

y empresarios disléxicos: La incidencia; Su afrontamiento Estrategias y sus negocios

Habilidades

julia logan

Escuela de Negocios Cass, Bunhill Row, Londres, Reino Unido

Este estudio comparativo explora la incidencia de la dislexia en empresarios, directivos de empresas y la población en general. Examina la sugerencia de que los empresarios disléxicos desarrollen estrategias de afrontamiento para gestionar sus debilidades, que posteriormente resultan beneficiosas en el proceso de creación de nuevas empresas. Los resultados de este estudio sugieren que existe una incidencia significativamente mayor de dislexia en los empresarios que en la dirección corporativa y en la población general de EE. UU. y el Reino Unido, y que algunas de las estrategias que adoptan para superar la dislexia (como la delegación de tareas) pueden ser útiles en los negocios. El estudio se llevó a cabo en dos partes. Primero, los empresarios y gerentes corporativos completaron un cuestionario en línea, que combinaba preguntas sobre su empresa, su rol de gestión o liderazgo y sus habilidades comerciales junto con preguntas diseñadas para explorar la probable incidencia de la dislexia. Un estudio de seguimiento que utilizó un cuestionario semiestructurado exploró cuestiones comerciales y experiencias educativas con más profundidad con aquellos que habían sido diagnosticados como disléxicos y aquellos que no tenían antecedentes de dislexia ni ninguna otra dificultad de aprendizaje. Copyr

Palabras clave: dislexia; emprendimiento; educación; habilidades compensatorias

OBJETIVO DE ESTUDIO

Muchos Los empresarios afirman ser disléxicos. Entre ellos se incluyen Richard Branson y Charles Schwab (Morris, 2002). Han sugerido que ser disléxico les ha ayudado a tener éxito, pero la educación ha fracasado.

*Correspondencia a: Julie Logan, Cass Business School, Bunhill Row, Londres EC1Y 8TZ, Reino Unido. Tel.: 14402070404141; correo electrónico: j.logan@city.ac.uk

a ellos. Además, la evidencia anecdótica sugiere que existe una alta incidencia de dislexia entre los empresarios. La investigación inicial en el Reino Unido apoyó esto (Logan, 2001).

Además, la investigación con adultos disléxicos sugiere que quienes superan con éxito sus dificultades desarrollan estrategias de afrontamiento que también pueden ser útiles en los negocios (Everatt, Steffert y Smythe, 1999).

Esta investigación comparó la incidencia de la dislexia en dos grupos de población: empresarios y gerentes corporativos en los EE. UU., examinó la sugerencia de que los disléxicos han desarrollado estrategias de afrontamiento que posteriormente brindan una ventaja en los negocios y exploró los primeros años y la experiencia educativa del empresario. Luego, este estudio se comparó con un estudio anterior que utilizó la misma metodología y tipos de encuestados: empresarios y gerentes corporativos, que se llevó a cabo en el Reino Unido (Logan, 2001). Se eligieron gerentes corporativos como grupo comparativo porque la investigación sobre emprendimiento sugiere que si bien comparten algunas características con los emprendedores, incluida una gran necesidad de logros (McClelland, 1967) y visión (Timmons, 1999), generalmente no poseen todas las características y actitudes que se ven comúnmente en los emprendedores, incluida la necesidad de autonomía (Gatewood, Shaver y Gartner, 1995; Watkins, 1976), el aumento del locus de control (Jennings, Cox y Cooper, 1994; Joe, 1971; Rotter, 1966) y la propensión a asumir riesgos (Caird, 1991; Stewart & Roth, 2001; Timmons, 1999).

Además, la investigación de Fitzgibbon y O'Connor (2002) sugiere que el entorno empresarial no es propicio para los disléxicos y, por tanto, es probable que haya menos.

METODOLOGÍA

La investigación se completó en dos fases. En primer lugar, se diseñó un cuestionario de selección inicial que se envió a todos los participantes. Este cuestionario tenía tres objetivos: comparar la incidencia de dislexia en empresarios y gerentes corporativos, explorar sus actividades y antecedentes comerciales y, por último, investigar la existencia de atributos que pueden estar asociados con el espíritu empresarial, como la propensión a asumir riesgos.

Un segundo cuestionario de seguimiento examinó los antecedentes familiares y educativos, sus experiencias empresariales y de gestión y las percepciones de sus atributos empresariales y empresariales.

Primer estudio

El cuestionario inicial que se diseñó tanto para los directivos corporativos como para los emprendedores constaba de tres secciones principales. La primera sección se centró en los detalles de la empresa y su papel dentro de la misma, y la segunda incluyó preguntas relacionadas con su educación y atributos (se les pidió que calificaran sus atributos utilizando una escala Likert de cinco puntos). La tercera sección incorporó una serie de preguntas de tipo "Sí/No" de la "Lista de verificación revisada de dislexia en adultos" (Vinegrad, 1994) para identificar qué encuestados en el estudio mostraban signos de dislexia.

Se eligió la 'Lista de verificación de dislexia en adultos' porque, si bien no es una herramienta ideal (las preguntas solo indican una posible dislexia), es una de las pocas formas de realizar pruebas.

grandes cantidades para un estudio inicial. Además, si bien los adultos que no son disléxicos pueden presentar algunas de las debilidades enumeradas como parte de la 'Lista de verificación de dislexia en adultos', ciertas preguntas dentro de la prueba apuntan a la dislexia en lugar de problemas como la pérdida de memoria debido al envejecimiento. Después de explorar la literatura sobre dislexia y realizar el piloto inicial con disléxicos y no disléxicos, se tomó la decisión de que, para ser clasificados como disléxicos, los encuestados deben informar dificultades con la ortografía y la pronunciación de palabras largas: preguntas relacionadas con anotar y transmitir mensajes o secuenciación más al menos otras dos áreas. Miles (1993) identifica la ortografía como un problema clave para los disléxicos y sugiere que esto continúa hasta la edad adulta. Riddick, Farmer y Sterling (1997) apoyan esta opinión. Miles también descubrió que más del 90% de los disléxicos tienen dificultades con la secuenciación y el 66% de los disléxicos tienen problemas para leer y pronunciar palabras polisilábicas.

El cuestionario se puso a prueba con un grupo de control de 35 contadores antes del comienzo del estudio en el Reino Unido. Los contables fueron elegidos porque estaban estudiando un MBA, sus tareas no mostraban ningún signo de dificultades ortográficas o gramaticales y cuando se les preguntó individualmente no habían experimentado ninguna dificultad de aprendizaje. Cuando se aplicó la prueba a los contadores, no mostraron rasgos disléxicos. Algunos habían respondido que les tomaba más tiempo leer los libros, pero ninguno tenía problemas con la ortografía, la pronunciación, la secuenciación, la confusión de citas o la toma de mensajes.

Esto sugirió que la Lista de verificación de dislexia en adultos sería una herramienta adecuada para un estudio inicial. La prueba también se puso a prueba con 10 estudiantes disléxicos para garantizar que funcionara.

La Academia de Liderazgo Empresarial de la Universidad de Illinois proporcionó datos de contacto de empresarios y la base de datos empresarial y financiera de la Fundación Kauffman proporcionó datos de contacto de empresarios y gerentes corporativos. La base de datos también incluía detalles sobre el tamaño de la empresa y su situación financiera. Se envió una correspondencia postal o electrónica a 2000 participantes potenciales explicando que la investigación investigaba las características de los gerentes corporativos y emprendedores y les pidió que completaran el cuestionario. Respondieron un total de 102 empresarios y 37 directivos corporativos; esta fue una tasa de respuesta del 7,0%. Se analizó cada variable clave para revelar cualquier diferencia entre los dos grupos: empresarios disléxicos y empresarios no disléxicos. Se incluyó en el análisis un grupo comparativo de gerentes corporativos para comparar la incidencia de dislexia.

