

# Competencias motivacionales emprendedoras de cuidadores de personas con alta dependencia en Nariño, Colombia\*

1

Ana Elizabeth Zamora Bastidas\*\*

Faiber Heradio Solarte Galarza\*\*\*

## Palabras clave:

Afiliación, condiciones de vida, desarrollo de la capacidad, indicador de logro, poder

## Clasificación JEL:

L26 emprendedores, J24 capital humano

## Resumen

Este artículo permite evidenciar las competencias emprendedoras de cuidadores de personas con alta dependencia en el departamento de Nariño, Colombia. Para su estudio, se establecieron lineamientos metodológicos con abordaje cuantitativo: se aplicó una encuesta estructurada a 285 cuidadores con el fin de determinar los indicadores de logro, poder y afiliación, basados en la teoría de la motivación de David McClelland. Los resultados permitieron establecer necesidades de logro de los cuidadores, enfatizadas en acciones a nivel de planificación, perseverancia, flexibilidad y pasión en su diario vivir. Con relación a las necesidades de poder y afiliación —el nivel de las competencias emprendedoras—, los cuidadores cuentan con capacidad de generar competitividad a partir de iniciativa, liderazgo, responsabilidad y toma de decisiones, lo que demuestra interés por emprender. Finalmente, se concluye

---

**Cómo citar este artículo:** Zamora Bastidas A. E., & Solarte Galarza, F. H., (2024). Competencias motivacionales emprendedoras de cuidadores de personas con alta dependencia en Nariño, Colombia. *Equidad y Desarrollo*, (46), <https://doi.org/10.19052/eq.voll1.iss46.5326>

---

**Fecha de recibido:** 7 de junio de 2024

**Fecha de aprobado:** 19 de noviembre de 2024

\* Este artículo es derivado de proyecto de investigación denominado “Estudio de situación financiera y competencias emprendedoras de cuidadores en responsabilidad de población en discapacidad severa del departamento de Nariño para la reactivación económica por crisis sanitaria de Covid-19”.

\*\* Magíster en desarrollo alternativo, sostenible y solidario. Especialista en educación en derecho humanos. Trabajadora social - Universidad Mariana. Docente investigadora del Grupo de Desarrollo Humano y Social Universidad Mariana. Correo electrónico: elzamora@umariana.edu.co Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-5984-4916>

\*\*\* Magíster en gerencia, especialista en gerencia tributaria, contador público. Docente investigador del programa Contaduría Pública - Universidad de Nariño. Correo electrónico: faibersolarte@udenar.edu.co Orcid: <https://orcid.org/0009-0001-0737-1504>



que los cuidadores requirieran el fortalecimiento de su conocimiento y habilidades en finanzas, manejo de redes sociales, estrategias de *marketing*, comunicación asertiva y elaboración de planes de negocios.

## Entrepreneurial motivational competencies of caregivers in charge of people with high dependency in Nariño, Colombia

### Abstract

The article provides evidence of the entrepreneurial competencies of caregivers of people with high dependency in the Department of Nariño. Methodological guidelines were established with a quantitative approach, structured survey to 285 caregivers in order to determine the indicators of achievement, power and affiliation that takes up David McClelland's theory of motivation. The results allowed to establish the caregivers' needs for achievement, emphasized in performing actions at the level of planning, perseverance, flexibility and passion in their daily life; in relation to the needs for power and affiliation, the level of entrepreneurial competencies, caregivers have the capacity to generate competitiveness based on initiative, leadership, responsibility and decision making, demonstrating interest in entrepreneurship. Finally, it is concluded that caregivers need to strengthen their knowledge and skills in finance, social network management, marketing strategies, assertive communication, and business plan development.

### Key words:

Affiliation, capacity building, indicator achievement, living conditions, power

### JEL classification:

I26 emprendedores,  
J24 capital humano

## Introducción

El presente estudio tiene como objetivo explorar los referentes teóricos que sustentan la situación financiera y las competencias emprendedoras de los cuidadores a cargo de personas con discapacidad severa en el departamento de Nariño, Colombia. Esta investigación se enmarca en el contexto de varias normativas colombianas recientes, que buscan mejorar la calidad de vida de esta población vulnerable, y que, además, promueven la equidad y el desarrollo social y económico.

De acuerdo con la Ley 2297 de 2023 en Colombia, se han establecido medidas efectivas para los cuidadores de personas con discapacidad, con un enfoque integral de derechos humanos y biopsicosocial. Dicha ley busca incentivar la

formación, el acceso al empleo, el emprendimiento, la generación de ingresos y la atención en salud, entre otras disposiciones (López, 2023). Destacan en esta normativa el artículo 10, que se centra en orientar y formar a los cuidadores brindándoles herramientas para afrontar situaciones económicas, sociales, clínicas y emocionales; y el artículo 18, que promueve el apoyo al emprendimiento para fomentar la competitividad y sostenibilidad de los cuidadores. Estas medidas no solo buscan mejorar la situación de los cuidadores, sino también promover la equidad al reconocer y apoyar su labor indispensable.

La Ley 1616 de 2013, por su parte, aborda la salud mental, para lo cual define los problemas psicosociales y ambientales que pueden afectar a los cuidadores. Un problema psicosocial o ambiental puede ser un evento vital negativo, una dificultad ambiental, una situación de estrés familiar o interpersonal, una insuficiencia en el apoyo social o problemas relacionados con el contexto (Congreso de Colombia, 2013). Estas definiciones se convierten en escenarios de intervención para las problemáticas psicosociales que enfrentan los cuidadores, y subrayan la importancia de la equidad en la atención a su bienestar integral.

Igualmente, la resolución 2764 de 2022 define el síndrome de agotamiento laboral (*burnout*) como una enfermedad laboral derivada del estrés, y adopta una batería de 15 instrumentos para la evaluación de riesgos y guías de intervención psicosocial (Cabrera, 2022). Estas disposiciones buscan prevenir y mitigar los efectos negativos del estrés en los cuidadores, promoviendo un cambio hacia actitudes positivas y destacando la necesidad de desarrollo de entornos laborales saludables y equitativos.

Por otro lado, la teoría de las competencias en los cuidadores se fundamenta en el desarrollo integral de habilidades que permiten enfrentar las necesidades y problemáticas de su entorno. Las competencias emprendedoras, según McClelland (1973), incluyen la capacidad de liderazgo, la iniciativa, la responsabilidad y la toma de decisiones, que son esenciales para el desempeño en el ámbito laboral. Alainati (2021) y (Lustri, Miura y Takahashi, 2007) destacan la importancia de combinar conocimientos, habilidades y cualidades personales para ejecutar acciones efectivas y responder a las demandas del medio. En este contexto, fomentar la equidad en el acceso a la formación y en el desarrollo de competencias es crucial para lograr un impacto positivo y duradero.

