



Revista de Ciencias Sociales (Ve)
ISSN: 1315-9518
rcs_luz@yahoo.com
Universidad del Zulia
Venezuela

Factores conductuales y gerenciales determinantes del éxito emprendedor en México

Macías García, Miguel Ángel; Sánchez Tovar,, Yesenia; Zerón Félix, Mariana
Factores conductuales y gerenciales determinantes del éxito emprendedor en México
Revista de Ciencias Sociales (Ve), vol. XXV, núm. 2, 2019
Universidad del Zulia, Venezuela
Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28059953003>



Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons Atribución-NoComercial 3.0 Internacional.

Factores conductuales y gerenciales determinantes del éxito emprendedor en México

Conductual and gerential factors determining successful entrepreneurship in Mexico

Miguel Ángel Macías García

Universidad Autónoma de Tamaulipas, México, México

rsc.uniluz@gmail.com

Redalyc: [https://www.redalyc.org/articulo.oa?](https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28059953003)

id=28059953003

Yesenia Sánchez Tovar,

Universidad Autónoma de Tamaulipas, México, México

rsc.uniluz@gmail.com

Mariana Zerón Félix

Universidad Autónoma de Tamaulipas (UAT), México

rsc.uniluz@gmail.com

Recepción: 11 Diciembre 2018

Aprobación: 26 Marzo 2019

RESUMEN:

El emprendimiento en la actualidad juega un papel trascendental en la economía global, puesto que apoya con el empleo, el desarrollo económico e inclusive la innovación de un país. El presente trabajo determina el impacto de los enfoques conductuales y gerenciales del emprendimiento en el éxito del negocio. Se realizó un estudio empírico a 252 directivos de empresas de reciente creación (de 0 a 3 años de apertura) en cuatro ciudades del norte de México, utilizando un muestreo probabilístico. A través del método cuantitativo y con la técnica de ecuaciones estructurales se pudo comprobar dentro del enfoque conductual que los rasgos personales y la motivación ejercen un impacto positivo y significativo en el éxito del emprendedor. Del mismo modo dentro del enfoque gerencial se encontró que el conocimiento del entorno favorece significativamente dicho éxito, no obstante, las habilidades gerenciales generan un efecto no significativo en el desempeño del emprendedor. Por lo que se concluye que estos resultados deben interpretarse a la luz del entorno mexicano donde el emprendedor exitoso se encuentra más apegado a los rasgos personales que a sus habilidades profesionales.

PALABRAS CLAVE: Emprendimiento, rasgos personales, habilidades gerenciales, motivación, México.

ABSTRACT:

Entrepreneurship today plays a transcendental role in the global economy, since it supports employment, economic development and even innovation in a country. The present work determines the impact of the behavioral and managerial approaches of entrepreneurship on the success of the business. An empirical study was conducted on 252 directors of newly created companies (from 0 to 3 years of opening) in four cities in northern Mexico, using probabilistic sampling. Through the quantitative method and the technique of structural equations it was possible to verify within the behavioral approach that personal traits and motivation exert a positive and significant impact on the success of the entrepreneur. In the same way, within the managerial approach, it was found that knowledge of the environment significantly favors such success, however, managerial skills generate a non-significant effect on the entrepreneur's performance. So it is concluded that these results should be interpreted in light of the Mexican environment where the successful entrepreneur is more attached to personal traits than to their professional skills.

KEYWORDS: Entrepreneurship, personal traits, managerial skills, motivation, Mexico.

INTRODUCCIÓN

En la actualidad el emprendimiento juega un papel muy importante en la economía global, puesto que apoyan con el empleo, el desarrollo económico e inclusive la innovación del país (Acs y Mueller, 2008; Autio et al., 2014). Este fenómeno ocurre también en México donde las nuevas empresas representan el 28% de las

unidades económicas, y aportan 4% de la producción bruta total y tienen el 10% del personal ocupado (INEGI, 2014).

La mayoría de las investigaciones en emprendimiento han dirigido sus esfuerzos a explicar los determinantes del éxito. Antes de profundizar en estos determinantes, es necesario entender qué es el éxito. Para el emprendimiento, el éxito se refiere al rendimiento financiero de la empresa, aunque no se ha llegado a un consenso de este término, el desempeño financiero alto y el logro de metas se aceptan como dos dimensiones de éxito de manera universal (Islam et al., 2011). Existen investigadores que consideran que el llegar a ser propietario de un negocio ya debe considerarse al individuo como un emprendedor exitoso (Gartner, 1988; Shane, 2008).

Al respecto Shane et al. (2010), proponen que el éxito emprendedor abarca cualquier comportamiento que contribuya a la innovación, y el crecimiento en empleo y rentabilidad del negocio, del mismo modo, la definición más viable es a través de elementos tangibles, como los ingresos o el crecimiento de una empresa, la creación de riqueza personal, la rentabilidad, la supervivencia y el volumen de negocios (Amit et al., 2000). Por lo que los indicadores de éxito del emprendedor se asemejan a los del éxito empresarial.

Una vez expuesto el concepto y la medición del éxito este documento se dirige a la revisión de literatura que intenta explicar los factores que determinan el éxito del emprendimiento desde la perspectiva del individuo (Brandstätter, 2011).

La literatura en esta línea ha mostrado dos enfoques para abordar la visión individual del emprendimiento, el primer enfoque es el conductual que estudia los rasgos psicológicos que debe poseer el emprendedor, los cuales determinan el nivel de compromiso con la iniciativa empresarial (Gupta y Muita, 2012) y, el enfoque gerencial que evalúa las competencias que se deben tener para convertirse en un emprendedor, dichas habilidades afectan en el resultado de la empresa (Veciana, 1999).

