

# **RAZONES QUE CITAN LOS EGRESADOS EN ADMINISTRACIÓN PARA NO EMPRENDER**

**Aportado por: Lucia Trinidad Pérez Cervera y Antonio Aranda Correa**  
[consulta@prodigy.com.mx](mailto:consulta@prodigy.com.mx)

## **CAPÍTULO I**

### **Introducción**

Nos encontramos en los umbrales del siglo XXI, los cambios acelerados de nuestra sociedad permiten una evolución y crecimiento individual de las partes que la conforman, piezas fundamentales que evitan el estancamiento en materia económica.

Es innegable que el avance económico de cualquier país está íntimamente ligado al de su sector empresarial (Barajas, 1995).

El papel de las empresas en una economía es muy diverso, ya que además de ser fuentes creadoras de empleos y de satisfactores de necesidades (mediante la creación de productos o servicios) coadyuvan con el gobierno al fomento de una economía sana, en la búsqueda de un crecimiento, el cual se ve reflejado a nivel mundial en el Producto Interno Bruto de cada país.

México como país subdesarrollado requiere de la necesidad de fomentar la personalidad emprendedora como un medio para crear fuentes de empleo y para nadie es nuevo el hecho de que uno de los grandes problemas que enfrentan los países subdesarrollados es el desempleo, gravísimo problema, el cual puede ser subsanado en gran parte mediante el fomento de creación de empresas, colaborando también de esta forma en la reducción de la economía subterránea y, además, en forma indirecta, en los índices de delincuencia.

El Gobierno Mexicano, los sectores educativos y la iniciativa privada han tomado conciencia de la importancia y necesidad de fomentar la personalidad emprendedora en los

estudiantes de nivel superior. Por tal razón han creado programas cuya finalidad es despertar en los estudiantes la conciencia de la importancia de emprender, convencidos de que si la creación de empresas proviniese de estudiantes de licenciatura, por su formación académica, estos tendrán mayores posibilidades de éxito.

Sin embargo la realidad ilustra que es muy pequeño el número de estudiantes que realmente serán emprendedores al egresar, ya que la gran mayoría de ellos tiende a desanimarse y a buscar colocarse en algún empleo en las empresas ya existentes.

Analizar las razones que los egresados de Licenciatura en Administración del Instituto Comercial Bancario citan para no emprender, puede servir para poner un mayor énfasis o cuidado durante la formación de administradores en dicha Institución, en fomento del desarrollo de habilidades y actitudes propias del emprendedor.

#### Planteamiento del problema

Uno de los objetivos de la carrera de la LAE, es formar jóvenes que propicien mediante el ejercicio de sus habilidades empresariales la creación y desarrollo de nuevas organizaciones, sin embargo la realidad ilustra es pequeño el porcentaje de egresados de Administración que emprenden. Con la finalidad de poder analizar las razones que los egresados de la carrera de Administración citan para no emprender, se plantea la realización de la presente investigación.

## Objetivos

### Objetivo general

Determinar las razones que citan los egresados de la Licenciatura en Administración para no crear su propia empresa, analizando si dichos egresados poseen la personalidad del emprendedor.

### Objetivos específicos

- Analizar si los egresados de una institución de nivel superior de la LAE poseen la personalidad del emprendedor.
- Determinar las razones que para emprender citan los egresados de la LAE.
- Determinar las razones para no emprender que citan los egresados de la licenciatura en administración.
- Comparar las razones y personalidades de los que emprenden con los que no lo hacen para identificar la existencia de diferencias significativas.
- Analizar la forma en la que interviene el factor socioeconómico de los egresados en la habilidad de emprender.

### Preguntas de Investigación

- ¿Tienen los egresados de administración la personalidad emprendedora?
- ¿Cuáles son las razones por las que estos emprenden o no lo hacen?
- ¿Qué estrategias se recomiendan se implemente en las instituciones de nivel superior para fomentar y concientizar en sus estudiantes la importancia de emprender?

### Justificación

Las personas que sobresalen son las que se distinguen por tener una emoción duradera o deseos muy intensos, son personas que tienen decisiva actitud de pasión. Estas

son algunas características que distintos autores han identificado en las personas emprendedoras: sentido común, trabajo arduo y tenaz, creatividad, innovación, valor, orientación al éxito, concentración, independencia, tolerancia, optimismo, versatilidad, responsabilidad, don de mando, tenacidad y planeación. Aún cuando el emprendedor tiene características más y características menos, han existido estudiosos que se han dedicado a construir un perfil del emprendedor.

Fomentar el espíritu emprendedor en estudiantes de la Licenciatura en Administración permitirá, en un futuro, crear fuentes de empleo y dada la importancia de esto, es que se ha elegido este tema de investigación.

Los autores de la presente investigación están plenamente convencidos de la necesidad de fomentar dicho espíritu en los estudiantes. Descubrir las razones por las que estos manifiestan no emprender, permitirá tener un factor de realidad para modificar o encausar de manera adecuada el desarrollo futuro de egresados emprendedores.

#### Delimitación del tema

En cuanto al tiempo, abarcará el período de febrero a junio del 2003.

En cuanto a los sujetos de investigación, la población estará conformada por los integrantes de las cuatro generaciones de egresados de la Licenciatura en Administración, es decir, las generaciones 1995-1999, 1996-2000, 1997-2001 y 1998 – 2002.

En cuanto al espacio, se realizará en una institución de nivel superior ubicada en la ciudad de Mérida, cuyo plantel se encuentra ubicado físicamente en Santa Anna.

#### Glosario de términos.

Innovación: es la acción de introducir, o producir algo novedoso, alguna idea, método, instrumento, modos de pensar en: negocios, servicios, de entrar al mercado, de producir, de

formar u organizar, solucionar problemas, realizar adaptaciones y modificaciones de bienes y servicios destinados a solucionar necesidades o generar nuevas. (Rodríguez, 1993; p. 154).

Actitud: es una organización durable de procesos motivacionales, emocionales, perceptuales y cognoscitivos con respecto a algún aspecto del mundo externo, las actitudes representan un residuo de la experiencia anterior del sujeto. (Padua 1987, p.161).

Administrar: Realizar actos mediante los cuales se orienta el aprovechamiento de los recursos materiales, humanos, financieros y técnicos de una organización hacia el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Iniciativa privada: Sector económico ajeno al control directo del Estado que recibe sin embargo, la acción inductiva de éste. Se refiere a las actividades propias de la empresa privada para satisfacer las necesidades de bienes y servicios que demanda la sociedad.

Personalidad: La suma total de las formas en las cuales un individuo reacciona e interactúa con otros. (Robbins, 1999; p.50)

Necesidades: Estados de una privación experimentada. (Kotler y Armstrong, 1998; p.4).

Autonomía individual : Incluye la responsabilidad la independencia, la libertad de fallar, la disponibilidad de tiempo para ejercer la iniciativa que los emprendedores tienen en la organización, capacidad y control sobre las decisiones que toman. (Horsby, 1993; p. 32).

Identidad: Relacionado con el sentido de pertenencia, compromiso o ponerse la camiseta de una organización. (Peters y Austin, 1982; p.189);

Tolerancia al riesgo: El grado en que se alienta al emprendedor para que sea innovador agresivo, emprendedor y corra riesgos moderados. (Horsby, 1993; p. 124).

## **CAPÍTULO II**

### **Marco teórico**

#### **¿Qué es un emprendedor?**

Garzón (1995) define al emprendedor como el productor de valores de mercado, que corre riesgos, está en permanente alerta para descubrir las oportunidades de ganancias que aún no han sido descubiertas y actúa en consecuencia para aprovecharlas. Todo lo que consiga es para él, porque servirá para preservar su vida y su existencia. Y su actuación en el mercado beneficia sin querer al resto de la sociedad.

Son individuos con visión empresarial, que manifiestan una conducta y orientan su comportamiento al desarrollo y surgimiento del espíritu emprendedor interno, generando y aprovechando ideas innovativas, desarrollándolas como oportunidades de negocio rentable, comprometiendo su tiempo y esfuerzo en investigar, crear y moldear esas ideas en negocios para su propio beneficio y el crecimiento sustentado de la firma, detectando éxitos donde otros ven fracasos o problemas y cuya fuente es la innovación con talento y creatividad de bienes y servicios (Ibarra,2000).

Es necesario afirmar que el emprendedor es una persona que percibe la oportunidad que ofrece el mercado y ha tenido la motivación, el impulso y la habilidad de movilizar recursos a fin de ir al encuentro de dicha oportunidad. Debe tener confianza en su idea, debe tener una base de datos grande, debe tener una capacidad de convocatoria y de convicción mayor que el promedio, debe saber vender las ideas y debe sobre todo tener la capacidad de ofrecer resultados.

Es común escuchar que el sacrificio, humildad y el cumplimiento del deber son necesarios para la prosperidad y la felicidad. El emprendedor debe gozar de una saludable autoestima y productividad para la producción de riqueza y sentirse merecedor de la prosperidad y la felicidad.

### El espíritu empresarial.

Conceptualizar en qué consiste el espíritu empresarial no es cuestión sencilla, ya que existen muchas características que tienen unas personas y otras no, pero que de cualquier manera los hace exitosos; en la actualidad el espíritu emprendedor es sinónimo de innovación, cambio, fundación de una compañía, o toma de riesgos (Romero,1993).

Todas las personas de manera inconsciente andan por el mundo maquinando nuevas formas de productos y servicios que faciliten nuestro diario vivir, sin embargo solo aquellas personas que son emprendedoras, diligentes y osadas son las que hoy son dueñas de importantes negocios que empezaron en una casa, un garaje, una finca, o en algún otro lugar pequeño, no durmieron pensando en la mejor manera de llevarlo a cabo, se apropiaron de ese sueño, lo estudiaron, le echaron ganas y su idea de negocio se convirtió en realidad.

El espíritu empresarial es importante para todos los individuos, pero es más relevante cuando se posee estudios de licenciatura que te brindan las herramientas básicas para pensar en la formación de un propio negocio, no necesariamente se debe laborar para otras personas, también hay que aprovechar tantos años dedicados a los estudios, para que al concluir o durante el transcurso de la carrera, se comience a desarrollar la capacidad de ser críticos de todo lo que se ve, para reconocer las cosas que se pueden mejorar, o las cosas nuevas que se pueden crear, y que la sociedad la necesite, de esta manera no sólo se estará pensando en el bienestar propio, sino en la posibilidad de dar a las personas trabajo,

reconocimiento internacional y mejorar la economía del país. Es importante reconocer nuestro espíritu empresarial, tal y como señala Emerson (1995), la confianza en sí mismo, es el primer peldaño del éxito del emprendedor.

Aunque el fomento del espíritu emprendedor es importante, la existencia de éste no implica necesariamente la creación de empresas, por tal razón la creación de las mismas va a depender más que del espíritu emprendedor, de la personalidad emprendedora que se posea, dada la importancia de este tema, a continuación de detalla lo que para diversos autores conforman la personalidad emprendedora.

#### La personalidad del emprendedor.

El emprendedor es autónomo, visualiza la ganancia, crea algo de la nada. Es apasionado con respecto de una idea, se sobrepone rápidamente a las caídas, corre riesgos. En realidad quiere hacer algo diferente, por que se siente distinto a los demás y desea dejar su marca en este mundo. Lo que marca la diferencia del emprendedor con el individuo común, es su personalidad.

*Olivares (1993) señala que la personalidad es la forma de responder del individuo ante distintas situaciones, la cual depende del rol que ocupa éste y de cómo lo haya asimilado, lo que convierte a la personalidad no sólo en un producto terminado, sino también es un proceso en el que intervienen aspectos culturales, sociales, psicológicos y biológicos (p.9).*

Trabajar por un sueño parecería una cuestión ideal, ser independiente o su propio jefe una bendición, sin embargo, y como una cuestión extraña en realidad son muy pocas las personas que deciden lanzarse a aventurar con sus ideas, sus proyectos o sus propios negocios; es evidente que el camino es difícil, pero, ¿por qué las personas no se arriesgan?.

La literatura sobre emprendedores presenta casos de personas que a partir de cero, han



logrado construir y lograr grandes hazañas. ¿Qué hizo a estas personas y que características se encuentran en los verdaderos emprendedores? (Rodríguez, 1993).

Parece existir cierto consenso en que los grandes emprendedores cumplen con las siguientes características (Ibarra, 2000; Karagazoglu 1993; Horsby et al 1993):

- Necesidad de logro
- Constancia
- Autoestima
- Liderazgo
- Ser dueño de uno mismo

A continuación se abordará con mayor detalle cada uno de estos aspectos.

### La necesidad de logro

La necesidad de logro se encuentra íntimamente ligada con la motivación, existe una vasta cantidad de definiciones relativas a este término, cuya finalidad es tratar de explicar el comportamiento de los individuos, es así como autores como Olivares (1993) define a la motivación como aquello “que hace que un individuo actúe y se comporte de una determinada manera. Es una combinación de procesos intelectuales, fisiológicos y psicológicos que decide, en una situación dada, con qué vigor se actúa y en qué dirección se encauza la energía.” (p.108).

Stoner y Freeman (1996) la conceptualizan como “los factores que ocasionan, canalizan y sustentan la conducta humana en un sentido particular y comprometido.”(p. 208). Mientras que para Koontz y Weihrich (1999) “La motivación es un término genérico que se aplica a una amplia serie de impulsos, deseos, necesidades, anhelos, y fuerzas similares” (p.501).

Al parecer todos los autores arriba mencionados, coinciden en que la motivación es un proceso o una combinación de procesos como dice Solana, que consiste en influir de alguna manera en la conducta de las personas; entonces puede concluirse que la motivación es la causa del comportamiento de un organismo, o razón por la que un organismo lleva a cabo una actividad determinada.

En los seres humanos, la motivación engloba tanto los impulsos conscientes como los inconscientes. Tratando de explicar las razones por las que los individuos actúan de una u otra forma, diversos estudiosos se abocaron al estudio de las necesidades, surgiendo una amplia gama de teorías cuya finalidad es explicar y tratar de identificar lo que mueve la conducta del ser humano.