Las competencias emprendedoras, según Chavarría (2019), se basan en la inclinación por estructurar proyectos innovadores y alcanzar metas económicas, personales y sociales. Estas competencias permiten a los cuidadores no solo

mejorar su situación financiera, sino también contribuir al bienestar de sus familias y comunidades, con lo que promueven el desarrollo social y económico.

4 En resumen, este artículo se enfoca en analizar los marcos teóricos y normativos que respaldan el estudio de las competencias emprendedoras y la situación financiera de los cuidadores de personas con discapacidad severa en Nariño. Además, enfatiza en la importancia de la equidad y el desarrollo, proponiendo estrategias que potencien su empoderamiento y desarrollo integral, asilo cual contribuye a la creación de una sociedad más justa e inclusiva.

## Referentes teóricos

La Ley 2297 de 2023 determina medidas efectivas para los cuidadores de personas con discapacidad, y con un enfoque de derechos humanos y biopsicosocial busca incentivar la formación, el acceso al empleo, el emprendimiento, la generación de ingresos y la atención en salud, entre otras disposiciones (Congreso de Colombia, 2023). Entre los principales artículos de esta ley se encuentra el 10°, cuyo objetivo es orientar y formar a cuidadores con discapacidad, mediante herramientas que permitan afrontar situaciones desde un punto de vista económico, social, clínico y emocional. Por su parte, el artículo 18° retoma el apoyo al emprendimiento con la finalidad de fomentar la competitividad y la sostenibilidad en el cuidador. El sustento normativo priorizado para cuidadores permite evidenciar, por primera vez, elementos de reconocimiento de derechos a la población cuidadora, con lo que se logra el punto de partida para la formulación de planes, programas y proyectos en los escenarios de política pública a nivel nacional, departamental y municipal.

Ahora bien, la Ley 1616 de 2013, que aborda la salud mental, expresa en su artículo 5° la definición de problema psicosocial y precisa otras definiciones. De esta forma, un problema psicosocial o ambiental puede ser un acontecimiento vital negativo; una dificultad o deficiencia ambiental; una situación de estrés familiar o interpersonal; una insuficiencia en el apoyo social o los recursos personales; u otro problema relacionado con el contexto en que se han desarrollado alteraciones experimentadas por una persona. Por otra parte, las consideraciones y precisiones expresadas en la norma se convierten en escenarios de intervención frente a problemáticas psicosociales de los cuidadores con discapacidad, a nivel de situaciones de estrés derivadas de sus entornos familiares.

Otro fundamento legal que apoya de manera particular el manejo de enfermedades derivadas por el estrés (*burnout*) está definido en la legislación colombiana en la Resolución 2764 de 2022, la cual adopta una batería de 15 instrumentos equivalentes para la evaluación de riesgos; guías de intervención psicosociales; una guía técnica general para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora; así como sus protocolos específicos, entre otras disposiciones. Por lo tanto, las acciones de intervención y control hacia los cuidadores —frente a cada uno de los dominios y dimensiones contemplados en la batería de instrumentos— permiten aminorar síntomas como cansancio físico, emocional y mental; además, promueve, mediante acompañamiento, el cambio de actitudes negativas por tendencias positivas.

Por consiguiente, los referentes teóricos orientadores del estudio se concentran en fundamentar las competencias en los cuidadores. En este contexto, las competencias se entienden como capacidades innatas en los seres humanos, las cuales se desarrollan, perfeccionan y transforman a lo largo de las diferentes etapas de la vida. Estas competencias se manifiestan en acciones integrales que las personas reconocen, comprenden y aplican en su vida cotidiana, permitiéndoles afrontar las necesidades y problemáticas de su entorno; esto se basa en criterios propios de aptitudes y dilemas éticos que tienen en cuenta el saber ser, el saber hacer y el saber conocer. Tales aprendizajes, experiencias y capacidades son llevados al ejercicio en las múltiples influencias recíprocas que tiene el ser humano, entre las que se destacan su ámbito laboral, personal y familiar, entre otros.

De esta forma, Briasco (2016) plantea que la competencia en los diversos ámbitos compromete y condiciona a las personas para coordinar y movilizar un conjunto de medios oportunos, como los conocimientos, habilidades, cualidades, emociones y elementos culturales, para la ejecución de acciones en diverso, entendidas como la capacidad de actuar en distintos contextos, situaciones y escenarios, adaptándose a las exigencias específicas de cada uno. Es así cómo, en entornos laborales, dichas acciones impactan en los servicios o productos ofertados, y buscan garantizar la satisfacción a las demandas del medio y, en especial, de los componentes de calidad que exigen los seres humanos. Por lo tanto, Briasco permite establecer que las competencias emprendedoras se basan en las capacidades con las que deben contar las personas para emprender; en este caso se tienen en cuenta las capacidades de poner en operación los diferentes conocimientos, habilidades y valores de manera integral, teniendo en cuenta el potencial de cada individuo.

6

Así mismo, McClelland (1973) define las competencias como la particularidad de cada ser humano para desarrollarse competentemente en el entorno laboral; por lo tanto, el autor enfatiza en la importancia de las aptitudes, habilidades y conocimientos de las personas para desempeñarse en los medios en los que se desenvuelve su actividad cotidiana.

Siguiendo con este razonamiento, Alainati (2021) describe las competencias como el atributo que tiene la persona y que le permite lograr de tareas; para ello las aptitudes, habilidades y conocimientos se convierten en el recurso humano que garantiza el desarrollo y mejoramiento de la competencia.

Por su parte Lustri, Miura y Takahashi, 2007 destacan cuatro aspectos que enmarcan el desarrollo de una competencia: en primer lugar, está el saber hacer desde visiones empíricas que surgen de experiencias prácticas y en las que convergen la utilización permanente de los sentidos y el saber hacer desde el precisar acciones a partir de criterios definidos. Un segundo criterio es el saber hacer desde las capacidades intelectuales que llevan a la ejecución de instrucciones específicas que, a su vez, garanticen la ejecución de tareas definidas. En tercer lugar, están las capacidades del saber-ser, que contemplan el proceso de relación, flexibilidad y proactividad. En cuarto lugar, se tiene en cuenta lo emocional y, ligado a ello, lo fisiológico, que permiten la gestión de reacciones emocionales, las cuales, de acuerdo con el grado de la emoción, pueden convertirse en obstáculo o una ventaja para la resolución de problemas.

Por lo tanto, las competencias emprendedoras, en consonancia con el ejercicio investigativo realizado, buscan identificar aspectos relacionados con el liderazgo y la innovación. Así lo expresa Chavarría (2019), quien sostiene que las competencias emprendedoras son la inclinación por estructurar proyectos con propias ideas que logren como resultado un incentivo de diversa índole, ya sea de carácter económico, personal o social entre otros. Ligado a esto, se concibe el propósito de emprender como el camino para estructurar y desarrollar proyectos en escenarios productivos, humanos, investigativos y educativos derivados de necesidades sentidas por una situación específica o por el interés de proceder desde entidades públicas o privadas. Sin duda, gestar acciones emprendedoras significa la voluntad de aproximarse y vencer los temores para conseguir un desarrollo a nivel personal y profesional; estos son procesos que nacen de la construcción de proyectos empresariales propios o del apoyo de entes externos.

