

El éxito del proyecto de emprendimiento y su relación con el rendimiento del equipo de trabajo

Rico-Cornejo Alejandra Guadalupe¹, Gutiérrez-Zavala Asael¹, Vidal-Concepción Keyla Rubí², Santoyo-Ramírez Rosa Gloria¹, Aguado-Ponce Ana Karen¹, Guzmán-Méndez María Guadalupe¹, López-Lemus Jorge Armando¹

¹Universidad de Guanajuato.

²Universidad Más Educación y Enseñanza (UMAEE).

Resumen

Para alcanzar el éxito dentro de un proyecto emprendedor, se deben tomar en cuenta factores importantes, esto porque el emprendimiento va más allá de solo una idea. En el presente artículo se estudia la relación entre el emprendimiento y el rendimiento del equipo de trabajo, esto tomando en cuenta la eficiencia y eficacia del equipo. La metodología empleada fue cuantitativa, observacional, explicativa y transversal; dentro de la misma se emplearon instrumentos estructurados para medir las variables a través de 218 muestras y para lo cual se diseñó un modelo SEM, cuyos índices de bondad de ajuste fueron satisfactorios. Los resultados obtenidos muestran que el rendimiento del equipo de trabajo está relacionado de manera positiva con los proyectos de emprendimiento. Dichos hallazgos son relevantes, pues con ellos se motiva a realizar nuevos proyectos de emprendimiento y a trabajar en equipo para alcanzar los objetivos y con ello el éxito.

Palabras clave: Equipo de trabajo; rendimiento; éxito; emprendimiento.

Introducción

Los emprendedores juegan un papel importante en la creación de nuevas actividades económicas que ayudan a crear valor, riqueza y puestos de trabajo dentro y fuera de la organización; a través de estrategias de innovación mejoran la calidad de los procesos y productos/servicios que satisfacen las necesidades del cliente (Gamez & Cárcamo, 2018). A su vez, la actividad emprendedora de los jóvenes se convierte en el centro de las políticas públicas y la preocupación de la sociedad en su conjunto; la creación de nuevas empresas proporciona un mecanismo para aprovechar y crear vías para impulsar el empleo, la innovación y el crecimiento económico (Canales, Román, & Ovando, 2017).

Ahora bien, si el entorno para el emprendimiento es propicio, los emprendedores asumen riesgos y crean empleos decentes y de alta calidad que innovan, aumentan la productividad y fortalecen el mercado interno (Martínez, 2017). Cuando las instituciones educativas desarrollan en sus estudiantes una capacidad de emprendimiento efectivo, estos pueden lanzar negocios con innovación competitiva y valor económico sostenible, asumiendo los riesgos necesarios para liberar el potencial de los esfuerzos de innovación (Montufar, 2018).

Actualmente, se tienen registros que demuestran que la alta gerencia y la ventaja competitiva influyen de manera positiva y significativa sobre el rendimiento de las firmas emprendedoras del estado de Guanajuato, ya que esta se encarga de que cada área de trabajo funcione adecuadamente mediante políticas para operaciones, además de dirigir las interacciones dentro de la organización (Ramírez-Guerrero, y otros, 2019). Por su parte, si se da una retroalimentación del desempeño futuro per se a los miembros del equipo de trabajo, bastará para que aumente el rendimiento del equipo de trabajo; por otro lado, las ganancias dentro de la empresa son mayores si se da un incentivo individual que cuando se dan incentivos por equipo de trabajo. Esto es porque las personas que trabajan por incentivo individual resuelven 10% de tareas, en promedio, que las que trabajan por incentivo grupal (Glije Gjrdrem & Kvaløy, 2020).

En el momento en el que un líder de equipo transmite una influencia transformadora a sus compañeros colaboradores, contribuye al logro de objetivos organizacionales y personales, lo cual refleja el prestigio de la organización y muestra un rendimiento y estatus favorable dentro del mercado en el que se desarrolla (Hernández-Cruz, Gordillo-Vargas, & López-Lemus, 2018). Hoy en día existen estudios que demuestran que algunos indicadores, tales como normas morales, ética y valores personales, ayudan a destacar el rendimiento de los equipos de trabajo formados por mujeres; en cambio, los hombres rinden más en las áreas empresarial, finanzas y administración (Vázquez-Parra, García-González, & Ramírez-Montoya, 2020).

Datos presentados por INEGI muestran que en el último año el porcentaje de nacimientos de microempresas es de 13.11%, con respecto a los nacimientos de PYMES con 2.81%; en cambio, el número de muertes por la pandemia derivada del COVID-19 en microempresas es de 20.80% y el de PYMES de 21.17% (INEGI, 2020). El Reporte Global de Emprendimiento (AGER, por sus siglas en inglés) 2020, estudio que toma el pulso público del estado e intención de emprendimiento a nivel global, destaca que en México el 90% de los encuestados (23 808 personas) está interesado en iniciar un negocio propio ya sea ahora o en el futuro. Entre los beneficios observados por los mexicanos destacan el ser su propio jefe con un 75% de preferencia, seguido de oportunidad de ingreso adicional (67%) y el trabajar en lo que realmente les apasiona (65%); y como obstáculos encuentran el capital necesario para invertir (64%), seguido de la recuperación de inversión (43%) y equilibrio entre trabajo y vida (32%) (García, 2021). Hoy en día existen personas que prefieren emprender en diferentes áreas, sobreponiendo los beneficios sobre los obstáculos expuestos anteriormente.

