

## Desarrollo de la carrera emprendedora: Identificación de perfiles, competencias y necesidades<sup>1</sup>

Magdalena Suárez Ortega<sup>2</sup>; María Fe Sánchez-García<sup>3</sup>; María Dolores Soto-González<sup>4</sup>

Recibido: Octubre 2018 / Evaluado: Octubre 2019 / Aceptado: Noviembre 2019

**Resumen.** En el marco específico de la formación y orientación profesional de jóvenes y adultos, se considera el emprendimiento como una transición posible que acontece en la trayectoria profesional/laboral de las personas (en crecimiento ante la estructural precarización laboral), con lo que ello implica para la construcción y reorientación de proyectos profesionales-vitales. El objetivo de este artículo es analizar las motivaciones y los condicionantes de carrera que tienen las personas que desarrollan una actividad emprendedora, identificando perfiles y necesidades sobre el modo en que articulan sus diversos roles vitales-profesionales. Para ello se realiza un estudio tipo encuesta, diseñando y aplicando el cuestionario de Motivación y condicionantes de la carrera emprendedora (MCCE), determinando sus características psicométricas (n=248 personas emprendedoras en España): validez de contenido (revisión de expertos), validez de constructo (análisis factorial exploratorio) y análisis de consistencia interna (alpha de Cronbach= .79), comprobando la idoneidad y relevancia del instrumento. Los resultados muestran una marcada satisfacción respecto a sus trayectorias profesionales, al tiempo que la existencia de conflictos para la conciliación personal-profesional. Las necesidades de asesoramiento empresarial se presentan diferenciadas de las necesidades de orientación para la carrera. Se identifica la presencia de una diversidad de motivaciones para emprender, identificándose, a través del análisis de conglomerados tres perfiles notables a partir de los factores encontrados y las variables sociodemográficas. Se discute acerca del modelo obtenido y de sus implicaciones para el diseño de acciones de formación y orientación a emprendedores.

**Palabras clave:** formación y orientación profesional; carrera emprendedora; necesidades de orientación; motivación; competencias.

## [en] Development of the entrepreneurial career: Identification of profiles, skills and needs

**Abstract.** Within the specific framework of vocational training and guidance of young people and adults, entrepreneurship is considered as a possible transition that occurs in the professional / work the structural precarization of people, which implies for the construction and reorientation of professional and life projects. The objective of this article is to analyze the motivations and career determinants of the people who carry out an entrepreneurial activity, identifying profiles and needs about the way in which they articulate their various vital-professional roles. For this purpose, the questionnaire on Motivation and conditioners of entrepreneurship career (MCCE) was designed and applied, determining its psychometric characteristics (n = 248 entrepreneurs in Spain): content validity (expert review), construct validity (exploratory factor analysis) and internal consistency (Cronbach's alpha = .79), checking the suitability and relevance of the instrument. The results show a marked satisfaction with respect to their professional trajectories, while the existence of conflicts for personal-professional conciliation. Business advice needs are differentiated from career guidance needs. The presence of a variety of motivations to undertake is identified, finding, through cluster analysis three notable profiles based on the factors found and the sociodemographic variables. The model obtained its implications for the design of training and orientation actions for entrepreneurs are discussed.

**Keywords:** vocational training and guidance; entrepreneurial career; guidance needs; motivation; skills.

**Sumario.** 1. Introducción. 1.1. El desarrollo de la carrera emprendedora. 1.2. Motivaciones para el emprendimiento. 1.3. Competencias y necesidades para la gestión de la carrera emprendedora. 2. Método. 2.1. Objetivos. 2.2. Población y muestra. 2.3. Instrumento. 2.4. Procedimientos de recogida y análisis de datos. 3. Resultados. 4. Discusión y conclusiones. 5. Referencia bibliográficas.

**Cómo citar:** Suárez-Ortega, M., Sánchez-García, M.F. y Soto-González, M.D. (2020). Desarrollo de la carrera emprendedora: Identificación de perfiles, competencias y necesidades. *Revista Complutense de Educación*, 31 (2), 173-184.

<sup>1</sup> Financiado por el Ministerio de Economía y Competitividad, convocatoria de 2013, Plan Estatal I+D 2013-2016 Excelencia (Ref.: EDU2013-45704-P). Coord. Magdalena Suárez-Ortega (Periodo de ejecución 2014-2017), Universidad de Sevilla, España. Web <http://transitions.careers/>

<sup>2</sup> Universidad de Sevilla (España)  
E-mail: msuarez@us.es

<sup>3</sup> Universidad Nacional de Educación a Distancia (España)  
E-mail: mfsanchez@edu.uned.es

<sup>4</sup> Universidad de Valencia (España)  
E-mail: m.dolores.soto@uv.es

## 1. Introducción

En una sociedad neoliberal y cada vez más globalizada, que comparte situaciones de fuertes y mantenidas crisis de empleo con impacto diverso en las vidas de las personas, emprender se convierte a menudo en una opción posible y viable para mantenerse activo en el sistema laboral, y obtener ciertos recursos para hacer sostenible la vida. De hecho, organizaciones como la Comisión Europea (2017) y la Organización Internacional del Trabajo (2017), apuntan una correspondencia entre la bajada en la tasa de paro y la creación de tejido empresarial, y con el desarrollo de recursos, medidas legales y de apoyo al emprendedor que, por otro lado, están en auge.

Ni que decir tiene que, en este contexto la orientación profesional juega un papel esencial generalmente asumido a nivel político y educativo, pero que no conlleva un correlato claro en cuanto al impacto social y personal que logran generar las políticas y medidas al uso. Si el emprendimiento se convierte en una opción laboral para muchos, a veces por necesidad, debemos preguntarnos acerca de la situación real que motiva o promueve a las personas a tomar estas decisiones, cuál es su grado de ajuste al medio laboral (Nilforooshan y Salimi, 2016) y qué condiciones se vinculan con la acción de emprender y de conciliar un proyecto de vida (Shoffner, Newsome, Barrio, y Wachter, 2015). Desde una visión holística de la carrera, el reto es poder orientar y reorientar proyectos profesionales/vitales desde una perspectiva realista y funcional que, en esencia, sirva para enfocar y mejorar las vidas de las personas, de una forma más satisfactoria laboralmente (González Lorente y Martínez Clares, 2016) y coherente con los propios objetivos y metas profesionales y personales. Lo cual tiene implicaciones importantes en la orientación académico-profesionales tanto en los escenarios escolares como en otros ámbitos organizacionales y socio-comunitarios. Ello evidencia igualmente la necesidad de impulsar nuevas políticas activas en materia de autoempleo (Muñoz Cantero, y Rebollo Quintela, 2016), para favorecer una eficaz inserción laboral que permita el desarrollo profesional.

