



Revista Cambios y Permanencias  
Publicación multi e interdisciplinar  
orientada a los estudios sociales

## Revista Cambios y Permanencias

Grupo de Investigación Historia, Archivística y Redes de Investigación

Vol.11, Núm. 2, pp. 832-874 - ISSN 2027-5528

### Capital humano y aspiraciones de crecimiento de los emprendedores en Colombia

#### Human capital and growth aspirations of entrepreneurs in Colombia

**Héctor Luis Romero Valbuena**

Universidad Industrial de Santander

orcid.org/0000-0003-3169-4060

**Andrea Marcela Rodríguez Arias**

Universidad Industrial de Santander

orcid.org/0000-0003-1965-0989

**Eddy Johanna Fajardo Ortiz**

Universidad Autónoma de Bucaramanga

orcid.org/0000-0002-4635-8003

**Nelson Jhair Rueda Rodríguez**

Universidad Industrial de Santander

orcid.org/0000-0002-1377-6145

**Recibido:** 10 de agosto de 2020 **Ajustado:** 1 de octubre de 2020

**Aceptado:** 8 de octubre de 2020



Grupo de  
Investigación  
Historia  
Archivística y  
Redes de  
Investigación



Universidad  
Industrial de  
Santander

Universidad Industrial de Santander / [cambiosypermanencias@uis.edu.co](mailto:cambiosypermanencias@uis.edu.co)

# Capital humano y aspiraciones de crecimiento de los emprendedores en Colombia<sup>1</sup>

Héctor Luis Romero Valbuena  
Universidad Industrial de Santander

Doctor en Economía. Profesor Asociado,  
Universidad Industrial de Santander.

Correo electrónico: [hvalbuen@uis.edu.co](mailto:hvalbuen@uis.edu.co)

ORCID-ID: <https://orcid.org/0000-0003-3169-4060>

Eddy Johanna Fajardo Ortiz  
Universidad Autónoma de Bucaramanga

Doctora en Estadística.

Correo electrónico: [efajardo@unab.edu.co](mailto:efajardo@unab.edu.co)

ORCID-ID: <https://orcid.org/0000-0002-4635-8003>

Andrea Marcela Rodríguez Arias  
Universidad Industrial de Santander

Estudiante de pregrado en Economía.

Correo electrónico: [and.rodriguezarias@gmail.com](mailto:and.rodriguezarias@gmail.com)

ORCID-ID: <https://orcid.org/0000-0003-1965-0989>

Nelson Jhair Rueda Rodríguez  
Universidad Industrial de Santander

Estudiante de pregrado en Economía.

Correo electrónico: [nelson16rueda@gmail.com](mailto:nelson16rueda@gmail.com)

ORCID-ID: <https://orcid.org/0000-0002-1377-6145>

---

<sup>1</sup> El presente artículo de investigación es producto del trabajo de grado presentado en la Escuela de Economía y Administración de la Universidad Industrial de Santander titulado: Efecto del capital humano sobre las aspiraciones de crecimiento de los emprendedores en Colombia para el período 2015-2016.

## **Resumen**

Este documento presenta evidencia empírica sobre la relación entre las aspiraciones de crecimiento de los emprendedores colombianos y el capital humano general y específico. A partir de información a nivel individual sobre la actividad emprendedora disponible en el Global Entrepreneurship Monitor para el período 2015 y 2016, se estima un modelo de regresión logística multinomial que da soporte a los diferentes efectos de la educación y la experiencia sobre las aspiraciones de crecimiento de los emprendedores en Colombia. Los resultados demuestran que para el año 2015 el capital humano específico es significativo, mientras que, el capital humano general no, lo anterior bajo el argumento de que poseer experticia le permite al individuo administrar y organizar mejor sus negocios y obtener éxito empresarial. Respecto al año 2016, el capital humano general es significativo en todos los niveles de aspiración de crecimiento del emprendedor, en oposición al capital humano específico. Se discuten los hallazgos e implicaciones de los resultados obtenidos.

**Palabras clave:** aspiraciones de crecimiento, emprendimiento, capital humano general, capital humano específico.

## **Human capital and growth aspirations of entrepreneurs in Colombia**

### **Abstract**

This document presents empirical evidence on the relationship between the growth aspirations of Colombian entrepreneurs and general and specific human capital. Based on information at the individual level on the entrepreneurial activity available in the Global Entrepreneurship Monitor for the period 2015 and 2016, a multinomial logistic regression model is estimated that supports the different effects of education and experience on growth aspirations of entrepreneurs in Colombia. The results show that for 2015 the specific human capital is significant, while the general human capital is not, the above under the argument that having expertise allows the individual to better manage and organize their business and

achieve business success. Compared to 2016, general human capital is significant at all levels of entrepreneurial growth aspiration, as opposed to specific human capital. The findings and implications of the results obtained are discussed.

