

**CONGRESO LATINOAMERICANO:  
INVESTIGACION EN INICIATIVA EMPRESARIAL**

**BABSON COLLEGE - IESA**

**LA ACTITUD FRENTE AL RIESGO EN LOS PLANES DE  
ADMINISTRACION DE EMPRESAS E INGENIERIA INDUSTRIAL DE LA  
UNIVERSIDAD DEL VALLE**

**JORGE ENRIQUE JIMENEZ P.  
RODRIGO VARELA V.  
ICESI - UNIVALLE**

**CARACAS, NOVIEMBRE 1969**

## **. ANTECEDENTES**

Desde 1976, uno de los autores de esta investigación ha venido proponiendo al interior de la Universidad del Valle una orientación empresarial complementaria a la formación ingenieril. Al diseñar el plan de estudios de Ingeniería Industrial de la Universidad del Valle incluyó como objetivo específico del plan la formación de ingenieros capaces de crear su propia fuente de empleo y de dar empleo a otros colombianos mediante la creación de sus propias empresas. Se incluyeron algunas actividades curriculares para dicho fin: el curso denominado "Iniciación de Nuevas Empresas", y la idea de que el proyecto de grado fuese el proceso por medio del cual se culminaba las etapas de estudio iniciadas en el curso antes mencionado.

Dada la importancia que en el desarrollo económico y social del país tiene el espíritu empresarial se consideró vital analizar qué ha pasado en algunas de las actitudes que son fundamentales en el proceso empresarial. Inicialmente se decidió estudiar la actitud frente al riesgo y relacionarla con necesidad de logro y centro de control interno.

Con el propósito de poder hacer comparaciones, se tomó como grupo de control el programa de Administración de Empresas de la Universidad del Valle, pues se consideró que era un área afín en algunos sentidos a las actividades de Ingeniero Industrial y un buen patrón en el área de desarrollo de nuevos negocios.

## **2. MARCO TEORICO**

Diversos estudios a nivel mundial y nacional han evaluado el papel singular del empresario y del espíritu empresarial en los procesos de desarrollo socio-económico. En una serie grande de investigaciones se ha encontrado que la capacidad de acción o de toma de iniciativa es uno de los factores básicos en el proceso empresarial. Se indica también que dicha toma de iniciativa depende sustancialmente de una variable psicológica individual que tiene que ver, entre otras, con la actitud que frente al riesgo tiene el empresario. Por otro lado se sabe que esta actitud está relacionada con dos elementos centrales: la necesidad de logro que actúa como motor y el centro de control interno que da al empresario el nivel de confianza necesario para actuar.

---

### 2.1. Concepto de Actitud

La actitud según el diccionario de la Real Academia de la Lengua es "una disposición de ánimo de algún modo manifestada". Las actitudes se definen a partir de sus tres componentes básicos.

#### a) Componente Afectivo.

Es la respuesta emocional frente a un objeto\* de conocimiento; es lo que la persona siente o como se siente frente a ese objeto.

#### b) Componente cognitivo.

Es la creencia o el conocimiento que la persona tiene sobre el objeto.

#### c) Componente Comportamental.

Es lo que la persona hace o como actúa frente al objeto. Refleja las tendencias a actuar de las personas frente al objeto.

El componente cognitivo se puede medir con el acuerdo o desacuerdo con sentencias o afirmaciones que se componen de expresiones como: Yo creo, opino, considero, pienso, estoy de acuerdo con, me parece, etc.

El componente comportamental se puede medir con el acuerdo o desacuerdo con oraciones que tienen que ver con la forma como se han enfrentado acciones pasadas, con comportamientos en una situación hipotética descrita.

El componente afectivo se puede medir con el acuerdo o desacuerdo, con oraciones que describen sentimientos, emociones o reacciones psicológicas como: Yo me siento bien o mal, me molesta, sufro mucho, me deprime, me hace feliz, etc.

Se ha comprobado que en general, los componentes de una actitud tienden a ser congruentes, es decir que el valor de uno de ellos implica el de los otros dos.

-----

\* Entiendase por objeto: Personas, comportamientos o entidades físicas.

En un experimento realizado por Rosemberg y otro por Deutsch y Collin se demostró que las personas tienden a mantener coherencia en sus actitudes modificando los otros componentes cuando uno es modificado.

Sin embargo, hay estudios que indican que es muy común encontrar incongruencias entre los componentes de una actitud. La Pierre viajó con una pareja de chinos a través de los Estados Unidos, deteniéndose en numerosos hoteles y comiendo en muchos restaurantes. Durante todo el viaje sólo una vez se les negó acogida o servicio. Al concluir el viaje La Pierre escribió a los propietarios de los 250 establecimientos que habían visitado y más del 90% expresó que no acogerían en sus establecimientos a personas chinas.

