



Revista Cambios y Permanencias

Publicación multi e interdisciplinar
orientada a los estudios sociales

Revista Cambios y Permanencias

Grupo de Investigación Historia, Archivística y Redes de Investigación

Vol. 9, Núm. 2, pp. 455-471 - ISSN 2027-5528

Confiabilidad y validez de un instrumento que mide seis dimensiones organizacionales del emprendimiento en caficultoras

Reliability and validity of an instrument that measures six organizational dimensions of entrepreneurship in coffee growers

Margarita Juárez-Nájera

Universidad Autónoma Metropolitana
orcid.org/0000-0003-3065-9335

Arturo Sánchez-Sánchez

Universidad Autónoma de Tlaxcala
orcid.org/0000-0002-4946-1559

Tirso Javier Hernández-Gracia

Universidad Autónoma del Estado
de Hidalgo ICEA/UAEH
orcid.org/0000-0003-0425-0800

Javier Carreón Guillén

Universidad Nacional Autónoma de México
orcid.org/0000-0002-8915-0958

Cruz García-Lirios

Universidad Nacional Autónoma de México
orcid.org/0000-0002-9364-6796

Recibido: octubre 30 de 2018

Aceptado: noviembre 19 de 2018



Grupo de
Investigación
Historia
Archivística y
Redes de
Investigación

Confiabilidad y validez de un instrumento que mide seis dimensiones organizacionales del emprendimiento en caficultoras

Margarita Juárez-Nájera
Universidad Autónoma
Metropolitana, Azcapotzalco

Doctora en Ciencias Sociales, Universidad Erasmus, Rotterdam, Países Bajos. Diplomado sobre Educación, Centro Internacional de Prospectiva y Altos Estudios S. C. Maestría en Ingeniería Ambiental, Facultad de Ingeniería de la Universidad Nacional Autónoma de México. Estudiante regular en el Instituto Tecnológico de Berlín, República Federal Alemana. Licenciatura en Ingeniería Química Industrial. Coordinadora de la Maestría en Ciencias e Ingeniería Ambientales en la Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Azcapotzalco. Profesora-investigadora, Titular B de tiempo completo en la UMA-A.
Correo electrónico: mjn@correo.azc.uam.mx
ORCID-ID: orcid.org/0000-0003-3065-9335

Arturo Sánchez-Sánchez
Universidad Autónoma de Tlaxcala

Profesor de Administración
Correo electrónico: artuross1@hotmail.com
ORCID-ID: orcid.org/0000-0002-4946-1559

Tirso Javier Hernández-Gracia
Instituto de Ciencias Económico
Administrativas de la Universidad
Autónoma del Estado de Hidalgo
ICEA/UAEH.

Doctor en Ciencias Administrativas, Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Tlaxcala FCA/UAT. Presidente de la Academia Institucional de Metodología

perteneciente al Programa Educativo de
Administración. Integrante de la Red de
Investigación Nacional de MIPYMES del CUMEX.
Correo electrónico: thernan@uaeh.edu.mx
ORCID-ID: orcid.org/0000-0003-0425-0800

Javier Carreón Guillén
Universidad Nacional Autónoma
de México

Ph.D. Business Administration
Correo electrónico: javierg@unam.mx
ORCID-ID: orcid.org/0000-0002-8915-0958

Cruz García-Lirios
Universidad Nacional Autónoma
de México (UNAM)

Environmental & Social Psychology. Academic Unit
Professional, Huehuetoca
Correo electrónico: garcialiros@aol.com
ORCID-ID: orcid.org/0000-0002-9364-6796

Resumen

Los estudios de confiabilidad y validez del emprendimiento han centrado su atención en los instrumentos que miden diversos rasgos, pero sólo aquellos que están en un umbral de tres a siete ítems y discriminan entre los estímulos mediados por una tecnología respecto a las encuestas cara a cara, soslayando a los modelos que especifican trayectorias de relaciones entre variables determinantes de la actividad emprendedora, siendo necesaria la indagación de la influencia de las tecnologías sobre la innovación de procesos más que de la optimización de recursos. El objetivo del presente trabajo fue establecer las propiedades psicométricas de un instrumento que midió seis dimensiones organizacionales del emprendimiento en caficultoras del centro de México. Se llevó a cabo un estudio no experimental, transversal y exploratorio con una selección no probabilística de 117 mujeres comerciantes del café. Se observó una estructura de seis dimensiones relativas a valores, apoyo, reconocimiento, estimulación, solidaridad y colaboración que explicaron el 63% de la varianza total, pero el diseño de la investigación limitó los resultados al escenario de la investigación, sugiriendo la extensión del estudio a otros contextos y muestras.