Desarrollo

El espíritu empresarial es, entre otros aspectos importantes, una actividad que implica el proceso de iniciar un nuevo negocio, revitalizar un negocio existente y expandir su forma en un mercado global. Está asociado con la formación de una fuerte cultura empresarial necesaria para la dinámica nacional de producción, crecimiento económico, desarrollo y desarrollo social. Hoy en día, el término espíritu empresarial se utiliza a menudo como sinónimo de espíritu empresarial (Chávez, 2017). En otras palabras, se define el espíritu empresarial como una forma de hacer negocios, pero va más allá. El espíritu empresarial es una forma en que una persona se enfrenta a un mundo en el que disfruta de la incertidumbre y se preocupa por el futuro. El espíritu empresarial es aquel en el que la incertidumbre trae confianza (Ramírez & Caldera, 2017).

El espíritu empresarial o emprendedor se refiere a una actitud estratégica que captura procesos, prácticas y actividades específicas que permiten la creación de valor corporativo a través de actividades comerciales (Monreal & Orellana, 2019). Por su parte, (García, Fuentes, & Pico, 2021) definen el espíritu empresarial como una variedad de ejes estratégicos, incluido el crecimiento económico, la equidad, la innovación y el desarrollo de la productividad. El espíritu empresarial es una fuente importante de crecimiento económico y social, ya que contribuye a la creación de empleo, la diversificación de la fabricación, la innovación y la mejora del espacio de las PYME.

El espíritu emprendedor consiste en diseñar y administrar un negocio, demostrar liderazgo, adaptarse al cambio, tener éxito y asumir riesgos si se tiene confianza. Los emprendedores se caracterizan por el optimismo, pero algunos temen los riesgos de iniciar un negocio (Vallejos-Saldarriaga, Rosales-Llontop, & Miranda-Jara, 2020). En pocas palabras, el emprendimiento puede definirse como uno de los factores decisivos para el crecimiento y desarrollo del país en la actualidad; se cree que los emprendedores creativos y oportunistas brindan los mejores resultados porque tienen la capacidad de convertir ideas en negocios rentables y exitosos de un producto (Martínez, 2017).

Las redes sociales son otro aspecto que se considera importante para el desarrollo del espíritu empresarial. En los últimos años, Facebook, YouTube y eBay se han mostrado en forma de Twitter y se han convertido en una forma de comunicación interactiva, y ha habido un fenómeno que cambia la interacción y la comunicación de las personas en todo el mundo. Este vehículo ayuda a los emprendedores a mantenerse en contacto con proveedores, consumidores y otros contactos, al mismo tiempo que fomenta la contratación de empleados y promueve el perfil y la marca. Cuando se trata de estrategia empresarial, brinda a los emprendedores la capacidad de colaborar y compartir con redes de trabajo para desarrollar y crear alternativas nuevas y exitosas para mejorar las operaciones. Asimismo, ha tenido un impacto significativo en las decisiones de compra de los consumidores y, como resultado, es más poderoso que nunca (Parra, Guerrero, & López, 2017).

En el sureste de México, por ejemplo, muchos empresarios de pequeñas y medianas empresas (PYME) no tienen conocimiento de los programas patrocinados por el gobierno para crear, financiar, desarrollar o mejorar sus habilidades. Esto es importante porque el capital afecta a las nuevas empresas más que a las reglas de entrada. En las Incubadoras siempre tiene entrenadores para guiar, apoyar, monitorear y brindar retroalimentación sobre otros proyectos. Esta asistencia comienza con la identificación del problema y del cliente y finaliza con la construcción legal del *startup*. Estos instructores son el vínculo entre los participantes y el órgano de gobierno de la incubadora, así como una serie de expertos que ayudan a los estudiantes a superar estas barreras. Los factores que influyeron positivamente en la experiencia de inicio del entrenamiento del entrenador, la asistencia a eventos y el interés y la retroalimentación persistentes durante todo el proceso de incubación. Los bajos costos de oficina, el apoyo entre incubadoras y los servicios de consultoría disponibles han ayudado mucho, y la experiencia empresarial y los programas de incubación

mejoran el uso de la creatividad, el pensamiento crítico y fomentan la motivación implícita, es muy útil para que los estudiantes ganen fuerza. Entienden la importancia de la innovación y la creación de una ventaja competitiva. Los factores que influyen positivamente en la experiencia emprendedora y motivan a los estudiantes a emprender son los individuos, como la motivación implícita y la oportunidad de participar en actividades creativas, divertidas e inclusivas, los cuales impactan negativamente en la experiencia a nivel externo, como la falta de financiación para vivir. Mientras se cultiva el proyecto. Si tiene fondos federales o estatales, es para el proyecto, no para el contratista. Estos fondos pueden devolverse como subvenciones o asignaciones en función del período de incubación después de que se apruebe el proyecto y deben incluirse en el presupuesto presentado en el fondo del presupuesto, si las directrices lo permiten (Barroso, Santos, & López, 2020).