Otro ejemplo es una persona que cree que no deben asumirse riesgos en los negocios (Cognición), pero que en su vida diaria los asume constantemente y se siente completamente bien haciéndolo. Esta persona tiene un componente cognitivo contrario a la toma de riesgos en los negocios, pero tiene los componentes afectivo y comportamental favorable al riesgo.

Estas situaciones se explican por varias razones:

La primera es que el comportamiento de las personas no es el resultado de una sola actitud sino la combinación de varias actitudes frente a diferentes objetos. Por ejemplo, en el experimento de La Pierre, los dueños de los restaurantes posiblemente prestaron el servicio porque su actitud positiva frente a personas como La Pierre, era más fuerte que la negativa frente a los chinos y entonces el servicio se prestó a los chinos por estar en compañía de La Pierre.

La segunda es que la conducta final del individuo es una combinación de las diferentes circunstancias que él vive. Entonces, la explicación para lo ocurrido en el experimento de La Pierre podría ser que en ese momento el dueño del negocio tenía una gran necesidad del dinero y que por lo tanto no le importó su actitud negativa frente a los chinos.

La tercera es que la persona tiene un conocimiento errado sobre el objeto, que la lleva a asumir una actitud negativa frente a él. Por lo tanto, si decimos a nuestros alumnos que los empresarios no corren riesgo, puede ocurrir que ellos asuman una actitud negativa frente a la toma de

riesgos, es decir una baja propensión al riesgo. También puede suceder que si ponemos como ejemplo de arriesgados o de empresarios a delincuentes, los estudiantes asuman actitudes negativas frente al ser empresario puesto que la imagen negativa del delincuente afecta su imagen del empresario. En el caso de las personas que dicen no correr riesgos esto se debe a que tienen una definición errada del riesgo, que la lleva a afirmar que no es arriesgado.

Esto también explica el porqué en algunas investigaciones que se han realizado, se ha llegado a la conclusión de que los empresarios no son arriesgados. Estas conclusiones son erradas puesto que con sólo medir el componente cognitivo (los empresarios creen que ellos no son arriesgados), se asume que no lo son. Es muy común oír decir a un empresario que él no es un tomador de riesgos, pero sin embargo las personas que lo han visto actuar consideran que sí lo es y que disfruta haciéndolo.

Las investigaciones generalmente tienen en cuenta uno solo de los componentes y se olvidan de los otros dos, entonces no preguntamos cuál es el componente que realmente se debe estimular?. Podría pensarse que el componente comportamental es el que nos define en últimas lo que la persona va a hacer o como va a actuar. Pero no es así, existe un VECTOR que es el resultado de los tres componentes de la actitud. Solamente con poner a la persona a actuar de determinada forma frente a un tipo de situación, llámase riesgo en este momento, no garantiza que el resultado final es que ella va a seguir actuando siempre de esa manera. Los tres componentes son importantes y se deben estimular.

Según las teorías de coherencia antes mencionadas, la base para el cambio de actitudes está en cambiar uno o varios de los componentes de la actitud, ya sea el componente afectivo, el cognitivo o el comportamental.

Según Whittaker: si podemos inducir cambios en los conocimientos que alguna persona tiene de un objeto social, es probable que produzcamos un cambio en los sentimientos y en la manera de actuar que dicha persona muestra ante tal objeto.

Para el componente conductual o comportamental también se cumple lo anterior. Si por algún mecanismo se obliga a las personas a actuar positivamente frente a un objeto, es posible que

termine cambiando sus componentes cognitivo y afectivo, para recuperar la coherencia de su actitud. Claro está que aquí se corre el riesgo de que la persona reaccione haciendo más fuerte su actitud negativa frente al objeto. Este es el caso de los niños que no gustan de tomar ciertos alimentos, pero que al obligarlos sus padres a hacerlo terminan gustándoles o aborreciéndoles aún más.

## 2.2 Riesgo

El riesgo es el grado de disposición que tienen las personas a asumir situaciones en las cuales su resultado es incierto. Existen fundamentalmente dos tipos de riesgos, definidos en función de la situación en que este se asume:

- a) Situaciones en las cuales es posible aumentar o disminuir las probabilidades de éxito mediante acciones realizadas por la persona que asume el riesgo o por terceros. Ejemplos típicos de estas situaciones son los deportes y los negocios.
- b) Situaciones en las cuales no es posible aumentar o disminuir la posibilidad de éxito ya que su resultado depende completamente del azar. Ejemplos típicos de esta situación son los juegos de azar, el lanzamiento de una moneda y hasta hoy día el sexo de un bebé.

La presente investigación se referirá siempre al tipo de riesgo definido en el numeral a)

Existen en los campos de la ciencia y los negocios técnicas para establecer las posibilidades de éxito de un evento, sin embargo en la práctica la mayoría de los empresarios no las conocen o no las aplican y por lo tanto establecen las probabilidades de una manera puramente intuitiva y basada en su experiencia.