En coherencia, las competencias de gestión de la carrera adquieren relevancia para el diseño y realización de proyectos profesionales emprendedores, y sobre ello venimos trabajando desde el año 2013<sup>(1)</sup>. Y es que, tradicionalmente, se ha puesto el acento en competencias específicas propias del perfil profesional en el que se quiere emprender, pero sin embargo, las competencias transversales (Mareque Álvarez-Santullano, y De Prada Creo, 2018) e interpersonales se convierten en factores clave que repercuten en el éxito y la satisfacción de la carrera. Así por ejemplo, el interesante estudio que realizan Santana Vega, Alonso Bello y Feliciano García (2016) en jóvenes nacionales e inmigrantes en riesgo de exclusión social, se encuentra que la falta de desarrollo en este tipo de competencias es un condicionante para su éxito profesional y vital.

Por su parte, Chua y Bedford (2016) evidencian el papel crucial que juegan las motivaciones a la hora de iniciar un negocio, siendo también determinantes del éxito empresarial, y estando asociadas con los perfiles profesionales que llevan a su consolidación (Madrigal Moreno, Madrigal Moreno, y Guerrero Dávalos, 2015). Asimismo, estas se encuentran mediadas por factores condicionantes en la carrera, destacándose los sociales y contextuales en general (Jaskiewicz, Luchak, In-Sue, y Chlosta, 2016), o el apoyo socio-familiar, y la accesibilidad a recursos y fuentes de financiación en particular (Global Entrepreneurship monitor, 2014; Trejo López, 2015).

### 1.1. El desarrollo de la carrera emprendedora

Al referirnos al desarrollo de la carrera y la gestión empresarial, puede afirmarse una interrelación clara entre competencias, motivaciones y condicionantes (Enwick, 2014). La literatura científica evidencia la necesidad de analizar la variedad de motivos, necesidades y competencias que intervienen en la gestación/gestión del negocio, determinando si existen patrones o perfiles que se puedan caracterizar (Mareque Álvarez-Santullano y De Prada Creo, 2018), todo ello al objeto de diseñar actuaciones de orientación y formación que den respuesta a necesidades específicas.

Y es que las teorías clásicas sobre el desarrollo de la carrera vienen insistiendo en las conexiones que se producen dentro de esta con otros aspectos de la vida de las personas, incluyendo sus roles familiares y otras actividades personales (Savickas, 2013). Dado que en el desarrollo del proyecto profesional es necesario articular roles vitales-personales y profesionales, se considera que estos se entrelazan especialmente en la carrera del emprendedor/a, y median en la toma de decisiones respecto al propio proyecto.

En esta línea, la intención de emprender ha sido relacionada con las opciones para conciliar el trabajo con la vida familiar y personal, lo que requiere en muchas ocasiones de estudios que analicen las incompatibilidades o discrepancias y concordancias entre trabajo y familia (Hilbrecht y Lero, 2014). En este sentido existen estudios que ponen de manifiesto la relación entre la satisfacción del autoempleo y la vida personal (Loewe, Araya Castillo, Thieme, y Batista Foguet, 2015).

La revisión anterior nos lleva inevitablemente a tener que considerar la carrera desde un modelo complejo y multidimensional, en la medida en que en este proceso intervienen muchos factores –contextuales, profesionales, laborales, personales– que interactúan entre sí y que la condicionan (Patton y McMahon, 2006). Desde la teoría de la construcción de la carrera se viene insistiendo en el papel que juega la adaptabilidad de la carrera (Savickas, 2013), la cual constituye una respuesta que permite a la persona gestionar sus transiciones, sus oportunidades y sus momentos de crisis (Rudolph, Lavigne, & Zacher, 2017). El emprendimiento se presenta como una respuesta de adaptabilidad de la carrera (Tolentino et al., 2014; Rudolph et al., 2017). Concretamente, el trabajo de Marshall

& Gigliotti (2018) evidencia la complejidad del desarrollo de la carrera emprendedora, así como las influencias que configuran su proceso decisorio, en la medida en que interactúan multitud de factores diversos (personales, contextuales, políticos, económicos, familiares y de socialización de roles, incluido el género y otros factores de exclusión). En ese contexto, el desarrollo de intenciones de emprendimiento viene a ser algo fundamentalmente motivacional, sustentado en la capacidad de decisión y de autodirección de la persona (Tolentino et al., 2014; Chua & Bedford, 2016).

## 2.2. Motivaciones para el emprendimiento

Existe una amplia investigación en torno a la motivación para emprender, particularmente en el marco de la teoría de la conducta planificada (Lortie y Castogiovanni, 2015). Este enfoque constata la importancia del entorno, de la influencia social, del sector de actividad (Obschonka, Goethner, Silbereisen, y Cantner, 2012), y de los valores culturales y generacionales a la hora de emprender (Morales Gutiérrez y Ariza Montes, 2013). También se ha evidenciado el papel de la familia como eje motor del negocio a la hora de generar conocimientos emprendedores y de establecer modelos a seguir (Barroso Martínez, Bañegil Palacios, y Sanguino Galván, 2013).

En coherencia, los motivos para emprender obedecen a factores intrínsecos y extrínsecos de la persona, así como a las relaciones entre la experiencia y la trayectoria personal y familiar (Jaskiewicz et al., 2016). Todo ello, según Selva Olid (2013), adquiere un papel esencial a la hora de tomar decisiones y planificar la carrera. El sistema de valores y las creencias de autoeficacia también se relacionan con la satisfacción profesional del trabajador/a (Pérez-López, González-López, y Rodríguez-Ariza, 2016), permitiendo establecer trayectorias profesionales basadas en el desarrollo de las dimensiones de la persona.

Para Jiménez Castañeda, Martínez Castro, y Nieto Delgado (2016), estas necesidades son consistentes con el apoyo y la orientación que reciben (o no) los emprendedores. Por un lado, destacan que la información es la base para la articulación de acciones formativas y orientadoras coherentes con las necesidades. Por otro, apuntan el valor de la orientación como recurso para la mejora, cuestión que es apoyada por Martins y Rialp (2013) al confirmar la relación entre la orientación al emprendimiento y la rentabilidad de las empresas.

## 2.3. Competencias y necesidades para la gestión de la carrera emprendedora

A pesar de lo anterior, todavía disponemos de escasa literatura científica sobre las necesidades de gestión de la carrera de trabajadores autónomos, más allá de aquellas específicas relativas a la iniciativa emprendedora en población general y en estudiantes universitarios en particular (Durán, Parra, y Márceles, 2015; Estay, Durrieu, y Akhterdesde, 2013; Hirschi, 2013; Pérez-Carbonell y Ramos Santana, 2015). Por ejemplo, existen algunos trabajos como los de Ayala y Manzano (2014) y de Almeida, Ahmetoglu, y Chamorro-Premuzic (2014) que aportan alguna luz en este sentido, al estudiar los efectos de la resiliencia como competencia en el desarrollo de la carrera, demandando un enfoque integral (a ello se referían Patton y McMahon, 2006) y predictivo que pueda explicar la conducta vocacional y la toma de decisiones del emprendedor desde las distintas dimensiones que la conforman. Todo ello en vínculo con la noción de carrera flexible a lo largo de la vida (*career across the life course*), entendiéndola de acuerdo con Lent (2013), Tolentino et al. (2014), y Tomlinson, Baird, Berg, y Cooper (2015).