El equipo de trabajo es una unidad compuesta por un número indeterminado de personas, quienes se organizan para la realización de una tarea concreta, relacionadas entre sí y, por esta condición, interactúan para alcanzar los objetivos que se han propuesto; reconocen también que se necesitan mutuamente para dicho fin y se ven como una unidad (Alcaraz, 2011). De igual manera, el equipo de trabajo puede ser definido como grupo de individuos con una perspectiva organizada y clara sobre sus metas; el cual se desempeña de manera independiente, pues todos sus miembros participan de forma activa y coordinada, con el fin de apoyar sus cualidades y buscar el mejor desempeño posible para el bien del proyecto y el cumplimiento de sus metas comunes (Alcaraz, 2015).

A su vez, se define el trabajo de equipo como una construcción unitaria global que consta de varias facetas o grupos; estas facetas están muy interrelacionadas, lo que crea dificultades para dividir el trabajo en equipo en sub-construcciones independientes (Meslec, Duel, & Soeters, 2020). También se puede definir el equipo de trabajo como un pequeño número de personas con habilidades complementarias que están comprometidas con un propósito en común, metas de desempeño y enfoque por los que se responsabilizan mutuamente (Dhurup, Surujlal, & Mutamba, 2016). Los equipos de trabajo son un grupo de colaboradores que tienen como objetivo realizar investigaciones (McAlpine, Shakni, Sala-Bubaré, Weise, & Inouye, 2021).

Por su parte, el rendimiento es una condición que debe conocerse y confirmarse para determinadas partes para ver el nivel de logro de una agencia en relación con la visión de una organización o empresa y para ver el impacto positivo y negativo de un operativo político (Setiawan, 2020). A su vez, el rendimiento puede definirse como el grado en que un equipo cumple con sus objetivos y qué tan bien su resultado cumple con la misión del equipo (He, Song, Yang, & Chen, 2021). Por su parte, (Hagemann, Ontrup, & Kluge, 2020) definen el rendimiento como la medida en que un equipo o grupo logra su misión y objetivos.

El rendimiento del equipo es definido como la medida en que los equipos pueden lograr resultados predecibles, metas o tareas esperadas con el estándar esperado (Zulfadil, Hendriani, & Machasin, 2020). Por otro lado, (Lin, Wang, Chen, & Chen, 2019) define al rendimiento del equipo como creencias compartidas de los miembros del equipo sobre sus capacidades para movilizar la motivación, recursos y cursos de acción necesarios para lograr su trabajo en equipo.

Los equipos de trabajo dentro de los bancos de Nigeria son de suma importancia para reflejar el rendimiento de estos. Recopilando datos de 253 gerentes bancarios representantes de 20 bancos comerciales en Nigeria, muestran que el equipo de trabajo tiene un vínculo significativo en el desempeño institucional. Así es que los gerentes comerciales deben asegurarse de que en sus organizaciones trabajen de manera cooperativa donde prospere el trabajo en equipo (Otache, 2019).

El desempeño deficiente del equipo de trabajo puede traer consecuencias desfavorables en entornos militares. Dicha investigación se realizó a militares de las tropas de Afganistán en dos fases; la primera al término de un periodo de capacitación y la segunda después del despliegue de las tropas. Los resultados muestran que los equipos que suelen trabajar en ambientes extremos muestran niveles más altos de rendimiento en comparación con los que trabajan en ambientes no extremos (Meslec, Duel, & Soeters, 2020).

De acuerdo con (Fernando & Wulansari, 2021), el rendimiento del equipo de trabajo dentro de una cadena de suministros es de suma importancia a la hora de afrontar retos empresariales, esto debido a que son la primera instancia en relacionarse con el cliente. Por ello es de suma importancia mejorar la comunicación en el equipo de trabajo con el gerente de la cadena de suministros para la realización de las tareas que se le presenten. Asimismo, la cultura de aprendizaje y el contexto de trabajo en equipo a partir de un papel mediador en el sector industrial juegan un papel importante dentro del rendimiento del equipo. Con una muestra de 201 empresas del sector industrial brasileños, los

resultados indican que la capacidad dinámica tiene una fuerte influencia positiva dentro del desempeño del equipo y también que, a pesar de la cultura de aprendizaje y el contexto del trabajo en equipo, no tienen una asociación directa con el desempeño y ofrecen contribuciones mediadas por la capacidad dinámica (Domínguez, 2021).