**Keywords:** growth aspirations, entrepreneurship, general human capital, specific human capital.

## **Introducción**

En las últimas décadas, los investigadores han prestado especial atención al papel del emprendimiento y el crecimiento económico por ser motor de la innovación, la creación de empleo y el desarrollo económico y social (Audretsch, 2012). En Colombia, según Confecámaras (2018) el número de empresas que se crearon y generaron empleo en promedio fue de 55,848 y no empleadoras 210,965 entre el año 2013 y 2017; es decir, sólo el 20.9% de las empresas que nacen en el país son empresas promotoras de empleo formal. De este modo, la generación de empleo por parte de los emprendedores colombianos se considera un problema estructural debido a que, son limitadas las firmas que nacen y generan empleo. Ante este problema, la literatura académica ha estudiado la relación entre el emprendimiento y la generación de empleo desde dos propuestas teóricas, la primera, la teoría institucional, cuyo principal exponente es North (1990) y; la segunda, la relacionada con el capital humano, cuyos pensadores más relevantes son Becker (1974), Mincer (1958), y Schultz (1961) quienes analizan cómo las instituciones formales e informales, junto con las características socioeconómicas de los emprendedores influyen en el empleo y en el emprendimiento de alta aspiración.

La aspiración de los empresarios a crecer se relaciona con su creencia individual sobre el potencial de su negocio, a su vez, el crecimiento real de la firma va acompañado de una aspiración previa (Autio, 2010). En este sentido, la expectativa esta medida en el número de empleos que puede generar un emprendedor en cinco años. Para el caso de Colombia, la proporción de emprendedores que esperan crear seis o más empleos es del 27.7%, en comparación con América Latina y el Caribe, esta proporción es del 22.9% (Global Entrepreneurship Monitor, 2017). Aunque, se encuentra por encima del promedio de los países de América Latina, se desconocen las razones o los determinantes de dichas aspiraciones de crecimiento. Ahora bien, el gobierno nacional ha enfocado sus esfuerzos hacía la creación de empresas, a través de sus políticas públicas (Departamento Nacional de Planeación, 2019). Sin embargo, Hermans, et al. (2015) señalan que el aumento de la actividad emprendedora en el país no supone en sí mismo una contribución fuerte al crecimiento económico, dado que se ha demostrado que la tasa de emprendedores existentes que aspiran hacer crecer sus empresas ampliamente contribuye más fuerte al crecimiento

económico del país que la tasa de emprendimiento general. Por ende, resulta pertinente contar con evidencia empírica sobre el efecto del capital humano en las aspiraciones de crecimiento de los emprendedores colombianos. La presente investigación responde al siguiente interrogante ¿cuál es el efecto del capital humano en las aspiraciones de crecimiento de los emprendedores colombianos, según los datos del GEM para los años 2015 y 2016?

De acuerdo con lo anterior, el objetivo de esta investigación es determinar el efecto del capital humano en las aspiraciones de crecimiento de los emprendedores colombianos, según los datos del GEM para el período 2015-2016. Para tal fin, se realiza un análisis descriptivo sobre las características socioeconómicas y motivacionales de los emprendedores, asimismo, se estima un modelo de regresión multinomial que permite probar las siguientes hipótesis: (a) el capital humano general (es decir, el nivel educativo) actúa de forma positiva en las aspiraciones de crecimiento de los emprendedores; (b) el capital humano específico (es decir, experiencia empresarial) tiene un impacto negativo, debido a que los empresarios con experiencia tienen una noción real sobre su entorno empresarial, lo que conduce a reducir aspiraciones de crecimiento.

El documento se encuentra organizado de la siguiente manera: primero, la presente introducción, presenta los objetivos de la investigación; segundo, los antecedentes, que involucran la relación entre aspiraciones de crecimiento y las variables explicativas; tercero, el marco teórico, expone la teoría del capital humano y algunas nociones sobre el emprendimiento; cuarto, se aborda la metodología empleada para dar soporte empírico al objeto de la investigación; quinto, los resultados, donde se plantea un análisis descriptivo y el modelo de regresión multinomial. Finalmente, se esbozan las conclusiones.

### **Antecedentes**

Existe un volumen amplio de estudios que identifican los principales determinantes de las aspiraciones, intenciones, ambiciones y expectativas de crecimiento en emprendedores; independientemente de las etiquetas usadas, se argumenta que todas encajan en un marco unificador de emprendimiento ambicioso o de alta calidad, en términos de Hermans, et. al (2015) aquel emprendedor que genera el mayor valor posible en cuanto a crecimiento, empleo, innovación, entre otros indicadores de desempeño. Esta sección tiene como finalidad

presentar una revisión de las principales contribuciones que los estudios empíricos conciben sobre capital humano y aspiraciones de crecimiento, prestando especial atención a los efectos generados por la educación, la experiencia, la motivación del emprendedor (oportunidad o necesidad), miedo al fracaso y sector económico en el que se encuentra la empresa. Al mismo tiempo, se toma en consideración los estudios disponibles a nivel Internacional, América Latina y Colombia.