El enfoque conductual se ha centrado en el estudio de los rasgos psicológicos y características personales que permiten al individuo convertirse en emprendedor (Bygrave y Hofer, 1992), según este enfoque son las capacidades y la personalidad del individuo determinantes del éxito en la nueva empresa (Fayolle et al., 2014).

Por otro lado, existen características del emprendedor que se engloban en el enfoque gerencial, como son las habilidades y conocimientos empresariales (Ucbasaran et al., 2003; DeTienne y Chandler, 2004), que determinan que un emprendedor cualificado tiene mayores posibilidades de éxito.

Por lo anterior, el presente trabajo tiene por objetivo determinar el impacto de los enfoques conductuales y gerenciales del emprendimiento en el éxito del negocio en Tamaulipas, México.

1. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

1.1. Teoría de rasgos conductuales

El enfoque conductual de McClelland (1961), abre la discusión de los rasgos personales como favorecedores del éxito emprendedor, Bygrave y Hofer (1992) mencionan que el individuo se caracteriza por definir los procesos, funciones, actividades y acciones para la creación de empresas, así mismo se mide la percepción de su éxito dependiendo de las aspiraciones y expectativas del emprendedor (Ucbasaran et al., 2001).

Dentro de las teorías de rasgos conductuales destacan dos elementos específicos determinantes del emprendimiento, siendo estos los rasgos personales y la motivación, los cuales se explican a continuación.

a. Rasgos personales

El modelo de los cinco grandes rasgos de la personalidad, desarrollado por Goldberg (1992), es una de las escalas que explica los rasgos personales que favorecen a la intención, creación y éxito de negocios, siendo estos rasgos la extraversión, apertura, conciencia, estabilidad emocional y agradabilidad.

En este sentido, la extraversión es recurrente en el estudio del emprendimiento. La extraversión sugiere contar con disponibilidad para tomar riesgos, lo que convierte al individuo en una persona dispuesta a enfrentarse a diversos obstáculos con el fin de emprender (Fine et al., 2012).

A su vez, Baron (2002) explica que la extraversión se relaciona positivamente con la explotación de oportunidades de negocio y con la capacidad de persuasión, lo que es necesario para una persona emprendedora (Rauch y Frese, 2007; Zhang et al., 2009).

Otra de las dimensiones de los cinco grandes es la apertura, que trata de la curiosidad intelectual, la búsqueda de nuevas experiencias y la exploración de ideas nuevas. Alguien con un alto nivel de apertura se puede describir como creativo, innovador, imaginativo, reflexivo y no tradicional (McCrae, 1987). Zhao et al. (2010) y Antoncic et al. (2015), comprobaron que la apertura es el elemento de la personalidad de mayor impacto en el emprendimiento.

Una tercera dimensión de los cinco grandes rasgos de la personalidad es la conciencia que tiene por características la confiabilidad, la responsabilidad, la diligencia, la deliberación y la preocupación por seguir las reglas establecidas (Costa y McCrae, 1992). Además, se refiere a las personas resolutivas, trabajadoras, persistentes y que luchan por el logro (Goldberg, 1992).

Ciavarella et al. (2004), en su estudio para encontrar vínculos entre las cinco características principales y la supervivencia de riesgo descubrieron que la conciencia del emprendedor estaba relacionada positivamente con la supervivencia a largo plazo.

La estabilidad emocional es la cuarta dimensión de los cinco grandes rasgos, en este sentido, Judge et al. (1999) sostiene que ésta tiende a caracterizarse por la independencia, el individualismo y la autonomía, por tanto, las personas con baja estabilidad emocional son ansiosas, irritables, propensas al estrés y períodos de depresión.

Por su parte, Brandstätter (2011) argumenta que existen características de la personalidad que influyen al emprendedurismo, principalmente la autodeterminación y la independencia (estabilidad emocional).

En el enfoque psicológico la quinta dimensión de los rasgos personales es la agradabilidad, la cual se define como una característica personal que incluye rasgos tales como cautela, flexibilidad, paciencia, indulgencia, amistad y diplomacia (Goldberg, 1992). Aunque la agradabilidad puede hacer que una persona sea considerada confiable y puede ayudar a formar relaciones de trabajo positivas y cooperativas, los altos niveles de cordialidad pueden inhibir nuestra voluntad para manejar negocios (Costa y McCrae, 1992).

Van Dam (1996) cuestiona que la agradabilidad no es un predictor adecuado de emprendimiento, ya que el hecho de ser juzgado como cortés, confiable, honrado, bondadoso, no predice el desempeño laboral, esto es apoyado empíricamente por Zhao et al. (2010). De tal modo que no está claro si este rasgo es crítico para el emprendimiento, sin embargo, Judge et al. (1999) destacan la amabilidad como un rasgo importante para carreras exitosas donde el servicio al cliente es crítico.

b. Motivación

Siguiendo con la parte del estudio de enfoque conductual se presenta la relación de la motivación de logro como favorecedor de la actividad emprendedora (Veciana, 2005; Pires et al., 2008; Shepherd et al., 2010; Dinur, 2011), esta característica permite un mayor involucramiento del individuo con el emprendimiento.