Actualmente, debido a la pandemia por el COVID-19, la mayoría de los equipos de trabajo son virtuales, lo cual difiere en las habilidades de liderazgo necesarias para impulsar de manera efectiva el trabajo de los equipos. Con una muestra de 25 gerentes de RRHH de 25 empresas diferentes y contactados por vía correo electrónico para responder evaluaciones de alto desempeño se llegó al siguiente resultado: un clima de alta confianza con los miembros del equipo de trabajo por parte del líder de equipo es fundamental para el desarrollo del equipo (Fisher, Smith, & Turesky, 2020).

Factores de composición del equipo, como la estructura de la tarea o el tamaño del equipo, la personalidad y los valores de los miembros, así como sus conocimientos, habilidades y actitudes (KSA), elementos críticos en relación con el desempeño del equipo. El efecto del trabajo en manera colectiva en entornos de trabajo (CO) sobre el desempeño del equipo fue independiente de una complejidad creciente de la tarea (Hagemann, Ontrup, & Kluge, 2020).

A través del presente estudio, se establecen las siguientes hipótesis: H₁. El rendimiento del equipo de trabajo está asociado con el éxito del proyecto de emprendimiento. H₂. El rendimiento del equipo influye positiva y significativamente sobre el éxito del proyecto emprendedor.

Metodología

El método empleado fue de corte cuantitativo, ya que se utilizó un cuestionario que se usó para medir las variables seleccionadas para medir este fenómeno. De esta misma forma se fue en un entorno explicativo, ya que se pretendió tener un enfoque generalizado y aproximado de las variables que se seleccionaron, en este caso de estudio. El éxito del proyecto de emprendimiento en relación con el éxito del equipo de trabajo, en los estados de Guanajuato y Tabasco. Para terminar, se fue a un término transversal, porque se aplicó el cuestionario en un solo momento para los participantes de la investigación con la finalidad de analizar estadísticamente las variables seleccionadas.

El tipo de muestreo aplicado en la investigación fue no probabilístico intencional debido a que se quería contar con el mayor número de muestras posibles en el estudio. Los criterios para las muestras fueron emprendedores que tuvieran en al menos un año de posicionamiento en el mercado algún producto o servicio en los estados de Guanajuato y Tabasco. Para el levantamiento de datos se diseñó una plataforma en un servidores de internet en el cual los participantes ingresaron para contestar los instrumentos de análisis cuantitativo de la investigación presente. De esta manera, se lograron obtener una muestra de 218 participantes, la cual se describe en la tabla 1.

Tabla 1. Estadística descriptiva de la muestra.

	Muestra (n)	Porcentaje
Emprendedores por entidad		
Guanajuato	112	51.4%
Tabasco	106	48.6%
Sexo		
Masculino	91	41.7%
Femenino	127	58%
Edad		
Menos de 20 años	40	18.3%
21 a 30 años	114	52.3%
31 a 40 años	35	16.1%
41 a 50 años	24	11.0%
Más de 51 años	5	2.4%
Escolaridad		
Bachillerato	39	17.9%
Licenciatura	157	72.0%

Maestría	22	10.1%
Sector		
Comercio	90	41.3%
Industria	21	9.6%
Servicios	107	49.1%
Estratificación		
Menos de 10 empleados	124	56.9%
11 a 50 empleados	37	17.0%
51 a 100 empleados	20	9.2%
Más de 101 empleados	37	17.0%

Para el análisis estadístico descriptivo de los datos obtenidos se utilizó el software estadísticos *SPSS Statistics v.25*, y para la comprobación de las hipótesis establecidas se desarrolló un modelo de ecuación estructural (SEM) a través del software estadístico *AMOS v.24*.

Una vez realizado el levantamiento de la información, se procedió a realizar una correlación entre las variables establecidas y estudiadas anteriormente (éxito en el emprendimiento y rendimiento del equipo de trabajo). De esta manera, se demuestra que existe una relación de ($r=0.699$) positiva y significativa entre las variables mencionadas anteriormente, medidas a través del coeficiente de correlación de Pearson mostradas en la tabla 2.

Tabla 2. Estadística descriptiva: media, desviación estándar, varianza y correlación de variables.

Variables	Media	Desviación estándar	Varianza	1	2
Éxito del emprendimiento	6.04	1.11	1.23	1.00	
Rendimiento del equipo de trabajo	6.13	0.91	0.83	0.69**	1.00

** $p < 0.001$

Rendimiento del equipo de trabajo. Para medir esta variable se adaptó la escala del rendimiento del equipo desarrollado por Lindsjørn, Sjøberg, Dingsøy, Bergersen y Dybå (2016). Este instrumento está conformado a partir de 15 ítems y emplea una escala de Likert de 7 puntos, donde 1 representa “totalmente en desacuerdo” y 7 “totalmente de acuerdo”. Para la validez de la confiabilidad del instrumento, se empleó el Alfa de Cronbach ($\alpha=0.93$), misma que resultó ser satisfactorio (Cronbach, 1951; Hair, Hult, Ringle, & Sarstedt, 2017; Tavakol & Dennick, 2011).