A nivel internacional, se destaca el estudio realizado por Capelleras, Larraza, Contin y Martin (2018) quienes exploran la relación entre la dotación de capital humano y las aspiraciones de crecimiento de los emprendedores en España, para el periodo de 2008-2014. Específicamente, se analiza como la educación formal y la experiencia previa en el desarrollo de nuevas ideas de negocio incide en la perspectiva de contratación de personal en el futuro, en contraste con la cantidad de empleados actuales. Como técnica estadística de procesamiento de datos, utilizan la regresión logística multinivel. Se concluye en el estudio que las aspiraciones de crecimiento son significativamente mayores en caso de que los emprendedores tengan una elevada formación académica; no obstante, en el caso de emprendedores con amplia experiencia previa, sus expectativas de crecimiento del negocio son moderadas. En el caso del primer grupo, se hace evidente que el costo de oportunidad de emprender es mayor, por lo que el retorno esperado del emprendimiento también es más elevado. En el segundo grupo, por su parte, al tener más información sobre los retos a los que se enfrentan, los hace asumir unas expectativas más conservadoras. En la misma línea, la investigación de Lajqi y Krasniqi (2017) prueban el efecto moderador del capital humano sobre las aspiraciones de crecimiento de los empresarios de Kosovo para los años 2011-2013. Principalmente, los autores plantean que las aspiraciones de crecimiento están influenciadas positivamente por la educación, la capacitación y la experiencia del emprendedor. La técnica estadística empleada es un modelo de regresión logística con una muestra de 500 empresarios. Se concluye que, la capacitación del emprendedor es estadísticamente significativa y tiene un efecto positivo en las aspiraciones de crecimiento, igualmente, la variable género, lo que sugiere que los hombres tienen mayor probabilidad de crecimiento que las mujeres. Respecto a la experiencia previa, esta no tiene un efecto significativo sobre las aspiraciones de crecimiento.

La investigación de Huggins, Prokop y Thompson (2017) examina como las teorías relacionadas con el capital humano, la motivación para el crecimiento y las condiciones de ubicación pueden explicar la supervivencia dentro de una región, haciendo uso de una muestra de 1,425 empresas de Gales en Reino Unido a partir de los datos proporcionados por el *Financial Analysis Made Easy* (FAME, por sus siglas en inglés) y Equifax, y aplicando una regresión logística binaria los autores encontraron que las medidas asociadas con el capital humano, experiencia y estado laboral previo son significativas, y cuyos negocios presentan un nivel más alto de estas variables tienen una probabilidad mayor de seguir funcionando. Adicionalmente, Giotopoulos, Kontolaimou y Tsakanikas (2016) investigan si el papel del género, la educación, la percepción de oportunidades y los motivos de los emprendedores en etapa temprana cambian entre los períodos de crisis y los de no crisis, tomando en consideración la crisis del 2008. En el cumplimiento de su objetivo, los autores emplearon las encuestas anuales GEM para los años 2005 y 2011 de 32 países europeos; la técnica estadística empleada es un modelo probit ordenado para estimar las variables explicativas sobre las probabilidades de intención de crecimiento. En relación con los resultados, la percepción de beneficio de logro educativo en las intenciones de crecimiento se fortalece en tiempos de crisis, asimismo, en tiempos de normalidad económica, mientras mayor es la proporción de individuos altamente educados, es más probable que algunos inicien un negocio con altas expectativas de empleo.

De forma similar, Autio (2013) proporciona una perspectiva matizada sobre el proceso empresarial enfocándose en empresas emprendedoras de alta aspiración y sus determinantes a nivel individual; en su investigación se emplearon datos panel de corte transversal del GEM para los años 2000 a 2008, el análisis abarcó una muestra de 336,586 personas en 53 países. La técnica estadística empleada para el procesamiento de los datos es la regresión de panel. El autor examinó que el capital humano para emprendimientos nacientes y nuevos constituye la dotación de recursos inicial es relevante, concretamente, la educación hace que los emprendedores gestionen las complejidades organizativas y tengan un mayor acceso a recursos financieros para emprendimiento. En cuanto a los resultados obtenidos, el autor encontró que, los hombres son más propensos a calificar como empresarios en edad temprana



que las mujeres, la educación y el ingreso del hogar tienen un efecto positivo sobre la actividad empresarial.

Igualmente, Rauch y Rijsdijk (2013) desarrollaron un modelo para explicar cómo las empresas recién fundadas logran un crecimiento a largo plazo y reducen sus posibilidades de fracaso explicado por medio de la teoría del capital humano. Para comprobar que tanto el capital humano general como el capital humano específico de los fundadores de empresas tiene un efecto negativo sobre el fracaso empresarial y un efecto positivo sobre el crecimiento, los autores emplean una muestra de 201 firmas en Alemania del Este y en Alemania Occidental. La investigación concluye que, el capital humano general tiene un efecto positivo sobre el crecimiento, tomando en consideración que un conocimiento amplio y relacionado con el entorno empresarial permite la supervivencia en el largo plazo de las firmas, también le da la facultad de aprender y adquirir nuevos conocimientos; en oposición al capital humano específico, este tiene un efecto negativo debido a que es propio de cada contexto. En cuanto al miedo al fracaso, ambos tipos de capital humano se relacionan negativamente. Por otra parte, Ucbasaran, Westhead y Wright (2008) analizaron los enfoques del capital humano para el emprendimiento relacionadas con su perfil general y específico. El análisis se realizó en una muestra aleatoria estratificada de 588 propietarios de empresas privadas de Gran Bretaña, el método estadístico empleado es un análisis logit ordenado. Los resultados arrojaron que, los gerentes de la firma que informaron niveles altos de formación académica tenían una mayor probabilidad de crecimiento empresarial, explicado en que la educación puede actuar como una fuente de conocimiento y motivación.