Además, se considera la búsqueda de logro o la necesidad de logro como precursor de la creación de nuevas empresas por simple satisfacción personal (Marlow, 1997). Por ejemplo, Davidsson y Honig (2003) definen a la motivación de logro como la disponibilidad de no sólo presentar habilidades profesionales para los negocios, sino que presenten una elevada actitud favorable hacia la actividad emprendedora, lo cual representa el compromiso con su idea de organización empresarial, por lo que en función de su grado de motivación se define la supervivencia de la misma (Barba, 2000). Esta relación está sustentada en estudios empíricos como el de Davidsson et al. (2006), quien evalúa la motivación por el crecimiento y la autonomía de la empresa.

1.2. Teoría gerencial

No sólo basta que el emprendedor tenga los rasgos psicológicos que le potencien a desarrollar un negocio, requiere además de conocimientos específicos en los procesos productivos y de dirección organizacional (Alonso y Galve, 2008). Por lo cual Veciana (1999), plantea la existencia de un enfoque gerencial.

El enfoque gerencial según Codina (1996) y Veciana (1999), sugiere la distinción de habilidades y conocimientos empresariales fundamentales que deben poseer los emprendedores. En este sentido, Minniti y Lévesque (2008) proponen un estudio para determinar cuáles habilidades empresariales tienen mayor efecto en la creación de empresas, cabe resaltar que las PYMES son más exitosas donde se les da mayor importancia a las habilidades y conocimientos de gestión empresarial (Laforet, 2013), esto le permite al empresario obtener un stock de características gerenciales que lo animarán a crear una empresa (Minniti y Bygrave, 2001).

Estrada et al. (2009), explica que las capacidades del dueño son fundamentales en las primeras etapas del desarrollo de la empresa para garantizar su supervivencia, considerando que en los primeros años el dueño participa activamente en la administración, y sus conocimientos y habilidades le permitirán operar eficientemente, así como decidir con mayor certeza en situaciones complejas.

Para entender el enfoque gerencial, se han considerado dos vertientes de estudio, en la primera se estudian las habilidades gerenciales que el emprendedor posee, mientras que una segunda vertiente corresponde al conocimiento del entorno en que se ve inmerso el emprendedor para realizar una adecuada apertura y crecimiento de su negocio.

a. Habilidades gerenciales

Una de las habilidades gerenciales necesarias es la de impacto e influencia, que consiste en la penetración del medio cultural en el que el emprendedor se desenvuelve, favoreciendo los procesos de emprendimiento (Mueller y Thomas, 2001; Lord y Dinh, 2014), como las instituciones y la cultura emprendedora de la zona. Así, el impacto y la influencia se considera como una competencia de liderazgo que ayuda al emprendedor en el proceso de creación de la empresa (Collins, 2005; Lord, y Dinh, 2014).

Otra de las habilidades, es la capacidad de aprendizaje del emprendedor, referente a la posibilidad de retener información en lo que concierne a destrezas de negociación, experiencias y valores de innovación (Kolb et al., 2007). Diferentes estudios aportan evidencia que relaciona el éxito emprendedor con la capacidad de adquisición del conocimiento (Lüthje y Franke, 2003; Koellinger, 2008).

Aunado a lo anterior, algunos autores mencionan que la experiencia empresarial disminuye la posibilidad de que una empresa fracase (Taylor, 1999), una pericia adecuada favorece la rentabilidad del negocio (Schefczyk, 2001). Esto ha sido comprobado empíricamente por Martínez y Urbina (1998) y Planellas (2003).

b. Conocimiento del entorno

Para terminar la revisión de la literatura dentro del enfoque gerencial, se presenta al conocimiento del entorno empresarial, que recoge los aspectos socio demográficos, legales, institucionales, políticos, financieros, entre otros, el estar informado sobre este contexto, ayuda al desenvolvimiento de la gestación empresarial (Acs y Muller, 2008; Reisinger y Lehner, 2015).

Del mismo modo Hájek et al. (2015), explican que los gobiernos establecen mecanismos de apoyo para la apertura y desarrollo de las empresas, por lo que el conocimiento de estas condiciones es necesario para el emprendedor. Así mismo, Baumol (1993) considera que el poder adaptarse al entorno cambiante permite el éxito en la creación de empresas.

En base a la revisión de la literatura se propone las siguientes hipótesis:

H1: Los rasgos personales determinan el éxito emprendedor.

H2: La motivación de logro impacta positiva y significativamente en el éxito del emprendimiento.

H3: Las habilidades gerenciales impactan positiva y significativamente en el éxito del emprendimiento.

H4: El nivel de conocimiento de entorno impacta positiva y significativamente en el éxito del emprendimiento.

2. METODOLOGÍA

Con el fin de validar las hipótesis antes descritas se realizó un estudio empírico en la región de Tamaulipas, al norte de México, dirigido a las empresas de reciente creación. La información fue obtenida a través de un cuestionario que contenía preguntas cerradas en una escala Likert de 5 puntos que van desde 1 totalmente en desacuerdo hasta 5 totalmente de acuerdo. El instrumento está basado en la escala evaluación del emprendedor denominado European Certificate in Entrepreneurship (ECENT, 2006), además adaptado de autores como Amit et al. (2000), Wang (2008) y Shepherd et al. (2010). Específicamente la información obtenida se refería a la evaluación de los rasgos de personalidad, así como a las habilidades, conocimientos y experiencia, conocimiento del entorno y éxito emprendedor, cada una de estas variables fue medida con 4 ítems, a excepción del éxito emprendedor que fue medida con 8 ítems.