Las diferentes situaciones o circunstancias que viva una persona hacen que esta asuma de una manera distinta cada vez las situaciones de riesgo. Si miramos las posibles consecuencias de enfrentar una situación de riesgo con un resultado exitoso o no, podemos encontrar que la gravedad de sus consecuencias será sentida en forma diferente dependiendo de la situación en que la persona se encuentre.

Por lo tanto, no podemos comparar respuestas de personas que viven en circunstancias diferentes sin antes valorar la manera como esas circunstancias afectan la decisión que está tomando la persona.

### 2.3 El Riesgo y la Necesidad de Logro

La actitud positiva hacia la toma de riesgos está relacionada con la necesidad de logro (N.de.L.). El individuo al llevar a cabo proyectos que le hagan sentirse realizado, toma decisiones frente a situaciones de riesgo.

Pero surge una duda. Es la necesidad de logro lo que impulsa a las personas a asumir cualquier situación de riesgo?. Diversos estudios indican que esto no es así, y que el empresario está dispuesto a asumir riesgos cuando el resultado depende en parte de su acción y su capacidad. Por lo tanto, la N.de.L. lleva al individuo a enfrentarse a las situaciones de riesgo, pero es su habilidad para asumir riesgos calculados y con metas alcanzables lo que realmente le permite seguir adelante.

McClelland plantea la posibilidad de que la seguridad que siente el individuo con una alta N.de.L. haga que este no sienta que está corriendo un riesgo alto. Pero independientemente de esto, lo cierto es que la persona si asume el riesgo.

### 2.4 El Riesgo y el Centro de Control Interno

Como se explicó anteriormente la conducta de un individuo es resultado de varias actitudes que se combinan para producir una conducta final. En la revisión de la literatura que se realizó en la primera etapa de esta investigación, se encontró que la actitud frente al riesgo está íntimamente relacionada con la Necesidad de Logro y con el Centro de Control Interno, y que la N.de.L. y el Centro de Control Interno se encuentran relacionados entre sí. Centro de Control es la Actitud que tienen los individuos de atribuir sus éxitos o fracasos a factores fuera o dentro de su control.

Una persona con Centro de Control Interno es aquella que considera que los resultados que obtiene de sus acciones dependen principalmente de sus propias habilidades o de su propia influencia.

Una persona con Centro de Control Externo es aquella que considera que los resultados de sus acciones no dependen de sus propias habilidades si no que dependen de factores ajenos a su voluntad o sobre los cuales no puede ejercer ninguna influencia. Estas personas consideran que su vida está regida por el destino, por la voluntad divina o la de otras personas.

Según se definió para los propósitos de esta investigación, riesgo es aquella situación en la cual los resultados son inciertos pero sobre la cual el individuo siente que tiene alguna influencia o control.

Si miramos detenidamente las definiciones de Centro de Control Interno y Riesgo, vemos que hay una relación muy grande entre ellas. Por lo tanto es de esperarse que una persona con Centro de Control Interno tenga una alta tendencia a asumir situaciones de riesgo. Es por ello que se decidió incluir dentro de esta investigación la medición de los componentes afectivo, cognoscitivo y comportamental de Centro de Control.

### 3. METODOLOGIA

La investigación se realizó teniendo en cuenta únicamente la ciudad de Cali. Como se mencionó anteriormente, se limitó el estudio a estudiantes y profesionales de los programas de Administración e Ingeniería Industrial de la Universidad del Valle.

Las características psicológicas a medir fueron la actitud frente al riesgo, denominada para esta investigación como propensión al riesgo, y el Centro de Control.

3.1 Método de Recolección de Datos. Para la recolección de la información se entrevistaron los egresados de las facultades de Administración e Ingeniería Industrial de la Universidad del Valle que recibieron su título en el periodo comprendido entre los años 1984 a 1987. Se escogió un lapso de tiempo que fuese igual para los dos grupos de egresados, empresarios y empleados, pues se consideró que a medida que transcurre el tiempo los egresados reciben todo tipo de influencias que contribuyen a modificar sus actitudes. Esta igualdad permite suponer que las influencias

---

recibidas por ambos grupos los ponen en igualdad de situación frente a los factores que se midieron.

También se entrevistaron los estudiantes de esos mismos planes de estudio a partir del cuarto semestre en adelante. Los estudiantes de los primeros semestres no se entrevistaron por considerarse que no tenían la preparación académica para responder a algunas de las preguntas y porque aún no habían permanecido lo suficiente en la Universidad, como para considerar que sus actitudes estarían influenciadas por la formación allí recibida.

3.2 Técnicas para la recolección de información. Se diseñaron tres cuestionarios, uno para egresados empresarios, otro para egresados empleados y otro para estudiantes. Los cuestionarios para egresados empresarios y empleados fueron diligenciados mediante entrevistas individuales y los de estudiantes mediante entrevistas grupales en el aula de clase.

Se escogió esta técnica para permitir que la recolección de la información la realizaran personas con poco conocimiento sobre el tema, para tener una mayor cobertura, para posibilitar la codificación y facilitar el análisis de la información.