Palabras clave: Emprendimiento, caficultura, valores, apoyo, reconocimiento

Reliability and validity of an instrument that measures six organizational dimensions of entrepreneurship in coffee growers

Abstract

The reliability and validity studies of entrepreneurship have focused on the instruments that measure diverse traits, but only those that are in a threshold of three to seven items and discriminate between the stimuli mediated by a technology with respect to the face-to-face surveys. Face, avoiding the models that specify trajectories of relations between determinant variables of the entrepreneurial activity, being necessary the investigation of the influence of the technologies on the innovation of processes more than of the optimization of resources. The objective of this work was to establish the psychometric properties of an instrument that measured six organizational dimensions of entrepreneurship in coffee growers in central Mexico. A non-experimental, cross-sectional and exploratory study was carried out with a non-probabilistic selection of 117 women coffee merchants. We observed a structure of six dimensions related to values, support, recognition, stimulation, solidarity and collaboration that explained 63% of the total variance, but the research design limited the results to the research scenario, suggesting the extension of the study to other contexts and samples.

Keywords: entrepreneurship, coffee growing, values, support, recognition

Introducción

El objetivo del presente trabajo fue establecer las propiedades psicométricas de confiabilidad y validez de un instrumento para la medición del emprendimiento caficultor femenino, una revisión de la literatura en el periodo que va de 2015 a 2018, así como la búsqueda por palabras clave: “emprendimiento” y “caficultura”.

En un sentido organizacional, el emprendimiento supone una mayor tolerancia al fracaso, lo cual incide en un alto riesgo para la inversión y la innovación. Se trata de un emprendimiento innovador, el cual se distingue de un emprendimiento imitador; ello por el grado de confianza hacia sí mismo como líder, la calidad del proceso y la inserción en el mercado del producto (Hernández, Sánchez y García, 2018).

De esta suerte, los emprendedores innovadores resultan ser proclives a tomar decisiones en situaciones de incertidumbre y ante escenarios contingentes. En contraste, los emprendedores imitadores son aquellos que, por su grado de desconfianza en sus capacidades, enfocan su atención en el estudio de los casos exitosos, las rutas de decisión y las estrategias implementadas, más que el desarrollo de un sentido intuitivo del propio emprendimiento (Sánchez, Hernández, Martínez, González y García, 2018).

Sin embargo, el factor más incidente en el emprendimiento es la percepción de oportunidad, la cual supone la emergencia de una necesidad latente que el emprendedor es capaz de visualizar y llevar a cabo mediante la gestión, para capitalizar al máximo esa idea (Elizarraráz, Molina, Quintero, Sánchez y García, 2018).

Es así como la creatividad al estar ligada con el emprendimiento innovador supone una formación continua de habilidades y conocimientos más abstractos que los emprendedores imitadores, aunque también la experiencia laboral es otro factor, la cual potencializa la percepción de oportunidad; es entonces la creatividad la que permite la innovación, principal respuesta ante una escasez de oportunidades (García, 2018).

Resulta significativo apuntar que si el emprendedor e innovador además de ser creativo y tener experiencia laboral, está inserto en una red de conocimiento, entonces sus oportunidades crecen a la par de sus capacidades de respuesta o inteligencia emocional y laboral. Se trata de un proceso en el que la toma de decisiones ya no sólo se guía por la simple intuición de una oportunidad, ni por la experiencia de haber transitado por un proceso similar, sino que ahora la red de conocimiento le permite al emprendedor innovar, contrastando sus ideas y habilidades con las de sus pares ante una demanda del exterior (Sánchez, Juárez, Bustos y García, 2018).

El emprendimiento innovador se inscribe en una educación informal, en donde la experiencia, la creatividad y las redes del conocimiento no son impulsadas por ningún programa de estudios, capacitación o adiestramiento, y por lo mismo se trata de capitales

intangibles y ocultos. En esta situación, el emprendimiento imitador sigue una trayectoria de formalización, como es el caso del teletrabajo (Sánchez, Villegas, Sánchez, Espinoza y García, 2018).

Algunos estudios muestran que la maternidad si bien inhibe el desempeño laboral, abre nuevas oportunidades de flexibilización, subcontratación por horas sin prestaciones o salario base, así como la emergencia de productos y servicios que se ofrecen en las redes de información. De esta manera, ante un contrato de por medio, el teletrabajo es compatible con la licencia de maternidad, no sólo evitando el despido, los conflictos entre empleadores, líderes y talentos, sino además generando un círculo virtuoso de aprendizaje y lealtad del empleado para con la empresa (Hernández, Sánchez, Espinoza, Sánchez y García, 2018).

En contraste, el embarazo y una maternidad no deseada suponen la inclusión a un círculo vicioso de ansiedad e hiperactividad entre la madre y el hijo con respecto al trabajo. Se trata de una patología creciente la cual viene a explicar el acoso escolar y la violencia laboral, todo ello como resultado de este proceso de gestación no deseado. Ante tal situación, es conveniente apuntarlo, el teletrabajo ha venido a distender las diferencias entre los empleadores y los talentos (Espinoza, Sánchez y García, 2018).