De modo similar, Wiklund y Shepherd (2003) examinan el efecto de la motivación para hacer crecer la firma controlado por el capital humano general y específico. Concretamente, los autores plantean que, el crecimiento empresarial real aumentará con las aspiraciones de crecimiento, pero a un ritmo más rápido para aquellos empresarios con un nivel alto de educación y con experiencia relacionada, ya sea experiencia con empresas de nueva creación, gestión y crecimiento rápido. Para cumplir con su objetivo seleccionaron al azar más de 200 pequeñas empresas independientes de cada uno de los sectores, fabricación intensiva en conocimiento, fabricación intensiva en mano de obra, servicios profesionales y venta minorista; como técnica estadística se empleó un análisis de regresión jerárquica. Los

hallazgos de su investigación conducen a, la motivación hace que aumente el crecimiento real de la compañía, pero a un ritmo mayor para aquellos empresarios con educación superior, en contraposición, la experiencia empresarial previa no tiene influencia sobre la motivación de hacer crecer el negocio.

En América Latina se destaca la investigación de Castro, Mora y Laverde (2020) quienes exploran que factores individuales (género, educación y edad), y contextuales (carrera deseable, reconocimiento, motivación, habilidades, miedo al fracaso, Índice de Competitividad Global PIB, entre otros) determinan las aspiraciones de alto crecimiento de los empresarios de la Alianza del Pacífico (AP), para los años 2012-2017. Como técnica estadística se empleó un modelo probit ordenado. Los resultados de la investigación indicaron que si el empresario es hombre es más probable que tenga grandes aspiraciones para hacer crecer su negocio, mientras que, si es mujer sus aspiraciones son bajas. Respecto a la educación, si el emprendedor presenta un alto nivel educativo, la probabilidad de tener aspiraciones de alto crecimiento aumenta en relación con la de las personas que no han tenido acceso o tienen bajos niveles de educación. En Venezuela, se destaca el artículo de Puente, Cervilla, González y Auletta (2017), quienes estudian los determinantes de las aspiraciones de crecimiento de 530 emprendedores; sus hallazgos indican que existe un nexo entre educación y crecimiento de emprendimiento nacies, aquellos individuos con educación secundaria y superior poseen mayor probabilidad de contar con altos niveles de generación de nuevos empleados.

Por otra parte, en México se cuenta con un estudio realizado por Sánchez (2017). Su pesquisa se centra en las características que impactan en la formación de aspiraciones de crecimiento de los egresados del Instituto Tecnológico de Monterrey para el año 2013. La información utilizada en dicha investigación proviene del cuestionario de Estudio de Trayectoria de los egresados del Tecnológico de Monterrey. Los resultados arrojaron que las instituciones de educación superior influyen significativamente en el proceso de formación de emprendedores. De igual manera, Merino y Vargas (2011) examinan la influencia de variables personales e institucionales en la medición del potencial emprendedor; los autores llegan a la conclusión de que los instrumentos de política pública, tales como acceso al crédito, educación y tecnologías de comunicación son mecanismos efectivos para impulsar

el potencial emprendedores, siendo la educación un factor sobresaliente en la formación de los emprendedores.

De otro modo, Serida y Tristán (2011), estudian el comportamiento emprendedor tomando en consideración los siguientes pilares, actitud hacia el emprendimiento (reconocer oportunidades y miedo al fracaso), normas subjetivas (círculo social de emprendedores) y las habilidades frente al comportamiento emprendedor; los resultados de su investigación indicaron que la actitud hacia el emprendimiento y tener capacidades son significativos en la intención de ser un emprendedor. En Chile, Sepúlveda y Bonilla (2011), analizan los factores que pueden tener incidencia en el riesgo de emprender medido a través del miedo a fracaso, controlado por la actitud emprendedora (capacidades para iniciar un negocio y conocer emprendedores), actividad emprendedora (haber cerrado un negocio), y variables sociodemográficas para intentar pronosticar el miedo al fracaso. Los autores han utilizado un modelo probit para analizar la dependencia entre variables, arrojando que ser hombre, mayor número de años de educación formal, y que la persona crea tener habilidades para desarrollar una empresa afectan negativamente la actitud del individuo hacia el riesgo de emprender. Esto quiere decir que dichas características aumentan las posibilidades de ser emprendedor en el caso puntual de Chile.

En este orden de ideas, el tratamiento que la literatura académica le ha dado al emprendimiento en América Latina ha tenido un enfoque descriptivo, en donde la principal preocupación ha girado en torno al proceso de formación de emprendedores, es decir, identificar características individuales y del ambiente para la creación de empresas. De esta forma, se abre la posibilidad en la región por profundizar este tema, en especial, entender cómo los emprendedores establecidos forman sus aspiraciones de crecimiento empresarial y como impactan en la creación de empleos de los países, considerando que existe una fuerte relación entre el emprendimiento ambicioso y el crecimiento macroeconómico en los países de bajos ingresos (Stam, Hartog, van Stel, y Thurik, 2013).