### 3.3 Fuentes de Información.

3.3.1 Primarias. Se recogió con los cuestionarios y constituye la fuente principal de la investigación.

3.3.2 Secundarias. Se tomaron como referencia las más recientes investigaciones que se han hecho en el mundo sobre el tema y se consultó la escasa bibliografía existente en nuestras bibliotecas. La mayor parte de la bibliografía consultada proviene del centro de documentación del Centro de Desarrollo del Espíritu Empresarial del ICESI.

### 3.4 Los Cuestionarios.

Para la elaboración de las preguntas se tomó como base los objetivos planteados en la investigación. Previamente se realizó una definición completa del problema, se formularon las hipótesis y se determinaron las variables a medir. En este proceso se tuvo en cuenta

principalmente los cuestionarios de Krasner\*, Hirsch\* y Burton.

Algunas preguntas fueron adaptadas de estos cuestionarios, otras fueron diseñadas siguiendo el mismo esquema y otras fueron diseñadas completamente por el investigador, siguiendo los métodos de Thurstone y Liker.

Una vez elaborados los cuestionarios se sometieron a la revisión de un experto en el diseño de instrumentos de medición\*\* y se hicieron los cambios recomendados. Después de esto se realizó una prueba piloto con estudiantes de pregrado y postgrado de la Universidad del Valle, con el propósito de recibir sugerencias sobre la redacción de las preguntas y detectar dificultades para responder. Finalmente se realizaron entrevistas personales con cada tipo de cuestionario con las cuales se determinó si el sentido que le daban los entrevistados a las diferentes preguntas de los cuestionarios era el mismo con el que se habían diseñado.

De todo esto resultaron una buena cantidad de recomendaciones que se tuvieron en cuenta para la versión final de los cuestionarios. Durante la aplicación de estos no se detectó ninguna dificultad grave para entender las preguntas, ni una interpretación errada de las mismas.

En los cuestionarios se utilizaron los siguientes tres tipos de preguntas:

3.4. Preguntas Tipo A. Estas preguntas presentan al entrevistado una situación hipotética frente a la cual hay dos posibles alternativas, de las cuales debe escoger una. Miden el componente comportamental de la actitud frente al riesgo. Este tipo de preguntas presentan un esquema similar al CDQ de Kogan y Wallack y que fue utilizado por Ray y Krasner, con pobres resultados.

\* Estos cuestionarios se obtuvieron directamente de los autores por el doctor Rodrigo Varela, Director del Centro de Desarrollo del Espíritu Empresarial del ICESI.

\*\* Doctora Luz Estela Cabrera. Ejecutiva de Motivación de la empresa Sergio Muñoz & Consultores Asociados.

3.4.2 Preguntas Tipo B. Este tipo de preguntas se hicieron solamente para los cuestionarios de Estudiantes. Consisten en describir una situación y dos planteamientos referentes a ella. El entrevistado debe indicar en una escala propuesta, el grado de identificación que tiene con uno de los dos planteamientos respecto al otro. Estas preguntas miden únicamente el componente cognitivo de Centro de Control.

3.4.3 Preguntas Tipo C. Este tipo de preguntas consiste en enunciados frente a los cuales el entrevistado debe indicar si está de acuerdo, en desacuerdo o si no opina sobre él. Miden los componentes cognitivo, afectivo y comportamental de la actitud frente al riesgo y del Centro de Control. El punto de referencia para el entrevistado responder a este tipo de preguntas son situaciones anteriormente vividas.

Dependiendo de si el cuestionario era para egresados empleados, egresados empresarios o estudiantes, se modificaron ligeramente las preguntas, pero sin alterar la estructura de la misma, de tal forma que podemos considerar que los resultados arrojados por los diferentes cuestionarios son comparables entre sí.

3.5 Proceso de Muestreo. Tanto para los egresados como para los estudiantes se decidió entrevistar a toda la población. El grupo de estudiantes se entrevistó en su totalidad, el de egresados debido a las dificultades para encontrar a todas las personas, se entrevistó parcialmente.

Finalmente se entrevistaron:

69 Egresados empleados

33 Egresados empresarios

71 Estudiantes de Ingeniería Industrial

95 Estudiantes de Administración de Empresas

Se consideró que no era necesario hacer ningún tipo de consideraciones de tipo estadístico sobre la muestra, por dos razones:

- Para la muestra de estudiantes se entrevistó el total de la población que cumplía las características de interés para el estudio.

- Para la muestra de egresados se utilizó el criterio de que una muestra superior a 30 personas para cada grupo, es aceptable\*.

Adicionalmente, se debe tener en cuenta que el objetivo de esta investigación en lo que se refiere a la muestra de egresados, no es hacer ningún tipo de inferencia estadística sobre la población total de egresados de los planes de Ingeniería Industrial y Administración de Empresas, sino que primordialmente se buscaba demostrar la existencia de diferencias en la manera como los empresarios y los no empresarios asumen las situaciones de riesgo.