En cuanto a las primeras ideas de motivación que fueron apareciendo en distintos contextos históricos, valen destacar las siguientes:

- La Jerarquía de las Necesidades de Maslow: Una de las teorías de motivación que más ha influido en el pensamiento actual de las organizaciones fue establecida por el psicólogo Abraham Maslow quien contempló las necesidades humanas bajo la forma de una jerarquía, desde las más bajas hasta las más altas y son las necesidades fisiológicas, las que se encuentran en la base de la jerarquía, estas necesidades se conforman por las necesidades básicas, cuya satisfacción es necesaria para el mantenimiento del equilibrio corporal; posteriormente le siguen las necesidades de seguridad (física y psicológica), estas son las necesidades de estar al abrigo de peligros físicos y al temor a perder el trabajo. La mayoría de los empleados quieren trabajar en lugares donde no se expongan a peligros y den garantías de permanencia; en el tercer nivel se ubican la necesidades de pertenencia y afiliación que se basan en el hecho de que toda persona, como ser sociable que es, busca

ser aceptado por los demás, integrarse socialmente y tener relaciones amistosas con otras personas; el cuarto nivel lo conforman las necesidades de estima que incluyen el deseo de respeto de sí mismo y de los demás, así como una buena reputación o prestigio y la confianza en sí mismo; en la cúspide de la jerarquía se ubican las necesidades de autorrealización. Maslow consideró que ésta es la necesidad más alta de la jerarquía, es el deseo de una persona de alcanzar sus propias metas, es decir, desarrollar todo su potencial (Dessler, 1996).

- Teoría de los dos factores de la motivación: Esta teoría fue desarrollada por Frederick Herzberg a finales de los años cincuenta, llamada así porque combina la motivación y la satisfacción en el trabajo y propone dos niveles de necesidades: los factores de higiene o mantenimiento, que son aquellos que evitan la falta de satisfacción pero no motivan y los motivadores son aquellos factores que producen satisfacción y que motivan al trabajador a dar un rendimiento más alto, incluyen realización, reconocimiento, responsabilidad y el trabajo mismo.

Herzberg afirma que el mejoramiento en los factores de mantenimiento servirá para estimular las actitudes positivas hacia el trabajo y que los factores motivadores conducen a las actitudes positivas laborales porque satisfacen la necesidad del individuo de alcanzar la autorrealización en su trabajo (Davis y Newstrong, 1997).

- Teoría de la Existencia, relación y crecimiento (ERG por sus siglas en inglés): Esta es la teoría expuesta por Clayton Alderfer. Esta teoría sostiene que existen tres grupos de necesidades centrales que son la existencia, relación y crecimiento. Las de existencia engloban las necesidades que Maslow identifica como fisiológicas y de seguridad; la de

relación coincide con la de pertenencia y afiliación dada a conocer por Maslow y la de crecimiento que agrupa el componente intrínseco de la estima y las características de la autorrealización. La diferencia de esta teoría con la de Maslow radica en que señala que más de una necesidad puede operar al mismo tiempo y menciona que cuando las necesidades superiores se ven frustradas, las necesidades inferiores tenderán a incrementar su intensidad (Robbins, 1999).

- Teoría de las tres necesidades: Esta teoría fue desarrollada por McClelland y asociados y propone en su teoría que las personas motivadas tienen tres necesidades: la de logro, la de poder y la de afiliación. El equilibrio de estos impulsos varía de una persona a otra.

Según las investigaciones de McClelland la necesidad de logro tiene cierta relación con el grado de motivación que poseen las personas para ejecutar sus tareas laborales. La necesidad de afiliación es aquella en la cual las personas buscan una estrecha asociación con los demás y la necesidad de poder se refiere al grado de control que la persona quiere tener sobre determinada situación.

Estas tres motivaciones de alguna manera guardan relación con la forma en que las personas manejan tanto el éxito como el fracaso. Puede encontrarse a veces personas que temen al fracaso y junto con la erosión del poder particular, puede resultar un motivador de suma importancia. En cambio, para otras personas, el temor al éxito puede ser un factor motivante (Terry, 1987).

- Teoría del Reforzamiento: Esta teoría se basa en el enfoque conductual, el cual sostiene que el reforzamiento condiciona el comportamiento, es dada a conocer por el

psicólogo B. F. Skinner. Afirma que los actos pasados de un individuo producen variaciones en los actos futuros mediante un proceso cíclico que se basa en la ley del efecto, es decir, la idea de que la conducta que tiene consecuencias positivas suele ser repetida, mientras que la conducta que tiene consecuencias negativas tiende a no ser repetida (Robbins, 1999)

- Teoría de las Metas: A finales de la década de los sesenta Edwin Locke propuso que las intenciones de trabajar hacia una meta son una fuerte importante de motivación en el trabajo. Esto es, las metas le dicen al empleado lo que necesita realizar y cuánto esfuerzo tendrá que hacer. Las metas específicas incrementan el desempeño, las metas difíciles cuando se aceptan, dan como resultado un desempeño más alto que las metas fáciles y la retroalimentación conduce a un mejor desempeño que el logrado en su ausencia (Robbins, 1999).

Hasta aquí puede verse como la motivación ocasiona que las personas actúen de distinta manera, si se desea fomentar en los estudiantes de licenciatura la personalidad emprendedora, entonces debe fomentarse la motivación al logro en los mismos.

### La constancia

La constancia del emprendedor está vinculada con su productividad, los valores ganados en el mercado, la prosperidad y la felicidad. La productividad es beneficiosa y necesaria para agregar valor a las empresas. La productividad no es otra cosa que ir constantemente produciendo valores de mercado vía precios con los mismos recursos que han sido descubiertos por el emprendedor. Mas aún, la mayor productividad que genera el

emprendedor lo beneficia directamente al aumentar el valor de cada unidad trabajo y así disponer y gozar de más bienes y servicios.

Pereza y ociosidad son opuestos a la constancia. El emprendedor requiere invertir en muchos casos, tiempo. Es difícil pensar en que se tendrá que trabajar 24 horas por 7 días a la semana y dejar el empleo de horario cómodo que se tiene, además de tener que hacer sacrificios (pareja, amigos), pero si se pone en una balanza ese tiempo y esos sacrificios contra la satisfacción que se va a alcanzar, se llega a la conclusión de que vale la pena intentarlo.

### La Autoestima

Robbins (1999) define a la autoestima, como “el grado en el cual un individuo se agrada o desagrada de sí mismo” (p. 427). La importancia de autoestima en el emprendedor radica en que si tiene una sólida autoestima, podrá enfrentar adecuadamente los problemas y desafíos que se le presentan en cualquier circunstancia de la vida. La esencia de la autoestima es la confianza en nuestra capacidad de pensar y saber que somos merecedores de la felicidad. Si uno desconfía de su mente, es posible tomar una actitud pasiva (no emprendedora) y ser menos persistente ante las dificultades que se le presenta.

Además, se hace necesario “saber quienes somos y centrarnos en nosotros mismos, cultivar nuestros recursos, y ser responsables de nuestras elecciones, de los valores que moldean nuestras vidas, necesitamos basarnos en nosotros mismos, en creer en nosotros mismos” (Fitz-enz, 1999; p.35)

Esa actitud corresponde básicamente de emprendedor capaz de producir valores de mercado. Es la confianza en el derecho a triunfar, a ser felices y de merecer el gozar del fruto de los esfuerzos. Por el contrario, una baja autoestima no enfrenta adecuadamente la

realidad, genera un miedo a lo nuevo y a lo desconocido, está permanentemente a la defensiva, con sumisión, en otras palabras, busca la seguridad de lo conocido y es renuente al cambio (Robbins, 2000).

El respeto, la benevolencia, la buena voluntad, la amabilidad, la cooperación social, la generosidad, un alto espíritu de ayuda mutua y de justicia hacia los demás, viene de una alta autoestima, autonomía y valía personal; por que el respeto a uno mismo es el fundamento del respeto a los demás (Guzmán, 1996).

### Liderazgo.

El papel de un líder es convencer a las demás personas de que ciertas ideas tienen sentido, y que se debe trabajar por ellas. Hay líderes espirituales, jefes, personas destacadas etcétera, pero todas tienen una característica especial, saben llevar a su grupo a las metas que se imponen.

Los líderes ven oportunidades en todo momento y saben aprovechar las pocas oportunidades para destacarse y generar un reconocimiento o simplemente desarrollar su obra adelante.

A continuación algunas características comunes de quienes emprenden y son líderes Siliceo (1997).

1. Capacidad de acompañamiento: un líder debe ser capaz de acompañar los procesos que rodean su entorno de principio a fin, es decir, debe tener la capacidad de compromiso para con sí mismo como para su grupo. Sin abandonar sus metas.

2. Capacidad de aprovechar sus potencialidades: un verdadero líder sabe aprovechar sus potencialidades para explotarlas sobre quienes lo rodean en su entorno; un líder debe

destacarse, entonces debe sacar provecho de sus potencialidades de tal manera que su capacidad superior sea apreciada o respetada.

3. Capacidad de posicionamiento: es la persona que siendo consciente de sus habilidades aprende a incorporarse y adentrarse en la población que lo rodea. No se es líder si no se puede entrar a un grupo que liderar.

4. Capacidad de expresión: un líder debe tener una capacidad superior para hacer entender a las personas sus ideas, sus posiciones o sus ideales, debe saber convencer a sus posibles seguidores.

5. Capacidad de entender a quienes dirige: es necesario comprender cómo piensan los dirigidos para poder estar un paso adelante de ellos.

6. Capacidad de mantener el control: un líder, jamás pierde la calma y sabe actuar en situaciones difíciles, además sabe apoyarse en los demás cuando realmente lo necesita.

Existen muchas características que pueden tener los líderes de hoy, pero casi sin duda alguna, la capacidad principal que debe tener todo líder en la actualidad es su capacidad de asimilación y de adaptabilidad a los diferentes cambios que afronte durante su carrera o su trayectoria. Las personas cambian, y sus líderes deben cambiar con ellos, sobre la capacidad de adaptabilidad se afirma que los líderes hoy saben mezclar sus diferentes estilos de mando según las situaciones que afrontan, es decir utilizan las herramientas adecuadas, en los momentos adecuados. Y en este sentido, los líderes hoy exhiben generalmente mezclas de todas sus facetas según los momentos que afrontan. Basándose en todo esto es que Hershey y Blanchard, desarrollan la teoría del liderazgo situacional, la cual señala que el estilo más eficaz de liderazgo variará de acuerdo al grado de madurez de los subordinados, entendiendo a la madurez como “el deseo de logro, la disposición a aceptar

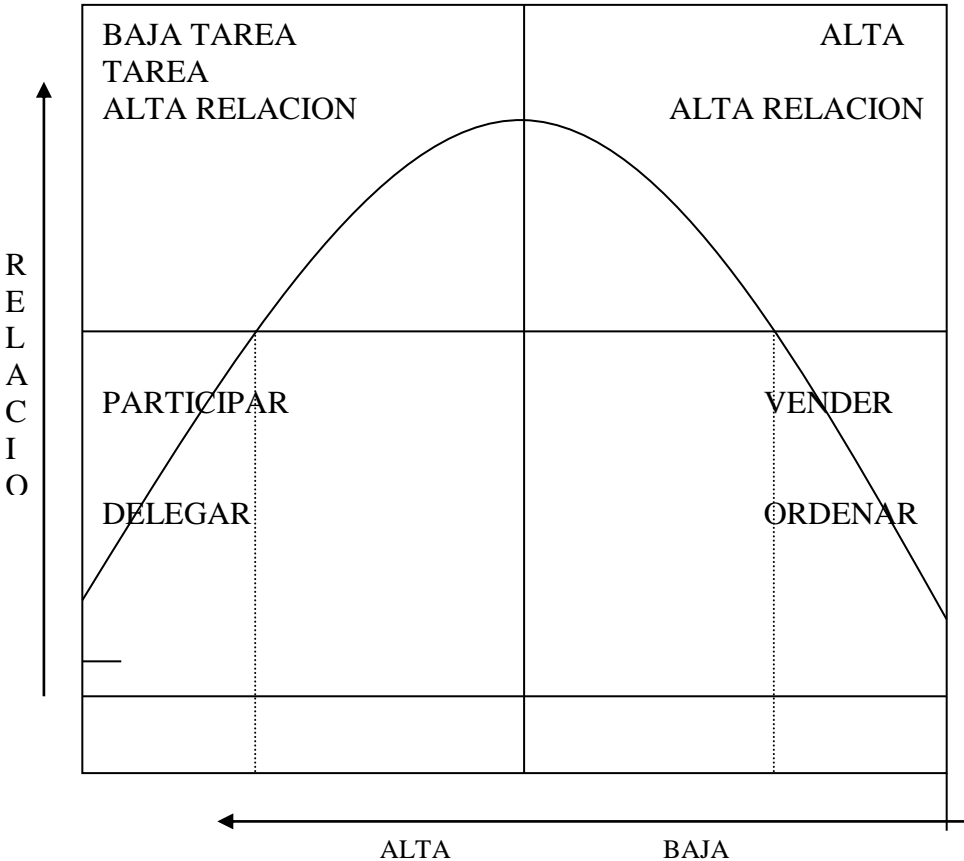


responsabilidades, la habilidad y experiencia relacionadas con el trabajo” (Stoner y Freeman, 1996; p.516).

Los factores que determinan el grado de madurez de los subordinados son la motivación, la educación, la experiencia y la responsabilidad. La madurez a la que se hace referencia es la que se tiene para el desempeño de un determinado puesto. En la siguiente figura se ilustra la relación entre la madurez y el estilo conveniente de liderazgo.

Figura 1.

Liderazgo Situacional de Hershey y Blanchard





MADUREZ

FUENTE: Díaz Mérito, Angel. El Dirigente pág. 120

Un emprendedor requiere ser líder, debe ser el más diligente, el más preparado y debe hacer de sus conocimientos y de sus habilidades una pasión que se deben mejorar constantemente, solo de esa forma logrará que todo aquello que emprenda tenga éxito.

### Ser dueño de uno mismo.

El Principio esencial del emprendedor radica en concebir que cada Individuo es dueño de sí mismo. Así, el emprendedor es libre de disponer de su cuerpo, sus bienes y otras voliciones como mejor le parezcan, siempre y cuando respete la libertad de otros individuos de hacer lo mismo. Si yo como individuo no soy dueño de lo mínimo que requiero para vivir en sociedad, entonces no merezco llamarme individuo y menos emprendedor. Pero no solo el emprendedor es dueño de sí mismo, sino que todos los demás emprendedores también son dueños de sí mismos, de manera que cada emprendedor debe respetar el derecho de los demás de manejar su vida. Ningún emprendedor debe obligar a otros a actuar o pensar de la forma que él quiera, aún cuando crea que es por el bien de ellos mismos. Los deseos, intereses, o necesidades que el emprendedor tenga no legitiman su reclamo contra la libertad, propiedad o vida de otro individuo.