De acuerdo con el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Información (INEGI, 2017) en el territorio de Tamaulipas existen 24.460 Pymes con edad de 0 a 3 años. Para la realización de este estudio se obtuvo una muestra representativa y significativa, estimada con un nivel de confianza de 95% y un margen de error de 5%, de este modo la muestra calculada fue de 379 empresas. En los meses de octubre-diciembre 2017 se llevó a cabo el proceso de recolección de cuestionarios donde se obtuvo una tasa de respuesta de 264 cuestionarios, de los cuales fueron validados 252, representando un 66,49% de la muestra calculada. La técnica utilizada para la generación de los resultados fueron las ecuaciones estructurales a través del paquete estadístico SPSS y AMOS 21.

En primer lugar, se evaluó la escala mediante la validez interna, convergente y discriminante. Posteriormente se probó el modelo estructural.

2.1. Pruebas de fiabilidad y validez

Con el fin evaluar la validez individual de cada variable, fueron analizados los pesos de regresión estandarizados a partir del análisis factorial confirmatorio, en este proceso fueron eliminados aquellos ítems con pesos estandarizados de regresión inferiores a 0,5 (Hair et al., 2010), debe destacarse que fueron eliminadas las dimensiones de agradabilidad y estabilidad emocional de los rasgos personales por tener cargas factoriales no satisfactorias en todos sus ítems (ver Tabla I).

Tabla I Validez interna y convergente de los constructos

Variable	Indicador	Definición de indicador	Pesos de regresión estandarizados	α	ω	AVE
Motivación MO	MO1	Planificación profesional	0.818	0.78	0.782	0.642
	MO2	Relaciones profesionales	0.784			
Apertura AP	AP1	Entornos creativos	0.728	0.855	0.868	0.689
	AP2	Originalidad	0.931			
	AP3	Creatividad	0.818			
Extroversión EV	EV3	Diálogo continuo	0.572	0.645	0.667	0.509
	EV4	Sociabilidad	0.831			
	CO1	Compromiso con la tarea	0.908			
Conciencia CO	CO2	Eficiencia en la tarea	0.879	0.87	0.876	0.703
	CO3	Eficacia en la tarea	0.716			
Habilidades Gerenciales HCE	II1	Interés en novedades	0.633	0.839	0.842	0.52
	II2	Aporte de conocimientos	0.756			
	II3	Entusiasmo	0.785			
	EL2	Experiencia en negocios	0.58			
	CA1	Ideas convincentes	0.803			
Conocimiento del entorno CE	CE4	Nivel de desarrollo	0.842	0.758	0.763	0.618
	CE3	Oportunidad creación emp	0.726			
Éxito Emprendedor EX	EX5	Margen de utilidad	0.872	0.941	0.928	0.683
	EX4	Rentabilidad financiera	0.809			
	EX3	Flujo de caja	0.761			
	EX6	Utilidad operacional	0.864			
	EX7	Ratio de ventas	0.871			
	EX8	Retorno sobre inversión	0.772			

Elaboración propia, mediante paquete estadístico Amos versión 21 (2018).

La Tabla I presenta los valores de fiabilidad siendo estos adecuados, a excepción del constructo de extraversión que en sus coeficientes de Alpha y Omega son cercanos al 0,7, no obstante, su AVE es aceptable por lo que se decidió conservar el constructo.

La validez discriminante del modelo fue evaluada para demostrar que cada uno de los constructos analizados es diferente del resto. Los resultados de dicha prueba se aprecian en la Tabla II, comparando el AVE de cada factor con las correlaciones al cuadrado interconstructo asociadas, donde las correlaciones al cuadrado deberán ser menores al AVE, como se puede observar dicho criterio es cumplido.

Tabla II Validez discriminante del modelo

	MO	AP	HCE	CE	EV	CO	EX
MO	0.642	0.130	0.125	0.042	0.045	0.070	0.116
AP		0.689	0.305	0.062	0.355	0.295	0.105
HCE			0.520	0.086	0.217	0.214	0.033
CE				0.683	0.086	0.041	0.099
EV					0.618	0.140	0.067
CO						0.703	0.010
EX							0.683

Elaboración propia, mediante paquete estadístico Amos versión 21 (2018).

3. RESULTADOS

Una vez que se comprueba la validez de la escala para la medición de las variables del enfoque conductual y el enfoque gerencial, se procede a evaluar el modelo estructural propuesto. Para analizar el efecto causal de ambos enfoques en el emprendimiento exitoso, en primera instancia se evaluó el ajuste del modelo. La Tabla III presenta los principales indicadores de ajuste absoluto, incremental y de parsimonia, los cuales fueron satisfactorios.

Tabla III Ajuste del modelo

Ajuste Absoluto			Ajuste Incremental			Parsimonia		
Medida	Resultado	Umbrales de aceptación	Medida	resultado	Umbrales de aceptación	Medida	resultado	Umbrales de aceptación
CMIN	321.83		CFI	0.966	> 0.900 Hooper et al. (2008)	CMIN/gl	1.483	< 2 Wheaton (1977)
GFI	0.900	> 0.900 Byrne (2016)	TLI	0.960	> 0.900 Hooper et al. (2008)			
RMSEA	0.044	< 0.050 Hair et al. (2010)	IFI	0.966	> 0.900 Hooper et al. (2008)			

Elaboración propia, mediante Amos 21 (2018).