3.6 Trabajo de Campo. Las encuestas a estudiantes fueron realizadas por el autor de la investigación en el aula de clase. Para esto se recurrió a la colaboración de los profesores quienes invitaron a los estudiantes a colaborar respondiendo los cuestionarios.

Las encuestas a los egresados tanto empresarios como empleados las realizaron los estudiantes de Ingeniería Industrial de la Universidad del Valle y de Administración del ICESI, como parte de su actividad académica en los cursos de Iniciación de Nuevas Empresas y de Laboratorio Gerencial respectivamente. Cada estudiante debió contactar a un egresado empresario y un egresado empleado. Previamente se les entrenó en el manejo del cuestionario, a pesar de que éste podía ser respondido sin ninguna ayuda.

Por lo tanto aunque cabe la posibilidad de que algunos estudiantes dejaron el cuestionario para que los egresados los respondieran solos, esto no representa inconveniente alguno.

El autor también realizó algunas de estas entrevistas con el propósito de detectar posibles dificultades.

-----

\* Según lo recomendó el Ingeniero Orlando Carmona quien tiene una vasta experiencia en este campo, en la empresa Sergio Muñoz & Consultores Asociados.

## 4. RESULTADOS

### 4.1 Resultados Demográficos

Las tablas 1,2,3,4, y 5 presentan las características demográficas de la muestra analizada, por cuanto toda medición de la actitud frente al riesgo no puede ignorar las circunstancias que rodean a las personas, ya que ellas influyen directamente en su comportamiento.

En la Tabla No.1 se aprecia que en el grupo de egresados los empresarios presentan un pequeño sesgo hacia mayores edades que los empleados; mientras que en los estudiantes, los de Ingeniería Industrial presentan edades un poco superiores. Esto se puede deber primero a las definiciones de los intervalos de clase y al hecho de que se entrevistaron algunos estudiantes de semestres inferiores en el caso de Administración.

La Tabla No.3 plantea una mayor proporción de casados en el grupo de empresarios con respecto al de empleados, lo cual puede ser una consecuencia simple de las diferencias de edades. En el caso de los estudiantes es interesante observar como en el grupo con menores edades (los administradores) se presenta la mayor proporción de casados. Esto se explica porque el nivel de responsabilidades familiares generadas por el matrimonio les obliga a trabajar y estudiar simultáneamente

La Tabla No.4 referente a personas a cargo coincide mucho con la situación del estado civil.

En la Tabla No. 5 de actividades independientes, es importante destacar que un alto número de empleados y estudiantes ya tienen experiencia en actividades independientes lo cual es un buen prospecto para su futuro empresarial.

De estos datos se puede observar dos cosas:

Los empresarios tienen fenómenos vivenciales que los harían menos propensos al riesgo que los empleados.

Los estudiantes presentan fenómenos vivenciales muy parecidos con excepción de los

mayores compromisos de los estudiantes de Administración que los harían menos propensos a correr riesgos.

#### 4.2 Resultados a Preguntas Tipo "A"

En la medición de propensión al riesgo uno de los métodos propuestos ha sido el de presentar al entrevistado una situación hipotética en la que él se encontraría y darle posibles alternativas. Este tipo de pregunta se diseñó con la intencionalidad de medir el componente comportamental. Estudios anteriores (Krasner, Ray) habían planteado que este tipo de preguntas era inconsistente, pues las decisiones sobre hechos ficticios sobre los cuales el entrevistado no tiene experiencias vividas, son aleatorias.

Nuestro estudio indicó según este tipo de preguntas que los empleados en un 73% habían dado respuestas indicativas propensión al riesgo en su componente comportamental, mientras los empresarios sólo daban un 56% de propensión. Para el caso de estudiantes la situación era de 77% para los de Administración y 66% para los de Ingeniería Industrial. La Conclusión, en caso de aceptarse como válida este tipo de pregunta sería que los estudiantes de Administración tienen mayor propensión a asumir riesgos, mientras que los empresarios son los menos arriesgados. Como veremos luego, esto contradice las otras mediciones tal como le ha sucedido a otros investigadores y nos llevó a aceptar el concepto de que este tipo de preguntas es inapropiado.

Se encontró también que las mayores diferencias en resultados la dieron las preguntas que correspondían a situaciones de extremo riesgo, y en este caso la literatura es pródiga en indicar que si bien es cierto que los empresarios son arriesgados, también es muy claro que no son jugadores, que aceptan riesgos medidos y no exagerados. También en los empresarios se presentó alta aversión a situaciones de riesgo que implicaban el uso de préstamos.

#### 4.3 Resultados de Preguntas Tipo "B"

Este tipo de preguntas orientadas a medir el componente cognoscitivo del centro de control interno, fueron aplicadas sólo a los estudiantes. Las preguntas se estructuraron sobre experiencias vividas por los estudiantes.