En virtud de lo anterior, la competencia emprendedora se fundamenta, de acuerdo con Barón y Shane-Scott (2008), en la experiencia y la educación del

emprendedor, y corresponde a las habilidades adquiridas que aportan a la personalidad del ser humano; es la suma de habilidades, experiencia y educación que llevan a procesos de motivación para emprender. Estos aspectos se reflejan en conductas de la persona y trascienden a los escenarios del contexto, por lo tanto, las competencias emprendedoras son la visualización de acciones desde procesos dinámicos.

Ahora bien, teniendo en cuenta la teoría de McClelland (1961), se optó por comprender a los cuidadores a cargo de personas con alta dependencia. Por otra parte, Silva-Peralta y Rompato (2020) orientan tres necesidades esenciales para identificar a las personas en procesos de emprendimiento o desempeño laboral, e identifica los niveles de motivación de acuerdo con sus necesidades:

El primer aspecto que se considera es la necesidad de un logro, en la cual la persona enfatiza su accionar en superar obstáculos, orientar nuevos proyectos y encaminarse en lograrlos. Estas son personas que asumen el éxito o el fracaso, y, además, prevén riesgos que les ayudan a ajustar, de forma oportuna, la acción que van a ejecutar. De igual manera, este tipo de personas no presenta facilidad para delegar autoridad y los estímulos económicos no son su prioridad: la satisfacción radica en la consecución del logro y su efectiva realización.

Con relación a lo anterior, Rivera Badillo (2017) argumenta que existen personas con mayor tendencia a contar con competencias dirigidas a las necesidades de logro, las cuales se caracterizan por tratar de conseguir el objetivo sin rendirse. Las personas con estas particularidades son capaces de resolver problemas y les agrada tener reconocimiento de los resultados obtenidos y ser reconocidos por sus avances y resultados. Un factor determinante para impulsar la motivación al logro es la familia, además, está condicionado por la sociedad y apalancado por los elementos culturales de la persona; esto los convierte en los óptimos para iniciar y desarrollar procesos emprendedores. El logro es la oportunidad de superar los obstáculos y limitaciones e impulsarse en su camino para emprender con la visión de éxito.

Algunas características de la necesidad de logro que pueden presentar las personas son la búsqueda de éxito a nivel competitivo y el cumplimiento de determinadas normas; también encaminan su accionar de responsabilidad para encontrar soluciones para problemas (Chiavenato, 2009). Por otro lado, Robbins y Judge (2013) señalan que estas personas se orientan a la excelencia, a lograr alcanzar un conjunto de estándares que tienen consigo la consecución de acciones y el logro de metas que demanden mucha responsabilidad personal; así mismo, tienen un intervalo intermedio frente al riesgo y no buscan influir en otros

para que trabajen bien. Jones (2010) sostiene que fortalecer su estatus depende de recibir retroalimentación sobre su desempeño laboral.

El segundo elemento, es la necesidad de afiliación. Silva-Peralta y Rompató (2020) señalan que la persona busca suplir la necesidad de afecto e interacción con los demás. Por lo tanto, presenta alta necesidad de afiliación. La satisfacción radica en la participación o ejecución de acciones sociales e interpersonales, lo que lleva a lazos de afinidad fuertes a nivel interpersonal. Estas personas buscan respeto y reconocimiento ajeno y procuran ejecutar actividades de forma grupal.

En cuanto a los elementos característicos, Jones (2010) afirma que en la medida que las personas trabajan por establecer y mantener procesos de redes de afinidad, buscan ser estimados y mantener lazos cercanos con quienes lo rodean. Chiavenato (2009) postula la tendencia de entablar relaciones interpersonales cercanas e incondicionales, y que tienen la pretensión de ser respetados, queridos y aceptados por los otros. Newstron (2011) menciona el impulso de trabajar con personas que mantengan interacciones similares, con ideales de capacidad de trabajo cooperativo y comunitario; estas personas buscan ser elogiadas en sus labores, actitudes y sentido de colaboración. Igualmente, Chiavenato (2009) señala que las personas que se encuentran en esta necesidad tienen mayor tendencia a seleccionar amistades o buscar vínculos de apego, lo que las lleva a anhelar relaciones que involucren comprensión solidaria.

El tercer aspecto es la necesidad de poder. Es importante señalar que Ovalles-Toledo (2018) orienta sus acciones frente a la necesidad de participar, dirigir y examinar a otras personas, lo que los lleva a indagar y a tener posición de influencia o control sobre los participantes. Este es un aspecto de las personas con competencias de liderazgo, que buscan alcanzar y condicionar su accionar en el ejercicio de emprendimiento mediante un rol con alta necesidad de poder, por lo cual dedican tiempo y trabajo para alcanzarlo y desarrollarlo en plenitud. Los emprendedores con estas habilidades presentan grandes niveles de influencia en los grupos de mayorías, persuaden con argumentos e ideologías propias, hacen prevalecer sus criterios y se incomodan si no son aceptadas las expresiones de autoridad a nivel de normas y decisiones implícitas o explícitas.

McClelland (1973) manifiesta que el poder tiene dos criterios: el primero ocurre cuando las percepciones y respuestas son negativas, lo que produce situaciones de autoridad y observancia, y, en consecuencia, que las personas cercanas estén dispuestas a ser controladas. Para el segundo criterio, el poder es positivo: cuando la persona desarrolla disertaciones y locuciones convincentes y motivadoras que

llevan a sentimientos, pensamientos y comportamientos que permiten alcanzar las metas establecidas en el proyecto de emprendimiento.

Es por ello que los escenarios de emprendimiento deben partir de la identificación a nivel motivacional en los que se evidencie la priorización de necesidades de logro, poder o afinidad a las que se inclina la persona. Como lo sustenta Apolo (2016), la incorporación y apropiación de formación de competencias o experiencias emprendedoras parte de espacios de creatividad, lluvia de ideas y de la capacidad de innovación, desde un escenario de motivación individual para impulsar lo colectivo; esto produce mayores probabilidades de emprender, además, empoderar competencias emprendedoras es clave en el desarrollo del potencial emprendedor.

## Metodología

En un primer momento, se llevó a cabo una articulación con la Gobernación de Nariño a través de la Secretaría de Género e Inclusión Social, lo que permitió gestionar cinco bases de datos de los municipios priorizados con índices de discapacidad severa y sus cuidadores. Estos municipios fueron Pupiales, Samaniego, Guachucal, Taminango y Pasto, en los que se logró construir un marco contextual poblacional que incluyó a 1010 cuidadores de personas con alta dependencia debido a discapacidad severa (datos correspondientes al año 2022).

Los datos iniciales fueron organizados en hojas de cálculo de Excel, incluida información descriptiva de la persona con discapacidad, como número de identificación, nombres y apellidos, fecha de nacimiento, edad, situación como víctima del conflicto, diagnóstico y dirección. Para los cuidadores, se registraron sus nombres, apellidos y número de contacto.

