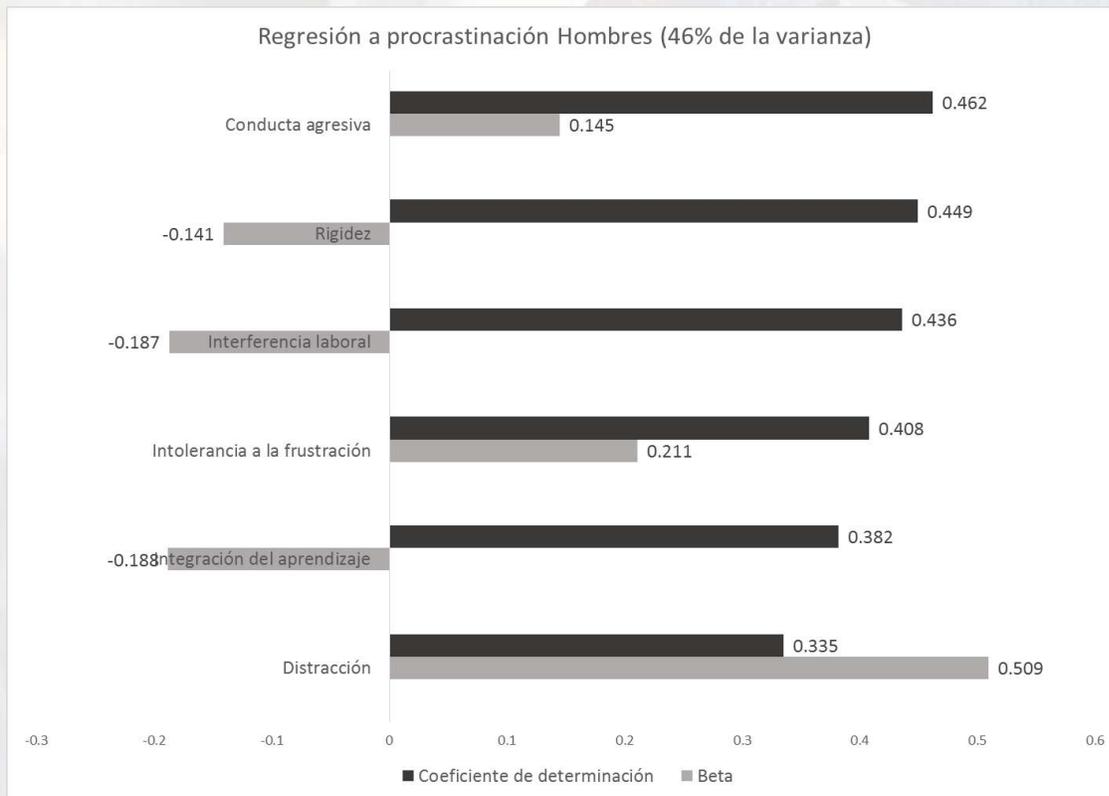


Figura 4. Regresión hacia la variable procrastinación en hombres.

La última hipótesis sobre la identificación de características que distingan a hombres y mujeres con alto y bajo rendimiento académico por promedio se sometió a prueba mediante un análisis de función discriminante que permitió identificar la combinación de variables que mejor separa entre los grupos. El valor de Lambda denota la variabilidad total no debida a las diferencias entre





los grupos, de manera que valores cercanos a 1 denotan parecido entre los grupos y cercanos a cero diferencia importante.

La figura 5 muestra el dispersograma de las dos funciones de separación de los cuatro grupos, los cuadros representan los centroides o puntos alrededor los que están la mayoría de los valores del grupo. Los triángulos representan los puntos de dispersión por sexo y promedio. El valor Lambda fue de .557 en la función 1 con un valor de chi cuadrada de 72.9 ( $p < .005$ ) que denota que si bien hay parecido entre los grupos, las diferencias entre éstos son significativas. La función 1 que separa entre las mujeres con alto promedio y los hombres con bajo promedio explica el 67% de la varianza, mientras que la función 2 (en la ordenada) separa los grupos de hombres con alto promedio y mujeres con bajo promedio con una varianza residual explicada del 25%. Para estimar la significancia de la separación entre grupos el estadígrafo de función discriminante ocupa el valor de chi cuadrada entre categorías, en este caso fue de 26.16 ( $p > .05$ ) por lo que la separación entre estos grupos no es significativa.