En cuanto a la validez del constructo, se desarrolló un análisis factorial confirmatorio (AFC) del cuestionario a través de un modelo de ecuación estructural. Para la validez del SEM se consideraron los índices de bondad y ajuste del modelo ($\chi^2=215.15$ gl=82; CFI= 0.97; TLI=0.96; RMSEA= 0.05), por lo que resultaron ser satisfactorios (Jöreskog & Sörbom, 1981; López-Lemus & Zavala, 2019; Muthén & Muthén, 2010; Rigdon, 1996; Tucker & Lewis, 1973). Posteriormente, se comprobó la validez convergente a través de sus cargas factoriales estandarizadas de las variables manifiestas, mismas que fueron superiores a 0.40 (Hair, Hult, Ringle, & Sarstedt, 2017; Jöreskog & Sörbom, 1981).

Éxito del proyecto emprendedor. Para analizar este cuestionario se adaptó la escala de Stankovic, Nikolic, Djordjevic y Cao (2013), el cual está conformado a partir de 3 ítems y emplea una escala de Likert de 7 puntos, donde 1 representa “Fallido” y 7 “Exitoso”. Para la validez de la confiabilidad del instrumento se empleó el Alfa de Cronbach ($\alpha=0.86$), misma que resultó ser satisfactorio (Cronbach, 1951; Hair, Hult, Ringle, & Sarstedt, 2017; Tavakol & Dennick, 2011).

En cuanto a la validez del constructo, se desarrolló un AFC del cuestionario a través de un modelo de ecuación estructural. Para la validez del SEM, se consideraron los índices de bondad y ajuste del modelo ($\chi^2=3.01$ gl=2; CFI= 1.00; TLI=1.00; RMSEA= 0.02), por lo que resultaron ser satisfactorios (Jöreskog & Sörbom, 1981; López-Lemus & Zavala, 2019; Muthén & Muthén, 2010; Rigdon, 1996; Tucker & Lewis, 1973). De la misma forma, se comprobó la validez convergente a través de las variables manifiestas del constructo, por lo que todas fueron superiores a 0.40 (Hair, Hult, Ringle, & Sarstedt, 2017; Jöreskog & Sörbom, 1981).

Para la evaluación de la ecuación estructural (SEM) hipotético puesto en cuestión, se consideran los siguientes índices de bondad y ajuste: Chi-cuadrado ($\chi^2=12.43$ gl=4), por lo que la prueba de Chi-cuadrada ($\chi^2/\text{gl}=3.10$; $p<0.001$) resultó ser satisfactoria. Por su parte, el índice de ajuste comparativo (CFI=0.98 y TLI=0.96), así como la Aproximación de la Raíz Cuadrada el Error Cuadrático Medio (RMSEA=0.09) prueban que el modelo resulta aceptable (figura 1) (Asparouhov, Hamaker, & Muthén, 2018; Bollen, 1989; Jöreskog & Sörbom, 1981; Muthén & Muthén, 1998-2007; Rigdon, 1996).

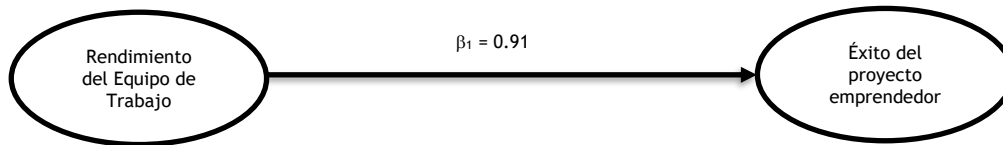


Figura 1. Carga estructural estandarizado del modelo SEM.

Para comprobar la hipótesis H_1 , El rendimiento del equipo de trabajo está asociado con el éxito del proyecto de emprendimiento, se consideró el análisis estadístico realizado a través de la correlación entre las variables estudiadas. Por lo tanto, se demuestra que existe una correlación positiva y significativa ($r=0.69$; $p<0.001$) entre las variables rendimiento del equipo y éxito del proyecto, medidos a través del coeficiente de correlación de Pearson (Bonnet & Wright, 2000; Pearson, 1929; 1931). De esta manera, la hipótesis H_1 es aceptada.

Para evaluar la hipótesis H_2 , El rendimiento del equipo influye positiva y significativamente sobre el éxito del proyecto emprendedor, se consideró el resultado de la carga estructural (β_1) obtenido del modelo SEM. En este sentido, se demuestra que el rendimiento del equipo es un factor influyente positiva y significativamente sobre el éxito del proyecto ($\beta_1=0.91$; $p<0.001$). Es por ello que se cuenta con suficiente evidencia estadística para afirmar que el rendimiento del equipo es un factor influyente en el éxito de trabajo en el estado de Guanajuato. De esta manera, se acepta la hipótesis H_2 .