Posteriormente, se aplicó un muestreo no probabilístico. Para este proceso, se utilizó la fórmula para población finita, que resultó en una nueva base de datos delimitada a 285 sujetos de muestreo. La participación por municipio se distribuyó de la siguiente manera: Pupiales (31), Guachucal (39), Samaniego (41), Taminango (41) y Pasto (133).

El proceso de recolección de información se realizó mediante una encuesta semiestructurada en Google Forms, que fue previamente validada para asegurar su adecuación. La validación del instrumento incluyó pruebas piloto y retroalimentación de expertos en el área. La información fue procesada utilizando el programa

Statistical Package for Social Sciences (SPSS). Para facilitar la interpretación de los resultados, se generaron gráficos y cruces de información.

10 Se identificaron claramente las variables de análisis y su relación con las respuestas. Las variables incluidas en el análisis son: necesidades de logro, afinidad y poder, las cuales se evaluaron a través de escalas de valoración definidas en la encuesta. Además, se utilizó análisis inferencial mediante pruebas de chi-cuadrado, que permitieron determinar si existían diferencias significativas entre las relaciones entre variables tales como: necesidad de logro y perseverancia; necesidad de poder y la iniciativa de emprender; necesidad de afiliación y capacidad de los cuidadores para trabajar en equipo; y tolerancia al fracaso. Así, se logró obtener una comprensión más robusta de los patrones y tendencias presentes en los datos analizados.

## Discusión de resultados

Para comenzar el análisis y la discusión de resultados de las competencias emprendedoras de cuidadores en responsabilidad de población en discapacidad severa del departamento de Nariño es importante iniciar contextualizando la competencia emprendedora. Esta se entiende como un conjunto de habilidades, conocimientos y actitudes que permiten a los individuos iniciar y desarrollar un negocio exitoso (Kourilsky y Walstad, 1998). En este contexto, las bases principales conceptuales se centran en la teoría de McClelland (1961), que destaca la importancia de necesidades psicológicas como el logro, la afiliación y el poder en el comportamiento emprendedor; estas fueron las variables que rigieron el estudio.

Además, la teoría de la conducta planificada, formulada por Ajzen (1991), resulta relevante, ya que se centra en los elementos previos a la acción, incluida la intención, la actitud hacia el comportamiento emprendedor y la percepción de control sobre la conducta. Esta teoría sugiere que los emprendedores deben poseer competencias como la resiliencia, la creatividad y la capacidad para manejar el riesgo, aspectos que influyen directamente en su disposición para emprender. A lo largo de este análisis, se presentarán hallazgos que evidencian las competencias emprendedoras identificadas en la literatura actual y en el desarrollo personal de los emprendedores. En la tabla 1 se exponen algunos datos descriptivos consolidados a nivel representativo de la condición actual de los cuidadores:

Tabla 1. Datos de información descriptiva del cuidador

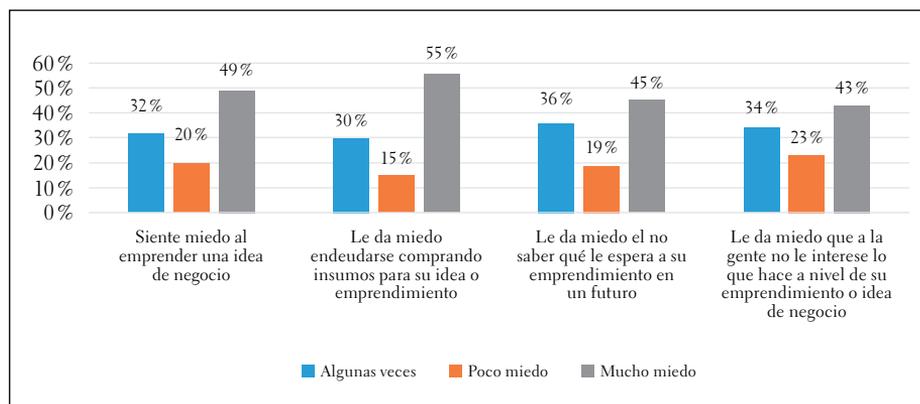
Válidos	Criterio representativo	Porcentaje superior
Edad	50 años o más	40 %
Sexo	Femenino	89,5 %
Conformación familiar de cuidadores	Familia nuclear	56,5 %
Estado civil de los cuidadores	Soltera/o	51,9 %
Formación académica de los cuidadores	Primaria incompleta	32,6 %
Tipos de contrato laboral del cuidador	Ninguno	53,0 %
Estado laboral actual del cuidador	Desempleado	57,9 %
Tipo de discapacidad del familiar a cargo del cuidador	Discapacidad múltiple	42,5 %
Número de personas al cuidado del cuidador	Una	90,5 %
Cuidadores pensionados	No	99,3 %
Emprendimiento en la actualidad	No tiene ningún emprendimiento	77,5 %
Área de emprendimiento	Comercialización de bienes	12,3 %

Fuente: elaboración propia.

*Nota:* la tabla muestra información básica descriptiva de los cuidadores que participaron del estudio en el año 2022-2023.

Ahora bien, según la necesidad de logro en la teoría de las necesidades, McClelland (1989) menciona que las personas que expresan la necesidad de logro son quienes aspiran a realizar de manera adecuada y correcta las cosas, y disfrutan de momentos en los cuales puedan tomar responsabilidades. Así mismo, Sivarajah y Achchuthan (2013) establecen que la necesidad de logro se presenta como el factor motivacional más fuerte al momento de analizar la intención por emprender. De esta forma, se considera que las necesidades de logro son aquellas que motivan a la persona a realizar acciones con orden, compromiso y creatividad, impulsando a la creación de nuevos espacios, como lo pueden ser las unidades de emprendimiento. Teniendo en cuenta el índice de perseverancia, los resultados obtenidos se presentan en la figura 1:

Figura 1. Necesidades de logro en función de la perseverancia.



Fuente: elaboración propia.

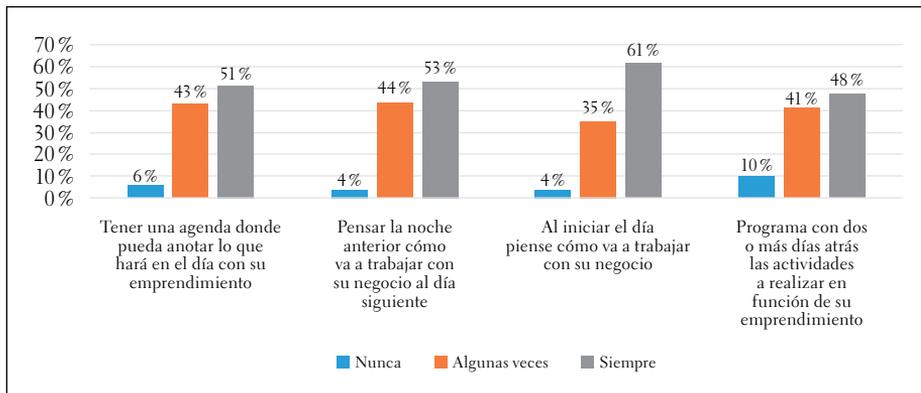
Nota: figura de competencias de perseverancia con que cuentan los cuidadores en el año 2022-2023.