El estudio replicó completamente el estudio del Reino Unido (Logan, 2001) para que se pudieran establecer comparaciones; sin embargo, el estudio del Reino Unido utilizó directorios de empresas como marco de muestra. Se enviaron cuestionarios a 500 directivos y 215 encuestados completaron el estudio del Reino Unido: 99 empresarios, 88 directivos corporativos y 28 que eran demasiado pequeños para ser considerados empresarios. Esta fue una tasa de respuesta del 43,0%.

El estudio de seguimiento

Treinta y seis encuestados participaron en el estudio de seguimiento de EE. UU. Se utilizó un cuestionario semiestructurado para investigar los antecedentes familiares y la experiencia educativa. Finalmente, se pidió a los candidatos que calificaran sus habilidades comerciales en un cuestionario. El cuestionario tenía una lista de afirmaciones sobre sus capacidades y se pidió a los encuestados que respondieran utilizando una escala Likert de cinco puntos: puntuaciones que iban desde uno para una capacidad muy baja hasta cinco para una capacidad muy alta. Estas habilidades

incluyó atención al detalle, habilidades de comunicación, habilidades de resolución de problemas y procesar la información de manera sistemática.

Sólo se incluyeron en el estudio aquellos que definitivamente habían sido diagnosticados como disléxicos. el grupo disléxico para el estudio de seguimiento. Una persona en este grupo también informó tener trastorno por déficit de atención con hiperactividad (TDAH), pero esto fue en Además de la dislexia. Hay estudios que sugieren que algunos emprendedores tienen TDAH (incluidos los de Mannuzza, Klein, Bessler, Malloy y LaPadula, 1993) y esto puede ser así. Ciertamente, algunos disléxicos informan tener TDAH, pero muchos no. Si bien las personas que sólo padecen TDAH pueden haber experimentado algunas de las problemas que enfrentan los disléxicos, generalmente no tienen los problemas con ortografía y pronunciación, que han llevado a los disléxicos a desarrollar el afrontamiento estrategias que este estudio está examinando.

RESULTADOS DEL ESTUDIO

Incidencia de dislexia

La variable principal para representar a estos grupos fue una división entre aquellos que mostraron características disléxicas (n = 36) y aquellos que no (n = 66). El En el análisis se incluyó un grupo comparativo de directivos corporativos. Una descripción de la muestra se puede encontrar en la Tabla 1.

Se crearon otras dos variables que representan la división Dys6 (seis o más Se tomaron indicadores separados para representar un alto nivel de dislexia. Por ejemplo, ortografía, secuenciación, pronunciación, lectura, combinación de horarios y citas, confundir derecha e izquierda y problemas con las tablas de aprendizaje) y Dys8 (una persona con ocho o más rasgos estaría en el extremo de la escala de dislexia). El El mismo análisis se aplicó a estos grupos. Obviamente, el tamaño de la muestra de disléxicos empresarios se redujo significativamente (Dys6: n 5 17, Dys8: n 5 5); sin embargo, donde se encontraron tendencias, fue interesante explorar si eran más o menos significativo a medida que aumentaba el nivel de dislexia.

La puntuación del cuestionario

La mayoría de los candidatos, disléxicos o no, respondieron sí a la pregunta: ¿Tiene usted ¿Te toma más tiempo leer libros de lo que deberías? En una investigación más profunda parecía Esto fue más el resultado de un estilo de vida ocupado que de dislexia y, por lo tanto, esta pregunta fue excluido de la puntuación.

Tabla 1. Composición de la muestra

	Emprendedor	Gerente Corporativo	Total
No disléxico	66	34	100
Disléxico 4 o más rasgos	36	3	39
Total	102	37	139

El grupo disléxico

Treinta y nueve encuestados experimentaron dificultades con la ortografía y la pronunciación de palabras largas y con la secuenciación. Treinta y seis tuvieron dificultades para anotar y transmitir mensajes. Los otros problemas más comunes incluían aprender mesas y mezclar citas. Algunos encuestados respondieron que no a la pregunta "¿Confundes las fechas y los horarios?" y '¿Confundes fechas y citas?', pero en realidad dijeron que no podían arreglárselas sin sus agendas electrónicas. Fueron incluidos en el grupo de dislexia 4, pero si hubieran respondido que sí, habrían estado en el grupo de dislexia 6.

El grupo de no disléxicos

Treinta y cinco encuestados no informaron ningún problema en la lista de verificación. Treinta y seis candidatos experimentaron dificultades con la ortografía pero no tuvieron ningún otro problema. Veintisiete encuestados no experimentaron problemas con la ortografía o la pronunciación ni con la escritura de mensajes, pero informaron problemas para aprender tablas o recordar sus manos derecha e izquierda. Dos candidatos marcaron las preguntas sobre dificultades con la ortografía, la pronunciación y la redacción de mensajes, lo que parecería ser un indicador de dislexia, pero no tenían ningún otro problema. Todos estos candidatos fueron agrupados como no disléxicos.

Incidencia de dislexia en emprendedores

Como se puede observar en la Tabla 1, la detección con la prueba de dislexia en adultos sugiere que hay una incidencia mucho mayor de dislexia en los empresarios de este estudio que en la población de directivos corporativos. El 35 por ciento de los empresarios estadounidenses de esta muestra informaron tener dificultades en al menos cuatro áreas y el 22 por ciento tuvo dificultades en seis o más áreas. Menos del 1% de los directivos corporativos declararon ser disléxicos, esto se compara con una incidencia nacional en Estados Unidos de hasta el 15% (Morgan & Klein, 2000; Morris, 2002 (ver nota al pie z)).

Atributos comerciales: primeros años y experiencia escolar

La Tabla 2 proporciona un resumen de todos los análisis realizados y las notas relevantes. Todas las variables dependientes se incluyeron en el análisis; sin embargo, el cuerpo principal del informe se centra en aquellos en los que se encontraron tendencias. El análisis se divide en tres áreas, examinando variables relacionadas con aspectos comerciales, atributos personales y experiencias tempranas.

Cuando la muestra era lo suficientemente grande como para realizar pruebas, se utilizaron pruebas de Chi-cuadrado, prueba exacta de Fisher o pruebas de Mann Whitney, según la naturaleza de las variables dependientes y los supuestos relevantes. Las pruebas utilizadas y sus valores de P se informan en la Tabla 2, incluida la significancia marginal. Las tendencias que no fueron significativas se indican como ns

Tabla 2. Resumen del análisis

Áreas de interés	Diferencia dis4	Estadística. sig.	Control grupo	dis6, dis8	Notas
Aspectos comerciales					
Industria	Sin patrón -		—		Limpiado: nuevo variable creada
No. de personal a administrar	Tendencia: 1ve Po0.05 Sin impacto				Prueba: Mann Whitney
No. de años empresa en marcha	Tendencia: ve Po0.06 n/a			6: Prueba Po0.01: Mann	Whitney
No. de años en posición	Sin patrón -		—		
Cualquier otro negocios	Tendencia: 1ve Po0.01 n/a			6: Po0.05 Prueba: Mann	Whitney
Atributos personales					
Capacidad artística Sin patrón	—		—		
Sin patrón — Hablar en público Sin patrón	—		—		
Asunción de riesgos Tendencia: 1ve ns			Tendencia		Prueba: Mann Whitney
Riesgo disminuido con el tiempo	Sin patrón -		—		
Comunicación habilidades	Tendencia	ns	Tendencia		número 5 34
Delegar	Tendencia	ns	Más fuerte tendencia		Prueba: Mann Whitney n 5 36
Experiencias tempranas					
Experiencia escolar Tendencia: ve ns			Tendencia		Insignificante
Primeros años' influencia	Tendencia	Po0.05			Prueba: Chi-cuadrado

La exploración de aspectos comerciales

Industria elegida

No surgió ningún patrón para el tipo de industria que había elegido el empresario. Ambos grupos mostraron una preferencia por las industrias de servicios con manufactura segundo y tercero ingeniería.