Se observa de la Tabla No.7 que en todas las cinco preguntas los estudiantes de Administración

superan a los de Ingeniería Industrial, lo cual significa que cognoscitivamente los estudiantes de Administración atribuyen mucho más el resultado de sus acciones a factores internos, mientras que los estudiantes de Ingeniería Industrial lo hacen en menor proporción. Veremos más adelante en las preguntas tipo C, que este resultado coincide para el componente cognitivo.

#### 4.4 Resultados a Preguntas Tipo "C"

Para responder este tipo de preguntas el entrevistado se basaba completamente en situaciones reales y debía indicar su nivel de acuerdo o desacuerdo con una serie de enunciados y de esta forma se evaluaba cuál es su actitud frente al riesgo y qué tan intenso es su centro de control interno. Las preguntas se diseñaron para medir los tres componentes: comportamental, cognoscitivo y afectivo.

Como lo indica la Tabla No.8 el orden de propensión al riesgo fue: Empresarios, Estudiantes, Empleados, sin existir diferencias grandes entre los estudiantes de Administración y los de Ingeniería Industrial.

En la parte comportamental y afectiva los empresarios superaron claramente a los empleados, no así en lo cognoscitivo, lo cual indica que los empresarios sienten y actúan más arriesgadamente que los empleados a pesar de que cognoscitivamente sus percepciones de riesgo sean iguales.

En las preguntas de centro de control interno los empresarios lograron el primer lugar, y su mayor diferencia estuvo en la parte comportamental. Los resultados de los empleados y los estudiantes estuvieron en general en el mismo orden de magnitud. Esto nos comprueba otra de las características psicológicas del empresario y es el hecho de depender para sus logros de sus propias habilidades y no de factores externos.

En la pregunta 8 los empleados obtuvieron mejores resultados que los empresarios (cognitiva). Esta pregunta toca una creencia muy arraigada en nuestra cultura que es el considerar que el destino está predeterminado y que las situaciones adversas o afortunadas son inevitables ( los empleados tenían 94% Vs. 88% de los empresarios). Esta es una manifestación clara del proceso cultural y como él afecta todas las nociones de los individuos.

Es curioso observar cómo en otra pregunta que medía el componente afectivo del centro de control interno y que se refería al destino, los empresarios dieron 64% y los empleados 33%.

Este nivel de incongruencias es normal que ocurra y nos plantea también que atacar sólo el componente cognoscitivo en la formación educativa no es suficiente para dar la orientación empresarial que se pretende. Observese que el componente cognoscitivo es en el que menor diferencias se presentan entre los cuatro grupos, lo cual pudiera ser entendible por haber recibido básicamente el mismo entrenamiento académico.

#### 4.5 Selección de Casos

El propósito de esta selección fue analizar grupos que tenían varias características demográficas comunes. Se escogió para empresarios y empleados el grupo entre 25 y 34 años, que fuesen casados y que tuviesen personas a cargo y para los estudiantes se seleccionaron los solteros y sin personas a cargo para analizar el efecto de la realización de actividades independientes.

La Tabla No.9 nos indica de nuevo la inconsistencia de las preguntas tipo A que indican mayor propensión al riesgo para personas sin actividad independiente.

La Tabla No. 10 presenta ya una situación más coincidente con la literatura al menos en la zona de estudiantes de ingeniería industrial.

La Tabla No.11 nos indica claramente como los tres componentes de propensión al riesgo son mayores para los grupos con actividades independientes.

La situación para centro de control interno es exactamente la misma

## 5. CONCLUSIONES

Este trabajo investigativo permitió establecer varias conclusiones importantes:

- a. Es absolutamente necesario validar conceptos y teorías, que se formulan en otros ambientes culturales, en el ambiente colombiano pues los efectos culturales son significativos en las actitudes de la población.
- b. Es posible con la ayuda de psicólogos expertos realizar mediciones significativas con variables tan aparentemente cualitativas como las aquí estudiadas.
- c. En todo el análisis de este tipo es necesario probar varios tipos de cuestionarios para poder identificar aquellos que consistentemente realizan las mediciones más apropiadas.
- d. Los empresarios claramente tienen una mayor propensión al riesgo y un mayor control de control que los empleados y que los estudiantes.
- e. En el proceso de desarrollar una propensión al riesgo y una mayor convicción de que los resultados dependen de la acción que cada persona desarrolle, es necesario trabajar los tres componentes: el comportamental, el cognoscitivo y el afectivo, pues de no ser así no se logra el efecto buscado. Ello implica que la acción formativa tiene que involucrar vivencias, generación de valores y actitudes y no sólo transmisión de conocimientos.

## 6. RECOMENDACIONES

Esta investigación plantea claramente varias recomendaciones importantes para el diseño de acciones educativas que efectivamente deseen cambiar la propensión al riesgo y el control de sus estudiantes y a través de ello producir una acción empresarial que modifique las condiciones de desarrollo regional y nacional.