El principio esencial de ser dueño de uno mismo crea una esfera imaginaria alrededor de cada emprendedor, concediéndole una zona de privacidad y de acción dentro de la cual debe gozar de libertad plena.

El sentirse dueño de uno mismo, es sentirse el arquitecto de su propio destino, este aspecto de a personalidad se encuentra íntimamente ligada con el locus de control que el individuo posea. Robbins (1999) menciona que poseen un alto locus de control interno aquellos individuos que creen que controlan lo que les pasa, mientras que poseen un alto locus de control externo aquellos que creen que lo que les pasa está controlado por fuerzas externas como la suerte y la oportunidad. Estudios han demostrado que los individuos que poseen alto grado de control interno “buscan trabajos que requieren iniciativa e independencia de

acción, mientras que los de locus externo prefieren trabajos estructurados y rutinarios”(Robbins, 1999; p.58)

Ser dueño de uno mismo, es tan atractivo para todos, que tal y como señala Garzón (1995) vale la pena intentarlo, aunque el gobierno actúe en mayor o menor grado basándose en el principio opuesto a la libertad, o sea, que tienen el derecho de intervenir en la zona de privacidad de los emprendedores y arrebatar los frutos de su labor o limitar sus ganancias.

#### Las Instituciones de nivel superior.

Las Instituciones de nivel superior juegan un papel preponderante en la determinación del futuro de la sociedad, en ellas se forja el capital humano, que determina la ventaja competitiva de las naciones, este capital humano requiere de ser formado con una visión prospectiva, para desarrollar la capacidad emprendedora y sumar con otros su conocimiento, su esfuerzo, transformado la cultura empresarial.

El nuevo milenio comienza con la esperanza de que los egresados de licenciatura asuman su responsabilidad social y se atrevan a emprender, la creación de fuentes de empleo coadyuva a una economía a salir y desarrollarse. Las estructuras de gobierno han sido rebasadas para solucionar las demandas de empleo de la sociedad, la alternativa se encuentra en un esfuerzo coordinado entre gobierno, instituciones educativas y el sector privado. De acuerdo a un estudio realizado por la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES), las instituciones de nivel superior diariamente hacen esfuerzos por formar lo mejor posible a los profesionistas, por lo que la falta de empleo no se debe a la falta de preparación, sino en el poco crecimiento de la economía, que impide mejorar empleos y mejorar las remuneraciones para los jóvenes. Por tal razón hoy más que nunca resulta de vital importancia fomentar en los egresados la

necesidad la emprender. (Fuente: Diario de Yucatán, sección local del día martes 3 de junio del 2003).

Sin embargo existen opiniones encontradas sobre las razones por las cuales los egresados de las licenciaturas no emprenden, es así como Carlos Canto Ontiveros, presidente de la Confederación Patronal Mexicana (COPARMEX) señala que es la ausencia de iniciativa entre los jóvenes lo que ha propiciado que al finalizar sus estudios universitarios, muy pocos opten por formar sus propias empresas, ya que los egresados buscan la comodidad y seguridad de ser empleados. (Fuente: Diario El Mundo al Día, sección local del 3 de junio del 2003, Mérida Yucatán).

Por otra parte José Higareda Gutiérrez, presidente de Centro Impulsa Yucatán, señaló que la falta de preparación para la administración de una empresa ha propiciado que el 80% de los negocios se vayan al fracaso, entre los errores que más se cometen destacó la falta de pago de impuestos y al seguro social, otorgar créditos encima de sus posibilidades, la competencia desleal, falta de estudios y un plan de inversión en el mercado. (Fuente: Diario El Mundo al Día, sección local del 3 de junio del 2003, Mérida Yucatán).

Como se ha mencionado anteriormente la iniciativa privada, conjuntamente con las instituciones de nivel superior, han tratado de fomentar el incremento de emprendedores, pero los datos no son alentadores, ya que únicamente de un 10% de los egresados de cada institución emprenden. (Fuente: Diario de Yucatán, sección local del día martes 3 de junio del 2003, Mérida Yucatán).

#### Composición de la demanda educativa de nivel superior.

Según la Secretaría de Educación Pública del Estado, actualmente Yucatán cuenta con 56 planteles (18 públicos y 38 privados) que ofrecen 113 licenciaturas.

El Anuario Estadístico de Yucatán indica que en el período 1994-95 egresaron de colegios públicos y privados 2,926 estudiantes de licenciatura y en el ciclo 2001-02 esa cifra creció en 94% al pasar a 5,675. Este número incluye a 352 graduados de instituciones de enseñanza técnica superior.

En las instituciones educativas se averiguó que alrededor de 10 a 20% del total de egresados continúa sus estudios para obtener alguna especialización y el 80 ó 90% restante se incorpora al mercado laboral, excepto las mujeres profesionales que se convierten en amas de casa y algunos que dejan pasar mucho tiempo antes de buscar trabajo. (Fuente: Diario de Yucatán, sección local del día martes 3 de junio del 2003, Mérida Yucatán).

El diario El Mundo al Día, publica el día 29 de junio del 2002 en la sección especial un reportaje dedicado al análisis de la demanda educativa del nivel superior en Yucatán, señalando que el 90% de los estudiantes de las clases bajas se inclinan por licenciaturas sin atender las posibilidades de crecimiento que podrían tener en otros ámbitos.

Se estima la proyección de la demanda potencial en el ámbito de licenciatura en Yucatán en un 17.5% en la primera década del siglo XXI.

Las Instituciones de nivel superior más saturadas son la Universidad Autónoma de Yucatán (UADY) y el Instituto Tecnológico de Mérida (ITM). La primera ofreció 1,401 espacios, la segunda 1,044. Las Instituciones privadas cubren un total de 1,388 espacios.

Las diez carreras de mayor demanda en los planteles de educación superior fueron en primer lugar Contaduría y Administración, le siguen Derecho y Sistemas Computacionales, Ingeniería Civil, Médico Cirujano, Turismo, Arquitectura, Ingeniería Mecánica, Ingeniería Electrónica y Ciencias de la Educación.

Las áreas Tecnológica y Humanística no se ven favorecidas por las preferencias sociales de los estudiantes. Simplemente no se encuentran entre las llamadas carreras tradicionales.

En lo que respecta al comportamiento de egresados de las carreras, 44 egresaron en ciencias agropecuarias, 177 en ciencias de salud, 62 en Ciencias Naturales y Exactas, 1,391 en Ciencias Sociales y Administrativas, 40 en Educación y Humanidades y 556 en Ingeniería y Tecnología. Para mayor comprensión de lo expuesto a continuación se ilustra la figura 2.

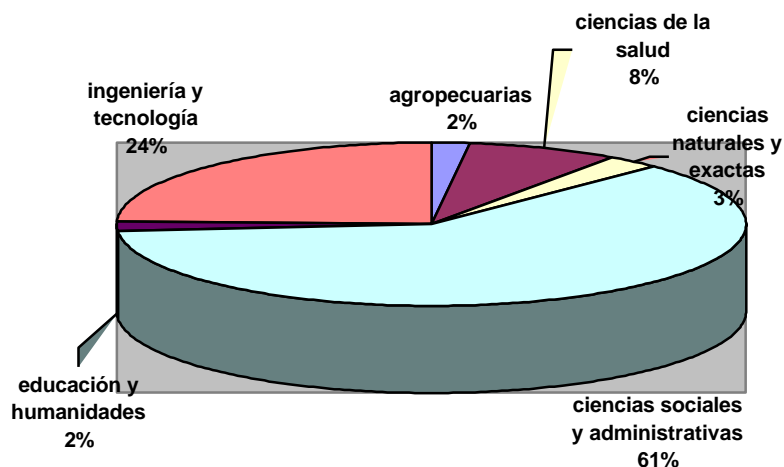


Figura 2. Comportamiento de los Egresados de Licenciatura en el Estado

Como puede observarse en las áreas de Ciencias sociales y Administrativas se registró el mayor número de egresados. El menor número se presentó en Educación y Humanidades.

En el estado se ha visto una inclinación por las Ciencias Sociales y Administrativas, que captó una población de 9,317 alumnos, quienes representan el 61.16 % de la matrícula total de nivel superior.

La preferencia por las carreras más populares y demandadas, como son Administración de Empresas, Leyes e Ingeniería Civil, deducen que la relación educación – sociedad impulsa



o inhibe las licenciaturas a partir de la función que desempeñan en el contexto de la economía y la cultura.

Es así como en los últimos años se han abierto las carreras de Licenciatura en Humanidades y Filosofía, pero se suspendió la licenciatura en Sociología. Entre las que se encuentran en proceso de liquidación se encuentra la de Químico Biólogo Bromatólogo.

En el estado la población escolar atendida en el ciclo 2000-2001 en todos los niveles ascendió a 519,594 alumnos, de los cuales 31,100 corresponden a los niveles de población superior.

Desde principios de siglo Yucatán en el sureste mexicano, constituye el centro cultural y educativo de la región, en virtud de que en su territorio se fundaron las primeras instituciones de educación.

Actualmente el 88% de las Instituciones de Educación Superior de Yucatán se concentran en la ciudad de Mérida, obedeciendo a diversos factores en los que destaca la organización tradicional de las instituciones educativas.

El peso de la oferta educativa en Mérida recae en dos planteles de sostenimiento público, que absorbieron el 71.7% de la población escolar de licenciatura en la entidad y el 67.2% del Estado.

Dada la demanda que tienen las ciencias administrativas y sociales en los estudiantes, fomentar el espíritu emprendedor en cada uno ellos, los convertiría en creadores potenciales de empresas, que coadyuvarían en la reducción de un gran porcentaje del desempleo de la entidad y porque no de otros estados.

El nivel socioeconómico de los estudiantes de nivel superior.

Existe otra perspectiva de análisis de los estudiantes de nivel superior como es el socioeconómico. La principal razón por la que los estudiantes se esfuerzan por concluir sus estudios estriba en la aspiración de lograr una mejoría en el nivel económico y la búsqueda de un estatus social.

En un estudio realizado por el Comité Estatal para la Planeación de la Educación Superior (COEPS) en el 2002, se comprobó un bajo nivel académico de los padres de los estudiantes de nivel superior. De hecho, el porcentaje más alto se presentó en padres que no tienen terminada la educación primaria.

El 4.1 y 6.4 % de los padres y madres, respectivamente, de los estudiantes de nivel licenciatura, es analfabeta.

El 35.1% y 38.3% de los padres y madres, respectivamente de los estudiantes de nivel licenciatura tiene la primaria incompleta.

El 26% y 30.2% de los padres y madres de los estudiantes de nivel superior tienen la primaria completa.

El 4.9 y 2.5 % de los padres y madres de los estudiantes de nivel superior, tienen estudios de licenciatura.

Esto conlleva a que la mayoría de los padres de estos jóvenes están empleados en el sector obrero.

El 18% de los padres de los estudiantes de nivel superior son empleados no calificados, el 14 % son campesino o jornaleros, el 5.2% son vendedores sin establecimiento fijo, el 9.9% son comerciantes en pequeña escala, el 2.1% son jubilados o pensionados.

El ingreso económico de las familias de los estudiantes de nivel superior está sustentado, en la mayoría de los casos, en las madres. En el 73% de las familias, el estudiante depende

económicamente de padres, el 10.28% de la madre, el 2.27% de los hermanos, el 1.34% en madres y hermanos y el 8.7% de padres y madres.

El 89.7% de la familia de los estudiantes de nivel superior tiene casa propia, el 3.75% la tiene hipotecada, el 3.4 % renta casa y el 3.1% se encuentra en otra situación no especificada.

El ingreso mensual de las familias de los estudiantes de nivel superior está considerado entre las escalas bajas. De hecho, el 32% percibe menos de 500 pesos mensuales, 34.3 % obtiene entre 500 y mil pesos al mes y el 20.5% tiene un ingreso de entre 1,000 y 2,000 pesos. Solo el 1.2% percibe entre 4,000 y 5,000 pesos.

Pese a la situación económica de la mayoría de los estudiantes de nivel superior en el Estado, la demanda escolar en el ciclo 2000-2001 fue de 8,060 espacios y la oferta fue de sólo 5,336 espacios.

#### Ingresos de los Egresados de Licenciatura

El Diario de Yucatán, en su sección local del martes 3 de junio del 2003, señala que no obstante que en los últimos siete años casi se duplicó en Yucatán el número de egresados de las instituciones de enseñanza superior, al pasar de 2,926 a 5,675 por año, la mayoría de esos nuevos profesionales encuentra trabajo al poco tiempo de dejar las aulas pero, a diferencia de lo que ocurría antes, obtienen salarios bajos.

El resto de los recién graduados pasan a las filas de los subempleados o desempleados porque son pocos los que incursionan en negocios propios o buscan mejores horizontes fuera de Mérida.

Los ingresos de los nuevos profesionistas va de 3,000 a 5,500 mensuales, pero hay casos en que comienzan a laborar devengando apenas un poco más del salario mínimo: 1,500 al mes.

A pesar de ese panorama, llama la atención el aparente conformismo de los profesionistas, ya que además de los pocos que consiguen un segundo empleo, también es reducido el número de los que crean sus propias empresas o buscan becas para hacer carrera científica y aspirar a ganar más.

## La Licenciatura en Administración

El 15 de mayo de 1995 se autoriza por la Secretaria de Educación del Gobierno del Estado (S.E.G.E.Y.), el programa de estudios de la Licenciatura en Administración, el cual se cursa en 8 semestres.

El objetivo de la carrera es formar profesionales de la Administración que sean capaces de optimizar los recursos de las organizaciones, de fomentar la creación de otras, mediante la aplicación e innovación de conceptos, métodos y técnicas de la Administración. Asimismo, desarrollar una actitud emprendedora para propiciar el logro de los propósitos de productividad, calidad y competitividad, contribuyendo al desarrollo social y económico del país.

El egresado de esta carrera estará capacitado para:

- Formular objetivos y estrategias generales y específicas de la organización.
- Aplicar sus conocimientos sobre el proceso administrativo en el desarrollo de las funciones de la organización, propiciando la excelencia y la calidad.
- Crear, innovar y adaptar la práctica administrativa en la organización.
- Adquirir y ejercitar habilidades para la prevención, manejo y solución de problemas y conflictos organizacionales.
- Analizar, diagnosticar e interpretar la situación de las organizaciones en su medio ambiente.
- Aplicar en el desarrollo de sus funciones las disposiciones legales.
- Realizar estudios de factibilidad que propicien el desarrollo de la organización.