Según Romero (2019), la perseverancia es considerada una cualidad fundamental para que los negocios prosperen, de tal forma, para un emprendedor que prosigue con decisión y nunca se da por vencido ante la adversidad, no existirá el fracaso, sino oportunidades para aprender. El análisis de chi-cuadrado realizado en esta investigación reveló una relación estadísticamente significativa entre la necesidad de logro y la perseverancia en cuidadores de personas con alta dependencia. De los encuestados, el 66,7 % demostró un alto compromiso por mantener sus emprendimientos, incluso frente a obstáculos; también manifestaron una fuerte necesidad de logro, lo que respalda la teoría de McClelland (1989). Esto sugiere que aquellos que tienen un deseo intrínseco de alcanzar metas y asumir responsabilidades son más propensos a perseverar, lo cual es un factor clave en el contexto del emprendimiento. La capacidad de asumir retos y la motivación para realizar acciones de manera adecuada son elementos fundamentales que impulsan a los cuidadores a buscar alternativas y establecer unidades de emprendimiento viables.

Sin embargo, el análisis también identificó varios factores limitantes que afectan la disposición de los cuidadores para emprender. Los miedos relacionados con iniciar una idea (49 %), endeudarse (55 %) y la incertidumbre sobre el futuro (45 %) emergieron como barreras significativas en el proceso emprendedor. Estos hallazgos corroboran la afirmación de Vélez y Ortiz (2016), quienes sostienen que para lograr el éxito en un emprendimiento es crucial superar el miedo y

asumir riesgos. Por lo tanto, es esencial desarrollar intervenciones que no solo fortalezcan la necesidad de logro y la perseverancia, sino que también aborden estos temores. La planificación efectiva (figura 2), como señala Baque (2020), puede desempeñar un papel vital en la preparación de los cuidadores para enfrentar y gestionar estos desafíos, facilitando así el crecimiento de sus proyectos emprendedores.

Figura 2. Necesidades de logro en función de la planificación.



Fuente: elaboración propia.

Nota: figura de necesidades de logro a nivel de planificación con que cuentan los cuidadores en el año 2022-2023.

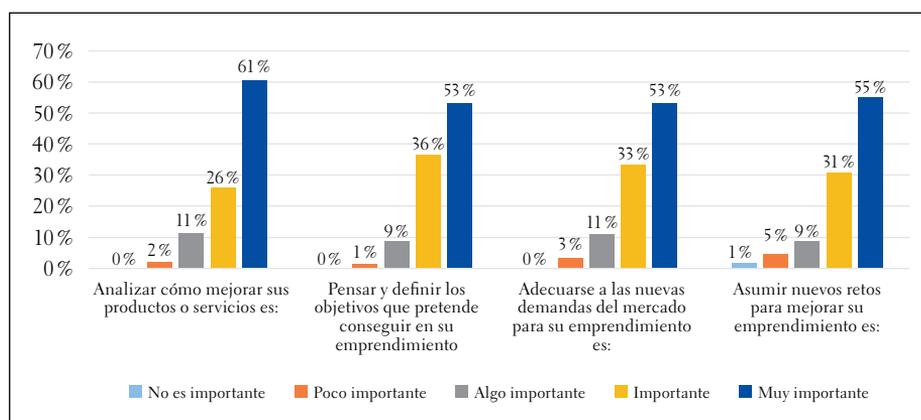
Los resultados que predominaron, con un promedio de 67,7 %, son aquellos que tienen clara su idea de negocio y alcanzarán todas sus metas en un periodo de menos de un año, lo cual genera proyecciones en cada uno de los cuidadores encaminados al cumplimiento de las metas esperadas. Así mismo, se denota el interés por crear procesos de planificación y cumplimiento de deberes dentro del proceso de iniciar y/o mantener un negocio, lo que se ve reflejado en sistematizar previamente las acciones que se van a ejecutar o durante el transcurso de la jornada laboral. Con ello se logran determinar competencias de estudio empíricas o cualificadas en pro de lograr objetivos y mejorar continuamente la unidad de emprendimiento.

Por lo anterior, Pulla (2022) expresa que la planificación es una estrategia que permite desarrollar gestiones dentro de un emprendimiento en el cual se realizan

14

acciones con un mayor compromiso con el fin de alcanzar los objetivos de una empresa. En consecuencia, es importante lograr la planificación por parte de los cuidadores, iniciando con procesos formativos, ya que no cuentan con el conocimiento adecuado para desarrollar la implementación de estrategias de planificación para llevar a cabo el emprendimiento. Así mismo, el índice de flexibilidad se relaciona con la capacidad de adaptación a los cambios de acuerdo con las circunstancias (figura 3). Pérez (2019) expresa que la flexibilidad es una cualidad vital de los emprendedores exitosos.

Figura 3. Necesidades de logro en función de la flexibilidad.



Fuente: elaboración propia.

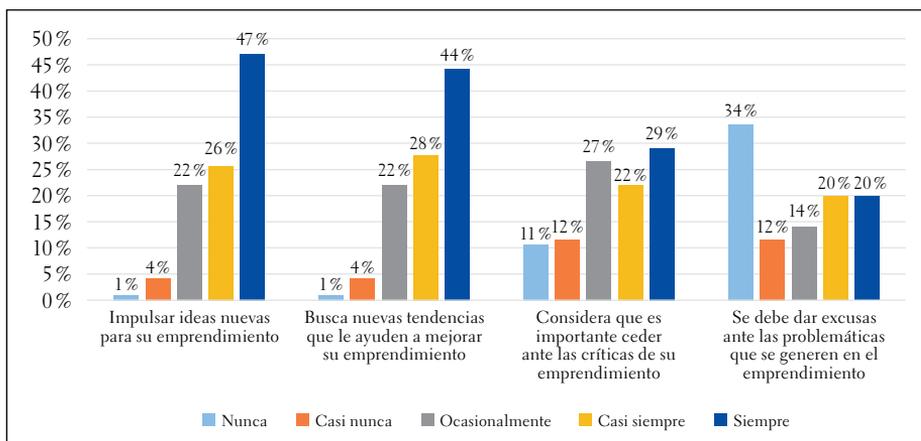
Nota: figura de necesidades de logro a nivel de flexibilidad con que cuentan los cuidadores en el año 2022-2023.