En tal esquema, se establece de un lado de la balanza al bienestar familiar y personal, frente al llamado bienestar organizacional. El primero supone un desarrollo emocional y afectivo, mientras que el segundo apela a un desarrollo cognitivo y conductual; pero ambos están orientados hacia la satisfacción o la cosecha de experiencias positivas, así como a la felicidad o la adopción de un estilo de vida satisfactorio para el talento, su líder y la empresa (García, Quintero y Carreón, 2017).

Sin embargo, el teletrabajo supone el aislamiento presencial, aun cuando prevalezca una vinculación a través de redes de información por parte del talento que limitará su creatividad, emprendimiento e innovación. Incluso, la formación de redes de conocimiento supone un proceso de gestión, producción y transferencia, la cual combina las redes informativas con los debates presenciales, los que no podrían llevarse a cabo desde un protocolo digital (García, Bustos, Carreón y Hernández, 2018).

Sin embargo, el problema de fondo radica en las diferencias entre el trabajo reproductivo como la maternidad y la crianza respecto al trabajo productivo en el que, el emprendimiento está ligado a la creatividad, la cual supone una crianza precaria. O bien, la

innovación desde la formación de redes de conocimiento supone una crianza debidamente planificada; ello en cuanto a valores y normas, habilidades sociales; principalmente la autoestima que distingue, con evidente claridad, al emprendedor innovador del emprendedor imitador (Sánchez, Quintero, Sánchez, Fierro y García, 2018).

A partir de esta distinción ha emergido la propuesta de la corresponsabilidad doméstica, la cual consiste en el establecimiento de relaciones equitativas en cuanto a derechos y obligaciones, entre quienes conforman una familia o una pareja. Se trata de una redistribución de objetivos, tareas y metas compartidas que atañen a los integrantes del seno familiar o de la pareja, y cuyos beneficios serán diseminados en el desarrollo personal, familiar o de la pareja; aunque tal propuesta excluye a las organizaciones, las cuales sólo se remiten al otorgamiento de los permisos de maternidad o paternidad, sin tomar en consideración las necesidades crecientes de educación y de la formación cívica de los hijos (Carreón, Hernández, Bustos y García, 2017).

Incluso, no se sabe si esta corresponsabilidad doméstica familiar tendría una repercusión en el desarrollo de la creatividad, o bien, la inhibiría. Además, las redes de conocimiento circunscritas a la innovación constante podrían ver frenados sus objetivos, si a cada quien se le delega una actividad externa o lejana a sus propias capacidades. Pues bien, la corresponsabilidad doméstica no sólo alude al trabajo doméstico, sino también a la crianza y al soporte familiar que supone la empatía y el acompañamiento por un duelo compartido. Es decir, que tal corresponsabilidad extiende las funciones de los talentos a otros menesteres lejanos a la creación del conocimiento, la cual limitaría ese objetivo primordial por una mayor democratización de las labores, funciones y aportes en el hogar (García, 2017).

Incluso, tanto el teletrabajo como la corresponsabilidad doméstica familiar develan la sobrecarga de roles que es más proclive en mujeres embarazadas, parturientas o primerizas, en cuanto a la maternidad, ya que, al incrementarse sus derechos también se intensifican sus obligaciones lo que repercute en su rendimiento, desempeño y autocuidado, desplazando su talento hacia actividades que podrían ser realizadas por personal doméstico, o bien, delegadas a estas personas. En ambos casos, teletrabajo y corresponsabilidad familiar, la sobrecarga de roles puede explicar el desapego de quien tiene y provee más recursos económicos a la familia o a la relación de pareja. Se trata de una relación

asimétrica en la que un rol proveedor se alejará paulatinamente de los asuntos internos, delegando en el cónyuge o la pareja las decisiones que no conciernen a presupuestos o gastos (García, Carreón y Hernández, 2017).

Es así como la autoeficacia parental, la capacidad de formar y educar a los hijos en función de un desempeño ejemplar en el trabajo, parece estar reduciéndose a su mínima expresión, ya que los conflictos laborales cada vez son más crecientes y su repercusión en el seno familiar o la pareja es ineludible. La cooperación y la solidaridad al reducirse en el trabajo repercuten en el desapego familiar. No obstante, los imponderables que limitan el acceso y consolidación de la mujer en el mercado laboral, el sector del turismo es un ejemplo del despliegue de capacidades, habilidades y conocimientos relativos a la crianza y al emprendimiento en un sector altamente competitivo, pero idóneo para las capacidades de las mujeres en cuanto a la cooperación y la solidaridad tanto en la crianza como en la venta del café y sus derivados (García, Carreón, Hernández y Bustos 2017).