- Propiciar en su medio el ejercicio de habilidades empresariales para la creación y desarrollo de nuevas organizaciones.

El campo profesional para los egresados de la carrera de Licenciatura en Administración es vasto y polivalente, ya que pueden prestar sus servicios en cualquier organización productiva de bienes y servicios, tanto del sector privado como del sector público. En el sector privado es donde existe el mayor número de contrataciones; en segundo término, de manera independiente en las distintas ramas industriales, comerciales o de servicios; y en tercer lugar en el sector público.

De igual forma, los profesionales de la administración estarán capacitados para generar y emprender proyectos empresariales propios, o para coadyuvar en la creación de nuevas organizaciones productivas cuyas iniciativas se generen en su ámbito socioeconómico.

(Fuente: Folleto Promocional del INSTITUTO)

## CAPÍTULO III

### Marco metodológico

En el capítulo anterior se abordaron todos los aspectos teóricos relativos al estudio de la personalidad emprendedora, también se delimitó la finalidad del mismo y se detalló la Institución educativa en donde se desarrollará, a continuación se abordan aspectos relativos al método que se utilizará para desarrollar la investigación. Es importante recordar al lector que la finalidad de esta investigación es describir las razones que citan los egresados del Instituto para no emprender, además de tratar de descubrir si los egresados poseen la personalidad emprendedora. Esta investigación pretende analizar las razones que citan los egresados de Licenciatura en Administración del Instituto para no crear su propia empresa.

#### Tipo de investigación

La investigación será correlacional, porque tratará de establecer una relación entre las variables.

#### Definiciones operacionales

Para efectos de la presente investigación se entenderá por

- Personalidad emprendedora, cuando se reúnan por parte de los egresados todas las características abordadas en el capítulo II, que son necesidad de logro, constancia, autoestima, liderazgo y ser dueño de uno mismo.
- Necesidad de logro, cuando el egresado obtenga la puntuación más alta en las preguntas 1,4,7,10 y 13 de la parte de motivación del instrumento, ya que de acuerdo a Robbins (1999, p.198) dichos enunciados deben alcanzar una calificación superior a los demás, en caso de existir la motivación de logro.

- Constancia, cuando el egresado clasifique cinco de las seis respuestas del instrumento que miden este aspecto, en el rango de acuerdo y en total acuerdo.
- Autoestima, cuando la suma de los enunciados que miden éste aspecto (que en el instrumento son 20) oscilen entre 100 y 80 puntos se considerará alta autoestima, si oscilan entre 79 y 60 se considerará moderada y una puntuación inferior indicará baja autoestima.
- Ser dueño de uno mismo, cuando de los diez enunciados que miden este aspecto, cuando menos ocho de ellos queden clasificados en la opción de acuerdo y/o totalmente de acuerdo, se considerará alto control interno, de quedar seis o siete enunciados en la opción de acuerdo y/o totalmente de acuerdo, se considerará moderado locus interno, de quedar cinco enunciados en la opción de acuerdo y/o totalmente de acuerdo se considerará locus mezclado, cuando tres o cuatro enunciados queden clasificados en la opción de acuerdo y/o totalmente de acuerdo se considerará moderado locus externo y de quedar únicamente, uno o dos enunciados dentro de la opción de acuerdo y/o totalmente de acuerdo se clasificará como alto locus externo.
- Liderazgo, dado que no existe de acuerdo al marco teórico visto, un estilo de liderazgo ideal, este aspecto se mide en el instrumento con 8 reactivos, cuya finalidad es identificar el estilo predominante de liderazgo en los emprendedores, aquel estilo que sea elegido con mayor frecuencia en los ocho reactivos se considerará el predominante.
- Formación académica, el alumno que concluya el 100% de las materias del plan de estudios de la licenciatura.
- Egresado: Estudiante que termina un ciclo de estudios medios y superiores.
- Institución educativa de nivel superior: organismo de enseñanza superior que confieren los grados académicos correspondientes.



### Población y muestra

La población la conformarán los Administradores egresados en los ciclos escolares 1995-1999, 1996- 2000 y 1997-2001. Los cuales ascienden a 96 personas. La población se encuentra compuesta por la totalidad de alumnos egresados de la LAE de una institución de nivel superior independientemente que hallan o no emprendido algún tipo de negocio.

La muestra se calculó con base en la siguiente fórmula.

$$n = \frac{Z^2 N p q}{e^2 (N-1) + Z^2 p q}$$

Donde:

n es tamaño de la muestra

Z Grado de confianza: 95%

N es la población: 96

p es probabilidad de éxito 50%

q probabilidad de fracaso 50%

e es error de estimación 5%

$$n = 76.96 \approx 77 \text{ elementos}$$

Se aplicará el instrumento a 77 egresados de la LAE.

### Diseño de investigación

La investigación que se realizará es de tipo no experimental transeccional. Es experimental porque no se manipularán las variables, se observará el fenómeno tal y como se da en su contexto natural, para después analizarlo.

*La investigación no experimental o ex post-acto es cualquier investigación en la cual resulta imposible manipular variables o asignar aleatoriamente a los sujetos o a las condiciones (Kerlinger, 1994, p.116). En una investigación no experimental no se construyen situaciones, si no que se observan las que se dan, no se tiene control directo sobre las variables, no se puede influir sobre ellas, por que en el momento de evaluar ya*

*sucedieron al igual que sus efectos y es precisamente ellos los que se van a tomar en consideración (Hernández et al, 1999, p.186 ).*

Es transeccional porque la toma de datos se realiza en un momento único en el tiempo, el cambio no es relevante en este tipo de diseño (Kerlinger, 1994).

### Diseño de instrumento

El instrumento que se aplicará será un cuestionario, que se encuentra dividido en tres partes o secciones. La primera parte se integra de 14 preguntas, algunas planteadas en forma abierta, cuya principal finalidad es detectar las razones por las que los egresados emprenden o no emprenden; la segunda parte se conforma de 55 items en escala 5 de Likert (totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, ni en acuerdo ni en desacuerdo, de acuerdo y totalmente de acuerdo) donde se miden aspectos relativos a la constancia (6 reactivos), motivación (15 reactivos), ser dueño de uno mismo (10 reactivos), habilidades adquiridas para emprender (4 reactivos) y la autoestima (20 reactivos). Es importante aclarar que los reactivos que miden la motivación, ser dueño de uno mismo y la autoestima han sido tomados de Robbins (1999), por lo tanto el criterio que se utilizará para calificarlo será el propuesto por este autor. La tercera parte se integra de 8 supuestos hipotéticos en la que se pide elegir una de las cuatro opciones (A,B,C,D) que de acuerdo al criterio del encuestado sería su actitud ante determinada situación, la finalidad de esta parte del instrumento es identificar el tipo de liderazgo predominante entre las personas emprendedoras y las no emprendedoras, tratando de descubrir diferencias significativas entre ambos. Esta sección también ha sido tomada de Robbins (1999; p.389).

En la parte final del instrumento se encuentran los datos generales, los cuales tienen como finalidad descubrir el papel que desempeña el nivel socioeconómico y el entorno que rodea

al egresado en su personalidad emprendedora. En el anexo se presenta un ejemplo del instrumento.

### Descripción teórica del instrumento

¿Usted ha emprendido algún negocio?	La finalidad de la formulación de estas
¿Cuáles son las razones por las que no ha emprendido?	interrogantes estriba en el hecho de que uno de los objetivos de la presente investigación es
¿Cuáles son las razones que lo llevaron a emprender?	precisamente conocer las razones por las que los egresados no emprenden y porqué razones otros si lo hacen. En esta sección del instrumento se podrá
¿Actualmente continúa con su negocio?	constatar si desde la perspectiva de los que han emprendido identifican algún área, conocimiento o
¿Cuáles fueron las causas del cierre?	habilidad que pueda reforzarse durante los años de estudio de la carrera profesional del Licenciado en
¿Cuál es el tipo de negocio que tiene?	Administración en el Instituto Comercial Bancario,
¿Se requiere reforzar algún área, conocimiento o habilidad a los Licenciados Administración?	también se pretende identificar el factor o factores que a criterio de los emprendedores son necesarios posean las personas que emprenden. Otro aspecto relevante es detectar la existencia de familiares
De la lista de factores que se le dan, priorice los que a su criterio deben poseer los emprendedores:	emprendedores en los egresados y descubrir si existe alguna relación con el hecho de emprender o no hacerlo.
*Constancia	Una variable que pudiera estar influyendo en la
*Autoestima	
*Necesidad de logro	
*Ser dueño de uno mismo	
*Recursos económicos	

\*Relaciones

\*Liderazgo

¿Algún familiar suyo tiene un negocio propio?

¿Cuál es el parentesco que los une?

### *Medición de la constancia*

Emprender un negocio implica necesariamente trabajar más horas que un trabajo normal.

Para alcanzar los objetivos requiero planificarlos con anticipación.

Esquematizar la forma en la que trabajaré para alcanzar los objetivos ayuda a lograrlos.

Con frecuencia alcanzo mis objetivos.

La frase “el que persevera alcanza” compagina con mi estilo de vida.

Tener un negocio propio me permite obtener mejores ingresos de los actuales.

personalidad de emprender es el nivel socioeconómico de los egresados, ya que estadísticas (COEPS,2002) han puesto de manifiesto el bajo nivel de estudios que poseen los padres de la gran mayoría de egresados de licenciatura.

Ibarra (2000), Karagazoglu (1993) y Horsby et al (1993) identifican a la constancia como un aspecto esencial de la personalidad emprendedora, la cual se encuentra íntimamente vinculada con su productividad (logro de objetivos), el número de horas que labora.

## *Motivación*

Trato con ahínco de superar mi desempeño pasado en el trabajo

Disfruto competir y ganar

A menudo hablo con los que me rodean acerca de asuntos no laborales

Disfruto un reto difícil

Disfruto estar a cargo

Quiero agradecer a los demás

Quiero saber como voy progresando mientras hago las tareas

Confronto a la gente que hace cosas con las que no estoy de acuerdo

Tiendo a construir relaciones estrechas con compañeros de trabajo.

Disfruto establecer y lograr metas realistas

Gozo influenciar a otras personas para que sigan mi camino.

Me gusta pertenecer a grupos y organizaciones.

Ibarra (2000), Karagazoglu (1993) y Horsby et al (1993) identificaron a la motivación de logro como parte de la personalidad del emprendedor. McClelland señala que este tipo de motivación tiene cierta relación con el grado de motivación que poseen las personas para ejecutar sus tareas laborales, ya que esta se manifiesta por el impulso de sobresalir, el logro en relación con un grupo de estándares, la lucha por el éxito (Robbins, 1999).

Con la finalidad de otorgar una mayor validez a la medición de dicha motivación, en este apartado se mezclaron frases que tienen como finalidad detectar la existencia de otro tipo de motivaciones, como son la de poder y de afiliación.

Me agrada la satisfacción de terminar una  
tarea difícil

Con frecuencia trabajo para obtener más  
control sobre los eventos de mi alrededor.

Disfruto trabajar con otros más que trabajar  
solo.

*Medición de ser dueño de uno mismo*

Los ascensos se ganan por medio del trabajo duro y la persistencia

He notado que existe una conexión directa entre lo duro que trabajo y los ingresos que percibo.

El número de divorcios indica que cada vez más y más personas no tratan de que sus matrimonios funcionen.

Si alguien sabe cómo tratar con la gente, puede dirigirla fácilmente.

Las calificaciones que obtengo son el resultado de mis propios esfuerzos; la suerte tiene muy poco o nada que ver con ello.

La gente como yo, puede cambiar el curso de las relaciones mundiales si nos hacemos escuchar

Soy el arquitecto de mi propio destino

Llevarse bien con la gente es una habilidad que debe practicarse.

Robbins (1999) define locus de control como el grado en el cual las personas creen que son los arquitectos de su propio destino. Esto es lo equivalente a ser dueño de uno mismo. Mientras más alto sea el locus de control interno, el individuo estará consciente de que él controla lo que le pasa. Los individuos que atribuyen a fuerzas externas como la suerte y la oportunidad lo que les pasa se caracterizan por tener un locus de control externo. El emprendedor necesariamente debe tener un fuerte locus de control interno.

*Medición de las habilidades proporcionadas*

*por la carrera*

Para emprender se requiere aplicar todas las habilidades y conocimientos adquiridos a lo largo de la carrera. El instituto de nivel superior objeto de estudio reconoce como uno de los objetivos de la LAE, propiciar en el profesionista el ejercicio de habilidades empresariales para la creación y desarrollo de nuevas organizaciones, además otras habilidades que no se obtienen por medio de los estudios de licenciatura por tal razón se considera conveniente investigar si los conocimientos adquiridos a lo largo de 8 semestres contribuyen a la formación de la personalidad emprendedora. Los conocimientos adquiridos en la carrera son suficientes para emprender.

*Autoestima.*

¿Qué tan a menudo tiene el sentimiento de que no hay nada que usted pueda hacer bien? Olivares (1993) define la autoestima como el grado en el que un individuo se siente capaz de realizar una tarea. Investigaciones han relacionado la autoestima con las expectativas de éxito, ya que las personas dotadas de una alta autoestima se consideran poseedoras de la capacidad necesaria para tener éxito en el trabajo, tienden a aceptar mayores riesgos y a

Cuando habla frente a cualquier otro individuo de su edad, ¿qué tan frecuentemente se siente preocupado o temeroso?.



¿Qué tan a menudo siente que se ha  
manejado bien en una reunión social?

¿Con qué frecuencia tiene el sentimiento de  
que puede hacer todo bien?

¿Con qué frecuencia se siente cómodo  
cuando empieza una conversación con gente  
que no conoce?

¿Qué tan a menudo está consciente de lo  
que es usted?

¿Cada cuándo siente que usted es una  
persona exitosa?

¿Qué tan frecuentemente tiene problemas de  
timidez?

¿Qué tan a menudo se siente inferior con  
respecto a la mayoría de la gente que usted  
conoce?

¿Con qué frecuencia siente que usted es un  
individuo que no vale?

¿Qué tan a menudo se siente seguro de que  
el éxito en su futuro trabajo o carrera está  
asegurada?

¿Qué tan frecuentemente se siente seguro de  
usted cuando está entre extraños?

elegir empleos no convencionales.