En Colombia, el análisis del emprendimiento ha girado en torno a las condiciones de la actividad emprendedora, se cuenta con el estudio de García (2008) quien identifica algunas barreras que limitan la actividad emprendedora como lo son el tiempo que tarda en comenzar un negocio, el número y costo de los permisos o licencias que se requieren, dificultad para

acceder a préstamos, dominio del sector por grandes industrias, etc. Dado esto, se han creado y fortalecido diferentes fondos de promoción de la actividad emprendedora bajo el marco de la Política al Espíritu Empresarial y la Creación de Empresas con la finalidad de financiar y apoyar las nuevas ideas de negocio. Sin embargo, Gómez, Martínez y Arzuza (2006) encontraron que la continuidad de dichas políticas es confusa dado que la Ley MIPYME que hace parte de los planes regionales, no ha tenido mayor incidencia. Entre tanto, la Política al Espíritu Empresarial y la Creación de Empresas ha sido orientada a tratados de comercio internacional e incursión de mercados extranjeros dejando rezagado el desarrollo de nuevas empresas.

A modo de síntesis se infiere que la variable explicada (dependiente) usada en la mayor parte de los estudios es las aspiraciones de crecimiento de los emprendedores medida por la diferencia entre el número de empleos que espera generar en cinco años y el número de empleos actuales, también se consideraron otras variables dependientes en los estudios tales como, supervivencia del emprendedor, miedo al fracaso, propensión de las actividades emprendedores y éxito de los emprendedores. En cuanto a las variables independientes los estudios coinciden en variables como, edad, género, ingresos, educación, experiencia y habilidades empresariales. Respecto a la técnica estadística se usaron modelos de regresión logística, tanto probit como logit, modelos longitudinales, modelos jerárquicos y discriminantes. En relación con la literatura presentada sobre los países desarrollados y en desarrollo, existe un volumen formidable para los primeros, en términos del efecto de la educación en el crecimiento de la empresa y mayores aspiraciones de crecimiento; sin embargo, en las economías en desarrollo la evidencia empírica es escasa y heterogénea, dado que la educación y la experiencia empresarial previa puede tomar un efecto tanto positivo como negativo; por ejemplo, Puente, Cervilla, González y Auletta (2017) informaron un efecto negativo de la educación formal con respecto a aspiraciones de crecimiento para Venezuela; no obstante, Castro, Mora y Laverde (2020) indicaron que el nivel educativo tiene un efecto positivo para los países de la AP. Lo anterior puede ser explicado porque existen otros factores tanto de contexto, social y comportamental que influyen en la aspiración a crecer del emprendedor.

## Marco teórico

En este apartado se toma como fundamento teórico la teoría del capital humano, cuyos principales exponentes son Schultz (1961), Mincer (1958) y Becker (1974), aunado al emprendimiento ambicioso o de alta calidad; estos dos enfoques permiten analizar el efecto del capital humano sobre las aspiraciones de crecimiento de los emprendedores colombianos. En consecuencia, es preciso profundizar en las principales nociones del emprendimiento, aspiraciones de crecimiento, capital humano general (educación) y capital humano específico (experiencia). La teoría del capital humano estudia las decisiones individuales relacionadas con las inversiones en habilidades y conocimientos que mejoran la productividad (escolaridad, capacitación e inversión en conocimiento específico de la empresa), opciones de carrera (decisión de trabajar, cambio de empleo y movilidad laboral), y otras características del trabajo (salarios, salarios de reserva y horas de trabajo) (Schultz, 1960; Becker, 1974 y Mincer, 1974). Partiendo de esta lógica, el desempeño económico depende de la inversión previa del individuo en educación y capacitación, que pueden proporcionar destrezas generales o específicas para un contexto laboral particular. De acuerdo con Schultz (1961), existen cinco actividades que mejoran las capacidades de los individuos, a saber: (i) instalaciones y servicios de salud, donde se incluyen todos los gastos con respecto a la esperanza de vida, resistencia y vitalidad de un pueblo; (ii) capacitación en el trabajo, la cual incluye el aprendizaje orientado por la empresa; (iii) educación formal, en los niveles primario, secundario y superior; (iv) programas de extensión, aquellos que no son organizados por la empresa; y (v) migración de los individuos para adaptarse a las fluctuaciones de las oportunidades laborales. De esta forma, las habilidades de los individuos pueden ser potenciadas a través de la inversión en educación y capacitación, logrando mejor remuneración y aumento de la productividad.