Número de personal gestionado

Surgió un patrón claro: los empresarios disléxicos informaron tener más personal que empresarios no disléxicos (Figura 1). Se encontró que esto era estadísticamente significativo al nivel de confianza del 95% (prueba de Mann Whitney P <0,05).

La muestra corporativa era demasiado pequeña para ver si tuvo un efecto significativo, ya que sólo tres gerentes corporativos eran disléxicos. Sería útil explorar esto más a fondo. con un tamaño de muestra mayor para determinar si es un efecto encontrado entre los disléxicos gerentes o simplemente empresarios, o reflejando otro factor, como el tipo de industria.

Número de años en funcionamiento de la empresa

Los empresarios no disléxicos informaron que dirigieron su empresa durante un período más largo de tiempo que los empresarios disléxicos (Figura 2). Se encontró que esto era estadísticamente significativo con un nivel de confianza del 90% (prueba de Mann Whitney P <0,06).

Emprendedores disléxicos: la incidencia

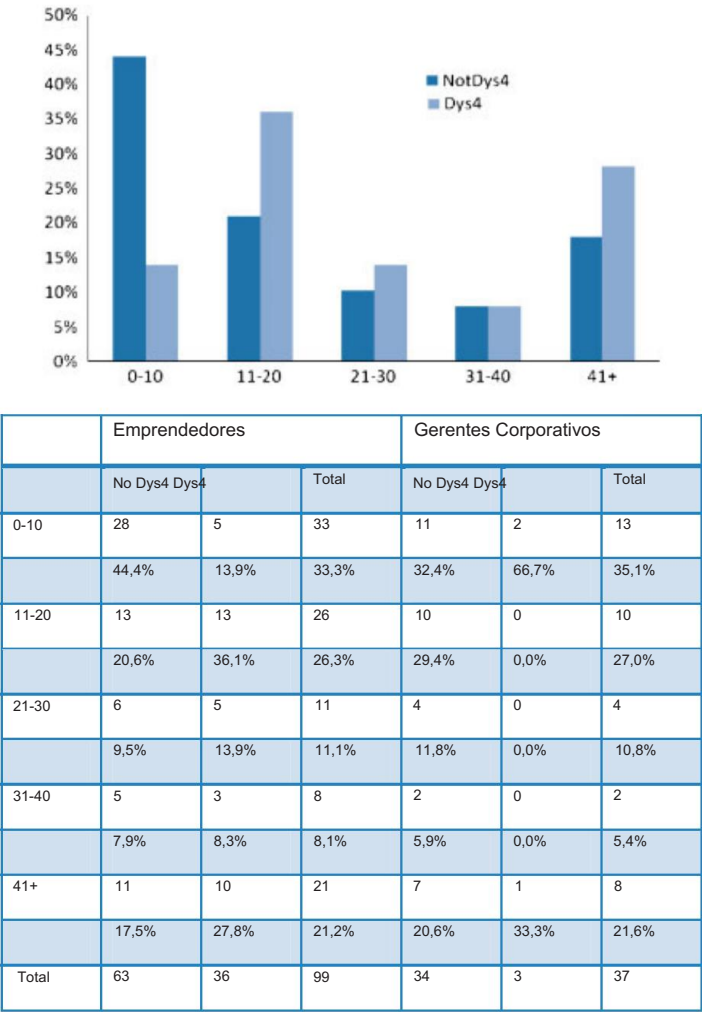


Figura 1. Número de plantilla gestionada por emprendedores. 5 99.

Cuando se identificó la dislexia utilizando seis criterios, se encontró que el efecto era significativo al nivel de confianza del 99%. Este hallazgo contrasta con el Número de empresas realizadas por empresarios disléxicos y no disléxicos.

Para ver el impacto del grupo comparativo, se utiliza una variable similar, el tiempo mantenido en posición, fue analizado. No se encontró el mismo efecto entre las empresas gerentes.

Ser propietario de cualquier otro negocio

Aunque los empresarios disléxicos informaron tener menos probabilidades de haber dirigido su negocio durante períodos de tiempo más largos, la mayoría de ellos informaron poseer más de una empresa (Figura 3). Se encontró que esto era estadísticamente significativo con un nivel de confianza del 99%. nivel (prueba exacta de Fisher Po0.01). Cuando se identificó la dislexia utilizando seis criterios, Se encontró que el efecto era significativo con un nivel de confianza del 95%.

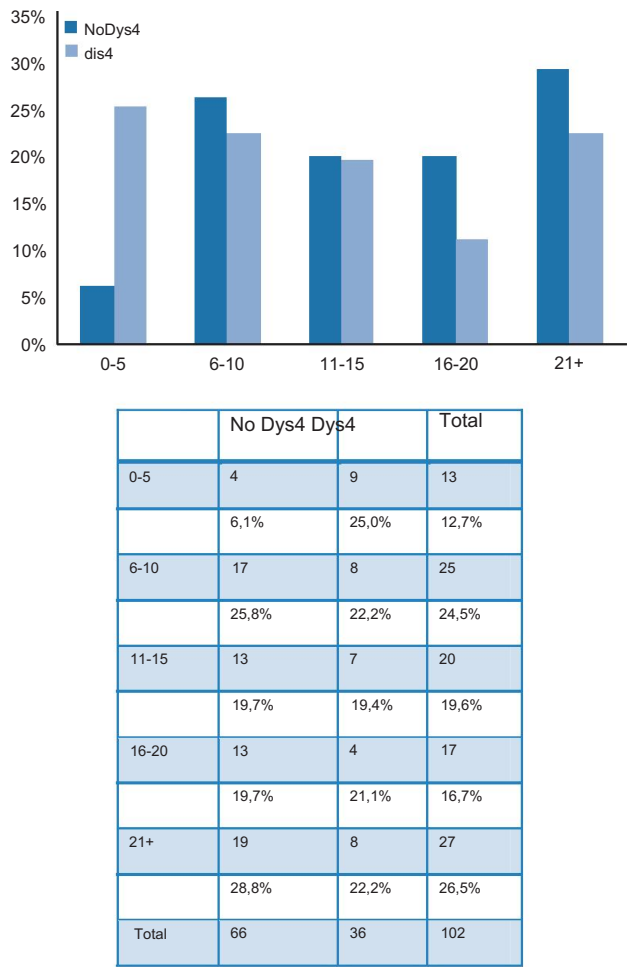


Figura 2. Tiempo de funcionamiento de la empresa. n 5 102.

Tomar riesgos

Era probable que todos los empresarios dijeran que tenían un alto nivel de asunción de riesgos. (Figura 4). Aquellos que eran disléxicos tenían una probabilidad ligeramente mayor de percibir su la pensión a asumir riesgos es mayor que la de los empresarios no disléxicos; sin embargo, no se encontró que esto fuera estadísticamente significativo (tendencia: prueba de Mann Whitney). Con incluidos los gerentes corporativos, esta tendencia entre disléxicos y no disléxicos personas se fortalece y se vuelve significativa al nivel de confianza del 95%. Nota que había una muestra muy pequeña de gerentes corporativos disléxicos (n = 3), y al menos Al menos un encuestado tenía TDAH, que también está relacionado con la asunción de riesgos y, por lo tanto, los hallazgos requieren una mayor investigación con una muestra más grande.

Cuando se les preguntó si su toma de riesgos había disminuido con el tiempo, no hubo patrones encontrados entre disléxicos y no disléxicos.