La Tabla IV y la Figura I, permiten observar los parámetros obtenidos para la comprobación de hipótesis. Referente a la hipótesis 1, que plantea que los rasgos personales tienen un efecto positivo y significativo en el emprendimiento exitoso, se observó que los rasgos personales medidos a través de la apertura, extroversión y conciencia, ejercen el efecto y significatividad esperado en el éxito del emprendedor, con un parámetro de 0,273, por lo cual dicha hipótesis es aceptada.

Estos resultados son acordes a los encontrados por Rauch y Frese (2007), Schmitt-Rodermund (2007), Fine et al. (2012), entre otros. No obstante, no pudo comprobarse cómo la agradabilidad y estabilidad emocional afecta el emprendimiento, esto debido a una validación no adecuada de dichas dimensiones de los cinco grandes rasgos de la personalidad.

Tabla IV Evaluación de las hipótesis de la investigación

Hipótesis			Solución Estandarizada	C.R	P	Estado
H1	RP	EX	0.273**	2.349	.019	Se acepta
H2	MO	EX	0.235**	2.884	.004	Se acepta
H3	HCE	EX	-0.151	-1.462	.144	Rechazada
H4	CE	EX	0.228**	2.824	.005	Se acepta

Elaboración propia, mediante Amos 21 (2018).

** p valor .01 * p valor .05

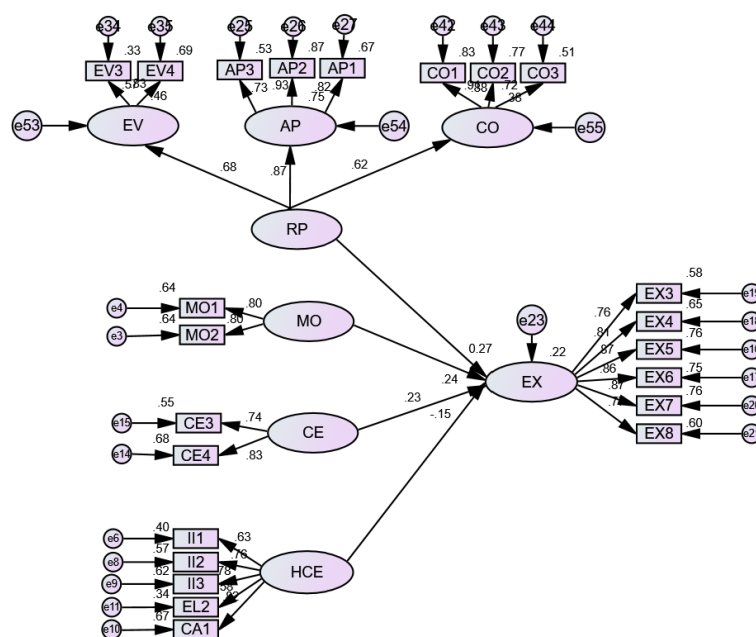


Figura I Modelo estructural estandarizado

Elaboración propia, mediante Amos 21 (2018).

Del mismo modo en la hipótesis 2, que plantea que la motivación de logro tiene un efecto positivo y significativo con el éxito emprendedor, se encontró una relación positiva y significativa de la motivación en el éxito del emprendedor con un parámetro de 0,235 de forma que puede concluirse que, los rasgos de la personalidad y la motivación enmarcados en el enfoque conductual afectan positivamente el emprendimiento exitoso.

De esta forma se confirma que, en un emprendedor, la motivación va orientada hacia una necesidad de logro por hacer cosas nuevas y desarrollarse (Hotho y Champion, 2011), eximiéndose en los resultados del presente trabajo, la búsqueda o creación de oportunidades de negocio (Félix et al., 2017).

Al evaluar el enfoque gerencial a través de las habilidades gerenciales y el conocimiento del entorno argumentadas en la hipótesis 3 e hipótesis 4, los resultados reflejaron que las habilidades gerenciales, generan un impacto negativo (-0.151) y no significativo en el emprendimiento exitoso, rechazando por tanto la hipótesis 3 que plantea que las habilidades gerenciales tienen un impacto positivo en el éxito emprendedor (ver Tabla IV). Este resultado, contrasta con lo expuesto en estudios previos como lo de DeTienne y Chandler, (2004) y Ucbasaran et al. (2003).

La hipótesis 4, que esboza un impacto positivo y significativo del nivel del conocimiento del entorno en el éxito emprendedor fue aceptada al encontrar un efecto positivo (0.228) y significativo ($p < .01$). Estos

resultados, coinciden con lo expuesto por Reisinger y Lehner, (2015) quienes explican que al estar informado de la situación política, legal, financiera y social de la región en que se establece, el emprendedor podrá desenvolver su gestación empresarial.

CONCLUSIONES

La presente investigación tuvo por objetivo evaluar el éxito emprendedor mediante las teorías conductuales y gerenciales medidas a través de los factores psicológicos y gerenciales del individuo. Estudios anteriores han abordado las teorías conductuales y gerenciales para explicar el emprendimiento exitoso, pero de forma aislada.

En esta investigación se consideran los aspectos individuales como catalizadores de la acción emprendedora, además de que permiten el entendimiento del contexto para realizar una toma de decisiones acertada sobre la empresa, encaminadas a lograr la supervivencia, y consecuentemente su crecimiento.

El estudio planteó un modelo donde en el aspecto conductual se contemplaron los cinco grandes rasgos de la personalidad y la motivación, determinantes psico-conductuales del emprendedor exitoso, en tanto que, en su aspecto gerencial se evaluaron las habilidades gerenciales y conocimiento del entorno.