Es por ello que, en un trabajo anterior (Sánchez-García y Suárez-Ortega, 2017), se planteó el estudio de las competencias necesarias para el desarrollo de la carrera emprendedora, constatándose la importancia, particularmente, de la autoeficacia y proactividad, la asertividad y control emocional, el liderazgo participativo, y la capacidad de afrontamiento de riesgos y dificultades, además de otras competencias generales relacionadas con capacidades cognitivas y reflexivas, permitiendo gestionar de manera positiva los talentos que llevan a la persona al éxito empresarial. Complementariamente, el presente trabajo se focaliza en analizar un conjunto de diversos condicionantes que pueden confluir en la decisión emprendedora y en la conformación de perfiles de necesidad, los cuales podrían constituir criterios relevantes a la hora de diseñar de acciones de formación y orientación.

Considerar estos tópicos en relación es imprescindible para comprender cómo se desarrolla la carrera emprendedora, ámbitos estos, –orientación y emprendimiento– tradicionalmente separados. A partir de ello se pueden establecer actuaciones orientadoras más eficaces que permitan una mejor adecuación de la oferta-demanda en los servicios de orientación profesional y en las entidades encargadas de promover y facilitar el autoempleo.

## 2. Método

Este trabajo se aborda desde un paradigma epistemológico/metodológico cuantitativo, a partir de un diseño exploratorio, tipo encuesta y no experimental, basado en la aplicación de un cuestionario elaborado *ad hoc*.

## 2.1. Objetivos

El estudio tiene como finalidad la exploración de los perfiles motivacionales que están en la base del emprendimiento.

Específicamente, los objetivos del estudio son: 1) Construir un cuestionario válido y fiable que permita evaluar los motivos y condicionantes de la decisión emprendedora en el marco de la carrera profesional; 2) Explorar los perfiles motivacionales y necesidades subyacentes, especialmente con relación al perfil emprendedor consolidado y en transición.

## 2.2. Población y muestra

La población objeto del estudio está constituida por los trabajadores/as autónomos/as del contexto español, que en 2016 alcanzaba 1.972.985 personas (Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2016). El procedimiento de muestreo se realizó de forma incidental, estableciendo de partida un tamaño muestral de 250 sujetos (error muestral de  $\pm 6.2\%$  al 95% de NC), empleando como criterios de selección el equilibrio de género, y la presencia de perfiles, tanto consolidado como en transición al emprendimiento, así como una diversidad de edades, de sectores de actividad y de niveles de formación (Tabla 1). A través de la colaboración con varias organizaciones empresariales y entidades de apoyo al emprendimiento, se logró la respuesta al cuestionario de un total de 248 emprendedores/as de 13 comunidades autónomas españolas.

Tabla. 1. Perfil demográfico de la muestra

Categorías de análisis		N
Género	Femenino	138
	Masculino	110
Perfil de emprendedor	Consolidado	158
	En transición	90
Comunidad Autónoma	Valencia	166
	Madrid	21
	Andalucía	20
	Otras comunidades autónomas	41
Edad	Hasta 30 años	26
	De 31 a 40 años	67
	De 41 a 50 años	98
	51 o más años	57
Sector de actividad	Servicios	172
	Agrario, construcción, industria	29
	Actvs. profesionales y artísticas	36
Nivel de formación	Sup. de posgrado	77
	Sup. de grado o licenciatura	76
	Postobligatorio (Bach. y FP)	67
	Obligatorio	24
	Sin estudios reglados	4

## 2.3. Instrumento

Para explorar los perfiles motivacionales y las necesidades de los emprendedores, ha sido preciso disponer de un instrumento que evalúe el conjunto de condicionantes en que se desarrolla la carrera emprendedora, reto previo requerido para desarrollar el trabajo que nos ocupa. En concreto, construimos un instrumento –el cuestionario de Motivación y Condicionantes de la Carrera Emprendedora (MCCE)–.

El proceso de construcción del instrumento ha requerido un trabajo de campo previo y de un análisis de la literatura científica con el fin de configurar las dimensiones del mismo. Este estudio exploratorio preliminar se realizó con una metodología cualitativa para identificar las dimensiones relevantes que están presentes en la decisión de emprender y en el desarrollo de la carrera emprendedora. Concretamente, junto con la revisión teórica, se registró y analizó la información procedente de 33 entrevistas a emprendedores (en transición y consolidados) y de 2 grupos de discusión con técnicos que trabajan en servicios de asesoramiento a emprendedores (Álvarez-González, Suárez-Ortega, Malik-Liévano y Sánchez-García, 2020). El guion se estructuró en dos partes: (I) Descripción y caracterización de la situación de las personas emprendedoras (semiestructurada); (II) Identificación de barreras y necesidades experimentadas en su trayectoria emprendedora (abierta). El análisis cualitativo de los datos dio lugar

a un conjunto de categorías y subcategorías relacionadas con distintas dimensiones del emprendimiento. Entre los resultados se identifican los siguientes núcleos de interés:

- Se detectan barreras de muy diversa naturaleza, entre otras: las dificultades de conciliación laboral-personal, la falta de oferta formativa, los obstáculos para las ayudas y subvenciones, el miedo al fracaso, la falta de una cultura empresarial o la densa burocracia en la etapa inicial.
- Estas barreras se convierten en necesidades, destacando particularmente el valor de la educación y de la orientación como impulsores del emprendimiento.
- Detección de tres elementos relevantes: a) El entorno sociolaboral– profesional y su incidencia en el éxito y sostenimiento del proyecto emprendedor; b) Los aspectos motivacionales, particularmente, la motivación intrínseca; y c) Los apoyos recibidos, sobre todo, en los momentos iniciales, en su conexión con el proyecto vital-profesional, en la decisión de emprender, o en la reorientación de trayectorias.

Los resultados de esta primera fase exploratoria, han constituido la base principal para la redacción y configuración de los reactivos del cuestionario. Se compone de preguntas cerradas de opción múltiple y basadas en escalas tipo Likert (de 1 a 6) y está integrado por 67 ítems estructurados en cuatro partes:

- *Aspectos sociodemográficos*. Sexo, edad, situación familiar, nivel de formación, tiempo desde el inicio de la actividad emprendedora, entorno y sector donde se realiza la actividad empresarial (7 ítems categóricos).
- *Articulación de la vida profesional y personal*. (13 ítems). Junto con 4 ítems categóricos, incluye una escala (E1) con otros 7 referidos a situaciones relacionadas con la gestión de la vida personal y profesional.
- *Trayectoria profesional* (17 ítems). Recoge 12 ítems de tipo categórico relacionados con su trayectoria junto con una escala de 5 ítems (E2) sobre la satisfacción con la misma.
- *Motivos y necesidades para emprender* (24 ítems). Incluye dos escalas: una sobre los motivos para emprender (E3, 9 ítems) y otra sobre el tipo de ayudas que se consideran necesarias para planificar y gestionar un proyecto emprendedor (E4, 7 ítems). Junto con otros 8 ítems complementarios.