Con base en los resultados sobre la flexibilidad, se encontró que una mayoría significativa (52,6 %) considera muy importante adecuarse a las nuevas demandas del mercado para su emprendimiento. Este dato indica un porcentaje adecuado de interés y capacidad para adaptarse a situaciones nuevas, con el fin de progresar en su actual o futuro negocio. Según López (2023), el concepto de flexibilidad ha evolucionado y se ha convertido en un elemento crucial no solo en el ámbito laboral, sino también en el emprendimiento, donde la adaptabilidad a las dinámicas del mercado se traduce en una ventaja competitiva. Además, el 55,1 % de los encuestados considera muy importante asumir nuevos retos para mejorar su emprendimiento, lo que demuestra un interés genuino por mejorar sus productos o

servicios. Esto implica la necesidad de clarificar constantemente los objetivos y la capacidad de manejar situaciones en entornos diversos, además de adaptarse a lo que se considere mejor tanto para el beneficio del emprendedor como para el consumidor. Este enfoque proactivo busca estrategias que permitan el crecimiento del negocio y la alineación con las preferencias y necesidades del comprador.

En cuanto al índice de innovación, es fundamental destacar que la creatividad y la innovación son procesos esenciales en el emprendimiento. Salazar et al. (2019) argumentan que la creatividad impulsa la innovación, lo cual garantiza nuevos avances que resultan beneficiosos para cualquier empresa o idea de negocio (figura 4). En este contexto, López (2023) refuerza esta visión al señalar que fomentar un ambiente que estimule la creatividad no solo mejora los productos y servicios, sino que también crea una cultura empresarial resiliente, capaz de enfrentar los constantes cambios del mercado.

Figura 4. Necesidades de logro en función de la innovación.



Fuente: elaboración propia.

Nota: figura de necesidades de logro a nivel de innovación con que cuentan los cuidadores en el año 2022-2023.

De las respuestas se destaca que el 47,2 % de los cuidadores impulsarían ideas nuevas en su emprendimiento, por lo cual menos de la mitad presentan motivación desde la creatividad. Así mismo, se determinó una baja utilización las redes sociales para promocionar su negocio, con un 42,7 %; se infiere que esto puede

ser debido a la edad de los cuidadores, pues no cuentan con habilidades para el desarrollo de propuestas bajo estas modalidades de *marketing* comercial.

La innovación y la creatividad son dos componentes de suma importancia dentro de un emprendimiento, por ello se evidencia que los cuidadores en su mayoría reconocen que los cambios son importantes para un emprendimiento, lo cual les facilita comercializar bienes y servicios. Por otra parte, estas personas presentan algunas dificultades en las formas de dar a conocer su idea de negocio o emprendimiento, pues en su mayoría prefieren hacerlo invitando verbalmente a las personas más cercanas y no buscan adecuarse a las nuevas modalidades que les permiten abrirse a un mercado laboral más amplio.

Como último índice dentro del indicador de logro se encuentra la pasión. Chavarría (2019) considera que no hay persona más exitosa aquella que hace las cosas por pasión y no por obligación alguna. Según Freire (2004), la pasión es realmente importante para transitar el día a día de un emprendimiento, y es una cualidad que ayuda a superar los cambios y las distintas barreras que se encuentra al llevar adelante un proyecto. Este estudio permitió evaluar el nivel de pasión: el 43,9 % refirió decidir emprender por motivaciones económicas, le apasiona lo que hace y solventa necesidades personales y familiares. En consecuencia, los cuidadores realizan las tareas de un emprendimiento no por obligación, sino por interés específicos y pasión.

El análisis de chi-cuadrado aplicado a los datos sobre la necesidad de poder, según la teoría de McClelland (1989), indicó una relación significativa entre esta necesidad y la iniciativa emprendedora de los cuidadores. De los encuestados, el 71,2 % expresó tener iniciativa para crear planes futuros en sus emprendimientos, lo que sugiere que aquellos que buscan el reconocimiento y el control sobre su entorno tienden a adoptar un enfoque proactivo hacia la creación de oportunidades. Esto no solo refuerza la idea de que la necesidad de poder puede convertir a una persona en líder, sino que también destaca cómo esta motivación impulsa a los cuidadores a buscar activamente formas de solventar necesidades básicas, generando empleo y promoviendo el desarrollo de su comunidad. Este hallazgo sugiere que fomentar un sentido de competencia y reconocimiento puede ser clave para fortalecer la iniciativa emprendedora en este grupo.

De igual manera, el análisis reveló que el 48,4 % de los cuidadores mostró interés en asistir a capacitaciones para mejorar su emprendimiento, aunque se enfrentan a barreras como la falta de recursos o la percepción de que la formación no es importante. Estos factores limitantes pueden estar afectando su capacidad

para llevar a cabo iniciativas emprendedoras efectivas. Como sugiere Pérez (2019) la iniciativa personal es esencial para realizar proyectos y propuestas, y su desarrollo puede depender del nivel de motivación y compromiso que cada individuo esté dispuesto a invertir en su educación. Por lo tanto, es crucial implementar estrategias que no solo resalten la importancia del reconocimiento y la competencia, sino que también ofrezcan recursos accesibles para la capacitación, garantizando así que los cuidadores puedan materializar sus ideas y contribuir al bienestar de su comunidad a través de sus emprendimientos.

Asimismo, se encuentra el liderazgo como un factor crucial en el desarrollo de emprendimientos. Según Flores-Pérez y Gutiérrez Núñez (2023) el liderazgo no solo se define como la capacidad de coordinar grupos, sino también como una habilidad fundamental para motivar y unir a las personas en torno a un objetivo común. Esto es especialmente relevante en el contexto del emprendimiento, donde un liderazgo efectivo se convierte en un instrumento estratégico que fomenta la competitividad y permite a los emprendedores identificar y aprovechar ventajas en el mercado.

Los resultados de la investigación indican que el 47,7 % de los cuidadores afirman que las personas tienden a elegirlos como líderes en un grupo. Este hallazgo es significativo, ya que sugiere que estos individuos tienen la capacidad de autorreconocerse como líderes, lo que refleja una confianza en sí mismos y una disposición a asumir roles de liderazgo. Esta autoidentificación no solo es un indicativo de su seguridad personal, sino que también puede influir en su capacidad para motivar a otros y coordinar esfuerzos hacia el éxito del emprendimiento. Tal como lo mencionan Flores-Pérez y Gutiérrez Núñez (2023) la percepción de liderazgo dentro de un grupo puede potenciar la colaboración y el compromiso, aspectos esenciales para el crecimiento de cualquier iniciativa empresarial.

Por lo anterior, los cuidadores tienden a mostrarse como líderes ante escenarios participativos y consideran que las sugerencias son importantes a la hora de crear emprendimientos, para lo cual Rozo, Flórez y Gutiérrez (2019) mencionan que el liderazgo puede ser visto como una capacidad que permite coordinar grupos y puede ser de carácter motivacional, de tal modo que busca un fin común con el apoyo de individuos para su emprendimiento. Entonces, el liderazgo puede convertirse en un instrumento estratégico para generar una competitividad, articular ideas de negocios e integrar el conocimiento de todas las personas involucradas.