Los hallazgos encontrados muestran que los elementos psico-conductuales son los de mayor peso en la determinación del emprendedor exitoso, implicando que la apertura, la extroversión y la conciencia son los rasgos específicos que favorecen el éxito del emprendedor.

Estos resultados explican que el éxito emprendedor se debe a la apertura hacia la innovación, puesto que el individuo que emprende tiene un alto nivel de creatividad, imaginación, así como capacidad de reflexión sobre nuevas oportunidades.

En cuanto al enfoque gerencial planteado en este modelo como predictor del éxito emprendedor se encontró que, el conocimiento del entorno es quien fortalece las decisiones del nuevo empresario, siendo de gran relevancia el aprovechar el dinamismo del mismo y contar con un alto nivel de conocimiento de las instituciones, lo cual permitirá una ágil apertura de empresas y una mayor oportunidad de crecimiento.

Los resultados dejan entrever la poca comprensión que se tiene en la región analizada de que para emprender exitosamente debe contarse con un adecuado conocimiento sobre la gestión de una organización, esto considerando que el estudio empírico realizado encontró una relación negativa entre las habilidades gerenciales y el éxito. En otras palabras, la falta de experiencia previa a nivel gerencial o la falta de un criterio profesional implicará una dificultad para tomar decisiones frente a oportunidades de negocios o ante una innovación.

Finalmente, puede discutirse una pregunta clásica del emprendimiento, ¿el emprendimiento muere cuando finaliza la etapa de creación de la empresa? Al analizar los resultados arrojados en esta investigación se puede afirmar que no es así, el emprendimiento muere antes, cuando no se tienen los conocimientos y habilidades gerenciales suficientes para la creación de una organización.

REFERENCIAS

- Acs, Zoltan J. y Mueller, Pamela (2008). "Employment effects of business dynamics: Mice, gazelles and elephants". *Small Business Economics*. Vol. 23, No. 3. Dordrecht, Países Bajos. Pp. 237-254.
- Amit, Raphaela; MacCrimmon, Kenneth; Zietsma, Charlene y Oeschb, John (2000). "Does money matter? Wealth attainment as the motive for initiating growth-oriented technology ventures". *Journal of Business Venturing*. Vol. 16, No. 2. Indiana, United States. Pp. 119-143.
- Antonicic, Botsjan; Bratkovic Kregar; Tina, Singh; Gangaram y DeNoble, Alex F. (2015). "The big five personality entrepreneurship relationship: Evidence from Slovenia". *Journal of Small Business Management*. Vol. 53, No. 15. Massachusetts, United States. Pp. 819-841.

- Autio, Erkkö; Kenney, Martin; Mustar, Phillippe; Siegel, Don y Wright, Mike (2014). "Entrepreneurial innovation: The importance of context". *Research Policy*. Vol. 43, No. 7. Amsterdam, Países Bajos. Pp. 1097-1108.
- Baron, Robert (2002). "OB and entrepreneurship: The reciprocal benefits of closer conceptual links". *Research in Organizational Behavior*. Vol. 24. Oxford, Inglaterra. Pp. 225-269.
- Barba, Virginia (2000). La motivación para crear una empresa y su efecto sobre la satisfacción del empresario: Resultados no publicados.
- Baumol, William (1993). "Formal entrepreneurship theory in economics: Existence and bounds". *Journal of Business Venturing*. Vol. 8, No. 3. Indiana, United States. Pp. 197-210.
- Brandstätter, Hermann (2011). "Personality aspects of entrepreneurship: A look at five meta-analyses". *Personality and Individual Differences*. Vol. 51, No. 3. Oxford, Inglaterra. Pp. 222-230.
- Bygrave, William D. y Hofer, Charles W. (1992). "Theorizing about entrepreneurship". *Entrepreneurship Theory and Practice*. Vol. 16, No. 2. New York, United States. Pp. 13-22.
- Byrne, Barbara M. (2016). *Structural equation modeling with AMOS: Basic concepts, applications, and programming*. New York. Routledge.
- Ciavarella, Mark. A.; Buchholtz, Ann. K.; Riordan, Christine M.; Gatewood, Robert. D. y Stokes, Garnett. S. (2004). "The big five and venture survival: Is there a linkage?" *Journal of Business Venturing*. Vol. 19, No. 4. Indiana, United States. Pp. 465-483.
- Codina, Alexis (1996). "¿Qué hacen los directivos y qué habilidades necesitan para un trabajo efectivo?: Resumen y análisis de investigaciones". *Economía y Desarrollo*. Vol. 121, No. 3-4. Cuba. Pp. 175-196.
- Collins, Jim (2005). "Liderazgo de Nivel 5". *Harvard Business Review*. Vol. 8, No. 5. Massachusetts, Estados Unidos. Pp. 200-205.
- Costa, Paul T. y McCrae, Robert R. (1992). "The five-factor model of personality and its relevance to personality disorders". *Journal of Personality Disorders*. Vol. 6, No. 4. Washington, United States. Pp. 343-359.
- Davidsson, Per y Honig, Benson (2003). "The role of social and human capital among nascent entrepreneurs". *Journal of Business Venturing*. Vol. 18, No. 3. Indiana, United States. Pp. 301-331.
- Davidsson, Per; Delmar, Frédéric y Wiklund, Johan (2006). *Entrepreneurship and the growth of firms*. Massachusetts. Edward Elgar Publishing.
- Detienne, Dawn R. y Chandler, Gaylen N. (2004). "Opportunity identification and its role in the entrepreneurial classroom: A pedagogical approach and empirical test". *Academy of Management Learning and Education*. Vol. 3, No. 3. New York, United States. Pp. 242-257.
- Dinur, Adva. R. (2011). "Common and un-common sense in managerial decision making under task uncertainty". *Management Decision*. Vol. 49, No. 5. United Kingdom. Pp. 694-709.
- European Certificate in Entrepreneurship (2006). Are you an entrepreneur? User Guide. Disponible en: <http://www.ecent.org>. Consulta realizada el 10 de septiembre de 2017.
- Estrada Roberto, García Pérez, Domingo, y Sánchez Trejo, Víctor (2009). "Factores determinantes del éxito competitivo en la Pyme: Estudio empírico en México". *Revista Venezolana de Gerencia*. Año. 14, No. 46. Maracaibo, Venezuela. Pp. 169-182.
- Fayolle, Alain; Liñán, Francisco y Moriano, Juan A. (2014). "Beyond entrepreneurial intentions: Values and motivations in entrepreneurship". *International Entrepreneurship Management Journal*. Vol. 10, No. 4. Munich, Alemania. Pp. 679-689.
- Félix, Mónica; Husted, Bryan W. y Aigner, Dennis J. (2017). "Opportunity discovery and creation in social entrepreneurship: An exploratory study in Mexico". *Journal of Business Research*. Vol. 81. Amsterdam, Países Bajos. Pp. 212-220.
- Fine, Saul; Meng, Hui; Feldman, Gerald y Nevo, Baruch (2012). "Psychological predictors of successful entrepreneurship in China: An empirical study". *International Journal of Management*. Vol. 29, No. 1. United Kingdom. Pp. 279-292.