Autoconfianza, oratoria, capacidad artística y capacidad deportiva.
No surgió ningún patrón para ninguno de estos atributos.

Emprendedores disléxicos: la incidencia

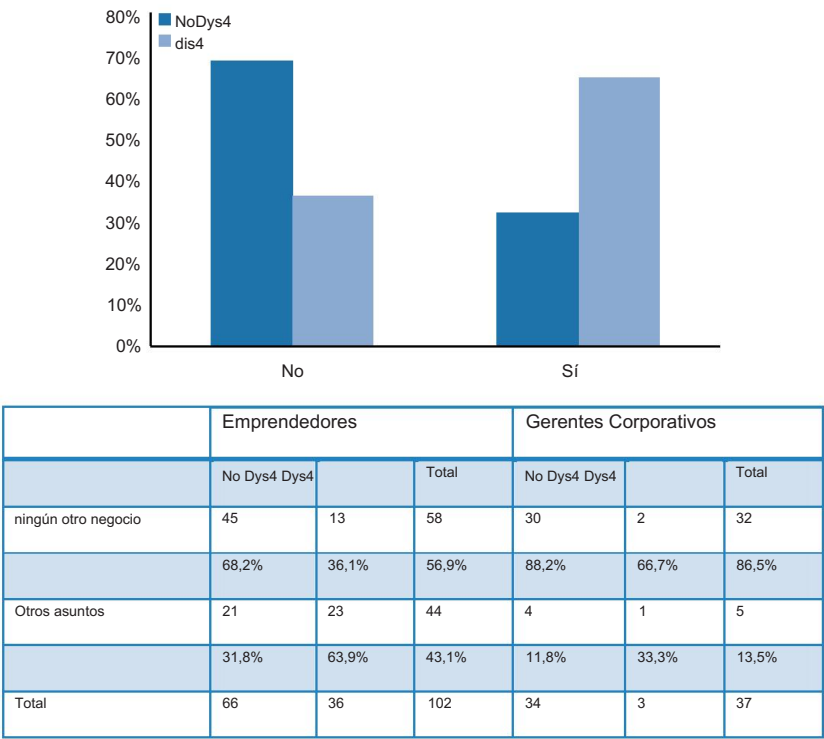


Figura 3. Dirigir otro negocio. n 5 102.

Experiencia Escolar

Hubo una pequeña tendencia en la que los disléxicos tenían menos probabilidades de tener una evaluación escolar positiva. experiencia; sin embargo, esto fue leve y no se encontró que fuera estadísticamente significativo (Figura 5). La tendencia se mantuvo cuando se añadió el grupo de control a la muestra. y, sin embargo, siguió siendo no significativa.

Primeros años

Tener un negocio en la familia y la existencia de un rol empresarial modelo fue la influencia más citada en la elección de carrera de los empresarios, estrechamente seguido de la existencia de un mentor (Figura 6). Otras influencias especificadas fueron que ver con eventos específicos o comentarios generales.

Los empresarios no disléxicos tienen más probabilidades de verse influenciados en su carrera elección por su educación; De hecho, ningún empresario disléxico identificó la educación como como una influencia a menos que fuera entre una mezcla de influencias.

Los empresarios disléxicos tenían más probabilidades de verse influenciados por un modelo a seguir dentro de la empresa familiar que los empresarios no disléxicos y es más probable ser influenciado por mentores (tendencia: prueba de Chi-Cuadrado). También se encontró educación tener más probabilidades de influir en los directivos corporativos no disléxicos; sin embargo, debido a la gama de opciones disponibles, el número de respuestas por categoría era demasiado pequeño para analizar.

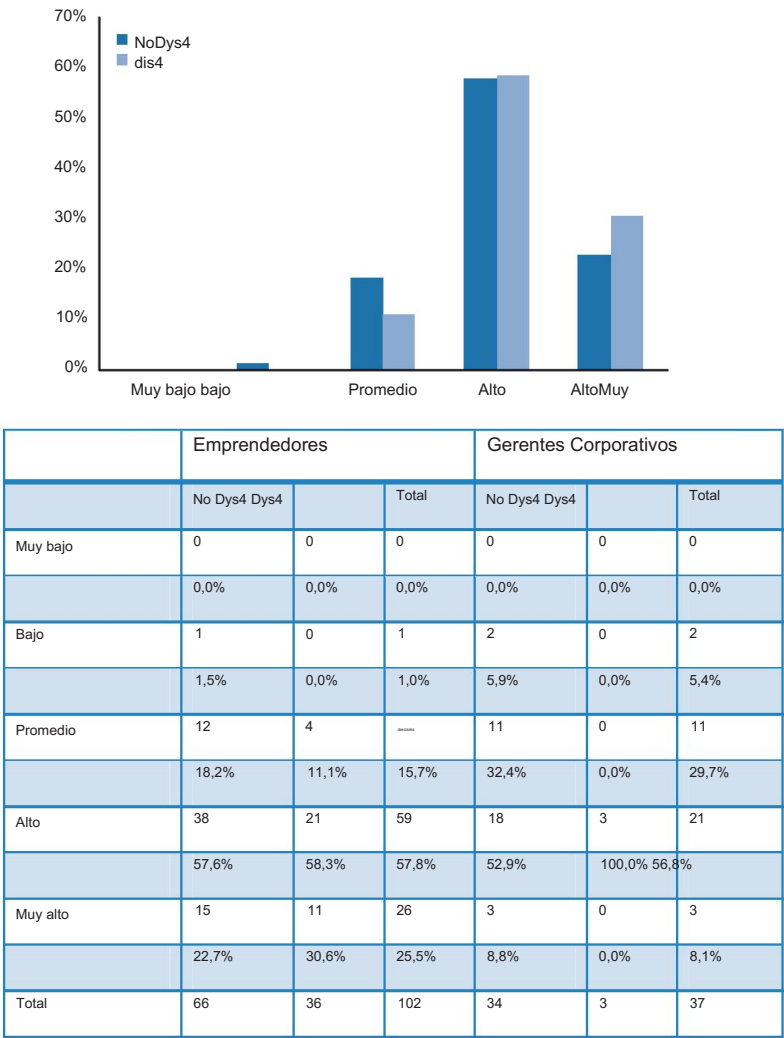


Figura 4. Nivel de asunción de riesgos entre los emprendedores. n 5 102.

Resultados del estudio del segundo subgrupo

Habilidades de comunicación

Esta pregunta tuvo 34 respuestas (Figura 7). Casi todos los encuestados percibieron su habilidades de comunicación como "promedio" o "buenas", pero los empresarios disléxicos fueron más propensos a calificarse a sí mismos como "muy buenos" que los empresarios no disléxicos, un patrón que se mantuvo (aunque ligeramente más débil) con el sector empresarial grupo gestor incluido. Con una muestra más grande, este efecto podría ser estadísticamente juzgado.