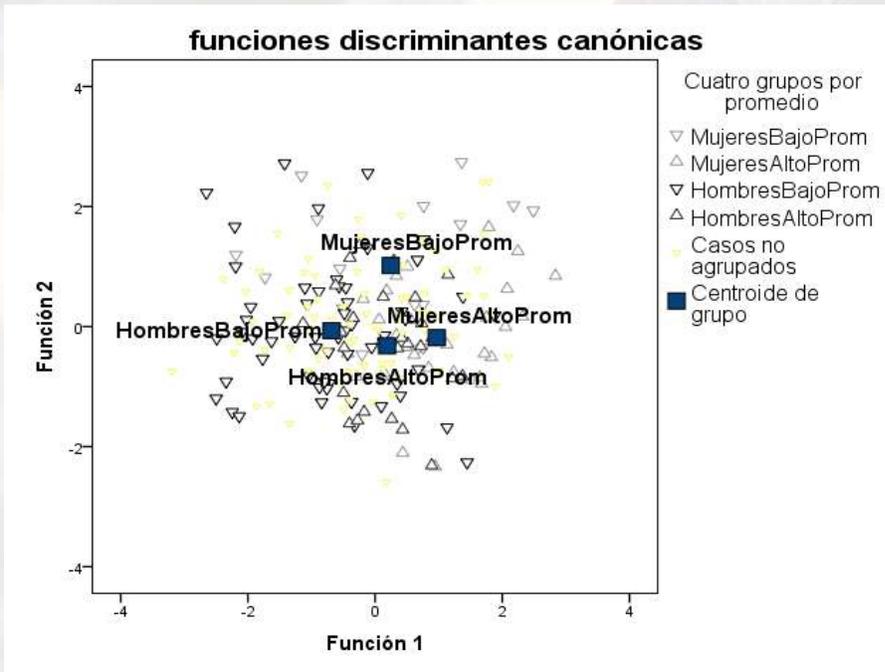


Figura 5. Dispersograma por sexo y promedio.

La figura 6 muestra los coeficientes de correlación de las variables que componen la función discriminante con la función 1 de separación entre los grupos.



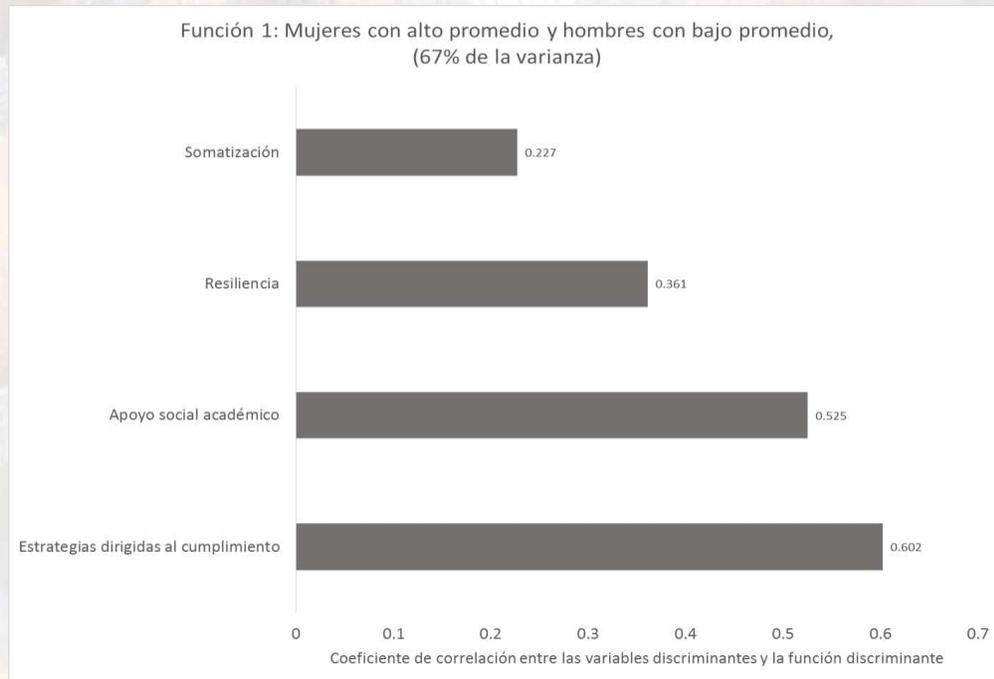


Figura 6. Correlación de variables discriminantes con la función 1.