- Gartner, William B. (1988). "Who is an entrepreneur? Is the wrong question". *Entrepreneurship Theory and Practice*. Vol. 12, No. 4. New York, United States. Pp. 11-32.
- Goldberg, Lewis R. (1992). "The development of markers for the Big-Five factor structure". *Psychological Assessment*. Vol. 4. Washington, United States. Pp. 26-42.
- Gupta, Atul y Muita, Sharon R. (2012). "Relationship between entrepreneurial personality, performance, job satisfaction and operations strategy: An empirical examination". *International Journal of Business and Management*. Vol. 8, No 2. Munich, Alemania. Pp. 86-95.
- Hair, Joseph F.; Black, William C.; Babin, Barry J. y Anderson, Rolph E. (2010). *Multivariate data analysis*. New Jersey. Pearson.
- Hájek, Oldrich; Nekolová, Jana y Novosák, Jirí (2015). "Determinants of new business formation-some lessons from the Czech Republic". *Economics and Sociology*. Vol. 8, No. 1. Ternopil, Ucrania. Pp. 147-156.
- Heise, David R. y Bohrnstedt, George W. (1970). "Validity, invalidity, and reliability". *Sociological Methodology*. Vol. 2. Pennsylvania, United States. Pp. 104-129.
- Hooper, Daire; Coughlan, Joseph y Mullen, Michael (2008). "Structural equation modelling: Guidelines for determining model fit". *Electronic Journal of Business Research Methods*. Vol. 6, No. 1. Berkshire, Inglaterra. Pp. 53-60.
- Hotho, Sabine y Champion, Katherine (2011). "Small businesses in the new creative industries: Innovation as a people management challenge". *Management Decision*. Vol. 49, No. 1. Yorkshire, Inglaterra. Pp. 29-54.
- Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Información (INEGI) (2014). *Censos Económicos*. Disponible en: <http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/proyectos/-ce/ce2014>. Consulta realizada el 20 de octubre de 2017.
- Islam, Md; Khan, Mohammad; Obaidullah, Abu y Alam, Syed (2011). "Effect of entrepreneur and firm characteristics on the business success of small and medium enterprises (SMEs) in Bangladesh". *International Journal of Business and Management*. Vol. 6, No. 3. Munich, Alemania. Pp. 289-299.
- Judge, Timothy A.; Higgins, Chad A.; Thoresen, Carl J. y Barrick, Murray R. (1999). "The big five personality traits, general mental ability, and career success across the life span". *Personnel Psychology*. Vol. 52, No. 3. Oregon, United States. Pp. 621-652.
- Koellinger, Philipp (2008). "Why are some entrepreneurs more innovative than others?" *Small Business Economics*. Vol. 31, No. 1. Dordrecht, Países Bajos. Pp. 21-37.
- Kolb, David A.; Rubin, Irwin M. y Osland, Joyce S. (2007). *Organizational behavior: An experiential approach*. New Jersey. Prentice Hall.
- Laforet, Sylvie (2013). "Organizational innovation outcomes in SMEs: Effects of age, size, and sector". *Journal of World business*. Vol. 48, No. 4. Dublin, Irlanda. Pp. 490-502.
- Lord, Robert G. y Dinh, Jessica E. (2014). "What have we learned that is critical in understanding leadership perceptions and leader-performance relations". *Industrial and Organizational Psychology*. Vol. 7, No. 2. Inglaterra. Pp. 158-177.
- Lüthje, Christian y Franke, Nikolaus. (2003). "The making of an entrepreneur: testing a model of entrepreneurial intent among engineering students at MIT". *R&d Management*. Vol. 33, No. 2. Oxford, Inglaterra Pp. 135-147.
- Marlow, Susan (1997). "Self employed women new opportunities, old challenges?" *Entrepreneurship & Regional Development*. Vol. 9, No. 3. Aberdeen, Escocia. Pp. 199-210.
- Martínez Sánchez, Ángel y Urbina Pérez, Olga (1998). "Emprendedores y empresas de alta tecnología: El caso de Aragón". *Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa*. Vol. 7, No. 3. Valencia, España. Pp. 135-146.
- McClelland, David (1961). *The Achieving Society*. New York. The Free Press.
- McCrae, Robert R. (1987). "Creativity, divergent thinking, and openness to experience". *Journal of Personality and Social Psychology*. Vol. 52, No. 6. Washington, United States. Pp. 1258-1265.
- Minniti, Maria y Bygrave, William (2001). "A dynamic model of entrepreneurial learning". *Entrepreneurship Theory and Practice*. Vol. 25, No. 3. New York, United States. Pp. 5-16.