Delegación

Las personas disléxicas eran más propensas a decir que eran "muy buenas" para delegar que los no disléxicos, un patrón que se mantuvo entre los gerentes corporativos

Emprendedores disléxicos: la incidencia

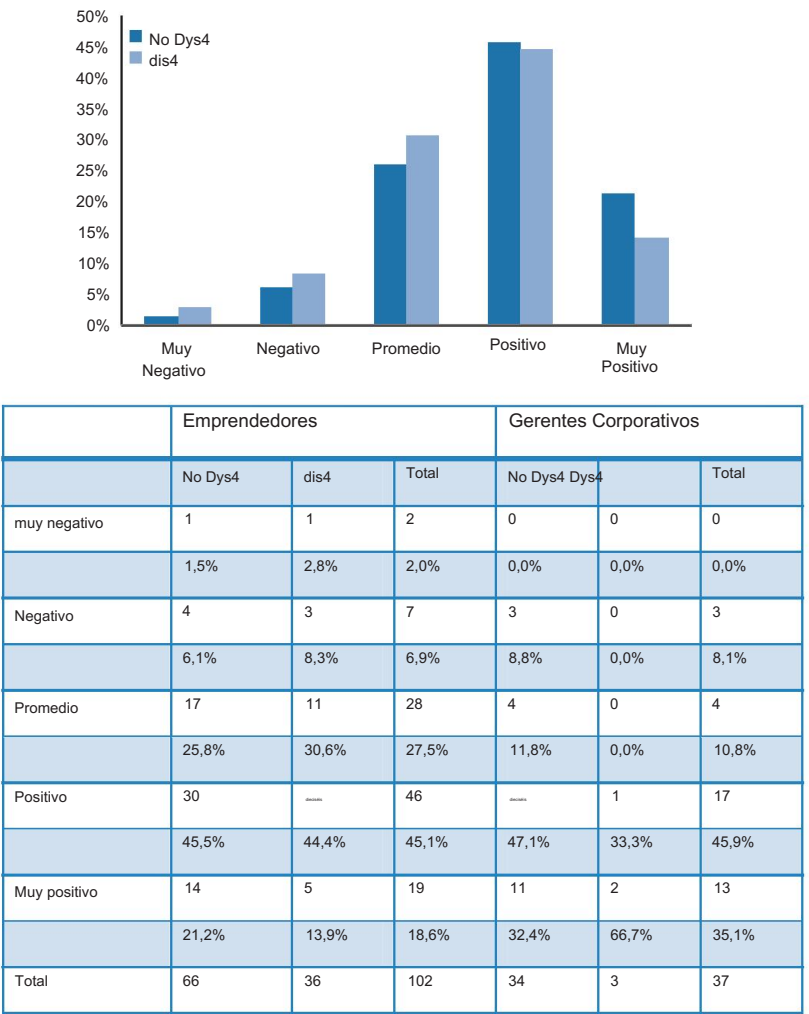


Figura 5. Experiencia escolar de los emprendedores. n 5 102.

incluido (ligeramente más fuerte). Con una muestra más grande, este efecto podría ser evaluado estadísticamente (Figura 8).

Preguntas semiestructuradas con respuestas individuales

Se formularon varias preguntas para obtener respuestas individuales; estos incluidos preguntas no sólo sobre el éxito de la empresa sino también sobre la escuela experiencia. En respuesta a la pregunta "¿Cuál es la razón por la que has tenido éxito?" Todos los candidatos disléxicos o disléxicos enfatizaron dos palabras que significaban lo mismo. de lo contrario: 'determinación y perseverancia'.

En respuesta a la pregunta sobre el rendimiento en la escuela: respondida en un manera similar por todos los encuestados disléxicos; comentarios incluidos:

Pasé un momento difícil en la escuela primaria sin el apoyo de mi familia y un apoyo especial. programa en la escuela; No habría terminado la escuela secundaria. Cuando tenía 24 años comencé UniversitarioMe fue bien, ya que aprendí estrategias y trucos para superar mis dificultades de aprendizaje. pensión completa

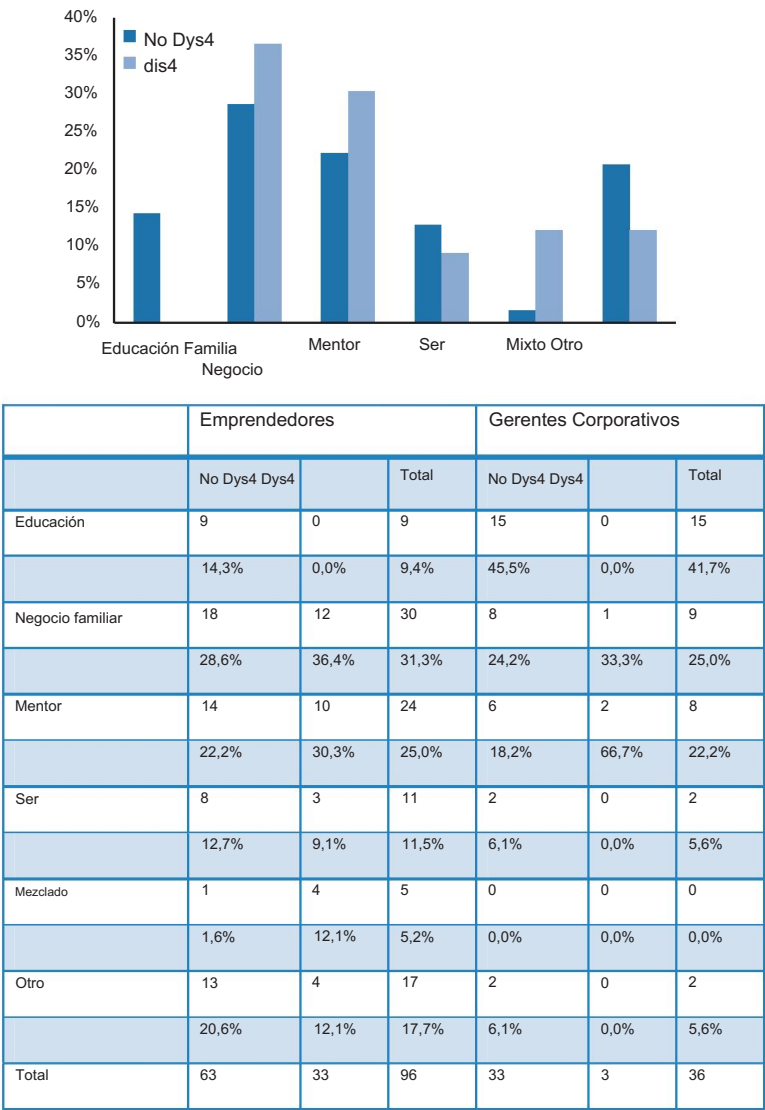


Figura 6. Influencias tempranas de los emprendedores. 5 96.

Sí, supongo que la escuela me afectó. Me hizo sentir que tenía algo que demostrar. yo tenía 20 años antes de que pudiera asimilar lo que había leído. SF
El único beneficio que siento que obtuve al estudiar fue el hecho de que terminé algo, puedo
Pienso en muy pocos beneficios que la escuela trajo para mi día a día en el negocio. mg
No fue hasta la universidad que comencé a disfrutar de la educación. Países Bajos

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Respuesta al cuestionario

El estudio del Reino Unido (Logan, 2001) obtuvo una tasa de respuesta del 43%, mientras que el de EE.UU. El cuestionario obtuvo una tasa de respuesta del 7,0%. Esto fue decepcionante pero puedo decir