El individuo elige entre educarse más o posponer sus ingresos, en tanto que, el tiempo dedicado a la capacitación constituye un aplazamiento de las ganancias en una edad posterior, si se asume que los individuos son racionales en sus elecciones, se tiene que el individuo busca maximizar su ingreso mediante una igualación de los valores actuales de las ganancias por educarse más años (Mincer, 1958, pp.291-292). En este sentido, Mincer desarrolló un modelo sobre la relación entre el capital humano medido en experiencia, la tasa de

rentabilidad de la educación y la distribución de los ingresos, lo cual constituye la piedra angular de sus investigaciones. Su aporte teórico toma como referencia el trabajo realizado por Becker (1974), propone una regresión lineal como metodología para calcular la contribución de la escolaridad y la experiencia de los ingresos de los trabajadores, dicha función es denominada Función de Ingresos, donde toma como variable explicada, el logaritmo del ingreso, y como variables explicativas, la escolaridad y los años de experiencia. La conclusión básica a la cual llega el autor es que, los incrementos porcentuales en las ganancias son estrictamente proporcionales a las diferencias absolutas en el tiempo que pasan en la escuela (Mincer, 1974). En investigaciones similares, Mincer (1974) encontró que hay una diferencia importante entre el aumento de los ingresos relacionado con la edad, y el aumento relacionado con la experiencia laboral, siendo la experiencia el tiempo transcurrido entre cuando el individuo dejó las aulas de clase y el momento actual. En cuanto a la primera, el autor afirma que los ingresos empiezan aumentar con la edad, pero durante la última década de la vida laboral estos disminuyen, aparentemente, estas disminuciones en las semanas trabajadas por año son el factor principal en la disminución de las ganancias anuales durante los años previos a la jubilación. Respecto a la experiencia laboral, está es causa de un aumento de los salarios y contribuye a agrandar la brecha de desigualdad entre los ingresos (Mincer, 1974, p.70).

De los autores expuestos con relación a la teoría del capital humano, se determina que la educación es el mayor promotor de capital humano en una nación y constituye una inversión. En este sentido, los individuos se enfrentan a un costo de oportunidad al decidir si dedican su tiempo a formarse, y esperar un retorno de su inversión a través de mejores salarios o entrar al mercado laboral con pocas expectativas de ver mejoras en su salario a través del tiempo. En esta línea, la inversión en el sector educativo retribuye positivamente el capital humano y este a su vez impacta el crecimiento económico; aumentando el ingreso per cápita de una sociedad.

Las diferentes inversiones realizadas por el individuo en capital humano traen discrepancias en las aspiraciones de crecimiento de los emprendedores. La teoría del capital humano sostiene que la educación formal les proporciona mayores habilidades a los individuos y un aumento de su valor en el mercado laboral; sin embargo, su adquisición

depende de tiempo y dinero. Debido a que las personas generalmente tienen una ocupación de tiempo completo a la vez, se enfrentan a un costo de oportunidad entre iniciar un emprendimiento o continuar en el mercado laboral. Desde una perspectiva de maximización de utilidades, se enfrentan a una decisión de asignación de recursos tomada en presencia de costos de oportunidad, ya que el individuo necesita considerar los rendimientos potenciales logrados a través de la empresa emprendedora contra los retornos obtenidos en ocupaciones alternativas (McGrath, 1999 y Autio, 2010). En consecuencia, las personas puedan optar por emprender siempre y cuando los retornos esperados en términos de ingresos sean mayores a los de un empleo formal.

De acuerdo con los aportes teóricos de Becker (1974), el capital humano específico se refiere a la experiencia capturada por el número de años que trabajo el individuo en una industria o contexto determinado. En contraposición al efecto del logro educativo sobre las aspiraciones de crecimiento, la experiencia puede influir negativamente sobre estas; entre las razones que dan fundamento teórico a este efecto se encuentran; primero, la experiencia empresarial previa sugiere aprender en el contexto del proceso de creación y desarrollo de empresas, lo que llevaría a una visión más realista del proceso de crecimiento empresarial para los emprendedores (Corbett, 2005). En este sentido, los empresarios experimentados tienen una noción clara sobre las dificultades y amenazas que se presentan en la creación y crecimiento de las firmas, logrando así que la experiencia previa mitigue el exceso de confianza de los empresarios.

Segundo, debido a la naturaleza del capital humano específico en forma de experiencia empresarial anterior, este tipo de conocimiento no se transfiere fácilmente de un contexto a otro, y tiene mayor valor para la empresa, lo que produce que no se asocie automáticamente con mayores rendimientos esperados en oportunidades de empleo alternativas (Rauch y Rijdsdijk, 2013). Tercero, la experiencia empresarial puede implicar menores costos de oportunidad en relación con el empleo remunerado, es decir, los emprendedores con una experiencia previa no tienen incentivos para buscar otras alternativas de empleo dado que, se enfrentan a menores costos de oportunidad y tiene un alto valor para la firma que laboran (Estrin, Mickiewicz, y Stephan, 2016). A pesar de todo, existen autores que argumentan que la experiencia empresarial previa si puede conducir a mayores aspiraciones de crecimiento,

según Boone, Brabander y Hellemans (1996) es probable que el mayor capital humano específico del fundador mejore el rendimiento de la organización, ya que aumenta la posibilidad de que el dueño tome decisiones correctas y realice actividades adecuadas; asimismo, Rauch y Frese (2000) argumentan que la experticia conduce a los empresarios a organizar el negocio con éxito, lo que facilita el crecimiento. Tomando en consideración los argumentos presentados anteriormente, no existe una noción clara y consistente sobre la relación causal entre capital humano específico y aspiraciones de crecimiento.