Se observa que la variable que más se relaciona con la separación entre las mujeres con alto promedio y los hombres con bajo promedio (función 1) fueron las estrategias dirigidas al cumplimiento, seguida del apoyo social académico, resiliencia y somatización, variables que en las que las mujeres tendieron a mostrar valores más altos.

La figura 7 muestra las correlaciones con la función 2 que separa entre hombres con alto promedio y mujeres con bajo promedio que explicó el 25% de la varianza residual.

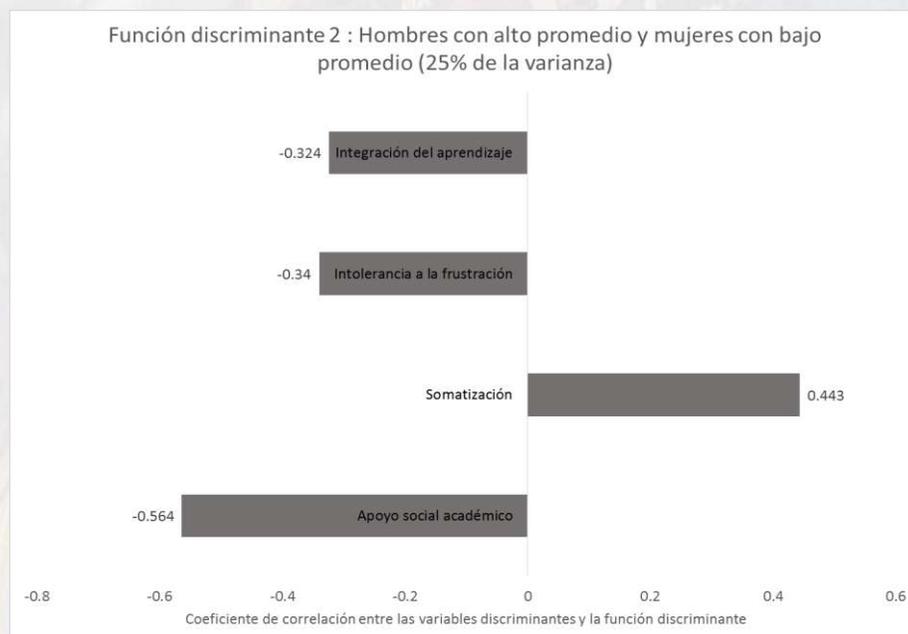




Figura 7. Correlación de variables discriminantes con la función 2.

Se observa que la mayoría de las variables son inversas, apoyo social académico, intolerancia a la frustración e integración del aprendizaje, en sentido directo estuvo la somatización. Se denota que si bien integración del aprendizaje e intolerancia a la frustración tendieron a valores más altos entre los hombres, en específico con los de alto promedio guarda una relación inversa con la función discriminante, aunque ésta es marginal. Por lo que se acepta la hipótesis tres, denotando que la primera variable se relacionó con hábitos de cumplimiento pero el resto con aspectos de control emocional y apoyo social.

### Conclusiones

El trabajo realizado permite identificar aspectos importantes de atender durante la formación de los estudiantes de contaduría, administración e informática considerando las diferencias por género, a partir de las características que perjudican el bienestar laboral y emprendimiento en hombres y mujeres en países como México. Destaca que la sociabilidad es una característica marcada en las mujeres así como la propensión al cumplimiento y a la ansiedad, esta combinación puede afectar de manera importante la toma de riesgos y capacidad percibida para hacerles frente. En el caso de los hombres la tendencia a la agresividad e intolerancia favorece la impulsividad y tendencia a demorar actividades o decisiones importantes. Al parecer en los alumnos desde que ingresan y, a nivel de población general, se favorece el desarrollo de éstas características que resultan problemáticas durante el desarrollo laboral y profesional. Sin embargo en el caso de los universitarios se cuenta con un espacio para fomentar el desarrollo de otras que disminuyan su impacto a partir de su identificación. Desde las políticas educativas es posible incidir en la integración cada vez más temprana en actividades relacionadas con las organizaciones y al interior de éstas, así como a la forma en que desde estudiantes están desarrollando el trabajo en equipo con especial atención a la colaboración e incluir en los contenidos de las materias la importancia de la tolerancia y respeto al trabajo multidisciplinario, y de ser posible, incluirlo en objetivos educativos compartibles en los programas. Es importante también alentar y fortalecer las cualidades de los estudiantes, destacando la ejemplificación de los riesgos a mediano y largo plazo de características lesivas al desarrollo laboral en las organizaciones y al emprendimiento, con el objetivo de que sus metas personales, sociales y profesionales sean alcanzables.