Emprendedores disléxicos: la incidencia

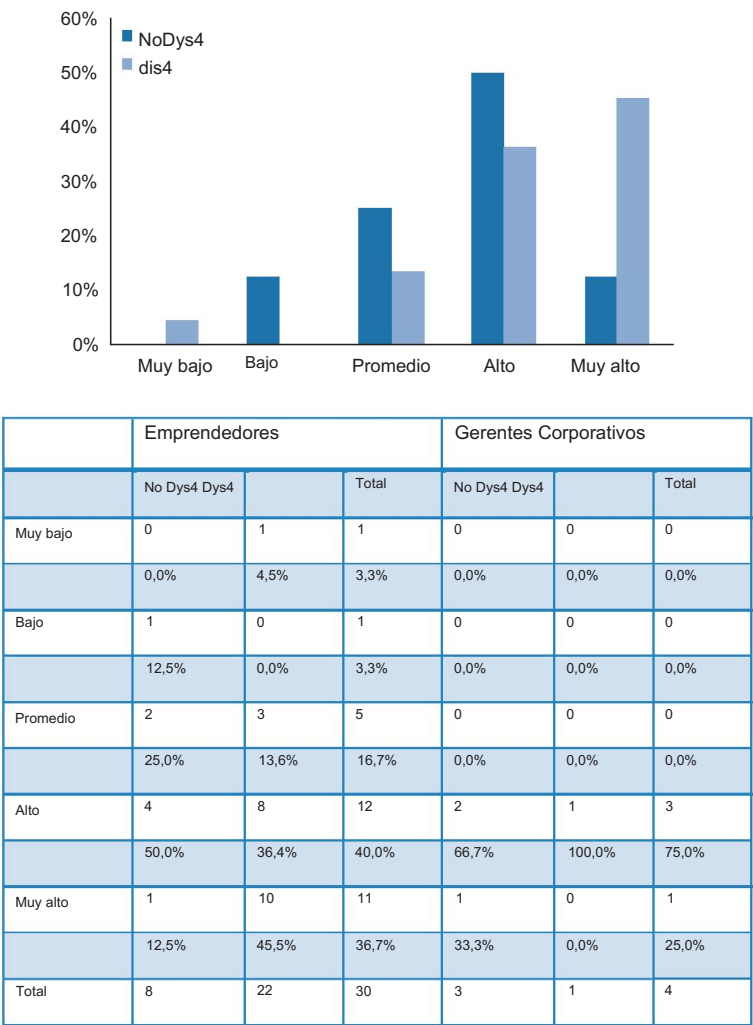


Figura 7. Nivel de habilidades comunicativas entre los emprendedores. n 5 30.

algo sobre la cultura de los dos países. Ambos cuestionarios tuvieron la logo de la universidad en ellos y el cuestionario de EE. UU. tenía el logo de ambos Cass Business School y la Universidad de Illinois. Puede ser que las universidades son respetados en el Reino Unido y por eso la gente intenta responder. También puede ser que muy pocas personas en los EE. UU. habían oído hablar de Cass Business School y, por lo tanto, estaban no está preparado para responder.

Los resultados

El treinta y cinco por ciento de los empresarios estadounidenses en el estudio inicial tienen rasgos disléxicos: El 22% se declara muy disléxico o extremadamente disléxico. Menos del 1% de las empresas Los gerentes reportaron ser disléxicos, y esto se compara con la incidencia nacional de Estados Unidos de hasta un 15% (ver nota : Morgan & Klein, 2000; Morris, 2002; International Dyslexia

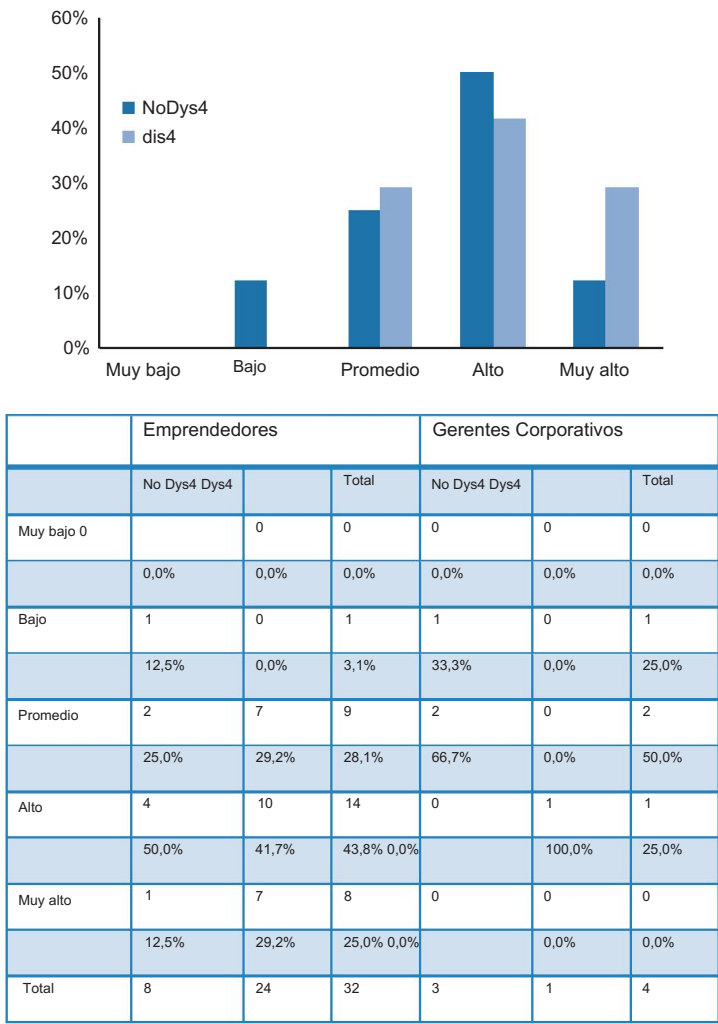


Figura 8. Delegación entre emprendedores. n 5 32.

Asociación). La incidencia de directivos corporativos con dislexia parece ser muy bajo. Esto plantea dudas sobre si el entorno empresarial es propicio para disléxicos (Fitzgibbon & O'Connor, 2002) y si existen barreras que evitar que los disléxicos alcancen niveles directivos dentro de estas organizaciones.

La incidencia de dislexia entre los empresarios estadounidenses es mayor que la del Reino Unido con el 19% de los empresarios del Reino Unido y el 3% de los gerentes corporativos del Reino Unido informando como disléxico (Logan, 2001). Hay varias explicaciones posibles para la diferencia entre la incidencia en el Reino Unido y los EE. UU.: primero, la encuesta del Reino Unido fue No es una encuesta en línea, que es más fácil de completar. A los disléxicos no les gusta completar formas y por lo tanto esto puede explicar la menor incidencia. En segundo lugar, el Se inició la identificación, intervención y apoyo para personas con dislexia en el Reino Unido. más tarde que en los EE. UU. y todavía está reprobando a los estudiantes. En un estudio reciente sobre lectura y estudiantes universitarios con problemas de ortografía, Hanley (1997) encontró que la mayoría de los estudiantes no habían sido identificados como disléxicos en la escuela. Los del Reino Unido estudian

(Logan, 2001) informaron una falta de identificación y apoyo en la escuela, una experiencia escolar negativa y niveles más bajos de confianza en sí mismos en comparación con los del estudio estadounidense. La falta de confianza, el miedo al fracaso y la baja estima posiblemente impedirían que una persona considere el emprendimiento como una opción profesional.

Los empresarios no disléxicos habían dirigido sus empresas durante más tiempo que los disléxicos. Se encontró que esto era estadísticamente significativo con un nivel de confianza del 90% ($P = 0,056$). Cuando se identificó la dislexia utilizando seis criterios, se encontró que el efecto era significativo con un nivel de confianza del 99%. Por el contrario, los disléxicos habían iniciado y poseído más empresas que los no disléxicos. Esto también fue estadísticamente significativo con un nivel de confianza del 99%.

Los empresarios no disléxicos pueden permanecer más tiempo en su empresa actual porque se sienten cómodos con la estructura que se desarrolla a medida que la empresa madura. A los disléxicos les resulta muy estresante desenvolverse en un entorno empresarial estructurado y se sienten más cómodos gestionando una situación en la que pueden controlar las variables y, por lo tanto, pueden preferir centrar sus energías en la fase inicial (Fitzgibbon & O'Connor, 2002; Taylor y Walter, 2003).