Conclusiones

Uno de los principales hallazgos que se pudo obtener a través del presente estudio radica en la importancia que tiene el equipo de trabajo con el que cuenta el emprendedor para alcanzar el éxito de su emprendimiento, ya que el rendimiento de su equipo es un factor que influye positivamente en el éxito del proyecto emprendedor.

Otro de los hallazgos identificados radica en que el rendimiento del equipo de trabajo debe estar enfocado a través de la eficiencia del equipo, ya que es sumamente importante para el equipo de trabajo considerar que resultado final sea desarrollado con alta calidad, es decir, que el producto o servicio que el emprendedor se encuentre emprendiendo debe ser desarrollado con calidad, con la finalidad de satisfacer las necesidades del mercado del cual está enfocado el emprendimiento y, con ello, garantice su éxito del proyecto.

Por otro lado, se encontró que la eficacia del equipo de trabajo es importante a través del tiempo que se dedica al desarrollo del proyecto emprendedor. En otras palabras, el desarrollo del proyecto emprendedor mediante las actividades realizadas por el equipo de trabajo radica en emplear eficazmente el tiempo que está planeado y dedicado para su desarrollo de estas. Este hallazgo es sumamente importante debido a que el tiempo juega un factor importante para bajar costos que se derivan del emprendimiento. En este sentido, el manejo eficaz del tiempo del equipo de trabajo puede ser una variable sumamente importante para disminuir los costos del producto o servicio que se esté emprendiendo y con ello, se adhiere al proyecto competitividad ante otros proyectos similares, o en su caso, con productos que están posicionados en el mercado.

Es necesario desarrollar más investigación en los que se puedan seguir estudiando la relación de estas variables debido a que, en Guanajuato como en la nación, el emprendimiento es uno de los principales factores que promueve el desarrollo económico y social tanto regional como a nivel nacional, mayormente en Guanajuato, que es uno de los principales estados que impulsa el emprendimiento como una estrategia de crecimiento y desarrollo y que brinda al sector empresarial a través de sus clústeres identificados en automotriz, energéticos, alimentos, cuero

calzado, moda, químico, entre otros. En el caso de Tabasco, se ha detonado el emprendimiento mediante los clústeres basados en el sector energético con la finalidad de promover la competitividad empresarial mediante estrategias de innovación. Es menester considerar que Tabasco será uno de los principales estados que se debe considerar diversos proyectos de emprendimiento que sirvan como apalancamiento el sector energético como de otros clústeres debido a la influencia que ejercerá el desarrollo de la refinería de Dos Bocas, aunado con los desarrollos de los proyectos de la conexión que tendrá el tren Maya con el Corredor Interoceánico considerando también los parques industriales que desarrollaran en el corredor. Estos proyectos que se están desarrollando representan grandes áreas de oportunidad de desarrollo de proyectos de emprendimiento que contribuyan al desarrollo económico de las regiones como de la nación.

Referencias

- Alcaraz, R. (2011). *El emprendedor de éxito* (4a. ed.). (M.-H. Interamericana, Ed.) Ciudad de México: McGraw-Hill. doi:9781456213053
- Alcaraz, R. (2015). *El emprendedor del éxito* (5a ed.). (M.-H. Interamericana, Ed.) Ciudad de México, México: McGraw-Hill. doi:9781456241476
- Asparouhov, T., Hamaker, E., & Muthén, B. (2018). Dynamic structural equation models. *Structural equation modeling: a Multidisciplinary Journal*, 25(3), pp. 359-388. doi:10.1080/10705511.2017.1406803
- Barroso, F., Santos, R., & López, M. (2020). Factores que afectan la experiencia de emprendimiento en estudiantes universitarios. Un estudio en una institución privada en Merida, Yucatan, México. *Nova Scientia*, 12(24), pp 1-21. doi:10.21640/ns.v12i24.2223
- Bollen, K. (1989). *Structural equation with latent variables*. New York, NYS: John Wilw y Sons.
- Bonnet, D., & Wright, T. (2000). Simple size requirements for estimating Pearson, Kendall and Sperman correlations. *Psicométrica*, 65(1), 23-28. doi:10.1007/BF02294183.
- Canales, R., Román, Y., & Ovando, W. (2017). Emprendimiento de la población joven en México. Una perspectiva crítica. *Entre ciencias*, 5(12). pp 2,3. Doi:10.21933/J.EDSC.2017.12.211.
- Chávez, A. (2017). El emprendedor y la incubación del emprendimiento. *Repositorio institucional de la UNAM*, pp:81. doi:132.248.9.41:8880/jspui/handle/DGB_UNAM/TES01000762791
- Cronbach, L. (Septiembre de 1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 16, pp 297-335. doi:https://doi.org/10.1007/BF02310555
- Dhurup, M., Surujlal, J., & Mutamba, D. (2016). Finding synergic relationships in teamwork, organizational commitment and job satisfaction: a case study of a construction organization in a developing country. *Procedia economía y finanzas*, 35, 485-492. doi:10.1016/S2212-5671(16)00060-5
- Domínguez, R. (2021). Effects of learning culture and teamwork context on team performance mediated by dynamic ability. *Revista de Gestión del Conocimiento*. doi:https://doi.org/10.1108/JKM-05-2020-0385
- Fernando, Y., & Wulansari, P. (2021). Perceived understanding of supply chain integration, communication and teamwork competence in global manufacturing companies. *European Journal of Management and Business Economics*, 30(2), 191-210. doi:10.1108/EJMBE-06-2020-0157
- Fisher, E., Smith, C., & Turesky, T. (23 de Octubre de 2020). A call to action for virtual team leaders: practitioner perspectives on trust conflict and the need for organizational support. *Organization Management Journal*, 17(4/5), 185-206. doi:https://doi.org/10.1108/OMJ-09-2019-0798
- Gamez, U., & Cárcamo, M. (2018). PROYECTO DE FOMENTO AL EMPRENDIMIENTO LUCRATIVO. *Jovenes en la ciencia*, 5(1).pp1782.
- García, G. (28 de Mayo de 2021). *Reporte Global de Emprendimiento en México y LATAM 2021*. Obtenido de NEO Noticias: https://www.revistaneo.com/articles/2021/05/28/reportes-global-de-emprendimiento-en-mexico-y-latam-2021
- García, L., Fuentes, D., & Pico, B. (2021). Análisis de la actitud emprendedora en sociedades cooperativas pesqueras en México. *REVESCO. Revista de Estudios Cooperativos*, 139, pp 3. doi:https://doi.org/10.5209/reve.76632
- Glije Gjrdrem, W., & Kvaløy, O. (2020). Relative performance feedback to teams. *Elsevier - Science Direct*, 66, pp:1-20. doi:101865