Robbins (1999; p. 60) menciona que la autoestima  
esta directamente relacionada con las expectativas  
de éxito. Los de alta autoestima creen que poseen  
la habilidad que necesitan para tener éxito en el  
trabajo. Dada la importancia de la autoestima es  
que se han tomado una serie de frases, cuya  
finalidad es medir el grado de autoestima que  
tienen los egresados del instituto.

¿Con qué frecuencia se siente seguro de que algún día la gente lo buscará y lo respetará?

En general, ¿qué tan a menudo se siente seguro de sus habilidades?

¿Qué tan frecuentemente se preocupa acerca de cuán bien se lleva con la demás gente?

¿Con qué frecuencia siente que no se gusta usted mismo?

¿Qué tan a menudo se siente tan desalentado con usted mismo que se pregunta si hay algo que vale la pena?

¿Qué tan frecuentemente se preocupa de si a la demás gente le gusta estar con usted?

Cuando habla frente a cualquier otra persona de su edad, ¿qué tan a menudo está contento con su desempeño?

¿Qué tan frecuentemente se siente seguro de sí mismo cuando participa en una discusión?

### *Liderazgo*

De frente a presiones financieras, usted se ve forzado a hacer reducciones en el

Cornejo y Rosado (1990) señalan que el liderazgo es la actividad que consiste en influir

presupuesto para su unidad. ¿Dónde las hará?

Para cumplir con una fecha límite que está a punto de vencerse, alguien en su grupo tendrá que trabajar tarde una noche para terminar el borrador de un importante informe. ¿Quién será?.

Como instructor del equipo de softbol de la compañía, se le pide que reduzca su escuadra a 25 jugadores de 30 que se tienen actualmente en la lista. ¿Quién se va?.

Los empleados de su departamento tienen que programar sus vacaciones de verano para mantener la oficina con el personal apropiado. ¿quién decide primero?.

Como presidente de un comité social, usted es responsable de determinar el tema para la fiesta anual de la compañía. ¿Cómo lo hará?.

Usted tiene la oportunidad de comprar o rentar una importante pieza de equipo para su compañía. Después de reunir toda la información ¿cómo tomará la decisión?.

sobre las personas para que voluntariamente se aboquen al logro de los objetivos, también

mencionan que la mayoría de los fracasos de las organizaciones se pueden atribuir a un liderazgo ineficaz, es decir debido a la falta de talento de las personas para asumir roles importantes. Si se desea que los emprendedores sean exitosos, entonces se

requiere que exista en ellos una buena dosis de liderazgo, por tal razón con la finalidad de detectar la existencia de un estilo de liderazgo predominante entre los emprendedores se

plantearon 8 situaciones hipotéticas, que permitan identificar diferencias significativas de estilos de liderazgo entre los que emprenden y no lo hacen.

La oficina está siendo redecorada. ¿Cómo decidirá el color?.

Junto con sus asociados, usted debe llevar a cenar a una persona importante. ¿Cómo decide usted a cual restaurante ir?

### Piloteo.

Con la finalidad de identificar errores en la transcripción de las frases del instrumento y estandarizarlo, este fue piloteado con un grupo de 22 alumnos que actualmente cursa el último semestre de la licenciatura en administración en el Instituto Comercial Bancario. Se obtuvo el alpha de Crombach de  $\alpha = .6346$ , dado que la mayoría de los términos encajaron dentro del alpha, de tomo el criterio de dejar el instrumento tal como fue diseñado.

### Procedimiento y Principales problemas y beneficios de la aplicación

Lo primero que se hizo fue solicitar la colaboración de la dirección del instituto para que proporcione los datos de los egresados de la LAE. La dirección de las licenciaturas de dicho Instituto, aceptó de buen agrado que se investigasen las causas por las que los egresados no emprenden, pero externó que es una política de la Institución no proporcionar datos de los alumnos, por lo que la convocatoria y ubicación de los egresados para que colaboren en la presente investigación no fue tarea fácil, ya que aunque uno de los investigadores tenía en su poder listas de asistencia de las generaciones egresadas, localizarlos iba a ser complicado.

La forma en la que se planteó inicialmente elegir a los egresados a quienes se les aplicaría el instrumento fue al azar, se tenían las listas de asistencia de las generaciones que han

egresado y algunos números telefónicos de algunos de ellos; se enlistaron por generaciones y a cada uno de ellos se les asignó un número correlativo, posteriormente se introdujeron todos los números en una caja y se sacaron 77, es así como se determinó cuál era el egresado al que se le aplicaría el instrumento.

Desafortunadamente no pudo encuestarse a los egresados de acuerdo a la lista al azar, ya que básicamente para contactarlos hubo que rastrearlos; con los números telefónicos que se tenían, se concertaban a los primeros egresados y se les solicitaba su ayuda para contactar a los demás de su generación, proporcionando éstos sus teléfonos y correos electrónicos de demás compañeros, esto ocasionó que el proceso de recolección de información fuese lento y tardado.

Dada la dificultad de ubicar físicamente a los egresados, el instrumento tuvo que ser aplicado casi en un 90% de los casos vía telefónica y por correo electrónico. En todos los casos el primer enlace con los egresados se realizó vía telefónica, se tuvo el contratiempo de que muchos de ellos ya no vivían en la entidad o ya habían cambiado su domicilio, por tal razón en ocasiones se realizaron hasta 5 llamadas telefónicas para contactar al egresado, después de haberlo contactado, se le solicitaba su dirección de correo electrónico y al mismo tiempo se le explicaba el objetivo de la investigación, los beneficios y alcances de la misma; se tuvo el cuidado de informarles la extensión del cuestionario, ya que contando la hoja de instrucciones, constaba de 6 páginas, que requería de un tiempo mínimo de aplicación de 30 minutos. Cuando el egresado se enteraba de la finalidad de la investigación accedía gustosamente a participar, sin embargo a muchos de ellos se les tuvo que enviar el instrumento hasta 3 veces porque no lo respondían y quedaba la duda de que

si lo habían recepcionado. Sin duda alguna la etapa más tardada de la presente investigación fue la aplicación del instrumento, por la dificultad de ubicar a los egresados.

Cuando el egresado devolvía el cuestionario, se procedía a calificarlo. La primera parte conformada en su gran mayoría por preguntas abiertas, se vació tal cual al programa SPSS, pero la segunda y tercera parte que medía aspectos como la motivación, ser dueño de uno mismo, la autoestima y el liderazgo tuvo un mayor grado de complejidad, ya que había que cuantificar los puntos que cada egresado obtenía por aspecto, y en base a ellos determinar la existencia de la motivación al logro, del tipo de locus predominante, de una alta, moderada o baja autoestima y el estilo de liderazgo. Esto se hizo por cada uno de los cuestionarios aplicados. Posteriormente se vació toda esta información al programa SPSS para poder contar con los datos necesarios y realizar el análisis.

Uno de los beneficios de la presente investigación, fue el hecho de que los egresados se sintieron contentos de saber que se realizan investigaciones en busca de la mejora continua de las nuevas generaciones, y con la intención de que el camino de estas últimas sea más fácil al momento de emprender, emitieron una serie de recomendaciones para fomentar la personalidad emprendedora.

### Trabajo de campo

Se llevó a cabo de marzo a mediados de mayo del 2003, la razón de la lentitud de la aplicación del instrumento, básicamente fue el hecho de que no era fácil contactar a los egresados y ya que se les contactaba estos no regresaban con prontitud los instrumentos, fuera de ello no se experimentó ningún problema.

### Datos descriptivos de los primeros resultados

Habiendo hasta el momento realizado el 70% de las encuestas requeridas por la muestra, se hizo un análisis preliminar obteniéndose los siguientes resultados.

- El 23% de los egresados del instituto han emprendido algún negocio.
- La principal razón por la que optan por emprender son los bajos sueldos que perciben si se emplean en un trabajo.
- La principal razón que citan los egresados para no emprender es la limitante económica.
- El sexo masculino es el que ha tendido a emprender en mayor proporción.
- La edad de los emprendedores se ubica en el rango de 20 a 24 años.
- El estado civil de los emprendedores que predomina es el casado.
- No existe un giro específico preferido para emprender por parte de los egresados.
- La mayoría de los negocios creados tienen una antigüedad que oscila entre 1 y 2 años.
- Al cuestionar a los egresados si a su criterio se requiere reforzar algún área o conocimiento, la tendencia ilustra que desean se implemente más aspectos prácticos, es decir se incluya el aprendizaje de trámites necesarios para la puesta en marcha de un negocio.
- Un 68% de los egresados tiene parientes emprendedores.
- La motivación predominante en los egresados es la de logro.
- La autoestima tiende a ubicarse en términos medios, es decir no se refleja un gran porcentaje de egresados con alta autoestima, pero tampoco con baja.
- No existe un estilo definido de liderazgo ideal, sin embargo el participativo es el predominante en los emprendedores.

## CAPÍTULO IV

### Análisis de Resultados

Recordará el lector que en el capítulo anterior se explicó en forma detallada el instrumento que se utilizaría para conocer las razones por las que los egresados del instituto no emprenden y al mismo tiempo tratar de medir la existencia en los egresados de la personalidad emprendedora.

En este capítulo se presentará en forma detallada cada uno de los resultados obtenidos en la aplicación del instrumento.

#### Análisis Demográfico

Composición de la muestra por edad. El 50.6% de los egresados tienen entre 20 y 24 años de edad, un 27.5% de la muestra se integra por personas cuya edad fluctúa entre los 31 y 35 años y el 21.9% restante, se integra por personas cuya edad oscila entre los 25 y 30 años, y las que superan los 35 años de edad, tal y como puede apreciarse en la siguiente tabla.

Tabla 1.

#### Composición de la muestra por edad.



### Edad

	Frecuencia	%
De 20 años a 24 años	39	50.6
De 25 a 30 años	8	10.4
De 31 a 35 años	21	27.3
De 35 a 40 años	4	5.2
Mas de 40 años	5	6.5
Total	77	100.0

Del 100% de egresados encuestados, el 55.8% son solteros y el 44.2% son casados.

Analizando la composición de la muestra por género, se puede ver que el 58.44% se integra por mujeres y el resto por el sexo masculino.

Tabla 2.

#### Composición de la muestra por género y edad

		Estado civil			
		Soltero		Casado	
		Frecuencia	%	Frecuencia	%
Genero	Femenino	26	57.8%	19	42.2%
	Masculino	17	53.1%	15	46.9%
Total		43	55.8%	34	44.2%

Utilizando la estadística, se puede ver que el rango de ingresos más repetitivo es el de 4,000 a 6,000 pesos; en la figura puede apreciarse que casi un 50% de los ingresos de egresados se ubican este rango.

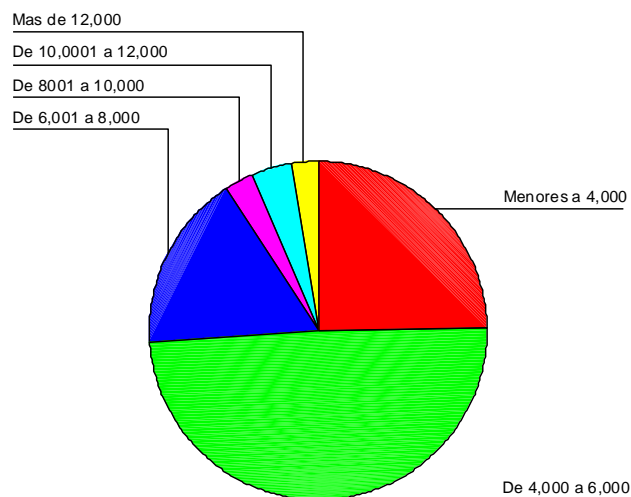


Figura 1. Comportamiento de los Ingresos mensuales

Analizando los estudios alcanzados por los padres de los egresados, puede verse que tanto en el padre como en la madre es bajo el porcentaje que cuenta con estudios de licenciatura, sin embargo tiende a ser superior con el padre, un 35.1% de los padres alcanzan el grado de bachilleres, mientras que este porcentaje es menor en las madres, ya que solo un 23.4% de ellas lo alcanza. Otro porcentaje significativo es el que se integra por aquellos padres que tienen la primaria inconclusa, ya que este asciende a un 14.3% en el padre y a un 23.4% en las madres. Esto puede apreciarse en las siguientes tablas.

Tabla 3.

Ultimo grado de estudios del Padre

---

	Frecuencia	%
Primaria inconclusa	11	14.3
Primaria terminada	6	7.8
Secundaria o estudios comerciales	13	16.9
Bachillerato	27	35.1
Licenciatura	20	26.0
Total	77	100.0

---

Tabla 4.

Ultimo grado de estudios de la Madre

	Frecuencia	%
Primaria inconclusa	18	23.4
Primaria terminada	14	18.2
Secundaria o estudios comerciales	19	24.7
Bachillerato	18	23.4
Licenciatura	8	10.4
Total	77	100.0

Para conocer el nivel socioeconómico de los egresados, además de cuestionarlos sobre sus ingresos, grado de estudios de sus padres, se les cuestionó sobre la pertenencia de alguna propiedad como casa o automóvil, detectándose que es bajo el porcentaje que cuenta con alguna propiedad, ya que únicamente un 29.9% de los encuestados externó tener alguna propiedad, siendo el automóvil el de mayor frecuencia de mención. Tal y como se aprecia en la siguiente tabla.

Tabla 5

Propiedades de los egresados

---

	Frecuencia	%
Ninguna	28	36.4
Casa	26	33.8
Automovil	4	5.2
Ambas	19	24.7
Total	77	100.0

---

Pregunta 1: ¿Usted ha emprendido algún negocio?

Esta es la primera pregunta del cuestionario y tiene como finalidad servir de filtro para identificar el número de egresados que han emprendido de los que no lo han hecho. El 26.0% de los encuestados externó haber emprendido algún tipo de negocio, mientras que el 74.0% restante manifestó no haberlo hecho. Esto es lo que ilustra la figura 2.

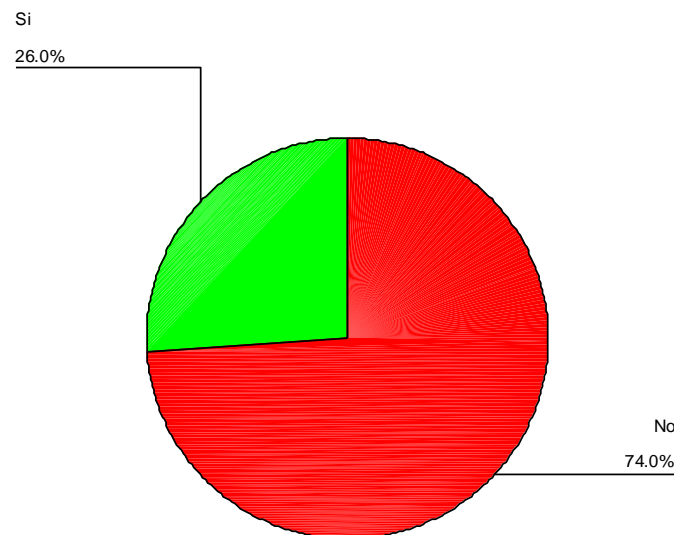


Figura 2. Egresados que han o no emprendido

Pregunta 2: ¿Cuáles son las razones por las que no ha emprendido?