#### 2.4. Procedimiento de recogida y análisis de datos

El proceso del estudio se realizó en tres fases sucesivas. En la primera, se estudió la validez de contenido del instrumento sometiéndolo a un juicio de expertos. La segunda fase comportó la aplicación del instrumento y el análisis de su estructura factorial (validez de constructo) y su fiabilidad. Y la tercera fase se focalizó en la identificación de los perfiles de emprendimiento.

La invitación para cumplimentar el cuestionario se realizó con la colaboración de diversas organizaciones empresariales y de apoyo al emprendimiento, a través de las cuales fue posible administrar el cuestionario a los destinatarios. Atendiendo a criterios éticos, se garantizó el anonimato de los respondientes administrándose vía on-line, y asimismo se preservó el uso de los datos exclusivamente para los fines de esta investigación.

Con el fin de analizar la validez de contenido del instrumento, este se sometió a juicio de 16 expertos (10 mujeres y 6 varones; edad promedio de 38,2 años), todos ellos titulados superiores y doctores, seleccionados a partir de dos perfiles: (a) 7 investigadores universitarios del ámbito de la orientación psicopedagógica y las ciencias sociales (43,75%) y (b) del ámbito del asesoramiento empresarial a emprendedores (56,25%). Para ello se utilizó un protocolo de valoración cuantitativa de los criterios de pertinencia en relación con las dimensiones y de claridad en la redacción de los reactivos (en escalas tipo Likert de 1 a 6); y espacios abiertos para las valoraciones cualitativas y sugerencias. El análisis permitió comprobar la validez en los criterios y, asimismo, depurar y ajustar la configuración de la versión final del cuestionario. Si bien quedó igualmente configurada por 61 reactivos, 5 de ellos fueron eliminados, se incorporaron otros 5 y se modificó parcialmente la redacción de los enunciados y/o de las opciones de respuesta de otros 4 ítems.

Para el estudio de la validez a través de expertos se efectuaron análisis descriptivos sobre las escalas de valoración (media y desviación típica). El estudio de las propiedades del cuestionario se realizó mediante análisis factoriales (validez de constructo), comprobando previamente la significatividad de los índices KMO y de prueba de esfericidad de Bartlett; y asimismo, se realizaron análisis correlacionales de consistencia interna (alpha de Cronbach). Por último, se efectuaron análisis de conglomerados para la exploración de los perfiles motivacionales. Los análisis se han realizado con el apoyo de los softwares SPSS-22 (descriptivos, análisis factorial y consistencia interna) y SPAD 8.2.8 (análisis de conglomerados).

### 3. Resultados

Respecto a la validez de contenido del instrumento, la pertinencia de los ítems del cuestionario inicial, globalmente las valoraciones promedio de los jueces oscilan entre 5.31 y 5.94 sobre una escala tipo Likert de 1 a 6

(1=Ninguna pertinencia/claridad; 6=Máxima pertinencia/claridad), con una mediana constante de 6 y una DT entre .250 y 1.595. Respecto a la claridad, globalmente las valoraciones promedio se sitúan en una horquilla entre 5.06 y 6.00, la mediana entre 5.50 y 6.00, y la DT entre .000 y 1.652. En la tabla 2 se ofrecen los rangos de la media y la mediana en cada parte o dimensión del cuestionario.

Tabla. 2. Validez de contenido mediante juicio de expertos: valores descriptivos de las dimensiones del cuestionario inicial

Dimensiones	Pertinencia				Claridad			
	M		Md		M		Md	
	Mín.	Máy.	Mín.	Máy.	Mín.	Máy.	Mín.	Máy.
0. Datos sociodemográficos	5.40	5.94	6.00	6.00	5.06	6.00	6.00	6.00
I. Articulación de la vida profesional y personal	5.31	5.81	6.00	6.00	5.13	5.88	5.50	6.00
II. Trayectoria profesional	5.56	5.88	6.00	6.00	5.06	5.56	6.00	6.00
III. Motivos y necesidades para emprender	5.38	5.88	6.00	6.00	5.06	5.88	6.00	6.00

Escala tipo Likert de 1 a 6.

El estudio de la estructura factorial de las escalas ha permitido identificar varios factores. El análisis factorial exploratorio (AFE) de la escala E1-Conflictos en la conciliación, aporta 2 factores explicativos del 59.92% de la varianza total. En la tabla 3 se recogen los ítems con su número identificativo, los valores de sus medias y desviaciones típicas de los ítems; así como los valores de las comunalidades en su factor y la varianza explicada por cada uno.

Tabla. 3. Análisis factorial escala E1-Conflictos en la conciliación, y valores descriptivos

N=248; KMO=0.972; Prueba de esfericidad de Bartlett: Chi-cuadrado=19690.95; gl=136; Sig.=.000						
Factor	ITEMS	M	DT	Componentes rotados*		Varianza
				1	2	
1	(2) El exceso de trabajo me aparta de mis intereses personales	3.48	1.51	.877		36.29
	(7) Tengo la sensación de no atender suficientemente a mi familia por culpa de mi excesivo trabajo	3.05	1.68	.777		
	(1) Llego a casa desde el trabajo demasiado cansado/a para hacer algunas cosas que me gustaría hacer	3.84	1.59	.772		
	(3) A mi familia no le gusta que esté frecuentemente preocupado/a con mi trabajo mientras estoy en casa	3.53	1.70	.652		
2	(5) Las demandas de mi vida personal ocupan un tiempo que me gustaría dedicar al trabajo	1.99	1.17		.849	23.63
	(4) A menudo estoy demasiado cansado/a en el trabajo debido a las cosas que debo hacer en casa	2.24	1.33		.682	
	(6) A mis socios no les gusta que esté frecuentemente preocupado con mi vida personal cuando estoy en el trabajo	1.86	1.31		.597	

\*Extracción: Componentes Principales. Rotación: Varimax, Normaliz.Kaiser (convergente en 3 iteraciones).

El primer factor (E11), denominado Conflicto en la vida personal, agrupa 4 ítems relativos al desequilibrio en la vida personal ocasionado por el exceso de trabajo. El segundo factor (E12) que denominamos Conflicto en la vida profesional, reúne 3 ítems referidos al desequilibrio experimentado en la vida profesional por efecto de las exigencias derivadas de la vida personal y familiar. Las valoraciones medias muestran que el primer tipo de conflicto se sitúa en niveles más marcados (medios) que el segundo (bajos).