En el índice de responsabilidad, Tobón (2018) considera que es el compromiso que se logra adquirir en escenarios donde las personas se desenvuelven

positivamente, lo cual permite el desarrollo de otras competencias para obtener una transformación significativa. De acuerdo con esta investigación, el 90,2 % de las personas utiliza su responsabilidad aceptando errores cuando se equivocan; es así como se establece que la responsabilidad siempre está presente en sus actividades diarias y se asume que podrán ser responsables en la administración y mantenimiento de un negocio.

Por otra parte, en cuanto al índice de decisión, se logró determinar que el 74,4 % de los cuidadores dedican el tiempo necesario para tomar decisiones, debido a que estas tienen gran poder para dirigir sus vidas. Por tal motivo se analiza que los cuidadores dan importancia a establecer tareas diarias, planear metas y ponerse propósitos, debido a que tienen la capacidad y el interés para ser personas decisivas siempre, lo cual implica pensar, analizar y tener paciencia antes de establecerse tareas. Tobón (2018) infiere que tomar una decisión puede implicar procesos de orientación, coordinación, motivación y que, incluso, se logran involucrar sentimientos, deseos y conductas que permiten llegar hacia una meta propuesta desde el inicio de una idea de negocio. Por lo anterior, los cuidadores destacan la importancia de la toma de decisiones, actuando de manera inmediata. Sin embargo, los autores mencionados difieren en este punto, ya que consideran que el proceso requiere tiempo para alcanzar las metas de forma exitosa.

El análisis de chi-cuadrado realizado con relación a la necesidad de afiliación, según la teoría de McClelland (1989), reveló una correlación significativa entre esta necesidad y la capacidad de los cuidadores para trabajar en equipo. Se observó que el 63,9 % de los encuestados considera que un ambiente laboral agradable facilita el cumplimiento de metas, lo cual sugiere que el deseo de formar un grupo y cooperar es fundamental para el éxito de un emprendimiento. Sin embargo, el 29,1 % afirmó que este ambiente depende de la ayuda mutua, lo que indica que aún existe una percepción de aislamiento, dado que muchos cuidadores realizan su labor de manera individual, cuidando solos a un familiar de alta dependencia. Este hallazgo sugiere que promover la colaboración y la comunicación en el entorno emprendedor podría ser clave para fortalecer las habilidades de interacción mutua, mejorando así la cohesión y la eficacia en el trabajo en equipo.

Por otro lado, el análisis también incluyó la tolerancia al fracaso: el 64,9 % de los cuidadores afirmó que, ante situaciones inesperadas que impiden su progreso, adoptan una actitud proactiva y aprenden de sus errores. Este nivel de resiliencia es crucial, ya que, como argumenta Pérez (2019), la capacidad de gestionar la frustración es esencial para resolver problemas y continuar avanzando en un entorno

emprendedor. Los resultados reflejan que, a pesar de las barreras asociadas a la falta de un trabajo sólido en equipo, los cuidadores demuestran una disposición notable para adaptarse y buscar alternativas. En conjunto, estos hallazgos sugieren que, aunque la necesidad de afiliación puede no estar completamente satisfecha en sus entornos actuales, la combinación de una alta tolerancia al fracaso y la capacidad de formar vínculos podría ofrecer un potencial significativo para el desarrollo de iniciativas emprendedoras exitosas.

## Conclusiones

El diagnóstico de las competencias emprendedoras de los cuidadores familiares de personas con alta dependencia reveló que estas competencias son cruciales para el bienestar, la salud y el desarrollo de las personas con discapacidad. Los cuidadores demostraron habilidades significativas en planificación, perseverancia, flexibilidad y pasión, las cuales son esenciales para el emprendimiento. Sin embargo, el miedo, la falta de innovación y la carencia de conocimientos específicos en áreas como la elaboración de planes de negocio, estrategias digitales, procesos de ventas, finanzas y comunicación asertiva pueden obstaculizar el inicio o la continuidad de proyectos emprendedores.

En relación con las necesidades de poder y afiliación, se identificó que los cuidadores poseen la capacidad de generar competitividad a través de la iniciativa, el liderazgo, la responsabilidad y la toma de decisiones. Estos cuidadores mostraron un interés genuino en el emprendimiento, así como la capacidad para liderar y desenvolverse positivamente en diversos escenarios. Sin embargo, el trabajo en equipo se destacó como una necesidad esencial para iniciar o impulsar las unidades de emprendimiento. A pesar de la sobrecarga de trabajo que puede debilitar los lazos familiares, los cuidadores consideran a la familia como un pilar fundamental para la creación y el éxito de una unidad de emprendimiento.

En cuanto a la afiliación, el trabajo en equipo es necesario para generar aportes que permitan el crecimiento de una empresa. En relación con la motivación familiar, se estableció que la sobrecarga de trabajo del cuidador no le permite relacionarse frecuentemente con otros miembros de la familia, lo cual puede debilitar sus lazos de unión; sin embargo, los cuidadores consideraron a la familia como un pilar fundamental para la creación de una unidad de emprendimiento.

La mayoría de los cuidadores participantes afirmaron tener una alta tolerancia al fracaso, pues ven los errores como oportunidades de aprendizaje. Esta actitud resiliente es crucial para el éxito en el emprendimiento, ya que les permite adaptarse y mejorar continuamente. Además, los cuidadores mostraron disposición para formarse y adquirir nuevos conocimientos con el fin de disminuir el riesgo de fracaso en sus emprendimientos. Esta disposición para el aprendizaje continuo es vital para superar los desafíos y alcanzar el éxito en sus iniciativas emprendedoras.

En los cuidadores familiares de personas con alta dependencia de cuidado en Nariño se identificaron competencias emprendedoras significativas. Entre ellas, la promoción del trabajo en equipo y el fortalecimiento de la tolerancia al fracaso destacan como áreas clave que requieren mayor desarrollo. En este sentido, fomentar un entorno que valore la cooperación y la ayuda mutua, junto con la capacitación en gestión de la frustración, puede potenciar significativamente sus capacidades emprendedoras, facilitando así la creación y sostenibilidad de sus emprendimientos.

## Referencias

Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179-211. [https://doi.org/10.1016/0749-5978\(91\)90020-T](https://doi.org/10.1016/0749-5978(91)90020-T)

Alainati, S. J. (2021). Towards a comprehensive knowledge management competency model. *Journal of Business and Management*, 22(11), 11-23. <https://iosrjournals.org/iosr-jbm/papers/Vol23-issue11/Ser-3/C2311031123.pdf>

Apolo, M. M.-G. (2016). Influencia del nivel de instrucción en la capacidad emprendedora. *European Scientific Journal*, 12-25.

Baque Villanueva, L. K., Viteri Intriago, D. A., Álvarez Gómez, L. K. e Izquierdo Morán, A. M. (2020). Plan de negocio para emprendimientos de los actores y organizaciones de economía popular y solidaria. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4), 120-125 [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202020000400120&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000400120&lng=es&tlng=es)

Barón, A. y Shane-Scott, A. (2008). *Emprendimiento, a proceso perspectiva*. Thomson.