La finalidad de esta pregunta es conocer las razones que los egresados citan para no emprender, la finalidad es analizar si dichas razones pueden ser subsanadas y corregidas.

El 46.8% de los entrevistados identificó la falta de capital o recursos económicos como la principal razón por la que no emprende, restando al 100% el 26 % que emprende, se detecta que un 27.2% identifica otras causas o razones que le imposibilitan emprender, entre las que sobresalen la falta de interés, es decir, no les atrae por ninguna razón emprender, la inexperiencia, el factor tiempo y el hecho de encontrarse a gusto con el trabajo que actualmente desempeñan.

Tabla 6.

Razones por las que no emprenden

	Frecuencia	%
	20	26.0
Capital	36	46.8
Falta interés	8	10.4
Inexperiencia	3	3.9
Tiempo	6	7.8
Trabajo a gusto	4	5.2
Total	77	100.0

Pregunta 3: ¿Cuáles son las limitantes que a su criterio le han impedido emprender?

Esta pregunta se formula con la intención de corroborar la respuesta de la pregunta anterior, ya que el objetivo central de la presente investigación consiste precisamente en descubrir las razones por las que no emprenden. Y se confirma lo apreciado en la pregunta anterior, de que el recurso económico es una seria limitante que los egresados perciben para no emprender, ya que el porcentaje comparado con la pregunta anterior inclusive se incrementa a un 51.9%. Al igual que en la pregunta anterior un pequeño porcentaje (14.3%) identifica otras limitantes como es la falta de interés, el miedo a la responsabilidad que implica emprender y el factor tiempo.

Tabla 7.

Limitantes que los egresados citan para no emprender.

	Frecuencia	%
	26	33.8
Capital	40	51.9
Interés	4	5.2
Responsabilidad	3	3.9
Tiempo	4	5.2
Total	77	100.0



Pregunta 4: ¿Cuáles son las razones que lo llevaron a emprender?

Con el objetivo de identificar diferencias significativas entre las razones que citan los que no emprenden con respecto a las razones que citan los que si emprenden, se formula la presente interrogante. Detectándose que la principal razón por la que se emprende es por la necesidad económica, es decir, la conciencia de que los ingresos serán superiores si se pertenecen en la totalidad, otras razones mencionadas son la autonomía, es decir el hecho de no tener un jefe a quién rendirle cuentas y por superación personal, esta última razón se encuentra íntimamente ligada con el aspecto de querer aplicar todo lo aprendido en la carrera y demostrarse a sí mismo que se es capaz.

Tabla 8.

Razones que citan los egresados para emprender

	Frecuencia	%
	57	74.0
Autonomía	5	6.5
Por economía	13	16.9
Superación	2	2.6
Total	77	100.0

Pregunta 5: ¿Actualmente continúa su negocio?

Dado que se pretende saber el período de permanencia en el mercado de la empresa creada por el o los emprendedores, se planteo la presente interrogante. Descubriéndose que es tan solo un 10% de los negocios que se han emprendido, los que han tenido que cerrar, ya que el 90% de ellos funciona en forma normal.

Tabla 9

Comportamiento de los negocios que emprenden

	Frecuencia	%
No	2	10.0
Si	18	90.0
Total	20	100.0

Pregunta 6: ¿Cuánto tiempo duró su negocio?

Conocer el tiempo de duración de los negocios que fracasaron, permite tener una idea sobre las posibilidades de cierre de los que actualmente se encuentran vigentes. Como únicamente fueron dos los negocios de los emprendedores que han tenido que cerrar, los resultados de la presente tabla no son muy significativos, ya que uno de ellos tardó en el mercado de 1 a 2 años y el otro de 3 a 4 años.

Tabla 10

Antigüedad de los negocios que han cerrado

	Frecuencia	%
De 1 a 2 años	1	50.0
De 3 a 4 años	1	50.0
Total	2	100.0

Pregunta 7: ¿Cuáles fueron las causas del cierre?

Saber las razones que ocasionaron el fracaso de las empresas de los emprendedores, permitirá prever en el futuro estas eventualidades o cuando menos podrá concientizarse sobre estos hechos a los futuros emprendedores, para que no cometan los mismos errores. Se identifican dos causas: las bajas ventas y la mala administración.

Tabla 11

Causas del cierre de los negocios

	Frecuencia	%
Bajas ventas	1	50.0
Mala admón.	1	50.0
Total	2	100.0

Pregunta 8: ¿Cuál es el tipo de negocio que tiene?

Se formuló la presente interrogante con el fin de conocer si existe algún giro en especial en el que tiendan a desarrollarse con mayor facilidad los emprendedores administradores. Después de analizar los resultados obtenidos, se puede apreciar que el único giro que tiende a repetirse es el de comercialización de ropa, ya que un 20% de los negocios que han creado los emprendedores son de este giro, otros giros en los que han incursionado son: Bines raíces, comercialización de celulares y accesorios, comercialización de animales,

elaboración de animales en manta, café internet, cocina económica, despachos de asesorías y de capacitación, estética, fabricación de bolsas, joyería, minisupers, comercialización de zapatos, etc. Casi el 100% de los negocios que se han emprendido son comercializadoras o del sector servicios. A manera de ilustración a continuación se presenta la tabla 12 en donde puede observarse la gran variedad de giros en los que han incursionado los egresados de administración del INSTITUTO.

Tabla 12.

Giros de los negocios que se han emprendido

	Frecuencia	%
Accesorios de celulares	1	5.0
Animales a menudeo	1	5.0
Animales de manta	1	5.0
Bienes raíces	1	5.0
Café internet	1	5.0
Cocina económica	1	5.0
Comercializadora	1	5.0
Desp. asesorías	1	5.0
Desp. capacitación	1	5.0
Diseño de comerciales	1	5.0
Estética	1	5.0
Fabrica de bolsas	1	5.0
Joyería	1	5.0
Minisuper	1	5.0
Venta de celulares	1	5.0
Venta de ropa	4	20.0
Venta de zapatos	1	5.0
Total	20	100.0

Pregunta 9: ¿Cuál es la antigüedad (en años) de su negocio?

La antigüedad del negocio puede ser un indicativo de su permanencia en el mercado, por esa razón se cuestionó dicha antigüedad. Esto también puede ser un indicador sobre el hecho de que sí ya se era emprendedor desde antes de egresar o fue a partir de haber egresado que surgió dicha inquietud. Observando los resultados obtenidos, se puede apreciar que el 55.5% de las empresas tienen una antigüedad que oscila entre uno y dos años, siguiéndole de cerca con un 33.3% la antigüedad de 3 a 4 años. Ver tabla 13.

Tabla 13.

Antigüedad de las empresas fundadas por egresados

	Frecuencia	%
Menos de un año	1	5.6
De 1 a 2 años	10	55.5
De 3 a 4 años	6	33.3
Más de 6 años	1	5.6
Total	18	100.0

Pregunta 10: ¿Cómo egresado de LAE, considera que hace falta reforzar algún área, conocimiento o habilidades que facilite el hecho de emprender al egresar?.

Identificar si los egresados emprendedores sienten que el reforzar algún área, conocimiento o habilidad, traería consigo una mayor facilidad al momento de emprender, es importante, dado que mientras más herramientas y armas pueda suministrar la institución educativa a sus educandos, mayores serán las posibilidades de alcanzar el objetivo de formación de emprendedores. Al cuestionar sobre este aspecto, un 70% de los egresados emprendedores

consideraron conveniente reforzar algunas áreas conocimientos o habilidades, tal y como se puede observar en la siguiente tabla.

Tabla 14.

Necesidad de reforzar algún área, conocimiento o habilidades.

	Frecuencia	%
No	6	30.0
Si	14	70.0
Total	20	100.0

Pregunta 11: ¿Cuál área, conocimiento o habilidad?

Esta pregunta es complementaria de la anterior. Básicamente se identifica que los egresados demandan escuchar por medio de pláticas experiencias de emprendedores, otro aspecto muy demandado es el involucramiento de los alumnos en trámites empresariales, también señalan la importancia de concientizar al alumno sobre la necesidad adaptarse al cambio y los beneficios que trae consigo el contar con experiencia o práctica en algún área. Véase tabla 15.

Tabla 15

Areas, conocimiento o habilidades que necesitan reforzarse

	Frecuencia	%
Adaptación cambio	3	21.4
Experiencia emprendedor	5	35.7
Práctica	1	7.2
Trámites	5	35.7
Total	14	100.0



Pregunta 12: De la lista de factores que a continuación se detalla, priorice del 1 al 7, los factores que a su criterio deben poseer los emprendedores, considerando la asignación del número 1 al más importante y el 7 al menos relevante.

Con esta pregunta se pretende identificar los aspectos de la personalidad del emprendedor, que los emprendedores conceden mayor importancia. Se detectó que el 50% de los emprendedores reconocen como en primer término la necesidad de logro, muy parejo con un 20% y 25% hay quienes identifican en segundo término a la constancia y los recursos económicos, contrariamente a lo que externaron los que no emprenden, los emprendedores no identifican el recurso económico o al capital como el primer factor en importancia para emprender, tal y como se observa en la tabla 16.

Tabla 16

Factor más importante para emprender.

	Frecuencia	Porcentaje
Constancia	4	20.0
Necesidad de logro	10	50.0
Recursos economicos	5	25.0
Liderazgo	1	5.0
Total	20	100.0

Pregunta 13: ¿Algún familiar suyo tiene un negocio propio?

Se pretende descubrir si la existencia de un familiar emprendedor, propicia un mayor ímpetu para emprender. Al cuestionar a la totalidad de la muestra, un 77.9% externo que tiene familiares emprendedores y el complemento mencionó que no tiene. Tal y como se ilustra en la figura 3.



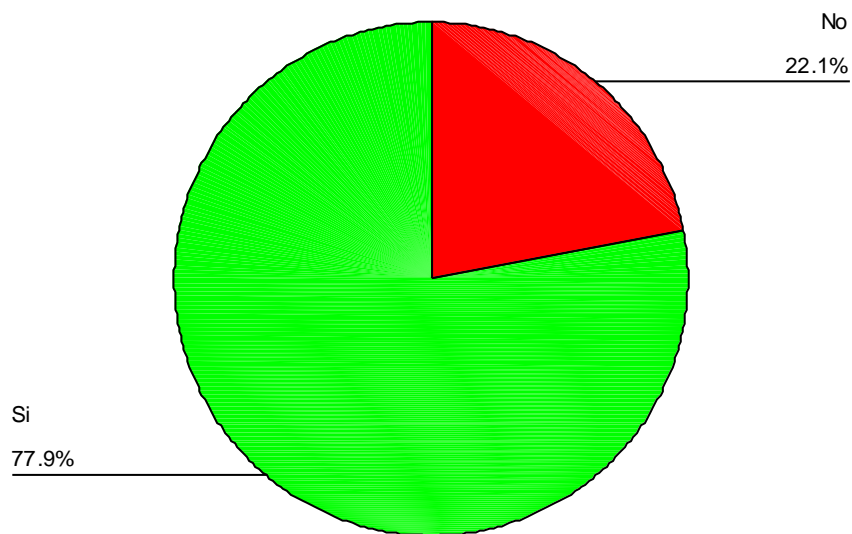


Figura 3. Familiares emprendedores

Pregunta 14: ¿Cuál es el parentesco que los une?

Identificar el parentesco que une al egresado y al familiar emprendedor puede ser un indicativo de las razones que éste tiene para emprender. Analizando los datos obtenidos se detecta que un 22.1% no tiene ningún pariente emprendedor. El 45.5% de los encuestados tiene padres emprendedores, los tíos y los hermanos representan conjuntamente un 27.3% de familiares emprendedores. Esto puede apreciarse en la siguiente tabla.

Tabla 17

Parentesco de los familiares emprendedores

	Frecuencia	%
Padres	35	45.5
Tíos	12	15.6
Esposa (o)	1	1.3
Abuelos	3	3.9
Hermanos	9	11.7
No tiene	17	22.1
Total	77	100.0

Con la finalidad de conocer si los egresados del INSTITUTO cuentan con la personalidad emprendedora, en el instrumento se evaluaron aspectos relativos a la constancia, motivación, ser dueño de uno mismo, autoestima y liderazgo. Estos cinco factores, tal y como se mencionó en el capítulo dos de la presente investigación son los factores que diversos autores han identificado como predominantes en la personalidad del emprendedor. Para analizar el factor constancia, se plantearon en el instrumento seis enunciados, cuyos resultados se ubican en la gran mayoría de los casos en las opciones de acuerdo y totalmente de acuerdo. Los porcentajes varían de acuerdo al enunciado es así como el 85.7% de los encuestados externó que emprender implica trabajar más horas que un empleo normal, el 97.4% coincide con el hecho de que planificar contribuye al alcance de los objetivos, el 87% está de acuerdo con la importancia y necesidad de esquematizar para el logro de los objetivos, el 89.6% señaló que alcanza con frecuencia sus objetivos, el 94.8% considera que a frase “el que persevera alcanza” compagina con su estilo de vida y solamente un 49.4% de los encuestados considera que emprender ayudará a la obtención de

mejores ingresos que los que brinda un empleo actual. Para mayor comprensión a continuación se ilustra la tabla con los porcentajes.

Tabla 18.