El resultado del AFE aplicado a la escala E2-Satisfacción en la trayectoria profesional (n=233), indica su configuración unifactorial. Las medias de sus 5 ítems oscilan entre 4.55 y 5.25 y las DT entre 1.203 y 1.290. Por tanto, se re-

gistran niveles altos de satisfacción en los distintos aspectos de la trayectoria profesional. Para la escala E3-Motivos para emprender, el AFE establece 3 factores explicativos del 63.26% de la varianza total (Tabla 4).

Tabla. 4. Análisis factorial: Escala E3-Motivos para emprender, y estadísticos descriptivos

N=248; KMO=0.972; Prueba de esfericidad de Bartlett: Chi-cuadrado=19690.95; gl=136; Sig.=.000							
Factor	ITEMS	M	DT	Componentes rotados*			Varianza
				1	2	3	
1	(5) El poder proyectar mi creatividad y mis ideas para innovar en mi sector	4,93	1,17	.812			26.30
	(9) Me proporciona muchas posibilidades para mi desarrollo personal y profesional	5,07	1,10	.786			
	(6) Me gusta trabajar de forma independiente y tomar mis propias decisiones	4,93	1,17	.625			
	(4) El emprendimiento me parece una buena opción profesional	4,96	1,11	.620			
2	(3) La necesidad de aumentar mis ingresos	3,56	1,58		.844		21.07
	(2) Considero el emprendimiento como una forma de salir del desempleo	3,97	1,64		.811		
	(7) Poder mejorar mi estatus social y económico	4,00	1,50		.650		
3	(1) En mi familia hay una tradición empresarial	2,81	1,99			.811	15.89
	(8) Siempre he tenido ganas de montar un negocio	4,06	1,69			.596	

\*Extracción: Componentes Principales. Rotación: Varimax, Normaliz.Kaiser (convergente en 4 iteraciones).

El primer factor (E31) agrupa Motivos de carácter intrínseco vinculados a la autonomía y al crecimiento personal y profesional. El segundo factor (E32) aglutina Motivos de carácter extrínseco asociados al nivel de ingresos, al estatus y a la necesidad de salir del desempleo. El tercer factor (E33) compuesto por sólo 2 ítems, agrupa Motivos de tradición-vocación, asociados a la socialización familiar en el emprendimiento y a razones vocacionales. Los ítems del primer factor presentan valores medios y altos, mientras que los correspondientes a los factores 2 y 3 tienen valores medios en la escala. Finalmente, el AFE realizado sobre la escala E4-Necesidades de orientación, identifica otros 2 factores explicativos del 73,67% de la varianza.

Tabla. 5. Validez de constructo: Escala E4-Necesidades de orientación, y estadísticos descriptivos

N=248; KMO=0.972; Prueba de esfericidad de Bartlett: Chi-cuadrado=19690.95; gl=136; Sig.=.000						
Factor	ITEMS	M	DT	Componentes rotados*		Varianza
				1	2	
1	(6) Apoyo para obtener financiación o para encontrar inversores y promotores, y así poder desarrollar/ampliar la idea de negocio	4.55	1.40	.816		38.65
	(5) Asesoramiento, seguimiento y ayuda en la elaboración del plan de viabilidad	4.58	1.37	.804		
	(7) Asesoramiento y apoyo en la consolidación y mantenimiento de la actividad	4.66	1.27	.781		
	(4) Asesoramiento para valorar la idea de negocio y elaborar el plan o proyecto empresarial	4.57	1.38	.750		
2	(1) Orientación para vincular de forma coherente el proyecto empresarial, el proyecto vital y los valores personales	4.35	1.41		.862	35.02
	(2) Orientación para conciliar mejor la vida profesional y personal.	3.93	1.52		.851	
	(3) Orientación para identificar las necesidades formativas y desarrollar las competencias profesionales y emprendedoras	4.45	1.37		.774	

\*Extracción: Componentes Principales. Rotación: Varimax, Normaliz.Kaiser (convergente en 3 iteraciones).

En la escala de necesidades de orientación (Tabla 5), el primer factor (E41) agrupa 4 ítems relativos a las Necesidades de asesoramiento sobre el proyecto emprendedor/empresarial, que tienen que ver sobre todo con los aspectos técnicos del negocio, y en el segundo factor (E42) confluyen 3 ítems referidos a las Necesidades de orientación para la carrera, es decir, más generales para el desarrollo vital y profesional. Se observa que las valoraciones medias del primer factor son algo superiores (niveles medio-altos) a las del segundo factor (niveles medios).

Los resultados del estudio de fiabilidad sobre las cuatro escalas y sus factores se ofrecen en la tabla 6. La escala E2 presenta el valor más alto, por encima de .90, y la escala E4 mantiene igualmente valores elevados tanto globalmente como en sus dos factores. Las escalas E1 y E3 mantienen globalmente valores adecuados (por encima de 0.70). No obstante, las subescalas E12 y E33 presentan valores más débiles, lo que debe ser considerado a la hora de interpretar los resultados.

Tabla. 6. Índices de fiabilidad del cuestionario MCCE

Escala	N Elementos	Índice Alfa de Cronbach
E1: Articulación de la vida personal y profesional	7	.766
1. Conflicto vida personal con profesional	4	.794
2. Conflicto vida profesional con personal	3	.567
E2: Satisfacción con la carrera	5	.944
E3: Motivos para emprender	9	.708
1. Motivos intrínsecos	4	.716
2. Motivos extrínsecos	3	.706
3. Motivos de tradición/vocación	2	.443
E4: Necesidades de orientación	7	.879
1. Asesoramiento empresarial	4	.858
2. Orientación para la carrera	3	.844
Escalas Total	28	.787

Seguidamente se ha efectuado el análisis de conglomerados (método mixto, combinando agrupación k-medias con un método jerárquico) identificándose tres grupos o perfiles en función de los factores obtenidos en el estudio anterior. A continuación hemos realizado la caracterización de los perfiles de estos grupos en función de las variables categóricas (chi cuadrado,  $p=0.05$ ), y de las variables cuantitativas (ANOVA) (Tabla 7 y Figura 1).