En el contexto caficulator, el emprendimiento femenino se distingue del emprendimiento social o el masculino, ello en cuanto a la disposición más que a la creatividad, respecto a las redes de cooperación más que las redes de conocimiento y en relación al apoyo más que a la innovación. Es así como el micro financiamiento supone una contribución decisiva en el desarrollo de la mujer emprendedora, pero son las redes de apoyo y ayuda las que determinarían un equilibrio entre el embarazo, la maternidad y la crianza, con respecto a una actividad económica, productiva y ocupacional remunerada. Es sabido que, en el proceso de embarazo, la toma de decisiones está condicionada por la norma del grupo como es el caso de la madre, pero cuando la relación de pareja o conyugal es percibida como duradera no sólo emerge un compromiso, sino además una negociación relativa al bienestar común, antecedente de la corresponsabilidad en el trabajo doméstico o en la afectividad de pareja y la familia (Figueroa, Fierro, Martínez, Chávez y García, 2017).

En el caso de la maternidad, el factor que explica el equilibrio entre ésta y el emprendimiento laboral radica, de manera muy específica, en el denominado soporte familiar; nuevamente la madre es un elemento central en el esquema del cuidado de la mujer embarazada y eventualmente en la crianza de sus hijos. Se trata de una doble subordinación de la mujer que explica la reducción de la sobrecarga de roles en mujeres que aspiran continuar con su inserción en el mercado laboral. Por último, en el caso de la

crianza y en su relación con el emprendimiento femenino, es bien sabido que las organizaciones tienen un papel preponderante, ya que los permisos de maternidad son el principio de la instalación de una guardería en el ámbito laboral y la delegación de responsabilidades entre quienes integran el sistema de cuidado de hijos en el trabajo. De esta suerte, el sistema de guarderías en el mercado laboral supone el establecimiento de un sistema de autocuidado y cuidado de hijos, ello con respecto a las funciones laborales y la alternancia de tiempos y movimientos, tomando en consideración el llamado sistema de rotación y supervisión de ambas funciones (Valdés, Quintero y García, 2018).

Se trata de un sistema innovador en sí mismo, ya que permite entre otras cuestiones, llevar la identidad de la empresa a las futuras generaciones siempre y cuando llegue a prevalecer el equilibrio entre la eficacia parental y la autoeficacia laboral. De este modo, el sistema de guarderías en el ámbito laboral supone el establecimiento de una nueva forma organizacional en torno a la gestión, producción y transferencia de conocimientos. Es decir que los objetivos, tareas y metas ahora implican a la estabilidad y el bienestar familiar o de pareja, así como del denominado autocuidado compartido de los hijos y las responsabilidades cuando este toca la rotación del cuidado o bien de la productividad (García, Quintero y Bautista, 2017).

Sin embargo, en esta nueva dimensión de las guarderías en el trabajo se abre una discusión relativa a sus factores determinantes ya que, será menester anticipar escenarios de desequilibrio que expliquen la rotación laboral y no de corresponsabilidad, así como el ausentismo en lugar del cuidado de hijos en el trabajo. Por consiguiente, si las relaciones teóricas entre los factores determinantes del equilibrio entre el emprendimiento femenino y la crianza esgrimidos en la literatura consultada se ajustaran a las observaciones empíricas en caficultoras de Xilitla en el centro de México, entonces los marcos teóricos explicativos de las relaciones entre los factores que explican el equilibrio entre el emprendimiento femenino y sus labores de crianza y trabajo doméstico, así como de soporte social y familiar anticiparán escenarios de corresponsabilidad entre parejas o familias implicadas en un proyecto de emprendimiento innovador (Sánchez, Cruz, Carreón y Molina, 2017).

A pesar de que los marcos teóricos, conceptuales y empíricos han establecido las condiciones a partir de las cuales es posible anticipar un equilibrio entre las exigencias del ámbito laboral o trabajo productivo con respecto a las funciones del ámbito doméstico y

familiar conocido como trabajo reproductor, el escenario de Xilitla por su condición de entidad expulsora de migrantes genera un emprendimiento femenino más imitador que innovador, así como una corresponsabilidad familiar y doméstica orientada a la sobrecarga de roles femeninos y masculinos en las jefas de familia, razones por las cuales las relaciones entre las variables de las teorías esgrimidas en la literatura serán diferentes a las observaciones empíricas (García, Carreón, Aguilar y Hernández, 2017).

En virtud de que los estudios del emprendimiento femenino versan sobre variables que aún no han sido exploradas en su estructura interna, se procedió a estimar su composición factorial considerando que; 1) las dimensiones multirasgo del emprendimiento son más consistentes que las mediciones unidimensionales; 2) las estimaciones multirasgo tienen a dispersarse siempre que no sobrepasen un umbral de tres a siete indicadores por factor; 3) la consistencia interna del instrumento que mide las dimensiones del emprendimiento será mayor si se prueba empíricamente en una muestra superior a 130 (García, 2016).