A continuación se muestran las conclusiones generales que permitirán hacer una reconsideración de las decisiones y modelos que ponemos en práctica desde su formación.





### Sobre las mujeres:

- Tienen a mayor autoinforme de sintomatología ansiosa y también de redes sociales disponibles al apoyo social académico y capacidad para resistir situaciones difíciles sin perder el control (resiliencia).
- En cuanto a hábitos de estudio tienden a estrategias dirigidas al cumplimiento y refieren más interés académico por parte de sus padres durante la crianza.
- En las mujeres la socialización representa una ventaja importante académica.

### Sobre los hombres:

- Tienen a mayor afectación emocional por enojo, que en combinación con características de rigidez puede favorecer que éste dure más. Sin embargo también tuvo carga inversa con la procrastinación, así que es posible que las formas de rigidez dirigidas al cumplimiento favorezcan el mejor desempeño en los hombres.
- Están en mayor riesgo de interferencia laboral, y refieren también con más frecuencia la elección de carrera por razones financieras y necesidad de trabajar pronto.
- Los hombres destacaron en las prácticas de estudio dirigidas a la integración del aprendizaje, que en combinación con la rigidez e intolerancia a la frustración puede vulnerar situaciones académicas, y laborales, en las que sus expectativas de utilidad de la información o conocimiento sean limitantes del aprovechamiento de materias.

### Sobre ambos sexos:

- La distracción es el principal predictor de la tendencia a demorar actividades que pueden parecerles desagradables, sin embargo en ausencia de estrategias de cumplimiento, puede representar un riesgo importante para los hombres con bajo promedio, a diferencia de las mujeres con alto promedio. Grupos entre los que se dio la mayor separación por la función discriminante.
- Tanto en hombres como mujeres refieren elegir la carrera por gusto, lo que denotaría en principio, una elección informada y conocimiento de las actividades que desarrollarían.
- La inseguridad, una de las áreas relacionadas con malestar laboral y limitante en la decisión de emprender no destacó en el presente estudio en ninguna de las características analizadas.

### Sugerencias para estudios posteriores:

Trabajos futuros pueden mejorar al presente, éste no abordó específicamente la intención expresa de emprender en los alumnos de primer ingreso, podría haber resultados diferenciales también en función de la intención inicial que no fue posible explorar.

También sería conveniente aumentar la representación de estudiantes de informática, si bien también tienen poca representación en la Facultad y no hubo





diferencias significativas entre los grupos, los resultados deben tomarse con cautela acerca de este perfil que suele ser diferente al de contadores y administradores, probablemente también al respecto de estas variables.

Finalmente es necesario explorar el papel de la rigidez como protector de la procrastinación en hombres, que hasta el conocimiento de los autores, no se había identificado en otros estudios.



## Bibliografía

- Addis, M., & Mahalik, J. (2003). Men, masculinity, and the contexts of help seeking. *American Psychologist*, 58(1), 5-14.
- Ahmetoglu, G., Leutner, F., & Chamorro-Premuzic, T. (2011). EQ-nomics: Understanding the relationship between individual differences in trait emotional intelligence and entrepreneurship. *Personality and individual differences*, 51, 1028-1033
- Bosma, H., Peter, R., & Siegrist, J. (1998). Two alternative job stress models and the risk of coronary heart disease. *American Journal of Public Health*, 88(1), 68-74.
- Contreras, F., Pedraza, J., & Mejía, X. (2012). La mujer y el liderazgo empresarial. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 8(1), 183-194.
- Daeren, L. (agosto 2000). Mujeres empresarias en América Latina: El difícil equilibrio entre dos mundos de trabajo. Desafíos para el futuro. Documento presentado en el Primer Seminario Internacional de la Mujer Empresaria, SIME 2000, Santiago de Chile.
- Diez, E., Valle, R., Terrón, E., & Centeno, B. (2003). El liderazgo femenino y su ejercicio en las organizaciones educativas. *Revista iberoamericana de educación*, 31. Recuperado el 25 de marzo del 2015 de: <http://www.rieoei.org/deloslectores/483Diez.pdf>
- Drucker, P. (2015). *Innovation and entrepreneurship* (pp. 1-24). Routledge: New York.
- Eckhardt, J., & Shane, S. (2003). Opportunities and entrepreneurship. *Journal of management*, 29(3), 333-349.
- Fairlie, R., & Holleran, W. (2012). Entrepreneurship training, risk aversion and other personality traits: Evidence from a random experiment. *Journal of economic psychology*, 33, 366-378.
- García, J.M., García, M., & Rojas, A.T. (2013). Factores que intervienen en el potencial resiliente. *Revista de psicología social y personalidad*, 30(2), 17-29.
- Guzmán, D. (2013). *Procrastinación. Una mirada clínica* (pp. 2-33). Barcelona: Instituto Superior de Estudios Psicológicos.
- Khezri, H., Lavasani, M., Malahmadi, E., & Amani, J. (2010). The role of self-efficacy, task value, and achievement goals in predicting learning approaches and mathematics achievement. *PROCEDIA Social and Behavioral Sciences*, 5, 942-947.
- Lorenzo, M., Sola, T., & Cáceres, M.P. (2007). El liderazgo femenino en los cargos directivos: un estudio longitudinal en la Universidad de Granada (1990-2005). *Gestión educativa*, 10(2), 177-194.
- Martin, A.J. (2008). Enhancing student motivation and engagement: The effects of a multidimensional intervention, *Contemporary educational psychology*, 33, 239-269.
- Macias-Martinez, D., & Hernandez-Pozo, M.R. (2008). Indicadores conductuales de ansiedad escolar en bachilleres en función de sus calificaciones en un examen de matemáticas, *Universitas Psychologica*, 7(3), 767-785.