Briascó, I. (2016). El desafío de emprender en el siglo XXI. *Revista de Currículo y Formación de Profesorado*, 18(3), 176.

Cabrera, Á. (2022, julio 25). *Diario Oficial* n.º 52 106. <https://svrpubindc.imprenta.gov.co/diario/view/diariooficial/consultarDiarios.xhtml;jsessionid=aa5bbe8113e003f8b281f58d8f3>

Congreso de Colombia. (2013). Ley 1616 de 2013. Por medio de la cual se expide la ley de salud mental y se dictan otras disposiciones. *Diario Oficial* n.º 48 680. <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/ley-1616-del-21-de-enero-2013.pdf>

Congreso de Colombia. (2023). *Ley 2297 de 2023*. [https://www.secretariassenado.gov.co/senado//basedoc/ley\\_2297\\_2023.html](https://www.secretariassenado.gov.co/senado//basedoc/ley_2297_2023.html)

Chavarría, M. Á. (2019). *Actitud emprendedora, pasión y tesón*. ESIC Editorial. [https://www.google.com.co/books/edition/Actitud\\_emprendedora\\_Pasi%C3%B3n\\_y\\_tes%C3%B3n/gHCLDwAAQBAJ?hl=es&gbpv=1&dq=inaut hor:%22Ma+%C3%81ngeles+Chavarr%C3%ADa+Aznar%22&printsec=frontcover](https://www.google.com.co/books/edition/Actitud_emprendedora_Pasi%C3%B3n_y_tes%C3%B3n/gHCLDwAAQBAJ?hl=es&gbpv=1&dq=inaut hor:%22Ma+%C3%81ngeles+Chavarr%C3%ADa+Aznar%22&printsec=frontcover)

Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones*. McGraw-Hill; Interamericana Editores.

Flores-Pérez, J. J., & Gutiérrez Núñez, C. A. (2023). Liderazgo emprendedor y compromiso con el proceso creativo para la innovación. *Revista Venezolana de Gerencia*, 28 (No. Especial 9), 299-314. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.e9.19>

Freire, A. (2004). *Pasión por emprender. De la idea a la cruda realidad*. Aguilar. <https://claseadministracion.wordpress.com/wp-content/uploads/2012/04/pasionporemprender.pdf>

Jones, G. G. (2010). *Administración contemporánea*. McGraw-Hill/Interamericana Editores. [https://www.academia.edu/31616972/Administracion\\_Contemporanea\\_6ed\\_Jones](https://www.academia.edu/31616972/Administracion_Contemporanea_6ed_Jones)

Kourilsky, M. L. y Walstad, W. B. (1998). Emprendimiento y juventud femenina: conocimientos, actitudes, diferencias de género y prácticas educativas. *Journal of Business Venturing*, 13(1), 77-78. [https://doi.org/10.1016/S0883-9026\(97\)00032-3](https://doi.org/10.1016/S0883-9026(97)00032-3)

Lopez, A. E. (2023, junio 28). *Diario Oficial n.º 52 440 del 28 de junio de 2023*. <https://svrpubindc.imprenta.gov.co/diario/>

López, M. (2023). *La flexibilidad en el emprendimiento: adaptándose a los nuevos desafíos del mercado*. Editorial Emprender.

Lustri, D., Miura, I. y Takahashi, S. (2007), Modelo de gestión del conocimiento: aplicación práctica para el desarrollo

de competencias. *The Learning Organization*, 14(2), 186-202. <https://doi.org/10.1108/09696470710727023>

McClelland, D. C. (1961). *The achieving society*. D. Van Nostrand Company. <https://doi.org/10.1037/14359-000>

McClelland, D. (1973). Testing for competence rather than for “intelligence”. *American Psychologist*, 28(1). <https://doi.org/10.1037/h0034092>

McClelland, D. C. (1989). *Estudio de la motivación humana*. Madrid: Narcea.

Newstron, J. W. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo*. McGraw-Hill/ Interamericana Editores.

Ovalles-Toledo, L. V. (2018). Habilidades y capacidades del emprendimiento: un estudio bibliométrico. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(81), 217-234. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29055767013>

Pérez, M. A. (2019). Hermenéutica de la flexibilidad cognitiva de las decisiones estratégicas empresariales desde la transcomplejidad. *Revista Científica*, 4(11), 138-155. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2019.4.11.7.138-155>

Pérez, L. (2023). *La tolerancia al fracaso en el emprendimiento: gestionando la frustración y buscando alternativas*. Editorial Innovar.

Pulla, E. T. (2022). Planificación estratégica en los emprendimientos: una contribución al desarrollo económico local. *REPIQUE - Revista de ciencias sociales*, 4(1), 65-88. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8538660>

Rivera Badillo, P. L. (2017). *Competencias esenciales del emprendedor*. Universidad Técnica de Ambato. <https://www.calameo.com/read/00441393910ec76cc8e13>

- Robbins, S. y Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional*. Pearson. [https://www.pucesa.edu.ec/wp-content/uploads/2019/11/2\\_Comportamiento\\_Organizacional\\_13\\_edicion.pdf](https://www.pucesa.edu.ec/wp-content/uploads/2019/11/2_Comportamiento_Organizacional_13_edicion.pdf)
- Romero, V. (2019, Enero 18). *La importancia de la perseverancia en los negocios*. Ruiz Healy Times. <https://ruizhealytimes.com/vr/la-importancia-de-la-perseverancia-en-los-negocios/>
- Rozo, A. F., Flórez, A. y Gutiérrez, C. (2019). Liderazgo organizacional como elemento clave para la dirección estratégica. *Aibi revista de investigación, administración e ingeniería*, 7(2), 62-67. <https://doi.org/10.15649/2346030X.543>
- Salazar, M. B., Barrera, H., Núñez, L. y Flor, L. (2019). Emprendimiento, creatividad e innovación en la gestión empresarial del Ecuador. *Cienciamatria*, 6(10), 501-512. <https://doi.org/10.35381/cm.v6i10.157>
- Silva-Peralta, Y. F. y Rompato, M. (2020). Perfil psicosocial de la mujer emprendedora. Un análisis cualitativo y local. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 88, 145-164. <https://doi.org/10.21158/01208160.n88.2020.2697>
- Sivarajah, K. y Achchuthan, S. (2013). Entrepreneurial intention among undergraduates: Review of literature. *European Journal of Business and Management*, 5(5), 172-186.
- Tobón, L. (2018). Responsabilidad en psicología: tradición moral y existencial. *Katharsis: Revista de Ciencias Sociales*, 25, 108-140. Retrieved from. <https://revistas.iue.edu.co/index.php/katharsis/article/view/996>
- Vélez, X. A. y Ortiz, S. (2016). Emprendimiento e innovación: una aproximación teórica. *Dominio de las Ciencias*, 2(4), 346-369. <https://doi.org/10.23857/dc.v2i4.259>