Método

Se realizó un estudio no experimental, transversal y exploratorio. Se realizó una selección no probabilística de 117 caficultoras del centro de México, en específico del municipio de Xilitla, las cuales tienen una edad joven ($M = 26,34$ $DE = 0,014$), una educación media superior ($M = 11,23$ $DE = 0,12$ años de estudio) y un ingreso apenas superior al mínimo ($M = 3,641,23$ $DE = 0,034$).

En esta oportunidad se utilizó la Escala de Emprendimiento Femenino de Carreón (2016), la cual incluye 41 reactivos alusivos al equilibrio entre el mundo laboral y el ámbito doméstico, familiar y emocional. Cada ítem se responde con alguna de cinco opciones: 0 = nunca, 1 = casi nunca, 2 = a veces, 3 = casi siempre y 4 = siempre.

Se utilizó la técnica Delphi para la homogenización y el esclarecimiento de los conceptos incluidos en los reactivos, así como las opciones de respuesta. Se garantizó por escrito la confidencialidad y el anonimato de las respuestas, advirtiéndoles a los encuestados que los hallazgos no afectarían ni negativa ni positivamente el estatus económico, político y social de las encuestadas.

Las encuestas se aplicaron en la casa habitación previa concertación telefónica. La

información se procesó en el Paquete Estadístico para Ciencias Sociales (SPSS por su acrónimo en inglés versión 13,0). Se estimaron parámetros de confiabilidad alfa de Crombach para establecer la consistencia del instrumento en otros contextos y muestras de estudio. La validez se efectuó con pruebas de adecuación y esfericidad, así como un análisis de ejes principales con rotación promax. Se ponderaron estadísticos de ajuste y residual para el contraste del modelo e hipótesis.

Resultados

La Tabla 1 muestra que los valores alfa para la escala general supera los mínimos indispensables (alfa general de 0,979), evidenciando la consistencia interna de la escala y la reducción de errores de medición en contextos y muestras diferentes (Merino, 2016: p. 587).

Tabla 1. Descriptivos del Instrumento.

<i>R</i>	<i>M</i>	<i>D</i>	<i>S</i>	<i>C</i>	<i>A</i>	<i>F1</i>	<i>F2</i>	<i>F3</i>	<i>F4</i>	<i>F5</i>	<i>F6</i>
<i>R1</i>	3.65	.802	-3.028	10.752	.978						-.383
<i>R2</i>	3.58	.874	-2.669	7.801	.978						-.369
<i>R3</i>	1.45	1.395	.257	-1.512	.981						.368
<i>R4</i>	2.98	1.271	-1.293	.803	.978						.364
<i>R5</i>	3.45	.959	-2.509	7.010	.978						-.363
<i>R6</i>	3.43	.874	-1.943	4.815	.978						.339
<i>R7</i>	3.55	.959	-2.808	8.238	.979					.352	
<i>R8</i>	3.30	1.181	-1.803	2.540	.978					-.341	
<i>R9</i>	3.45	1.131	-2.108	3.462	.978					-.324	
<i>R10</i>	3.68	.797	-3.170	11.543	.979					-.319	
<i>R11</i>	2.55	.932	-.752	1.287	.979				.633		
<i>R12</i>	3.13	.883	-1.196	2.443	.979				-.540		
<i>R13</i>	3.38	.838	-1.923	5.494	.978				-.329		
<i>R14</i>	3.00	1.219	-1.339	.947	.978				-.313		
<i>R15</i>	3.33	1.047	-1.976	3.834	.978			-.636			

R16	3.38	.952	-1.965	4.051	.978		-.588
R17	3.40	.900	-2.016	4.855	.978		-.532
R18	3.08	.859	-1.426	3.461	.978		-.456
R19	3.38	1.102	-2.024	3.460	.978		-.432
R20	3.33	.888	-1.632	3.582	.978		-.345
R21	3.55	.876	-2.332	6.099	.978		-.334
R22	3.75	.809	-3.790	14.666	.979	.833	
R23	3.60	1.081	-2.961	7.808	.978	.517	
R24	3.28	1.037	-1.897	3.675	.978	.503	
R25	3.65	.949	-3.206	10.180	.978	.498	
R26	3.33	1.163	-2.020	3.358	.978	.497	
R27	3.60	.841	-2.644	8.051	.978	.941	
R28	3.70	.791	-3.325	12.445	.978	.928	
R29	3.58	.874	-2.669	7.801	.978	.911	
R30	3.68	.797	-3.170	11.543	.978	.908	
R31	3.48	.933	-2.115	4.637	.978	.892	
R32	3.70	.758	-3.519	14.658	.978	.881	
R33	3.50	1.038	-2.463	5.690	.978	.878	
R34	3.60	.810	-2.777	9.447	.978	.877	
R35	3.48	.987	-2.455	6.332	.978	.873	
R36	3.55	.986	-2.682	7.236	.978	.869	
R37	3.63	.807	-2.898	10.057	.978	.869	
R38	3.63	.807	-2.898	10.057	.978	.862	
R39	3.48	.933	-1.915	3.714	.978	.839	
R40	3.35	.921	-1.811	3.835	.978	.837	
R41	3.38	.897	-1.736	3.749	.978	.834	