- Hagemann, V., Ontrup, G., & Kluge, A. (2020). Collective orientation and its implications for coordination and team performance in interdependent work contexts. *Gestión del desempeño del equipo*, 27(1/2), 30-65. doi:<https://doi.org/10.1108/TPM-03-2020-0020>
- Hair, J., Hult, G., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2017). *A primer on partial least squares Structural Equation* (Vol. 2). PLS-SEM.
- He, C., Song, J., Yang, J., & Chen, Z. (2021). How the team voice contributes to team performance: an empirical investigation. *Revisión de personal*, 50(4), 1216-1232. doi:<https://doi.org/10.1108/PR-07-2019-0387>
- Hernández-Cruz, T., Gordillo-Vargas, D., & López-Lemus, J. (2018). Estilos de liderazgo y su influencia con el emprendimiento: una perspectiva entre México y Colombia. *Jóvenes en la Ciencia*, 4(1), 1341-1345.
- INEGI. (02 de Diciembre de 2020). *El INEGI presenta resultados de la segunda edición del ECOVID-EI y del estudio de sobre la demografía de los negocios 2020*. Comunicado de prensa . Obtenido de INEGI: https://inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2020/OtrTemEcon/ECOVID-IE_DEMOGNEG.pdf
- Jöreskog, K., & Sörbom, D. (1981). *ISREL: Analysis of linear structural relationships by maximum likelihood and least squares methods*. Chicago, IL: National Education Resources.
- Jöreskog, K., & Sörbom, D. (1981). LISREL: Analysis of linear structural relationships by maximum likelihood and least squares methods. *USA: National Educational Resources*.
- Lin, C., Wang, C., Chen, S., & Chen, J. (2019). Modeling team leadership and performance: mediating collective efficacy and moderating team fairness. *Revisión de personal*, 48(2), 471-491. doi:<https://doi.org/10.1108/PR-10-2017-0313>
- Lindsjörn, Y., Sjøberg, D., Dingsøy, T., Bergersen, G., & Dybå, T. (2016). Teamwork quality and project success in software development: A survey of agile development teams. *Elsevier*, Pag. 274-286 DOI: 10.1016/j.jss.2016.09.028.
- López-Lemus, J., & Zavala, M. (2019). Validación del inventario de habilidades políticas de Ferris mediante análisis factorial de segundo orden. *D. Vargas, Aspectos Metodológicos para la investigación social: Modelos de ecuaciones estructurales*, 153-175.
- Martínez, E. (2017). La innovación, el empresario innovador. *Repositorio Institucional de la UNAM*, pp105. Doi:132.248.9.41:8880.
- McAlpine, L., Shakni, I., Sala-Bubaré, A., Weise, C., & Inouye, K. (14 de Enero de 2021). Examining cross-national research teamwork: revealing rewards and challenges. *Revista de investigación cualitativa*, 1-14. doi:<https://doi-org.e-revistas.ugto.mx/10.1108/QRJ-06-2020-0067>
- Meslec, N., Duel, J., & Soeters, J. (16 de Julio de 2020). The role of teamwork on team performance in extreme military environments: an empirical study. *Team Performance Management*, 26(5/6), 325-339. doi:<http://dx.doi.org/10.1108/TPM-02-2020-0009>
- Messick, S. (1980). Test validity and ethics of assessment. *American Psychologist*, 35, pp. 1012-1027. doi:<https://doi.org/10.1037/0003-066X.35.11.1012>
- Monreal, M., & Orellana, W. (2019). Emprendimiento cooperativo de trabajo: resultados, expectativas y desempeño empresarial. Un análisis en cooperativas valencianas de trabajo asociado. *Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*(97), pp 15. doi:10.7203/CIRIEC-E.97.12558
- Montufar, A. (2018). *Análisis de perfiles de actitudes relacionadas con el emprendimiento*. Tesis de Maestría, Universidad Nacional Autónoma de México. doi:132.248.9.41:8880/jspui/handle/DGB_UNAM/TES01000772662
- Muthén, B., & Muthén, L. (2010). *Mplus Version 5.0 statistical analysis with latent variables: User's Guide* (Vol. 6). Los Angeles, CA.
- Muthén, L., & Muthén, B. (1998-2007). *Mplus Version 5.0 statistical analysis with latent variables: User's Guide* (4ta ed.). Los Angeles, CA: Muthen y Muthen.
- Otache, I. (2019). The mediating effect of teamwork on the relationship between strategic orientation and performance of Nigerian banks. *European Business Review*, 31(5), 744-760. doi:<https://doi.org/10.1108/EBR-10-2017-0183>
- Parra, M., Guerrero, G., & López, L. (2017). Factores distintivos de emprendimiento que proporcionaron el éxito: casos de estudio en empresarios de Ibagué, Toliman. *Pensamiento y gestión*(43), pp 94-95. doi:10.14482/pege.43.10583
- Pearson, E. S. (1929). Some notes on sampling tests with two variables. *Biometrika*, 21, 337-360. doi:10.2307/2332565