Medición de la Constancia

		En desacuerdo	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Total
Emprender implica trabajar más de 8 horas	Frecuencia	9	2	43	23	77
	%	11.7%	2.6%	55.8%	29.9%	100.0%
Planifico con anticipación	Frecuencia		2	42	33	77
	%		2.6%	54.5%	42.9%	100.0%
Esquematizar ayuda alcanzar los objetivos	Frecuencia	2	8	42	25	77
	%	2.6%	10.4%	54.5%	32.5%	100.0%
Alcanzo mis objetivos	Frecuencia		8	55	14	77
	%		10.4%	71.4%	18.2%	100.0%
El que persevera alcanza	Frecuencia	4		43	30	77
	%	5.2%		55.8%	39.0%	100.0%
Un negocio propio me genera mejores empleos que los	Frecuencia	7	32	32	6	77
	%	9.1%	41.6%	41.6%	7.8%	100.0%

Con la finalidad de identificar el factor motivacional predominante en los egresados, se plantearon 15 enunciados, cuyos resultados, después de haber sido calificados de acuerdo a la escala propuesta por Robbins (1999) se detecta que un 11.7% tiene la necesidad de afiliación y el 88.3% restante posee la necesidad de logro. No se identifica en los

encuestados la existencia de la necesidad del poder. Tal y como puede apreciarse en la siguiente figura.

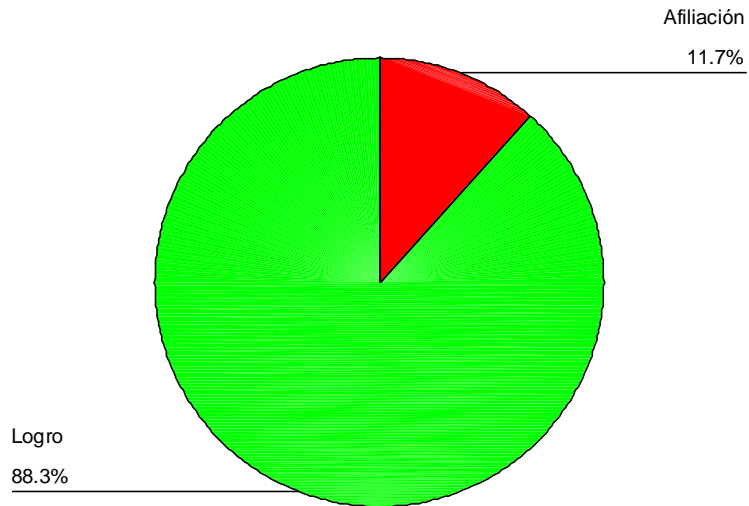


Figura 4. Tipo de Motivación

La parte de la personalidad del emprendedor *ser dueño de uno mismo*, se encuentra íntimamente ligada al locus de control interno que experimenta la persona, para identificar el locus de control predominante en los encuestados, se plantearon 10 enunciados, mismos que fueron calificados mediante la asignación de un punto a aquellos con los que el encuestado coincidía en estar de acuerdo y/o totalmente de acuerdo, siguiendo el criterio planeado por Robbins (1999), detectándose que el 2.6% posee el locus moderado externo, el 2.6% lo tiene mezclado y en el 94.8% de los encuestados predomina el locus interno. Véase la siguiente figura.

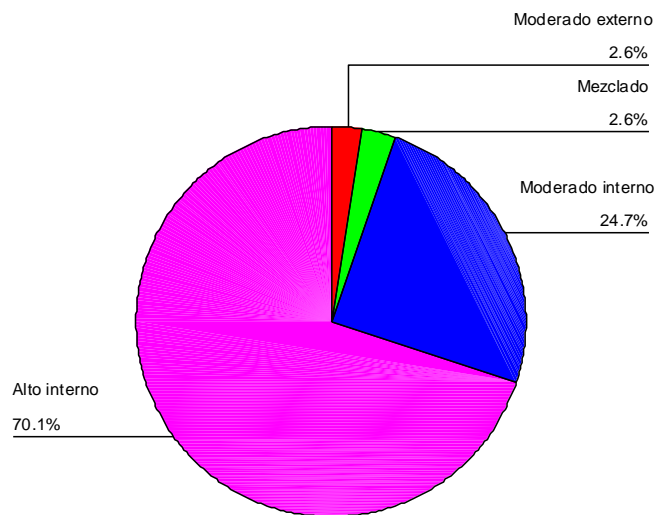


Figura 5. Medición del locus de control

Para evaluar el nivel de autoestima predominante en los encuestados, se incluyeron 20 enunciados, que arrojaron que el 3.9% de los egresados tiene baja autoestima, el 66.2% la tiene en términos moderados y únicamente un 29.9% posee una alta autoestima.

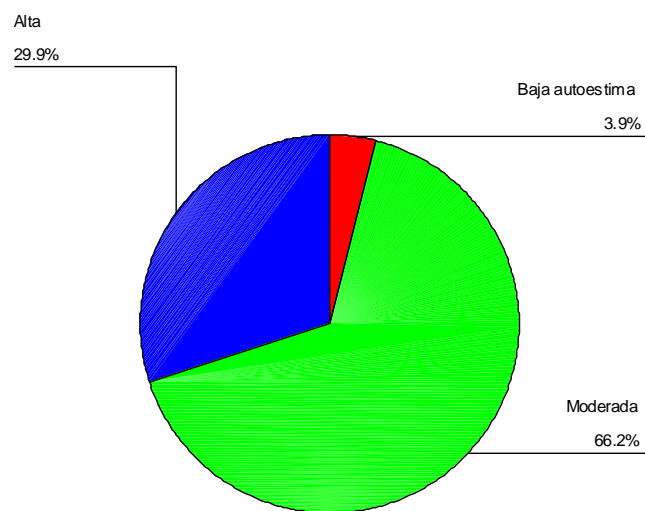


Figura 6. Nivel de Autoestima

Con la finalidad de detectar si existe algún estilo de liderazgo predominante en los egresados, se incluyeron 8 situaciones hipotéticas, cuyos resultados arrojaron que el estilo de liderazgo que utiliza con mayor frecuencia la mayoría de los egresados es el de participar, un 10.4% acostumbra utilizar el liderazgo bajo a forma de decir, un 18.2% vende la idea y el 20.8% restante delega. A continuación se presenta la figura 7 que ilustra estos resultados.

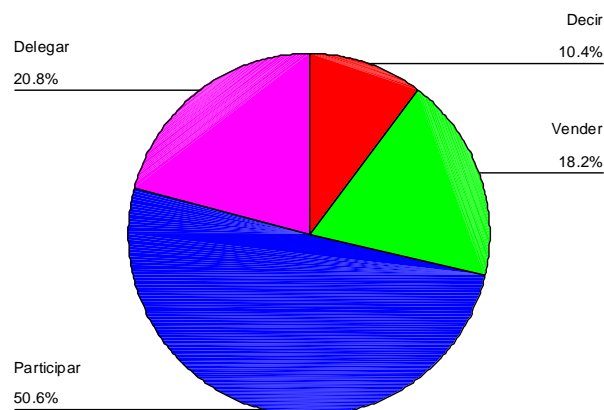


Figura 7. Estilo de Liderazgo

Tratando de conocer si a criterio de los egresados de administración, los estudios de licenciatura ejercían algún grado de influencia en la decisión de emprender, se plantearon cuatro enunciados, cuyas respuestas fueron que el 41.6% considera que no se requiere estudiar para emprender un negocio, sin embargo el 55.8% reconoce que los estudios de licenciatura aportan los conocimientos y habilidades que facilitan el emprender, el 92.2% (58.4 + 36.4) consideró que se requiere desarrollar otras habilidades que no proporcionan

los estudios de licenciatura para emprender y esto se verifica con el último enunciado, en donde un 62.4% estuvo en total desacuerdo y en desacuerdo de que los conocimientos adquiridos de la licenciatura sean los suficientes para emprender. A continuación se presenta la tabla 19 en donde pueden apreciarse los resultados obtenidos.

Tabla 19

Aspectos relativos a los estudios de Licenciatura

		Totalmen te en desacuer do	En desacuer do	Ni en acuerdo ni en desacuer do	De acuerdo	Totalmen te de acuerdo	Total
Se requiere estudiar para emprender	Frecuencia	4	13	32	17	11	77
	%	5.2%	16.9%	41.6%	22.1%	14.3%	100.0%
La LAE aporta conocimientos y habilidades para emprender	Frecuencia		4	8	43	22	77
	%		5.2%	10.4%	55.8%	28.6%	100.0%
Para emprender se requieren otras habilidades	Frecuencia			4	45	28	77
	%			5.2%	58.4%	36.4%	100.0%
Los conocimientos adquiridos son suficientes	Frecuencia	18	30	22	7		77
	%	23.4%	39.0%	28.6%	9.1%		100.0%

Tratando de descubrir el tipo de motivación predominante en las personas emprendedoras se detecta que en el 75% de las personas que han emprendido predomina la necesidad de logro y el resto (25%) la de afiliación. Pero del total de personas que no han emprendido, en un 93% de ellas también predomina la necesidad de logro. Obsérvese la tabla 20.



Tabla 20

Motivación predominante en los emprendedores.

		Egresados que han emprendido		
		No	Si	Total
Afiliación	Frecuencia	4	5	9
	%	7.0%	25.0%	11.7%
Logro	Frecuencia	53	15	68
	%	93.0%	75.0%	88.3%

Tratando de identificar si el género influye en la decisión de emprender se detecta que el porcentaje de egresados del sexo masculino es el que ha tendido a emprender más.

Tabla 21

Emprendedores por género

		Genero				Total	
		Femenino		Masculino			
		Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Egresados que han emprendido	No	35	77.8%	22	68.8%	57	74.0%
	Si	10	22.2%	10	31.3%	20	26.0%

El 50% de los egresados que ha emprendido, fluctúa su edad entre los 20 y 24 años, es decir son personas jóvenes, el otro rango de edad que sobresale es el conformado por el de 35 a 40 años de edad, quienes un 40% de ellos externaron haber emprendido. Véase tabla 22.

Tabla 22.

Edad de los emprendedores

		Egresados que han emprendido				Total	
		No		Si			
		Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
	De 20 años a 24 años	29	50.9%	10	50.0%	39	50.6%
	De 25 a 30 años	6	10.5%	2	10.0%	8	10.4%
Edad	De 31 a 35 años	13	22.8%	8	40.0%	21	27.3%
	De 35 a 40 años	4	7.0%			4	5.2%
	Mas de 40 años	5	8.8%			5	6.5%
	Total	57	100.0%	20	100.0%	77	100.0%

Al realizar el cruce relativo a los que han emprendido con su estado civil, se detecta que el 55% de las personas que han emprendido son casados y únicamente un 45% de ellos son solteros, cotejando los resultados de esta tabla con la anterior se puede detectar que dado que desde temprana edad los egresados contraen matrimonio, se ven en la necesidad de obtener ingresos, siendo la creación de empresas una solución a dicho problema.

Tabla 23

Estado civil de los emprendedores.

		Egresados que han emprendido				Total	
		No		Si			
		Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Estado	Soltero	34	59.6%	9	45.0%	43	55.8%
civil	Casado	23	40.4%	11	55.0%	34	44.2%
	Total	57	100.0%	20	100.0%	77	100.0%



El 10% de los egresados emprendedores obtienen ingresos promedio mensuales menores a los 4,000, el 45% de ellos externaron que sus ingresos oscilan entre los 4,000 y 6,000, un 25% de ellos se ubica en el rango de 6,001 a 8,000 y el resto obtiene ingresos superiores a los 8,001. Cotejando los ingreso que perciben los emprendedores contra los que no emprenden, se puede apreciar que el emprender contribuye a mejorar los ingresos promedio mensuales, ya que la mayoría de los que no emprenden obtienen ingresos que oscilan entre los 4,000 y 6,000, habiendo un 29.8% de egresados que obtienen ingresos menores a los 4,000 pesos mensuales, tal y como se aprecia en la siguiente tabla.

Tabla 24

Ingresos de los emprendedores y no emprendedores

		Egresados que han emprendido				Total	
		No		Si		Frecuencia	%
		Frecuencia	%	Frecuencia	%		
Ingresos mensuales	Menores a 4,000	17	29.8%	2	10.0%	19	24.7%
	De 4,000 a 6,000	29	50.9%	9	45.0%	38	49.4%
	De 6,001 a 8,000	8	14.0%	5	25.0%	13	16.9%
	De 8001 a 10,000			2	10.0%	2	2.6%
	De 10,0001 a 12,000	3	5.3%			3	3.9%
	Mas de 12,000			2	10.0%	2	2.6%
Total		57	100.0%	20	100.0%	77	100.0%

Se detecta que el grado de estudios de mayor frecuencia del padre de los emprendedores es el bachillerato y con respecto a las madres es la primaria inconclusa. Esto puede comprenderse con mayor claridad si se observa la tabla 25.



Tabla 25.

Ultimo grado de estudios de los padres de los emprendedores

		Egresados que han emprendido				Total	
		No		Si			
		Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Ultimo grado de estudios del Padre	Primaria inconclusa	11	19.3%			11	14.3%
	Primaria terminada	2	3.5%	4	20.0%	6	7.8%
	Secundaria o estudios comerciales	13	22.8%			13	16.9%
	Bachillerato	15	26.3%	12	60.0%	27	35.1%
	Licenciatura	16	28.1%	4	20.0%	20	26.0%
Total		57	100.0%	20	100.0%	77	100.0%
Ultimo grado de estudios de la Madre	Primaria inconclusa	11	19.3%	7	35.0%	18	23.4%
	Primaria terminada	9	15.8%	5	25.0%	14	18.2%
	Secundaria o estudios comerciales	18	31.6%	1	5.0%	19	24.7%
	Bachillerato	14	24.6%	4	20.0%	18	23.4%
	Licenciatura	5	8.8%	3	15.0%	8	10.4%
Total		57	100.0%	20	100.0%	77	100.0%

El total de egresados que ha emprendido se considera dueño de su propio destino, y esto puede apreciarse cuando al evaluar el locus de control predominante en los emprendedores, se detecta que el 100% de ellos posee influencia del locus interno, algunos en un grado mayor (70%) y otros en cantidades moderadas (30%). El locus externo predomina en términos altos y moderados en un 7% en los no emprendedores, existiendo un porcentaje bastante alto (93%) de no emprendedores con un locus interno moderado y alto. A manera de ilustración, a continuación se presenta la tabla 26 que corrobora lo expuesto.

Tabla 26.

Locus de control predominante

	Egresados que han emprendido				Total	
	No		Si			
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Moderado externo	2	3.5%			2	2.6%
Mezclado	2	3.5%			2	2.6%
Moderado interno	13	22.8%	6	30.0%	19	24.7%
Alto interno	40	70.2%	14	70.0%	54	70.1%
Total	57	100.0%	20	100.0%	77	100.0%

Se identifica que la mayoría de los emprendedores poseen una alta autoestima, mientras que el 73.7% de los que no emprenden poseen una autoestima moderada, únicamente un 21.1% de los que no emprenden poseen una alta autoestima. Ver tabla 27

Tabla 27.