R = Reactivo, M = Media, D = Desviación Estándar, S = Sesgo, C = Curtosis, A = Alfa quitando el valor del ítem. Los parámetros que miden la medida de adecuación de los datos para el análisis factorial (KMO = 0,781) y la prueba de esfericidad del tamaño de la

muestra superaron el estándar requerido [$X^2 = 23,13$ (34gl) $p = ,000$], sugiriendo que el tamaño de la muestra debía ser mayor a 100 y menor a 300 (Lee e Idris, 2017: p. 403).

La extracción de los factores se llevó a cabo mediante el método de ejes principales y la técnica promax. Se analizó la varianza compartida de los indicadores para establecer el porcentaje de varianza total explicada de cada factor, aunque tal procedimiento al evitar que la solución factorial resultante genera una inflación de las estimaciones por sólo considerar la varianza común requiere de un software más avanzado que la versión de SPSS (13,0) empelada (Costello y Osborne, 2005: p. 2).

Por consiguiente, se establecieron seis factores: F1 = Valores (59,1% de la varianza total explicada), F2 = Apoyo (8,9% de la varianza total explicada), F3 = Reconocimiento (5,3% de la varianza total explicada), F4 = Estimulación (4,5% de la varianza total explicada), F5 = Solidaridad (3,7% de la varianza total explicada), F6 = Colaboración (2,9% de la varianza total explicada). Cada ítem se responde con alguna de cinco opciones: 0 = nada probable hasta 4 = muy probable.

Fuente: Elaborada con los datos del estudio

El factor con mayor porcentaje de varianza explicada fue el que alude a un emprendimiento caficultor indicado por valores colaborativos (59,1%), aunque otros cinco factores explicaron un 25,3% para sumar un 84,4%.

Una vez establecidos los seis factores: 1) valores, 2) apoyo, 3) reconocimiento, 4) estimulación, 5) solidaridad y 6) colaboración; se procedió a efectuar las covarianzas o posibles relaciones entre los factores (véase Tabla 2). Es posible observar que los valores de emprendimiento, factor con mayor porcentaje de varianza explicada se vinculó con el reconocimiento (disposiciones positivas al emprendimiento de otros caficultores), sugiriendo una relación de dependencia.

Por su parte la asociación entre la estimulación (percepciones de oportunidad y desafíos) con la solidaridad (disposiciones favorables al préstamo) sugieren otra relación de dependencia que aunada a la correlación entre valores y reconocimiento implican un modelo explicativo del emprendimiento caficultor local.

Tabla 2. Correlaciones y Covarianzas

	F1	F2	F3	F4	F5	F6	F1	F2	F3	F4	F5	F6
F1	1,0						1.8					
F2	,69**	1,0					.429	1.2				
F3	,71*	,58***	1,0				.69	.42	1.7			
F4	,59*	,61*	,49*	1,0			.52	.97	.96	1.6		
F5	,43*	,72*	,50**	,71*	1,0		.62	.43	.69	.56	1.3	
F6	,57*	,48*	,61*	,60*	,56*	1,0	.68	.94	.70	.76	.27	1.7

F1 = Valores, F2 = Apoyo, F3 = Reconocimiento, F4 = Estimulación, F5 = Solidaridad, F6 = Colaboración: * $p < ,01$; ** $p < ,001$; *** $p < ,0001$

Fuente: Elaboración propia

Las correlaciones o asociaciones entre los factores esgrimidos indican posibles relaciones de dependencia entre todos los factores, destacando las asociaciones entre valores y reconocimiento, así como la estimulación y la solidaridad, aunque el caso de menor asociación también es relevante entre los valores y la solidaridad (disposición favorable a la sociedad empresarial) en la explicación de las relaciones entre los factores indicativos del emprendimiento femenino.

Sin embargo, la colinealidad y la multicolinealidad son problemas centrales en la agenda de la investigación científica debido a que incrementan el porcentaje de varianza total explicada y las relaciones de dependencia (Mela y Kopalle, 2002: p. 667).

No obstante, la colinealidad sólo afecta a los modelos de regresión lineal múltiple sin tener injerencia en el poder predictivo y la confiabilidad o consistencia interna del instrumento de medición (Adeboye, Fagoyimbo y Olatayo, 2014: p 17).