- Pearson, E. S. (1931). The test of significance for the correlation coefficient. *Journal of the American Statistical Association*, 26, 128-134. doi:10.2307/2278641
- Ramírez, Y., & Caldera, D. (2017). POTENCIAL EMPRENDEDOR (SOCIAL) DE JÓVENES UNIVERSITARIOS. *Jóvenes en la ciencia*, 3(2), pp1478. doi:2448-5144
- Ramírez-Guerrero, M., Ortega-Zepeda, B., Del Campo, A., Tabares, Y., Días Blanco, Y., Castro, S., & López-Lemus, J. (2019). La alta gerencia como una ventaja competitiva en el rendimiento empresarial de firmas emprendedoras. *Jóvenes en la Ciencia*, 5. doi:2395-9797
- Rigdon, E. (1996). CFI versus RMSEA: A comparison of two fit indexes for structural equation modeling. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 3/4, pp. 369-379. doi:10.1080/10705519609540052
- Setiawan, L. (2020). The effect of emotional intelligence, organizational commitment on the team performance of hospital officers in South Sulawesi and Central Sulawesi province, Indonesia. *Revista Internacional de Marketing Farmacéutico y Sanitario*, 15(1), 64-82. doi:https://doi.org/10.1108/IJPHM-04-2019-0028
- Stankovic, D., Nikolic, V., Djordjevic, M., & Cao, D. (2013). A survey study of critical success factors in agile software projects in former Yugoslavia IT companies. *The Journal of Systems and Software*, 86. pp. 1663-1678. Doi: 10.1016/j.jss.2013.02.027.
- Tavakol, M., & Dennick, R. (2011). Making sense of Cronbac's alpha. *International Journal of Medical Education*, 2, 53-55. doi:0.5116/ijme.4dfd.8dfd.
- Tucker, L., & Lewis, C. (1973). A reliability coefficient for maximum likelihood factor analysis. *Psychometrika*, 38(1), pp. 1-10. doi:10.1007/BF02291170.
- Vallejos-Saldarriaga, J., Rosales-Llontop, R., & Miranda-Jara, M. (2020). Emprendimiento y actitud hacia el cambio en mujeres líderes de Lima. *Revista Internacional de Investigación en Ciencias Sociales*, 16(2), pp 218. doi:10.18004/riics.2020.Diciembre.216
- Vázquez-Parra, J., García-González, A., & Ramírez-Montoya, M. (2020). Social entrepreneurship competency: an approach by discipline and gender. *Emerald*, 1-17. doi:10.1108/JARHE-09-2020-0317
- Zahra, S. (1991). Predictors and financial outcomes of corporate entrepreneurship: An exploratory study. *Journal of Business Venturing*, 6(4), pp 259-285. doi: https://doi.org/10.1016/0883-9026(91)90019-A.
- Zulfadil, Hendriani, S., & Machasin. (2020). The influence of emotional intelligence on team performance through knowledge sharing, team conflict, and the structure mechanism. *Journal of Management Development*, 39(3), 269-292. doi:https://doi.org/10.1108/JMD-12-2018-0354