Tabla. 7. Análisis de conglomerados. Caracterización de variables y categorías en los grupos

Conglo-merados	Variables en los conglomerados	Media Cluster	Categorías en los conglomerados	% en grupo
1 n=106 42.74%	(+) Grado conciliación***	4.840	(+) Ocio habitualmente***	51.89
	(+) E2-Satis Carrera***	0.371	(+) Nivel Estudios posoblig	37.30
	(-) E41-NecesAsesor Empr**	-0.166	(-) Ocio ocasionalmente*	44.34
	(-) E32-Motiv Extrinseca**	-0.168	(-) Cuidado hijos-fam 1 h/dia**	2.83
	(-) E33-Motiv Trad-Voc**	-0.213	(-) Ocio nunca***	3.77
	(-) E12-Conflic Vida Prof***	-0.308	(-) Nivel Estudios sup. posgr	16.90
2 n=83 33.47%	(-) E11-Conflic Vida Pers***	-0.722		
	(+) E11-Conflic Vida Pers***	0.891	(+) Cuidado hijos-fam 1 h/dia***	16.87
	(+) E2-Satis Carrera***	0.305	(+) Ocio ocasionalmente**	65.06
	(+) E31-Motiv Intrinseca***	0.284	(+) Ocio nunca**	20.48
	(+) E42-NecesOrient Carrer**	0.246	(-) Cuidado hijos-fam 4 h o más**	10.84
	(+) E33-Motiv Trad-Voc**	0.198	(-) Ocio habitualmente***	14.46
3 n=59 23.79%	(-) Grado conciliación***	3.096	(-) Nivel Estudios oblig	5.60
	(+) E12-Conflic Vida Prof***	0.795		
	(+) E32-Motiv Extrinseca***	0.216		
	(-) E41-NecesAsesor Empr**	-0.417		
	(-) E31-Motiv Intrinseca***	-0.636		
	(-) E2-Satis Carrera***	-1.096		

(+)=Alto nivel; (-)=Bajo nivel; \*  $p<0.05$ : 1.96; \*\*  $p<0.01$ : 2.58; \*\*\*  $p<0.001$ : 3.29



El dendrograma resultante (Figura 1) permite observar la existencia de tres conglomerados, los cuales se han podido caracterizar en función de la motivación (intrínsecos, extrínsecos y tradición-vocación), el grado de conciliación vida personal-profesional, el grado de conflicto en la conciliación (en la vida personal y en la vida profesional), los niveles de satisfacción con la carrera profesional y las necesidades de orientación (en el proyecto empresarial y en la carrera vital-profesional) (Tabla 7).

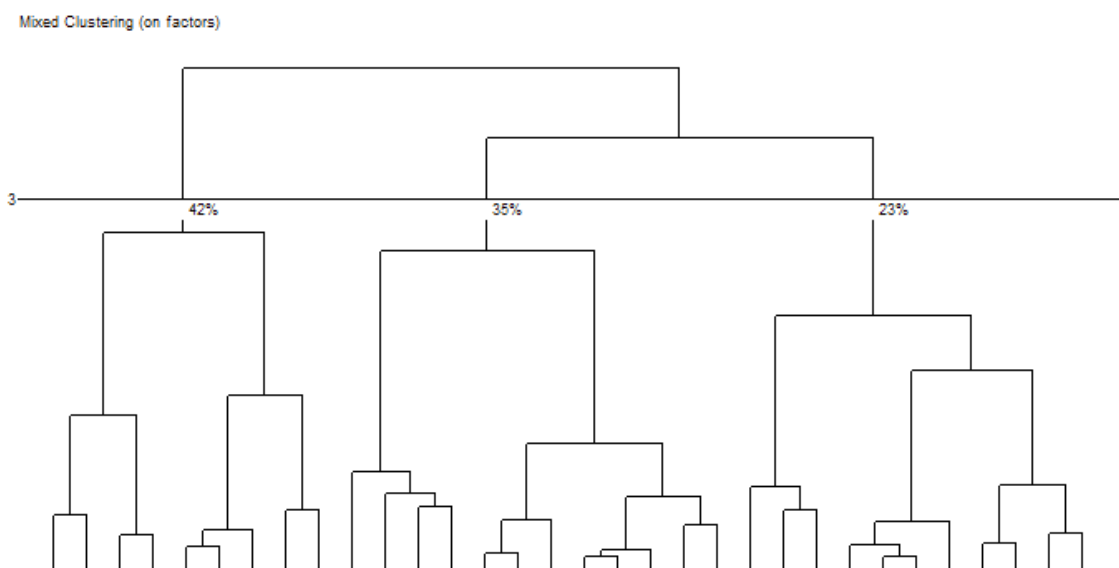


Figura. 1. Dendrograma: estructura de conglomerados obtenidos

En general los resultados permiten asociar las clases de emprendedores a diferentes niveles de motivación, satisfacción, necesidades y de articulación en la vida profesional y personal, mostrando asimismo caracterizaciones asociadas al uso del tiempo para el ocio, y el cuidado de la familia.

#### 4. Discusión y conclusiones

Considerando el instrumento aplicado (MCCE), puede concluirse que este cuenta con propiedades de validez y de fiabilidad adecuadas, ya que presenta una estructura afín desde el punto de vista teórico y estadístico, y una óptima fiabilidad general. La estructura factorial encontrada en la escala motivacional resulta coherente con la clásica diferenciación de los motivos intrínsecos y extrínsecos (Ryan y Deci, 2000). Si bien añade un factor asociado a la experiencia y socialización familiar en el ámbito del emprendimiento (Selva Olid, 2013); hallazgo que, si bien requeriría un estudio más pormenorizado al presentar una configuración y fiabilidad más débiles, es coherente con otros estudios que comprueban la importancia del contexto social y familiar en sus patrones motivacionales y actitudinales del emprendedor (Barroso, et al., 2013; Obschonka et al., 2012; Jaskiewicz et al., 2016). Por su parte, los resultados relativos a la articulación de los roles profesionales y personales, constatan la existencia de desequilibrios en la vida personal ocasionados por el exceso de trabajo, a la vez que ponen de relieve la importancia que los emprendedores y empresarios otorgan a estas dos dimensiones vitales, y en términos generales evidencian que la opción del emprendimiento contribuye a su equilibrio, resultados consistentes con el estudio de Hilbrecht y Lero (2014).

Los trabajadores autónomos experimentan una marcada satisfacción con respecto a la propia carrera y trayectoria profesional, de lo que puede inferirse que la intención e iniciativa emprendedora surge como producto de la maduración personal del sujeto, considerando la experiencia e historia de vida previa en relación con la situación profesional actual para encauzar y gestionar su negocio. Estas conclusiones van en la línea del estudio de Tolentino et al. (2014), al plantear que la capacidad de adaptación se ve guiada por la situación y el apoyo familiar y por las competencias de autorregulación que adquiere el individuo a lo largo de la vida.

Entre los motivos para emprender se detecta un predominio de aquellos que adquieren un carácter intrínseco, que tienen que ver con la autorrealización y la superación y crecimiento personal-profesional. El análisis de perfiles motivacionales (conglomerados) en relación con los factores hallados, ha permitido identificar y caracterizar tres grupos. El primer grupo ( $n=106$ , 42.74%) constituye una clase de emprendedores motivados extrínsecamente, con un nivel óptimo de satisfacción con la carrera y la trayectoria profesional en emprendimiento, y que encuentran un alto grado de articulación entre lo personal y lo profesional, sin experimentar conflictos de roles. Al mismo tiempo perciben pocas necesidades de orientación para la carrera, y no se mueven por motivos de naturaleza extrínseca ni por modelos familiares previos en emprendimiento. Si nos fijamos en las variables cualitativas significativas que complementan al modelo, obtenemos que este grupo está conformado por emprendedores cuyo nivel de formación

no es de alto nivel de especialización sino predominantemente de nivel posobligatorio y que practican una actividad de ocio habitualmente.