Grados de autoestima de emprendedores y no emprendedores.

	Egresados que han emprendido				Total	
	No		Si			
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Baja autoestima	3	5.3%			3	3.9%
Moderada	42	73.7%	9	45.0%	51	66.2%
Alta	12	21.1%	11	55.0%	23	29.9%
Total	57	100.0%	20	100.0%	77	100.0%

Analizando el estilo de liderazgo predominante en los emprendedores, se observa que los estilos predominantes en un 90% de los emprendedores es el de delegar y participar, ya que

un 55% de ellos externó adecuarse al liderazgo delegando y un 35% señaló que prefiere usar el participativo. En lo que respecta a los no emprendedores, estos utilizan con mayor frecuencia (56.1%) el estilo participativo y el de vender la idea (24.6%). Esto puede apreciarse en la tabla 28.

Tabla 28.

Estilo de liderazgo predominante

	Egresados que han emprendido				Total	
	No		Si		Frecuencia	%
	Frecuencia	%	Frecuencia	%		
Decir	6	10.5%	2	10.0%	8	10.4%
Vender	14	24.6%			14	18.2%
Participar	32	56.1%	7	35.0%	39	50.6%
Delegar	5	8.8%	11	55.0%	16	20.8%
Total	57	100.0%	20	100.0%	77	100.0%



## CAPITULO V

### Discusión teórica de los resultados

En el capítulo anterior se presentaron en forma detallada los resultados obtenidos en cada reactivo planteado en el instrumento, a continuación se presentará el análisis de la relación que puede existir entre el fundamento teórico y los resultados obtenidos en la investigación.

#### Egresados emprendedores

El porcentaje de egresados del INSTITUTO que emprenden es del 26% y el resto (74%) externó no haber emprendido nunca, cotejando este resultado con el promedio que estatal de emprendedores por institución que es de un 10% (Diario de Yucatán, sección local del 3 de junio del 2003), puede verse que el instituto posee un porcentaje superior al comportamiento normal de otras instituciones, aún así este porcentaje es bastante bajo, razón por la cual es importante implementar estrategias que coadyuven al incremento de emprendedores en la institución.

#### Nivel socioeconómico de los egresados

Estudios realizados por la COEPS en el 2002 pusieron de manifiesto el bajo nivel socioeconómico que tienen la mayoría de los egresados de licenciatura, es así como ilustra que entre un 61.1% y un 68.7% de los padres tienen como último grado de estudios la primaria incompleta y/o completa, cotejando estos datos con los obtenidos en la presente investigación se detecta que los porcentajes en grados de estudios son mejores al promedio, ya que un 22% de ellos son los que tienen la primaria inconclusa y/o terminada, el 16.9% tiene estudios de secundaria, el 35% de bachillerato y el 26% de licenciatura. El porcentaje más relevante es el de licenciatura, ya que el promedio estatal es de tan solo un 4.9% y 2.5% para padre y madre. Tomando en consideración todos estos aspectos puede verse que

el grado de estudios de ambos padres de los egresados del instituto suele ser superior a la media estatal.

En lo que respecta al ingreso que perciben los egresados pudo constatarse que efectivamente los que han emprendido tienden a obtener mejores ingresos que los que no lo han hecho, coincidiendo los resultados con el estudio realizado por la ANUIES, que señala que los ingresos de los profesionistas en un empleo normal suelen ser de 3,000 a 5,500 y en ocasiones hasta inferiores.

#### Razones por las que no emprenden

La principal razón que citan los egresados para no emprender es el factor capital (46.8%), ya que señalan que este aspecto es necesario para la puesta en marcha de una empresa, el 15.6% (10.4% + 5.2%) reconoció no tener interés por emprender ya que se encuentra a gusto con su trabajo, el 7.8% señala que no dispone de tiempo y un 3.9% menciona que la inexperiencia es un factor que lo imposibilita emprender. Estos resultados tienden a coincidir con lo señalado por Carlos Canto Ontiveros, presidente de la Confederación Patronal Mexicana (COPARMEX) quien señala que es la ausencia de iniciativa entre los jóvenes lo que ha propiciado que al finalizar sus estudios universitarios, muy pocos opten por formar sus propias empresas, ya que los egresados buscan la comodidad y seguridad de ser empleados. (Fuente: Diario El Mundo al Día, sección local del 3 de junio del 2003). Incentivar al 15.6% a emprender puede no ser recomendable, pero si pudieran implementarse estrategias para fomentarse la creación de empleos en el 46.8% que identifican al capital como principal razón limitante.

#### Razones por las que sí emprenden

Ibarra (2000) señala que los emprendedores son individuos con visión empresarial, que manifiestan una conducta y orientan su comportamiento al desarrollo y surgimiento del espíritu emprendedor interno, generando y aprovechando ideas innovativas, desarrollándolas como oportunidades de negocio rentable, comprometiendo su tiempo y esfuerzo en investigar, crear y moldear esas ideas en negocios para su propio beneficio, detectando éxitos donde otros ven fracasos o problemas y cuya fuente es la innovación con talento y creatividad de bienes y servicios. Por su parte Rodríguez (1993) menciona que estos se caracteriza por desear autonomía y ser creativos. Los egresados del INSTITUTO señalaron que la principal razón por la que emprenden es por la necesidad económica, es decir, la conciencia de que los ingresos serán superiores si le pertenecen en la totalidad, otras razones mencionadas son la autonomía, es decir el hecho de no tener un jefe a quién rendirle cuentas y por superación personal, esta última razón se encuentra íntimamente ligada con el aspecto de querer aplicar todo lo aprendido en la carrera y demostrarse a sí mismo que se es capaz de poder administrar adecuadamente una empresa. Con esto se confirma la teoría de que los emprendedores son seres humanos capaces de moldear ideas en negocios y de ver oportunidades en donde otros ven fracasos, ya que mientras un alto porcentaje de egresados detecta limitaciones, ellos perciben más ventajas.

#### Razones de l fracaso de los emprendedores

Las causas por las que han cerrado sus empresas algunos emprendedores, son por problemas de tipo administrativo, ya que aunque también mencionan como causa de cierre las bajas ventas, esta razón puede considerarse una limitante administrativa, ya que la falta de estrategias para distribuir y comercializar es imputable a una mala administración. Esto corrobora lo afirmado por José Higareda Gutiérrez, presidente de Centro Impulsa Yucatán,

quien señala que la falta de preparación para la administración de una empresa es la principal causa del cierre.

### Perfil del emprendedor

Como se ha señalado el emprendedor puede poseer características más o características menos, sin embargo existe cierto consenso en que los grandes emprendedores cumplen con las siguientes características de necesidad de logro, constancia, alta autoestima, liderazgo y se consideran dueños de su propio destino (Ibarra, 2000; Karagazoglu 1993; Horsby et al 1993). Teniendo esto presente, se evaluó la existencia de dichas características en los emprendedores, siendo los resultados que:

Con respecto a la necesidad de logro, se constata que en la totalidad de egresados emprendedores predomina esta necesidad, tal y como señala Solana esta motivación “hace que el individuo actúe y se comporte de manera determinada. Es una combinación de procesos intelectuales, fisiológicos y psicológicos, en una situación dada, con qué vigor se actúa y en qué dirección se encauza la energía” (p.208).

Analizando el factor constancia, se detecta que el emprender implica laborar más horas que un trabajo normal, requiere del uso adecuado de la planificación y esquematización de los planes para alcanzar los objetivos y consideran que lo que han logrado es fruto de su propio esfuerzo. Con esto se corrobora el hecho de que pereza y ociosidad son opuestos a la constancia, si se desea laborar únicamente un horario de 8 horas, difícilmente se podrá ser un emprendedor.

La autoestima de la mayoría de los emprendedores es alta, el resto la tiene en términos moderados, es precisamente esta autoestima conjuntamente con el locus de control interno

predominante en ellos lo que hace que puedan enfrentar adecuadamente los problemas y desafíos que se le presentan en cualquier circunstancia de la vida, tal y como define Robbins (1999) la autoestima “es el grado en el cual un individuo se agrada o desagrada de sí mismo” y de acuerdo a lo que menciona Garzón (1995), ser dueño de uno mismo están atractivo para todos que vale la pena intentarlo.

El último aspecto de la personalidad emprendedora lo constituye el liderazgo, basándonos en la clasificación del liderazgo situacional, se detecta que los egresados utilizan básicamente el estilo de participación y delegación. Se utiliza el primer estilo cuando se identifica que los subordinados son capaces de tomar decisiones e involucrarse en las tareas y se permite a la gente participar, en este estilo no se requiere de alta supervisión ya que se parte del criterio de que el subordinado posee la madurez necesaria para involucrarse y hacerse responsable. El estilo de delegación se utiliza cuando los subordinados tienen la capacitación adecuada y la experiencia necesaria para desenvolverse en forma conveniente. Conjuntando los cinco aspectos puede verse que en términos genéricos estos concuerdan con las investigaciones y teorías expuestas en el capítulo dos del presente trabajo, relativos a la personalidad emprendedora.

#### Investigaciones posteriores

Se sugieren las siguientes investigaciones derivadas del presente estudio:

- Evaluar la personalidad del estudiante al inicio de los estudios de licenciatura y al concluirlos, para descubrir si la institución realmente está constituyendo a la formación de dicha personalidad o ellos ya la poseen con anterioridad.

- Análisis y evaluación del plan de estudios actual para identificar si fomenta el desarrollo de habilidades alternas al conocimiento, necesarias para emprender.
- Análisis y evaluación de la personalidad de los catedráticos formadores del INSTITUTO.

## CAPITULO VI

### Conclusiones y recomendaciones

Después de haber realizado la investigación relativa a conocer las razones por las que emprenden o no los egresados del INSTITUTO, se llega a las siguientes conclusiones:

1. La principal razón que identifican los egresados para no emprender es el aspecto económico, sin embargo después de analizarse, se puede detectar que el nivel socioeconómico de estos profesionistas se ubica por arriba de la media estatal, por lo que las posibilidades de emprender son superiores también a la media.
2. El aspecto económico es la principal razón por la que los nuevos profesionistas deciden emprender, además de que valoran su autonomía.
3. La gran mayoría de egresados cuentan con la motivación al logro, más no con un locus de control interno.
4. La constancia es sinónimo de productividad en los emprendedores.
5. Impulsar el espíritu emprendedor no es suficiente para la creación de emprendedores.

Se recomienda:

1. Concientizar y resaltar en los estudiantes el papel social que desempeñan como egresados de una licenciatura, además de empaparlos con estadísticas para que tengan factor de realidad de su nivel socioeconómico.
2. Resaltar el hecho de que han estado preparándose en un aula por cuatro años para obtener ingresos superiores a aquellas personas que tienen estudios inferiores, infundir el inconformismo en ellos para evitar que se subempleen.

3. Fomentar por medio de dinámicas en el aula el acrecentamiento del locus interno, haciéndoles ver que si ellos se proponen algo y trabajan para conseguirlo, sin duda lo lograrán, pero si creen que no pueden hacerlo sin duda también tienen la razón.
4. Incluir en el plan de estudios actividades prácticas que conlleven el aprendizaje y dominio de otras habilidades además del conocimiento técnico. Fomentar en los estudiantes la importancia de tener experiencia en alguna actividad. Incluir dentro de las semanas culturales de la institución, pláticas con personas que sin contar con grandes cantidades de recursos hayan logrado poner una empresa y hacerla exitosa.
5. Fomentar el espíritu emprendedor no es suficiente para crear emprendedores, ya que la realidad ilustra que cuando se fomenta dicho espíritu los estudiantes crean empresas únicamente con fines didácticos. Las cámaras conjuntamente con el gobierno debe otorgar como premio a la mejor empresa emprendedora el financiamiento para su puesta en marcha, de esta forma, los estudiantes al ver la posibilidad real de impulsar una empresa tenderán a basarse en datos reales y a desarrollar proyectos viables y reales.

#### Referencias

- Barajas Medina, Jorge. (1995). Curso Introductorio a la Administración. México: Trillas.
- Cornejo y Rosado, Miguel Angel. (1990). Liderazgo de excelencia. México: McGraw Hill.
- Davis, K. y Newstrom, J. (1997). Comportamiento humano en el trabajo. México: McGraw Hill.
- Dessler Gary (1991). Organización y administración enfoque situacional. Colombia: Prentice Hall. Colombia.



Díaz Mérito, Angel. (1982). El Dirigente. (2º. Ed.) México: McGrawHill.

Fitz-enz, Jac.(1999). Como medir la gestión de los Recursos Humanos. México: Deusto.

Garzón Castrillon Manuel Alfonso (1995). El modelo intrapreneuring (intraemprendedor) , en revista Administrate Hoy, No. 12 del 5 de Abril. México.

Guzmán Valdivia, Isaac. (1996). Capacitación y Desarrollo de Personal. México: Trillas.

Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (1999). Metodología de la investigación. México: Mc Graw Hill

Horsby Jeffry S, et al (1993) An interactive model of corporate entrepreneurship, process in entrepreneurship theory and practice Vol 17 No.2

Ibarra, Edmundo (2000). Los primeros pasos al mundo empresarial. (2º. Ed.) México: Prentice Hall

Karagazoglu Necmi an Brown Warren B. (1993) Times bases management of news product, development process in production, Innovation management No. 3 Vol. 3 June.

Kerlinger, Fred N. (1994). Investigación del Comportamiento. (3º Ed.) México: Mc Graw Hill.

Koontz, Harold y Heinz Weihrich. (1999) Elementos de la Administración. (5º. Ed) México: McGraw Hill.

Olivares, Socorro. (1993). Comportamiento Organizacional. México: Limusa.

Padua, Jorge. (1987) Como evaluar las acciones de capacitación. Argentina: Vergara.

Peters Tom y Austin Nancy (1989) Pasión por la Excelencia, características diferenciales de las empresas líderes, Barcelona: Folio.

Romero Luis Ernesto (1991) El entrenamiento en desarrollo de la motivación al logro, Colombia: Exedú.

Rodríguez Estrada, Mauro. (1993). Manual de Creatividad, México: McGraw Hill.

Robbins P., Stephen. (1999). Comportamiento Organizacional. México: Prentice Hall.

Siliceo Aguilar, Alfonso. (1997). Liderazgo para la productividad en México. México: Limusa.

Stoner, James y Freeman, Edward. (1996). Administración. México. Prentice Hall.

Terry George (1987) Principios de administración. (4° Ed.). México. Continental.