## Metodología

Con el fin de establecer la relación entre aspiraciones de crecimiento y capital humano para los emprendedores colombianos se estima un modelo de regresión logística. El modelo está compuesto por la variable a explicar (diferencia entre el número de personas que cree que trabajarán para el negocio en cinco años y el número de personas que trabajan actualmente para el negocio, excluidos los propietarios, pero incluidos los contratistas exclusivos; ver tabla 2), y las variables explicativas (socioeconómicas, motivacionales, aptitudinales, capital humano; ver tabla 2) con las cuales se pretende dar cuenta del comportamiento de la variable respuesta (dependiente). Teniendo en cuenta que la variable respuesta tiene más de dos modalidades, se trata de una regresión logística ordinal, la cual es usada cuando se puede establecer un orden natural obvio en las categorías de las respuestas (Díaz, Morales y Dávila, 2018, p.174). En este caso, el modelo a estimar puede ser expresado matemáticamente como sigue:

$$Y = \beta_1 X_1 + \dots + \beta_K X_K + \varepsilon_t$$

Donde,  $\varepsilon_t \sim N(0,1)$ . Se definen diferentes puntos de corte:  $\alpha_1 < \alpha_2 < \alpha_3 < \alpha_4$

$$Y = 0 \text{ si } y^* \leq \alpha_1$$

$$Y = 1 \text{ si } \alpha_1 < y^* \leq \alpha_2$$

$$Y = 2 \text{ si } \alpha_2 < y^* \leq \alpha_3$$

$$Y = 3 \text{ si } \alpha_3 < y^* \leq \alpha_4$$

$$Y = 4 \text{ si } \alpha_4 < y^*$$



Para los cuales,  $Y = 0$  si el emprendedor no aspira a generar empleo;  $Y = 1$  si el emprendedor aspira a un crecimiento de su negocio entre 1 y 5 empleados;  $Y = 2$  si el emprendedor aspira a un crecimiento de su negocio entre 6 y 9 empleados;  $Y = 3$  si el emprendedor aspira a un crecimiento de su negocio entre 11 y 19 empleados;  $Y = 4$  si el emprendedor aspira a un crecimiento de su negocio de 20 o más empleados.

**Tabla 1.** Descripción de variables.

<b>Variable</b>	<b>Descripción</b>
<b><i>Variable dependiente</i></b>	
Aspiraciones de crecimiento del emprendedor	Diferencia entre el número de personas que cree que trabajarán para el negocio en cinco años y el número de personas que trabajan actualmente para el negocio, excluidos los propietarios, pero incluidos los contratistas exclusivos.
	Variable categórica que toma el valor de: 0= ningún empleo, 1= entre 1-5 empleos, 2= entre 6 y 10 empleos, 3= entre 11-19 empleos, 4= más de 20 empleos.
<b><i>Variables independientes</i></b>	
<b>Factores socioeconómicos</b>	
Edad	Edad del individuo (entre 18 y 64 años)
Género	Género del individuo.
	Variable dicotómica que toma el valor de 1 si el individuo es hombre y 0 si es mujer.
Tipo de emprendedor	Variable categórica que toma el valor de 0= emprendedor establecido, 1= emprendedor naciente y 3= nuevo empresario.
<b>Motivación del emprendedor</b>	

---

TEA Oportunidad    Porcentaje de individuos que al momento de tomar la decisión de poner en marcha una empresa tenían pleno conocimiento del entorno para el emprendimiento y vislumbraron una oportunidad empresarial, seleccionando esta opción frente a otras posibilidades de generación de ingresos que tenían como alternativas.

Variable dicotómica que toma el valor de 1 si el individuo inicia su empresa por oportunidad y 0 en caso contrario.

TEA Necesidad    Porcentaje de individuos que al momento de tomar la decisión de poner en marcha una empresa no disponían de otras oportunidades de trabajo, y que esta nueva actividad empresarial era su única opción de generar ingresos.

Variable dicotómica que toma el valor de 1 si el individuo inicia su empresa por necesidad y 0 en caso contrario.

### **Percepciones**

---

Miedo al fracaso    Porcentaje de la población de 18 a 64 años que indica que el miedo al fracaso los disuadiría de constituir una empresa.

Variable dicotómica que toma el valor de 1 si el individuo indica que el miedo al fracaso y 0 en caso contrario.

Percibe oportunidades    Porcentaje de la población de 18 a 64 años que ve buenas oportunidades de iniciar una empresa o negocio en el área donde viven.

Variable dicotómica que toma el valor de 1 si el individuo percibe oportunidad y 0 en caso contrario.