Por consiguiente, las asociaciones entre los factores de valores y reconocimiento, así como de estimulación y solidaridad no afectan la consistencia interna de la escala general y las subescalas ni sus posibles relaciones en un modelo estructural. Incluso, una extensión del modelo con otras variables que la literatura reporta como emprendimiento derivado de sistemas formales de protección a los derechos laborales, o bien el emprendimiento desde enfoque corporativos de responsabilidad social abonarían en la construcción de un modelo explicativo del emprendimiento caficultor local.

Las asociaciones son relaciones de dependencia entre los factores en comento. Es el

caso del apoyo como determinante de la colaboración, el cual sugiere que el emprendimiento femenino estaría indicado por una asociación y relación de dependencia entre las jefas de familia, las cuales, de manera evidente, apoyan mediante la colaboración entre ellas con respecto a la implementación de una guardería en su centro de trabajo y la rotación de turnos para el cuidado de los hijos y la venta de productos del café y sus derivados.

De conformidad con el párrafo anterior y antes de concluir la revisión estadística, es importante advertir de manera reiterada que la encuesta practicada y de la cual se da cuenta en este espacio, es meramente hipotética; esto es, en realidad estas mujeres no tienen a sus hijos en guardería alguna; solamente se detectó su actitud y su punto de vista, ante la posibilidad de disponer del servicio regular de guarderías para sus hijos.

En el contexto de Xilitla y la muestra de caficultoras prevalecen relaciones de apoyo en las que se rotan las corresponsabilidades de cuidado de hijos y venta del café y derivados con respecto a eventuales proyectos de emprendimiento caficultor como la venta de café en el trayecto hacia sus casas habitación, la venta a través del cambaceo o la venta en zonas no muy transitadas por turistas, a la vez que combinan esta función con el cuidado de los hijos.

Discusión

El aporte del presente trabajo al estado del conocimiento radica en el establecimiento de la confiabilidad y la validez de un instrumento que mide el emprendimiento femenino a partir de seis dimensiones relativas a: 1) valores, 2) apoyo, 3) reconocimiento, 4) estimulación, 5) solidaridad y 6) colaboración, pero concentrado en el factor del reconocimiento el cual explica cerca del 60% de la varianza total.

En consecuencia, es menester adecuar el instrumento ya que si el emprendimiento femenino, de acuerdo con la literatura consultada, obedece a la formación de una personalidad de tolerancia al riesgo y creatividad, o bien, a la formalización de un sistema de gestión, producción y transferencia del conocimiento, más imitador que innovador, entonces se requiere explorar la dimensión informal del emprendimiento.

Ahora bien, el tipo de estudio, el tipo de selección muestral y el tipo de análisis estadístico; limitan los resultados del presente trabajo al contexto y a la muestra de estudio. Ello quiere decir que es recomendable la extensión del estudio a otros contextos y muestras,

así como la inclusión de otros indicadores relativos a los factores de: valores, apoyo, estimulación, solidaridad y colaboración como dimensiones inherentes al emprendimiento femenino caficultor.

En cuanto a los marcos teóricos; tanto los conceptuales como los empíricos revisados, centrados en los determinantes del emprendimiento innovador e imitador; el presente trabajo más bien ha demostrado que prevalecen seis dimensiones en cuanto al rubro imitador más que innovador, ya que la muestra de estudio parece reproducir sus funciones de hogar en el ámbito laboral, al extender el cuidado y la crianza de hijos a la guardería del trabajo, o bien, solidarizarse con otras jefas de familia.

Es conveniente observar las diferencias y las similitudes del emprendimiento femenino en otros ámbitos laborales, contextos productivos y muestras de estudio con la finalidad de esclarecer la prevalencia de la ética del cuidado femenino sobre la ética de la convicción masculina en cuanto al emprendimiento caficultor.

Conclusión

El presente trabajo ha demostrado la confiabilidad y la validez de un instrumento que mide el emprendimiento femenino, ello a partir de seis dimensiones relativas a: 1) valores, 2) apoyo, 3) reconocimiento, 4) estimulación, 5) solidaridad y 6) colaboración; sin embargo, los resultados obtenidos apoyan la hipótesis de que estas dimensiones y sus relaciones de dependencia parecen explicar la extensión del trabajo doméstico femenino al ámbito laboral, más que una fusión entre las labores y capacidades de cuidado, empatía y crianza, así como a las capacidades de autogestión y autoadministración. Esto es así porque el emprendimiento femenino está indicado por oportunidades, desafíos y retos monetarios y organizacionales que limitan o fomentan la innovación de caficultoras.

Referencias

1. Adeboye, N. O., Fagoyimbo, I. S. y Olatayo, T. O. (2014). Estimation of the effect of multicollinearity on the standard error for regressions coefficients. *Journal of Mathematics*, 4 (1), 16-20.
2. Carreón, J. (2016). *Desarrollo Humano: Gobernanza y Emprendimiento*. México: UNAM-ENTS.