El segundo grupo (n=83, 33.47%) a la vez que presenta un alto grado de satisfacción con su carrera profesional, encuentra un alto grado de conflicto a la hora de conciliar su vida personal con la profesional. Son emprendedores que se mueven prioritariamente por motivos intrínsecos, estando presentes también motivaciones asociadas a modelos familiares en emprendimiento y, en general, perciben muchas necesidades de orientación para la carrera. Además su formación no se sitúa significativamente en el nivel obligatorio, sino en niveles de mayor grado de formación –destacamos el estudio de Sánchez García (2014), que correlaciona positivamente los programas formativos con el éxito del proyecto emprendedor–, al tiempo que manifiestan realizar hasta una hora en tareas relativas al cuidado de hijos o familiares, mientras que nunca o sólo ocasionalmente mantienen actividades de ocio. El tercer grupo (n=59, 23.79%) se compone de emprendedores con una baja motivación intrínseca, que a su vez se sienten insatisfechos con su carrera y trayectoria. En general sienten conflicto en su vida profesional por efecto de los roles personales (Loewe et al., 2015), y al mismo tiempo tienen escasas necesidades de orientación para el asesoramiento del proyecto empresarial.

Podemos concluir, por tanto, que el grupo 1, parece ser el más exitoso en cuanto a la gestión de la carrera emprendedora en consonancia con su proyecto vital, al presentar bajas necesidades de orientación, ningún conflicto de roles y poder disfrutar de tiempo de ocio. El grupo 2, aunque no disfruta del ocio, también siente alta satisfacción con su carrera, pero se mueve por motivos intrínsecos y desde modelos familiares en emprendimiento, y en contraste, sí encuentra conflictos de roles y encuentra dificultades para equilibrar su vida profesional y personal. Lo cual parece poner de manifiesto que sean más inconformistas respecto a la carrera. Mientras que el perfil del grupo 3 se diferencia de los otros dos en que presenta claramente una motivación extrínseca. Igual que el cluster 2 son emprendedores que sienten conflicto de roles, pero difieren de los otros grupos en cuanto a la insatisfacción percibida en su carrera y trayectoria. Quizá esta insatisfacción profesional pueda interpretarse desde la escasa percepción de necesidades de orientación para el asesoramiento del proyecto profesional, en la línea de la relación evidenciada por Martins y Rialp (2013) en torno a la orientación al emprendimiento y la rentabilidad de los negocios, y la necesidad de información como base para diseñar acciones de orientación y formación que permitan potenciar las opciones empresariales aumentándose así la autoeficacia (Jiménez Castañeda et al., 2016). Todo ello plantea consecuencias relevantes para la intervención orientadora en el desarrollo de la carrera.

Cabe destacar, finalmente, la ausencia de asociaciones vinculadas a la edad, al sector de actividad, al entorno (rural, urbano, virtual), como tampoco al género. Esto último contrasta con varios estudios, como el de Pérez-Carbonell y Ramos Santana (2015) o el de Ventura y Quero (2013) sobre población universitaria en los que se constatan diferencias a favor de los varones en la motivación y predisposición para crear su propia empresa.

Este trabajo aporta un instrumento que puede ayudar en el diagnóstico de los condicionantes que están presentes en la decisión emprendedora. No obstante, deben considerarse las limitaciones del estudio, principalmente las derivadas de la medida de autoinforme y de la no aleatoriedad de la muestra. Asimismo, cabe considerar que los conglomerados obtenidos presentan una marcada heterogeneidad interna por lo que, si bien los hallazgos evidencian la importancia del factor motivacional y permiten inferir alguna vinculación con las necesidades de orientación, sería preciso profundizar en esta relación a través de nuevos estudios. Se apunta también la conveniencia de analizar su impacto en la toma de decisiones para emprender, controlando a su vez otras variables como los campos profesionales, la cualificación, la trayectoria o el tipo de proyecto empresarial. A su vez, los resultados aportados pueden ser significativos para establecer programas de apoyo y acompañamiento a personas emprendedoras, a fin de iniciar y gestionar su carrera de una manera más eficaz y realista con su estilo de vida. Como también, en los ámbitos de educación formal (de secundaria obligatoria, formación profesional y estudios universitarios) y no formal, a la hora de establecer competencias transversales, de contemplar las salidas profesionales y de diseñar acciones para la toma de decisiones y la transición al mundo laboral/profesional. Es desde una perspectiva centrada en la intervención y en la evaluación educativa y orientadora desde donde se sugiere la continuidad de este trabajo.

## 5. Referencias bibliográficas

- Álvarez-González, B., Suárez-Ortega, M., Malik-Liévano, B. y Sánchez-García, M.F. (2020, en prensa). Defining entrepreneurs' needs and the barriers they face according to the perceptions of professional guidance practitioners and career advisors. En B. Malik-Liévano, B. Álvarez-González, M.F. Sánchez-García and Irving, B. (Eds.), *International Perspectives on Research on Educational and Professional Guidance - Promoting Equity through Guidance*. Amsterdam, The Netherlands: Springer International Pub.
- Barroso Martínez, A., Bañegil Palacios, T.M. y Sanguino Galván, R. (2013). Validation of a measuring instrument for the relationship between knowledge transfer and entrepreneurial orientation in family firms. *Journal of Small Business Strategy*, 23(2), 1-14.
- Chua, H. S. y Bedford, O. (2016). A Qualitative Exploration of Fear of Failure and Entrepreneurial Intent in Singapore. *Journal of Career Development*, 43, 319-334. doi:10.1177/0894845315599255
- Durán, S., Parra, M. y Márceles, V. (2015). Potenciación de habilidades para el desarrollo de emprendedores exitosos en el contexto universitario. *Opción*, 31(77), 200-215.
- Envick, B. R. (2014). Achieving entrepreneurial success through passion, vision y courage: A cognitive model for developing entrepreneurial intelligence. *Academy of Entrepreneurship Journal*, 20 (1), 55-74.