- Organización Internacional del Trabajo, OIT (2007). *La igualdad en el trabajo: afrontar los retos que se plantean. Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo* (pp. 17-26). Ginebra: El autor.
- Organización Internacional del Trabajo, OIT (2015). *La mujer en la gestión empresarial. Cobrando impulso* (pp. 9-38). Ginebra: El autor.
- Oliveira, O., & Ariza, M. (2000). Género, trabajo y exclusión social en México. *Estudios demográficos y urbanos*, 15(43), 11-33.
- Paustian-Underdahl, S., Walker, L., & Woher, D. (2014). Gender and perceptions of leadership effectiveness: A meta-analysis of contextual moderators. *Journal of applied psychology*, 99(6), 1129-1145.
- Riley, H., Babcock, L., & Lai, L. (2007). Social incentives for gender differences in the propensity to initiate negotiations: Sometimes it does hurt to ask. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 103, 84-103.
- Riveros, A. & Trejo, E. (2014). Cogniciones en responsabilidad, capacidad de recuperación y resiliencia: El papel de la convivencia y sus efectos en salud y adaptación de profesores y alumnos universitarios. *Revista de Medicina Conductual*, 2(2), 87-95.
- Sanchis, R., & Poler, R. (Septiembre, 2011). Medición de la resiliencia empresarial ante eventos disruptivos. Una revisión del estado del arte. *Ponencia presentada en la 5th International Conference on Industrial Engineering and Industrial Management*. Cartagena.
- Senko, C., & Miles, K. (2008). Pursuing their own learning agenda: How mastery-oriented students jeopardize their class performance. *Contemporary Educational Psychology*, 33, 561-583.
- Shinnar, R., Hsu, D., & Powell, B. (2014). Self-efficacy, entrepreneurial intentions, and gender: Assessing the impact of entrepreneurship education longitudinally. *The international journal of management education*, 12, 561-570.
- Sobalvarro, C. (junio 2009). La toma de decisión y la procrastinación. Estudio comparativo en ejecutivos de empresas. Ponencia presentada en el XXXII Congreso Internacional de Psicología, Sociedad Interamericana de Psicología, Guatemala.
- Talavera, C., Noreña, M., Melgar, S., & Plazola, R. (Junio, 2006). Factores que afectan la reprobación en estudiantes de la Facultad de Contaduría y Administración, UABC, Unidad Tijuana. Presentado en el VI Congreso Internacional Retos y Expectativas de la Universidad, Puebla, México.
- Valdivia, M. (2015). Business training plus for female entrepreneurship? Short and medium-term experimental evidence from Peru. *Journal of Development Economics*, 113, 33-51.
- Verheul, I., Thurik, R., Grilo, I., & Van der Zwan, P. (2012). Explaining preferences and actual involvement in self-employment: Gender and the entrepreneurial personality. *Journal of economic psychology*, 33, 325-341.



Zainal, R., Alwf, F., & Jaafar, N. (2010). A case study on mathematics anxiety for mathematics of finance course. *US-China Education Review*, 7(11), 1-11.