Los disléxicos emplearon más personal que los no disléxicos y esto también fue estadísticamente significativo con un nivel de confianza del 95%. La media de personal empleado fue de 17 para los no disléxicos y 25 para los disléxicos. Si se toma el número de personal empleado como medida del tamaño y la facturación de la empresa, esto, junto con la evidencia que sugiere que los disléxicos han estado dirigiendo sus empresas durante menos tiempo y pueden tener más de una empresa, puede sugerir que los disléxicos son capaces de crecer sus empresas más rápidamente. Esto también puede estar relacionado con la tendencia reportada en este estudio de que los disléxicos son más capaces de delegar. Esta capacidad de delegar es un ejemplo de las "estrategias de afrontamiento" que emplean los disléxicos para superar sus dificultades (Everatt et al., 1999).

Fitzgibbon y O'Connor (2002) sugieren que los disléxicos exitosos desarrollan formas de controlar, afrontar y compensar sus déficits. Estas estrategias pueden convertirse en habilidades transferibles, dándoles una ventaja en los negocios. Por ejemplo, algunos disléxicos en este estudio informaron que aprendieron a una edad temprana a pedir a otros que realizaran las tareas que les resultaban difíciles. Una empresaria que era capitana del equipo de netball solía pedirle a otro miembro del equipo que escribiera los nombres de los seleccionados para jugar cada semana porque le resultaba imposible deletrear los nombres y deseaba ocultar esta debilidad. Habiendo aprendido a una edad temprana a confiar tareas a otros, al empresario disléxico puede resultarle más fácil delegar, dejando más tiempo para concentrarse en hacer crecer el negocio.

La delegación es esencial para el crecimiento empresarial; sin embargo, es una habilidad que quizás sea necesario aprender; A muchos empresarios les resulta difícil hacer la transición del control a la delegación (Mazzarol, 2003; Timmons, 1999) y, por lo tanto, este es un hallazgo potencialmente interesante. Una posible inversión podría resultar valiosa al saber si la persona que tiene delante es capaz de delegar y hacer crecer una empresa rápidamente, especialmente si se requiere una salida anticipada.

Si bien todos los empresarios percibieron que tenían altos niveles de asunción de riesgos, más empresarios disléxicos informaron que tenían niveles muy altos de asunción de riesgos. Un empresario al que se le había diagnosticado dislexia también informó que tenía TDAH, que se ha relacionado con la propensión de los empresarios a asumir riesgos y, por lo tanto, no podemos estar seguros de que la dislexia sea un factor causal. Se requeriría una investigación con una muestra más grande de encuestados, incluidos aquellos con TDAH pero no dislexia y dislexia pero no TDAH, para examinar la relación.

Había una tendencia entre los disléxicos a percibirse a sí mismos como mejores en comunicación que sus homólogos no disléxicos. Esto no es sorprendente porque la literatura sobre dislexia sugiere que los disléxicos compensan su falta de habilidades escritas desarrollando mejores habilidades de comunicación (Nicolson y Fawcett, 1999). Las habilidades de comunicación son una herramienta empresarial esencial. Aquellos que pueden comunicarse bien pueden inspirar a quienes los rodean a lograr una visión; pueden establecer contactos para generar recursos en torno a una oportunidad y motivar a otros a actuar; por lo tanto, tener mejores habilidades de comunicación proporcionaría a un empresario o gerente una ventaja comercial definitiva.

Los empresarios disléxicos en ambos estudios informaron de un bajo rendimiento en la escuela, la universidad o la facultad; El estudio del Reino Unido encontró que esto también es cierto para muchos empresarios no disléxicos. A diferencia del estudio del Reino Unido (Logan, 2001), los empresarios disléxicos tenían buenos niveles de confianza en sí mismos. No hubo diferencias en las percepciones de los niveles de confianza en uno mismo en comparación con los empresarios no disléxicos. A pesar del bajo rendimiento, muchos percibieron la escuela como una experiencia positiva. La razón de esto puede estar relacionada con la identificación temprana y la remediación en los EE. UU., lo que hasta hace relativamente poco no ha sido el caso en el Reino Unido. Como ya se mencionó, esta falta de intervención en el Reino Unido y las consecuencias resultantes pueden ser la razón de la diferencia en la incidencia de dislexia en las poblaciones emprendedoras del Reino Unido y de los Estados Unidos.

El papel de un mentor se identificó como un factor clave en la decisión de embarcarse en una carrera empresarial para los disléxicos. ¿Sugiere esto que los disléxicos que tuvieron un mentor tuvieron éxito? Morris (2002) analiza el papel de la tutoría:

Fue el tipo de entrenamiento que resultó crucial para casi todas las personas con las que hablamos: mentores que mostraron un interés genuino, padres que se negaron a darse por vencidos, tutores que ni siquiera sabían qué era la dislexia.

La encuesta encontró que la empresa familiar fue una influencia clave para los disléxicos en la decisión de crear una nueva empresa. Esto podría sugerir que aquellos que tuvieron menos éxito en la escuela fueron canalizados hacia el negocio familiar. Sin embargo, este no parece ser el caso: el rendimiento académico de los dos grupos de empresarios, disléxicos y no disléxicos, fue similar y por lo tanto se habría pensado que la empresa familiar tendría un impacto comparable en ambos grupos, pero se citaron más disléxicos como una influencia. Sin embargo, el modelo a seguir (a menudo el padre) parece ser la clave. Es muy posible que los padres de los disléxicos de este estudio (que dirigían con éxito empresas familiares) también fueran disléxicos (es hereditario) y, por lo tanto, demostraron ser modelos a seguir muy poderosos.

LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

La Lista de verificación de dislexia en adultos no es la prueba más rigurosa para detectar la dislexia, pero varios de los encuestados en el estudio inicial proporcionan una indicación clara de que existe una incidencia significativamente mayor de dislexia en los empresarios que en gerentes corporativos exitosos similares. El estudio de seguimiento es muy pequeño y en esta etapa un estudio piloto es sólo indicativo. Hay algunas tendencias interesantes que todavía no son "significativas", pero es necesario investigarlas con una muestra más amplia.

Investigaciones futuras deberían apuntar a identificar a aquellos con dislexia, aquellos con TDAH u otras dificultades de aprendizaje y aquellos que no tienen ninguna de las dos. La tasa de respuesta al cuestionario estadounidense fue decepcionante y esto significó que el tamaño de la muestra fuera pequeño. Este es particularmente el caso del segundo estudio. Esto significa que no ha habido suficientes datos para analizar la significancia estadística de algunas de las preguntas. Finalmente, el segundo estudio reportó las percepciones de los encuestados sobre sus habilidades y por lo tanto los resultados son subjetivos. El estudio sería más riguroso si las percepciones del encuestado pudieran ser confirmadas por un tercero.

CONCLUSIÓN

Hay una incidencia mucho mayor de dislexia entre los empresarios que entre la población normal de directivos corporativos en Estados Unidos y el Reino Unido. La incidencia de dislexia entre los empresarios también es mucho mayor que la incidencia en la población en general. Los hallazgos de la investigación sugieren que los emprendedores disléxicos pueden sentirse más cómodos en una nueva empresa o en un rol empresarial en serie, de modo que puedan hacer las cosas a su manera. También puede ser que el entorno de gestión corporativa no sea propicio para los disléxicos o que existan barreras que impidan que los disléxicos alcancen roles de gestión corporativa. Esta podría ser un área para un estudio adicional a gran escala.

Los disléxicos parecen hacer crecer sus empresas más rápidamente que los no disléxicos y esto puede ser una consecuencia de su percibida capacidad para delegar. Esta habilidad es posiblemente una estrategia compensatoria. La capacidad de delegar es una fortaleza esencial para cualquier gerente y es una de las principales barreras para el crecimiento empresarial y, por lo tanto, la experiencia en esta área proporcionaría una ventaja a un emprendedor o gerente. Los disléxicos de este estudio eran muy buenos en la comunicación oral; Esta estrategia de afrontamiento también es esencial si el emprendedor quiere aprovechar los recursos necesarios detrás de su visión y construir una empresa exitosa.