Al diseñar el plan de estudios es básico definir en el perfil profesional las actitudes y

valores que se desea producir en el egresado en adición a lo que se pudiera llamar los conocimientos y habilidades de dicho perfil. Tradicionalmente lo que se ha hecho es un perfil funcional que no se preocupaba de los valores y actitudes humanas.

Las actividades del currículo deben programarse con el propósito de desarrollar esas actitudes y valores en adición a transmitir los conocimientos y habilidades profesionales típicas de la profesión. Estas actividades que implican desarrollo de aspectos personales, o sea, desarrollo humano, normalmente no existen en los planes de estudios.

Si efectivamente se desea producir egresados con propensión al riesgo es vital diseñar talleres, seminarios, vivencias, prácticas, simulaciones computarizadas, etc. que permitan al estudiante mejorar sus componentes comportamental y afectivo frente al riesgo. No se pueda seguir pensando que afectando sólo el componente cognoscitivo del riesgo se van a lograr los resultados esperados.

Es necesario desarrollar investigaciones educacionales para determinar en que forma se pueden desarrollar a nivel universitario valores y actitudes para de esa forma poder identificar los procesos didácticos más apropiados.

El concepto de congruencia curricular, en lo que a valores y actitudes hace relación, debe ser tal que cubra todo el currículo y no que se pretenda que estos desarrollo se van a hacer en procesos aislados.

Es fundamental investigar la vida y logros profesionales, de los profesionales de la región que son empresarios, e invitar a esos colegas a que se le presten a los estudiantes su acción, pues este esquema de modelos y puntos de referencia es básico en el proceso de transmisión de valores.

Los planes de Ingeniería Industrial y Administración de Empresas de la Universidad del Valle, deben diseñar investigaciones muy detalladas sobre el desarrollo de las actividades de egresados para poder retroalimentar sus currículos.

La investigación sobre riesgo y sobre Espíritu Empresarial es un campo virgen en nuestro medio, por lo tanto se recomienda a los estudiantes de Ingeniería Industrial, Administración de empresas y disciplinas afines, iniciar actividades investigativas en este campo, pues indudablemente harán una gran contribución.

**BIBLIOGRAFIA**

CONGRESO LATINOAMERICANO SOBRE ESPIRITU EMPRESARIAL, 1º, Cali.

1986. Memorias. ICESI. 1986. 184 p.

BURTON, Peter. Prediction of Entrepreneurship Based on an Attitude Consistency Model.

Doctoral Dissertation. Utha. Brigham Youn University. 1987. 114 p.

JIMENEZ, Jorge Enrique. La actitud frente al riesgo en los planes de Administración de Empresas e Ingeniería Industrial de la Universidad del Valle. Tesis Universidad del Valle. Cali. 1988.

153 p.

MANN, Leon. Elementos de Psicología Social. México. Editorial Limusa. 1983.

RONSTADT, Robert, et al. Frontiers of Entrepreneurship Research 1986. Wellesley  
Massachusetts, U.S.A. Babson College. 1985.

YARELA V., Rodrigo. "El profesional Empresario". Encuentro de Ingeniería Industrial y  
Administrativa. Agosto de 1984, Medellín.

\_\_\_\_\_, "Formación del Ingeniero como Empresario". VII Congreso Nacional de  
Ingeniería Industrial y Administración. Septiembre de 1983, Medellín.

WHITTAKER, James. La Psicología Social en el Mundo de Hoy. México. Editorial Trillas S.A.  
1980. 514p.

ZIMBARDO, Phillip, EBESSEN, Ebbe y MASLACH, Cristina. Influencia sobre las Actitudes y  
Modificación de Conducta. Bogotá. Fondo Educativo Interamericano. 1982. 245p.

## **AGRADECIMIENTOS**

Los autores agradecen al Centro de Desarrollo del Espíritu Empresarial del ICESI por el apoyo intelectual y por los recursos provistos para la realización de esta investigación. Igualmente agradecen a la Universidad del Valle por la colaboración que profesores y alumnos prestaron para la realización de esta investigación.

1. Introducción  
2. Objetivos  
3. Metodología

4. Resultados  
5. Conclusiones  
6. Bibliografía

## **ANEXO No.1**

### **TABLAS**

**TABLA 1**

**CARACTERISTICAS DEMOGRAFICAS  
RESUMEN**

**EDADES**

EDAD	EMPRESARIOS		ESTUDIANTES ADMON INDUSTRIAL	
	EMPRESARIOS	EMPLEADOS	EMPRESARIOS	EMPLEADOS
18-24	10	56	10	38
25-34	73	83	89	6
35-44	24	7	1	
45 en adelante	3			
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

**TABLA 2**

**PLAN DE ESTUDIOS**

PLAN DE ESTUDIOS	EMPRESARIOS		EMPLEADOS	
	EMPRESARIOS	EMPLEADOS	EMPRESARIOS	EMPLEADOS
ING. INDUSTRIAL	36	46		
ADMINISTRACION	64	28		
OTROS		26		
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>100</b>		