3. Carreón, J., Hernández, J., Bustos, J. M. y García, C. (2017). Políticas de fomento empresarial y sus efectos sobre la percepción de riesgos en caficultores de Xilitla, San Luis Potosí, centro de México. *Poiesis*, 32, 33-51.
4. Elizarraráz, G., Molina, H. D., Quintero, M. L., Sánchez, R. y García, C. (2018). Discursos en torno a la lucidez organizacional en las alianzas estratégicas y las redes de conocimiento entre MiPymes caficultoras del centro de México. *Margen*, 88, 1-11.
5. Espinoza, F., Sánchez, A. y García, C. (2018). Modelo de gestión del conocimiento en caficultoras del centro de México. *Atlante*, 6, 1-13.
6. Figueroa, O., Fierro, E., Martínez, J. M., Chávez, J. C. y García, C. (2017). Gobernanza de la economía 4,0: Contrastación de un modelo de los determinantes perceptuales del autoempleo. 8 (2), 47-59.
7. García, C. (2016). Emprendimiento digital: Estudio de caso con universitarios de comunicación, UAEM, UAP Huehuetoca. *Ciencias Sociales*, 26, 34-45.
8. García, C. (2017). Especificación de un modelo para el estudio del interculturalismo laboral. *Perspectivas*, 30, 83-109.
9. García, C. (2018). Contrastación de un modelo de cultura organizacional en universidades públicas del centro de México. *Nómadas*, 54 (4), 1-17.
10. García, C., Bustos, J. M., Carreón, J. y Hernández, J. (2018). Marcos teóricos y conceptuales en torno al desarrollo local. *Margen*, 85, 1-11.
11. García, C., Carreón, J. y Hernández, J. (2017). Especificación de un modelo para el estudio del emprendimiento para jefas de familia. *Educere*, 21 (70), 679-685.
12. García, C., Carreón, J., Aguilar, J. A. y Hernández, J. (2017). Gobernanza del emprendimiento ciberpolítico. *Margen*, 79, 1-4.
13. García, C., Carreón, J., Hernández, J. y Bustos, (2017). Fiabilidad sociopolítica en caficultores de Huitzilac, Morelos (centro de México). *Mediaciones Sociales*, 16, 231-244.
14. García, C., Quintero, M. L. y Bautista, M. (2017). Redes de conocimiento en torno a la caficultura en una IES del centro de México. *Interconectando Saberes*, 2 (4), 15-32.

15. García, C., Quintero, M. L. y Carreón, J. (2017). Emprendimiento microcaficultor en migrantes de San Luis Potosí, centro de México. *Margen*, 87, 1-15.
16. Hernández, T. J., Sánchez, A. y García, C. (2018). Confiabilidad y validez de un instrumento que mide las expectativas en torno a la globalización. *Margen*, 90, 1-19.
17. Hernández, T. J., Sánchez, A., Espinoza, F., Sánchez, R. y García, C. (2018). Modelo de lucidez, emprendimiento e innovación en microempresas caficultoras del centro de México. *Eureka*, 15 (1), 96-107.
18. Mela, C. y Kopalle, P. (2002). The impact of collinearity on regression analysis: The asymmetric effect of negative and positive correlations. *Applied Economics*, 34, 667-677.
19. Merino, C. (2016). Diferencias entre coeficientes alfa de Cronbach con muestras y partes pequeñas: un programa VB. *Anales de Psicología*, 32 (2), 587-588.
20. Sánchez, A., Cruz, M. G., Carreón, J. y Molina, H. D. (2017). Model a perception of entrepreneurship: A reflection on a mexican coffee industry through an empirical framework proposal. *Social Science Learning Educational Journal*, 2 (10), 1-10.
21. Sánchez, A., Hernández, T. J., Martínez, E., González, E. y García, C. (2018). Cultura organizacional en microempresas activadoras del desarrollo local. *Margen*, 89, 1-10.
22. Sánchez, A., Juárez, M., Bustos, J. M. y García, C. (2018). Contraste de un modelo de expectativas laborales en ex migrantes del centro de México. *Gestión de las Personas y Tecnología*, 32, 1-16.
23. Sánchez, A., Quintero, M. L., Sánchez, R., Fierro, E. y García, C. (2018). Gobernanza del emprendimiento social: Especificación de un modelo para el estudio de la innovación local. *Nómadas*, 51, 1-21.
24. Sánchez, R., Villegas, E., Sánchez, A., Espinoza, F. y García, C. (2018). Modelo para el estudio de la lucidez organizacional y la responsabilidad social corporativa. *Sincronía*, 22 (74), 1-17.
25. Valdés, O., Quintero, M. L. y García, C. (2018). Complejización de un modelo de cultura laboral migrante. *Doxa*, 7 (13), 1-13.