Las recomendaciones para quienes investigan la dislexia incluyen la necesidad de examinar el papel del mentor. Puede ser un factor crucial para alentar al disléxico a superar las dificultades, desarrollar estrategias de afrontamiento y la consiguiente confianza en sí mismo, todo lo cual es esencial para tener éxito en la vida (Morgan y Klein, 2000). La influencia del modelo a seguir también parece ser importante y ésta es un área para mayor investigación.

El estudio del Reino Unido (Logan, 2001) encontró una diferencia en los niveles de confianza de los empresarios disléxicos y no disléxicos; esta diferencia no estuvo presente en el estudio de EE. UU. Esto puede deberse a que hay más intervención y apoyo disponibles. Existe una necesidad urgente de métodos integrales de intervención y remediación, particularmente en el Reino Unido. Esto es particularmente esencial si, como se sugiere, el currículo escolar se está adaptando al aprendizaje del cerebro izquierdo y eliminando a algunas de nuestras personas más innovadoras (Frey, 1990).

Por último, hay que decir que debemos proceder con cautela. Los estudios de Estados Unidos y el Reino Unido (Logan, 2001) encontraron una incidencia significativamente mayor de dislexia en empresarios que en gerentes corporativos; Ambos estudios sugieren que los empresarios disléxicos pueden haber desarrollado estrategias de afrontamiento para compensar su dislexia y que son útiles en el entorno empresarial. Los estudios también sugieren que los modelos a seguir y los mentores desempeñan un papel importante a la hora de fomentar el éxito, pero ¿podemos decir algo más que esto? El emprendimiento se ha vinculado

con TDAH. También se sugiere que quienes tienen dislexia frecuentemente tienen TDAH y, por lo tanto, no podemos estar seguros de que sea la dislexia y no el TDAH la responsable del comportamiento que influye en el éxito empresarial. Este estudio podría repetirse con un mayor número de encuestados utilizando una selección de pruebas para identificar a aquellos que tienen dislexia y/o TDAH y aquellos que tienen otras dificultades de aprendizaje. Entonces podría evaluarse más plenamente el alcance de su influencia directa sobre el comportamiento empresarial. De esta manera se podrían confirmar estos hallazgos provisionales.

NOTA

- y. Dislexia: dificultad con la organización, el aprendizaje, la memoria de trabajo, Parker C. (1998). Manual de la Asociación Británica de Dislexia. Lectura.
- z. Existe una diferencia fundamental entre los administradores propietarios y los empresarios. Bolton y Thompson sugieren que se puede diferenciar a los empresarios de los gerentes propietarios de manera muy simple, basándose en que si los gerentes propietarios de pequeñas empresas fueran realmente emprendedores, las empresas no seguirían siendo pequeñas por mucho tiempo. Para este artículo se adoptó la definición de emprendedor de Bolton y Thompson porque el segundo estudio examina los atributos de aquellos que han hecho crecer sus empresas con éxito. Bolton, B. y Thompson, J. (2000). *Emprendedores: Talento, temperamento, técnica*. Heinemann Butterworth. y. Incidencia nacional de dislexia en EE. UU./Reino Unido: 10 % (Asociación Internacional de Dislexia, <http://www.interdys.org>, consultado: 1 de junio de 2007)/(Parker, C. (1998). Manual de la Asociación Británica de Dislexia. Lectura).

REFERENCIAS

- Caird, S. (1991). Ensayo de tendencia emprendedora en grupos ocupacionales. *Revista británica de gestión*, 2, 177–186.
- Everatt, J., Steffert, B. y Smythe, I. (1999). Un ojo para lo inusual: pensamiento creativo en disléxicos. *Dislexia: una revista internacional de investigación y práctica*, 5, 28–46.
- Fitzgibbon, G. y O'Connor, B. (2002). *Dislexia en adultos: una guía para el lugar de trabajo*. Londres: Wiley.
- Frey, W. (1990). Las escuelas pierden a los ingenieros disléxicos. *IEEE Spectrum*, diciembre de 1990. página 6.
- Gatewood, EJ, Shaver, KG y Gartner, WB (1995). Un estudio longitudinal de los factores cognitivos que influyen en los comportamientos iniciales y el éxito en la creación de empresas. *Revista de Business Venturing*, 10(5), 371–391.
- Hanley, J. (1997). Deficiencias en lectura y ortografía en estudiantes universitarios con dislexia del desarrollo. *Journal of Research in Reading* (número especial: Dislexia en adultos alfabetizados), 20(1), 22–23.
- Miel, P. y Mumford, A. (2000). *La guía de ayuda sobre estilos de aprendizaje*. Maidenhead: Peter Honey Publications Ltd.
- Jennings, R., Cox, C. y Cooper, CL (1994). *Élites empresariales: la psicología de los emprendedores y los intraemprendedores*. Nueva York: Routledge.
- Joe, V. (1971). Revisión del constructo control interno-externo como variable de personalidad. *Informes psicológicos*, 28, 619–640.
- Logan, J. (2001). *Éxito empresarial: un estudio de la incidencia de la dislexia en la población empresarial y la influencia de la dislexia en el éxito*. Doctor. Tesis, inédita, Universidad de Bristol, Reino Unido.

- Mannuzza, S., Klein, RG, Bessler, A., Malloy, P. y LaPadula, M. (1993). Resultado adulto de niños hiperactivos: logros educativos, rango ocupacional y estado psiquiátrico. *Archivos de Psiquiatría General*, 49, 565–576.
- Mazzarol, T. (2003). Un modelo de gestión del crecimiento de recursos humanos para pequeñas empresas. *Revista internacional de investigación y comportamiento empresarial*, 9(1), 27–49.
- McClelland, DC (1967). *La sociedad realizadora*. Estados Unidos: Prensa libre.
- Millas, TR (1993). *Dislexia: el patrón de dificultades* (2ª ed.). Londres: Whurr.
- Morgan, E. y Klein, C. (2000). *El adulto disléxico en un mundo no disléxico*. Londres: Whurr.
- Morris, B. (2002). Superar la dislexia. *Revista Fortune*, 13 de mayo.
- Nicolson, RI y Fawcett, AJ (1999). Dislexia del desarrollo: el papel del cerebelo. *Dislexia: una revista internacional de investigación y práctica*, 5(3), 155–177.
- Riddick, B., Farmer, M. y Sterling, C. (1997). *Estudiantes y dislexia: crecer con una dificultad de aprendizaje específica*. Londres: Whurr.
- Rotter, JB (1966). Expectativas generalizadas de control interno versus externo del refuerzo. *Monografías psicológicas*, 80(1, Entero No. 609).
- Stewart, Jr., WH y Roth, PL (2001). Diferencias de propensión al riesgo entre empresarios y gerentes: una revisión metaanalítica. *Revista de Psicología Aplicada*, 86(1), 145-153.
- Taylor, K. y Walter, J. (2003). Elecciones laborales de adultos con y sin dislexia. *Dislexia: una revista internacional de investigación y práctica*, 9(3), 177–185.
- Timmons, JA (1999). *Creación de nuevas empresas* (5ª ed.). Singapur: McGraw-Hill.
- Vinegrado, M. (1994). Una lista de verificación revisada para la dislexia en adultos. *Educare*, 48, 21-23.
- Watkins, D. (1976). *Entrada al emprendimiento independiente: hacia un modelo del proceso de iniciación empresarial*. Documento presentado en el seminario conjunto de EIASM sobre emprendimiento y desarrollo institucional, Dansk Management Centre, Copenhagen, mayo.