**TABLA 3**

**ESTADO CIVIL**

ESTADO CIVIL	EMPRESARIOS		ESTUDIANTES ADMON INDUSTRIAL	
	EMPRESARIOS	EMPLEADOS	EMPRESARIOS	EMPLEADOS
SOLTERO	24	60	79	96
CASADO	76	40	18	4
OTROS			3	
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

**TABLA 6**

RESUMEN ESTADISTICAS GLOBALES

PREGUNTAS TIPO A

	EMPRESARIOS		ESTUDIANTES	
	EMPRESARIOS	EMPLEADOS	ADMON	I. INDUSTRIAL
Pregunta 1	63	77	67	57
Pregunta 2	53	56	95	84
pregunta 3	39	74	69	58
pregunta 4	70	77		
pregunta 5		81		
PROMEDIO TOTAL	56	73	77	66

**TABLA 7**

RESUMEN ESTADISTICAS GLOBALES

PREGUNTAS TIPO B

	ESTUDIANTES	
	ADMON	INDUSTRIAL
Pregunta 1 - Razon 1	61	52
Pregunta 1 - Razon 2	80	64
Pregunta 1 - Razon 3	87	80
pregunta 2	82	70
pregunta 3	97	96
PROMEDIO TOTAL	81	72

**TABLA 8**  
RESUMEN ESTADISTICAS GLOBALES  
PREGUNTAS TIPO C

RIESGO	ESTUDIANTES			
	EMPRESARIOS	EMPLEADOS	ADMON	INDUSTRIAL
Componente Comportamental	53	37	50	49
Componente Cognitivo	66	64	59	60
Componente Afectivo	72	46	66	66
*PROMEDIO TOTAL	61	46	55	55

C. CONTROL	ESTUDIANTES			
	EMPRESARIOS	EMPLEADOS	ADMON	INDUSTRIAL
Componente Comportamental	74	56	59	47
Componente Cognitivo	81	76	71	67
Componente Afectivo	75	71	73	75
*PROMEDIO TOTAL	76	67	64	68

\*Este promedio total es ponderado de acuerdo al número de preguntas por componente.

**TABLA 9**

RESUMEN ESTADISTICAS SELECCION DE CASOS

PREGUNTAS TIPO A

	EMPRESARIOS	EMPLEADOS CON ACTIVIDAD INDEPENDIENTE		ADMINISTRACION CON ACTIVIDAD INDEPENDIENTE		INDUSTRIAL CON ACTIVIDAD INDEPENDIENTE	
		SI	NO	SI	NO	SI	NO
Pregunta 1	75	67	90	78	70	62	59
Pregunta 2	75	17	70	100	95	77	86
pregunta 3	42	83	80	78	78	54	60
pregunta 4	82	100	50				
pregunta 5		83	90				
PROMEDIO TOTAL	69	70	76	85	81	64	68

**TABLA 10**

RESUMEN ESTADISTICAS SELECCION DE CASOS

PREGUNTAS TIPO B

	ADMINISTRACION CON ACTIVIDAD INDEPENDIENTE		INDUSTRIAL CON ACTIVIDAD INDEPENDIENTE	
	SI	NO	SI	NO
Pregunta 1- Razon 1	67	67	62	47
Pregunta 1- Razon 2	75	80	77	60
Pregunta 1- Razon 3	100	93	92	76
pregunta 2	78	90	77	69
pregunta 3	100	98	92	96
PROMEDIO TOTAL	84	86	80	70

TABLA

RESUMEN ESTADISTICAS SELECCION DE CASOS

PREGUNTAS TIPO C

RIESGO	EMPRESARIOS	EMPLEADOS CON ACTIVIDAD INDEPENDIENTE		ADMINISTRACION CON ACTIVIDAD INDEPENDIENTE		INDUSTRIAL CON ACTIVIDAD INDEPENDIENTE	
		SI	NO	SI	NO	SI	NO
		Σ	Σ	Σ	Σ	Σ	Σ
Componente Comportamental	56	46	51	61	46	65	45
Componente Cognitivo	72	65	50	56	62	58	61
Componente Afectivo	70	59	35	56	59	85	65
PROMEDIO TOTAL	64	54	47	59	52	66	53

C. CONTROL	EMPRESARIOS	EMPLEADOS CON ACTIVIDAD INDEPENDIENTE		ADMINISTRACION CON ACTIVIDAD INDEPENDIENTE		INDUSTRIAL CON ACTIVIDAD INDEPENDIENTE	
		SI	NO	SI	NO	SI	NO
		Σ	Σ	Σ	Σ	Σ	Σ
Componente Comportamental	86	60	63	51	62	50	46
Componente Cognitivo	85	89	93	74	73	67	67
Componente Afectivo	82	77	66	76	62	76	67
PROMEDIO TOTAL	84	77	70	74	67	67	64