- Estay, C., Durrieu, F. y Akhterdesde, M. (2013). Entrepreneurship: From motivation to start-up. *Journal of International Entrepreneurship*, 11(3), 243–267. doi:10.1007/s10843-013-0109-x
- Global Entrepreneurship Monitor (2014). *Informe GEM España 2014*. España: Editorial Universidad de Cantabria y Asociación RED GEM y CISE.
- González Lorente, C. y Martínez Clares, P. (2016). Expectativas de futuro laboral del universitario de hoy: un estudio internacional. *Revista de Investigación Educativa*, 34(1), 167-183. doi:http://dx.doi.org/10.6018/rie.34.1.232071
- Hilbrecht, M. y Lero, D. S. (2014). Self-employment and family life: constructing work-life balance when you're "always on". *Community, Work y Family*, 17(1), 20-42. doi:10.1080/13668803.2013.862214
- Hirschi, A. (2013). Career Decision Making, Stability, and Actualization of Career Intentions: The Case of Entrepreneurial Intentions. *Journal of Career Assessment*, 21(4), 555-571. doi:10.1177/1069072712475287
- Jaskiewicz, P., Luchak, A., In-Sue, A. y Chlosta, S. (2016). Paid Employee or Entrepreneur? How Approach and Avoidance Career Goal Orientations Motivate Individual Career Choice Decisions. *Journal of Career Development*, 43(4), 349-367. doi:10.1177/0894845315602119
- Jiménez Castañeda, J. C., Martínez Castro, C.J. y Nieto Delgado, M. L. (2016). La orientación emprendedora en pequeños negocios de artesanía de México. *Nova Scientia*, 8(16), 475-500.
- Lent, R.W. (2013). Career-Life Preparedness: Revisiting Career Planning and Adjustment in the New Workplace. *The Career Development Quarterly*, 61(1), 2-14. doi:10.1002/j.2161-0045.2013.00031.x
- Lortie, J. y Castogiovanni, G. (2015). The theory of planned behavior in entrepreneurship research: what we know and future directions. *International entrepreneurship and management journal*, 11(4), 935-957. doi:10.1007/s11365-015-0358-3
- Loewe, N., Araya-Castillo, L., Thieme, C. y Batista-Foguet, J.M. (2015). Self-employment as a moderator between work and life satisfaction. *Academia*, 28(2), 213-226. doi:10.1108/ARLA-10-2014-0165
- Madrigal Moreno, F., Madrigal Moreno, S. y Guerrero Dávalos, C. (2015). Planeación estratégica y gestión del conocimiento en las pequeñas y medianas empresas, (pymes), herramienta básica para su permanencia y consolidación. *European Scientific Journal*, 11(31), 139-150.
- Mareque Álvarez-Santullano, M. y De Prada Creo, E. (2018). Evaluación de las competencias profesionales a través de las prácticas externas: incidencia de la creatividad. *Revista de Investigación Educativa*, 36(1), 203-219. doi:10.6018/rie.36.1.275651
- Marshall, D. R., & Gigliotti, R. (2018). Bound for entrepreneurship? A career-theoretical perspective on entrepreneurial intentions. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 1–17. https://doi.org/10.1007/s11365-018-0523-6.
- Martins, I. y Rialp, A. (2013). Entrepreneurial orientation, environmental hostility and SME profitability: a contingency approach. *Cuadernos de Gestión*, 13(2) 67-88. doi: 10.2139/ssrn.2162483
- Morales Gutiérrez, A. C. y Ariza Montes, J. A. (2013). Valores, actitudes y motivaciones en la juventud ante el emprendimiento individual y colectivo. *Revista de Estudios Cooperativos*, 112, 11-35. doi: 10.5209/rev\_REVE.2013.v112.43062
- Muñoz Cantero, J.M. y Rebollo Quintela, N. (2016). Evaluación del impacto de políticas orientadas a la inserción sociolaboral mediante matching. *Revista de Investigación Educativa*, 34(1), 87-102. doi:10.6018/rie.34.1.206871
- Nilforooshan, P. y Salimi, S. (2016). Career adaptability as a mediator between personality and career engagement. *Journal of Vocational Behaviour*, 94, 1-10. doi:10.1016/j.jvb.2016.02.010
- Obschonka, M., Goethner, M., Silbereisen, R.K. y Cantner, U. (2012) Social identity and the transition to entrepreneurship: The role of group identification with workplace peers. *Journal of Vocational Behavior*, 80(1), 137-147. doi:10.1016/j.jvb.2011.05.007
- Patton, W. y McMahon, M. (2006). *Career Development and Systems Theory. Connecting Theory and Practice*. Rotterdam: Sense Publishers.
- Pérez-López, M.C., González-López, M.J. y Rodríguez-Ariza, L. (2016). Competencies for entrepreneurship as a career option in a challenging employment environment. *Career Development International*, 21(3), 214 – 229. doi:10.1108/CDI-07-2015-0102
- Pérez-Carbonell, A. y Ramos Santana, G. (2015). Preferencias de los y las estudiantes universitarias sobre el empleo desde una perspectiva de género. *Revista Complutense de Educación*, 26(3), 721-739. doi: 10.5209/rev\_RCED.2015.v26.n3.44804
- Rudolph, C.W., Lavigne, K.N., & Zacher, H. (2017). Career adaptability: A meta-analysis of relationships with measures of adaptivity, adapting responses, and adaptation results. *Journal of Vocational Behavior*, 98, 17-34. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.09.002
- Ryan, R. y Deci, E. (2000). Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25(1), 54–67. doi:10.1006/ceps.1999.1020
- Santana Vega, L.E., Alonso Bello, E. y Feliciano García, L. (2018). Trayectorias laborales y competencias de empleabilidad de jóvenes nacionales e inmigrantes en riesgo de exclusión social. *Revista Complutense de Educación*, 29 (2), 355-369. doi: 10.5209/RCED.52444
- Savickas, M. L. (2013). The theory and practice of career construction. In S. D. Brown y R. W. Lent (Eds.), *Career development and counselling: Putting theory and research to work* (2ª Ed.) (pp. 147-183). Hoboken: Wiley.
- Sánchez García, J. C. (2014). Cognitive scripts and entrepreneurial success. *Universitas Psychologica*, 13 (1), 321-332. doi:10.11144/Javeriana.UPSY13-1.cses
- Sánchez-García, M.F. y Suárez-Ortega, M. (2017). Diseño y validación de un instrumento de evaluación de competencias para la gestión de la carrera emprendedora. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación Psicológica – e Avaliação Psicológica*, 45(3), 109-123. doi:10.21865/RIDEP45.3.09
- Selva Olid C. (2013). Models of professional career of the managerial woman. *Universitas Psychologica*, 12(4), 1237-1254. doi: 10.11144/Javeriana.UPSY12-4.mopc
- Shoffner, M. F., Newsome, D., Barrio, C.A. y Wachter, C.A. (2015). A Qualitative Exploration of the STEM Career-Related Outcome Expectatives of Young Adolescents. *Journal of Career Development*, 42 (2), 102-116. doi: 10.1177/0894845314544033

- Tolentino, L.R., Garcia, P.R.J.M., Lu, V.N., Restubog, S.L.D., Bordia, P. y Plewa, C. (2014). Career adaptation: The relation of adaptability to goal orientation, proactive personality, and career optimism. *Journal of Vocational Behavior*, 84(1), 39-48. doi:10.1016/j.jvb.2013.11.004
- Tomlinson, J., Baird, M., Berg, P. y Cooper, R. (2015). Conceptualising flexible careers across the life course. *Human Relations*, 68(4), 685-689. doi:10.1177/0018726714559752a
- Ventura, R. y Quero, M.J. (2013). Factores explicativos de la intención de emprender en la mujer. Aspectos diferenciales en la población universitaria según la variable género. *Cuadernos de Gestión*, 13(1), 127-149. doi: 10.5295/cdg.100271rv