- Minniti, Maria y Lévesque, Moren (2008). "Recent developments in the economics of entrepreneurship". *Journal of Business Venturing*. Vol. 23, No. 6. Indiana, United States. Pp. 603-612.
- Mueller, Stephen L. y Thomas, Anisya S. (2001). "Culture and entrepreneurial potential: A nine country study of locus of control and innovativeness". *Journal of Business Venturing*. Vol. 16, No. 1. Indiana, United States. Pp. 51-75.
- Pires, Cesaltina; Sarkar, Soumodip y Carvalho, Luísa (2008). Innovation in services – how different from manufacturing? *The Service Industries Journal*. Vol. 28, No. 10. Londres, Inglaterra. Pp. 1339-1356.
- Planellas, Marcel (2003). "Factores de éxito en la creación de empresas: el empresario, el sector y la estrategia". *Iniciativa Emprendedora y Empresa Familiar*. Vol. 40. Madrid, España. Pp. 8-20.
- Rauch, Andreas y Frese, Michael (2007). "Let's put the person back into entrepreneurship research: A meta-analysis on the relationship between business owners' personality traits, business creation, and business success". *European Journal of Work and Organizational Psychology*. Vol. 16, No. 4. Norwich, Inglaterra. Pp. 353-385.
- Reisinger, Sabine y Lehner, Johannes M. (2015). Navigating a family business through a changing environment: findings from a longitudinal study. *Review of Managerial Science*. Vol. 9, No. 2. Jena, Alemania. Pp. 411-429.
- Schefczyk, Michael (2001). "Determinants of success of German venture capital investments". *Interfaces*. Vol. 31, No. 5. Maryland, United States. Pp. 43-61.
- Schmitt-Rodermund, Eva (2007). The long way to entrepreneurship: Personality, parenting, early interests, and competencies as precursors for entrepreneurial activity among the "Termites." In: Rainer K. Silbereisen y Richard M. Lerner (eds). *Approaches to Positive Youth Development*. Londres. Sage. Pp. 205-224.
- Shane, Scott. A. (2008). *The illusions of entrepreneurship: The costly myths that entrepreneurs, investors, and policy makers live*. Massachussets. Yale University Press.
- Shane, Scott; Nicolaou, Nicos; Cherkas, Lynn y Spector, Tim D. (2010). "Genetics, the Big Five, and the tendency to be self-employed". *Journal of Applied Psychology*. Vol. 95, No. 6. Aberdeen, Escocia. Pp. 1154-1162.
- Shepherd, Dean A.; Patzelt, Holger y Haynie, J. Michael. (2010). "Entrepreneurial spirals: Deviation - amplifying loops of an entrepreneurial mindset and organizational culture". *Entrepreneurship Theory and Practice*. Vol. 34, No. 1. New York, United States. Pp. 59-82.
- Taylor, Michael (1999). "The small firm as a temporary coalition". *Entrepreneurship & Regional Development*. Vol. 11, No. 1. Aberdeen, Escocia. Pp. 1-19.
- Ucbasaran, Deniz; Lockett, Andy; Wright, Mike y Westhead, Paul (2003). "Entrepreneurial founder teams: Factors associated with member entry and exit". *Entrepreneurship theory and Practice*. Vol. 28, No. 2. United States. Pp. 107-128.
- Van Dam, Karen (1996). "Persoonlijkheidswaarneming in het selectie-interview". *Gedrag en Organisatie*. Vol. 9. Groningen, Países Bajos. Pp. 1-13.
- Veciana, José M. (1999). "Creación de empresas como programa de investigación científica". *Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa*. Vol. 8, No. 3. Valencia, España. Pp. 11-36.
- Veciana, José M. (2005). *La creación de empresas: Un enfoque gerencial*. Barcelona, España. Colección de estudios económicos.
- Wang, Catherine (2008). "Entrepreneurial orientation, learning orientation, and firm performance". *Entrepreneurship theory and Practice*. Vol. 32, No. 4. New York, United States. Pp. 635-657.
- Wheaton, William (1977). "Income and urban residence: An analysis of consumer demand for location". *The American Economic Review*. Vol. 67, No. 4. Tennessee, United States. Pp. 620-631.
- Zhang, Zhen, Zyphur, Michael, Narayanan, Jayanth, Arvey, Richard D., Chaturvedi, Sankalp, Avolio, Bruce J., y Larsson, Gerry (2009). "The genetic basis of entrepreneurship: Effects of gender and personality". *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. Vol. 110, No. 2. Massachusetts, United States. Pp. 93-107.
- Zhao, Hao; Seibert, Scott E. y Lumpkin, G. Thomas. (2010). "The relationship of personality to entrepreneurial intentions and performance: A meta-analytic review". *Journal of management*. Vol. 36, No. 2. Texas, United States. Pp. 381-404.