### **Factor capital humano**

---

Experiencia	Variable dicotómica que toma el valor de 1 si el individuo tiene experiencia en el sector y 0 en caso contrario.
Educación	Describe el nivel de educación del individuo. Las categorías del logro educativo son: pre-primaria (0), primaria o primera etapa de la educación básica (1), secundaria- inferior o segunda etapa de la educación básica (2), secundaria – superior o educación secundaria (3), educación postsecundaria no terciaria (4), primera etapa de la educación terciaria (5), segunda etapa de la educación terciaria (6).
<b>Sector económico</b>	
Sector económico	Describe el sector al cual pertenece el emprendedor según la Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las actividades económicas.

Nota: Elaboración propia de los autores.

La base de datos empleada para el estudio corresponde a datos recopilados por el GEM para Colombia en su edición 2015 y 2016. Es importante mencionar que, el GEM es un proyecto de investigación a nivel mundial que busca medir las diferencias que existen en cuanto al nivel de actividad emprendedora entre países, con el fin de descubrir los factores que permiten alcanzar los niveles adecuados de actividad emprendedora y sugerir políticas públicas que promuevan la actividad emprendedora (GEM, 2018). Esta fuente de información se centra en las actitudes hacia el emprendimiento, actividades emprendedoras y su caracterización, así como datos sociodemográficos de los individuos participantes. El instrumento de recolección de estos datos es la Encuesta de Población Adulta (APS, por sus siglas en inglés).

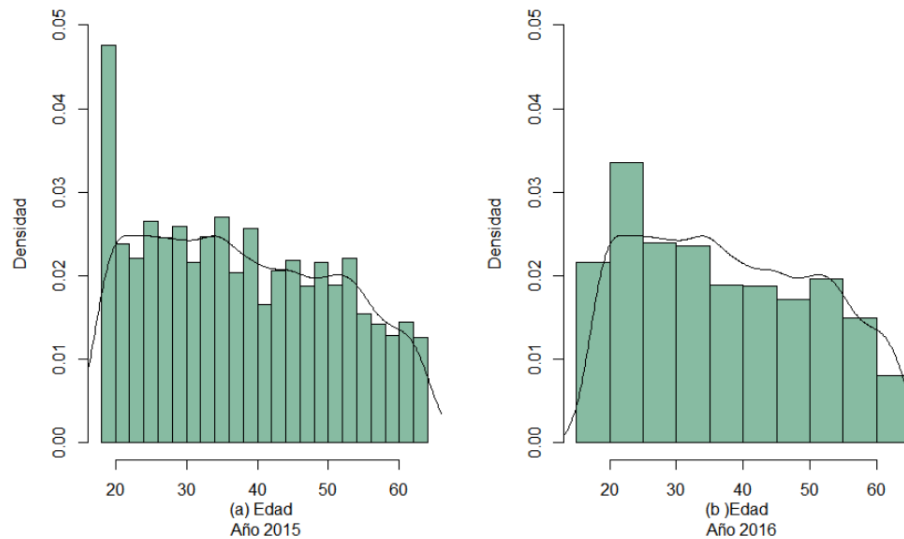
Teniendo en cuenta que el foco de investigación es Colombia, se tomó una muestra de 3,686 individuos entre 18 y 64 años. Alineado con los objetivos, se seleccionaron los emprendedores establecidos, emprendedores nacientes y los nuevos empresarios; de acuerdo con la clasificación de GEM, Amorós (2011) caracteriza al emprendedor naciente como aquel que está involucrado en iniciar un nuevo negocio; el nuevo empresario, como el propietario

y gestor de un nuevo negocio (hasta 3.5 años); y el empresario establecido es el propietario o gestor de un nuevo negocio (más de 3.5 años de edad). Asimismo, el GEM permite estudiar la variable de aspiración de crecimiento medida en el número de empleos que el emprendedor espera crear en los próximos cinco años, considerándolo como un buen predictor del crecimiento real del negocio. A continuación, se describen las variables empleadas para analizar el efecto del capital humano sobre las aspiraciones de crecimiento de los emprendedores de Colombia. Dado que, la pesquisa se centró en investigar cuál es el efecto del capital humano sobre las aspiraciones de crecimiento, se consideró un conjunto de variables exógenas agrupadas en cuatro categorías, estas son: (i) factores socioeconómicos, edad del individuo, género; (ii) motivación del emprendedor, TEA oportunidad y TEA necesidad; (iii) percepciones, miedo al fracaso y percepción de oportunidades; (iv) factor capital humano, nivel educativo y experiencia del emprendedor.

## **Resultados**

Esta sección tiene como finalidad proporcionar un análisis descriptivo sobre las variables objeto de estudio y la relación entre ellas. Con respecto a los factores socioeconómicos, la figura 1 presenta el histograma de edad de los emprendedores colombianos para los años 2015 y 2016, el rango de edad es de 18 a 64 años y la edad promedio de los emprendedores es de 37 años en ambos períodos. Cada vez que un individuo cumple 20, 30, 40, 50 y 60 años, un cambio de década, se presenta una modificación en su iniciativa de ser emprendedor; es notable que, en la última década, el paso de los 50 a 60, se da una disminución significativa en ser emprendedor. Respecto al género cerca de un 52.0% son hombres y un 47.9% son mujeres. En relación con el tipo de emprendedor, el 8.9% son emprendedores establecidos, 11.3% son nuevos empresarios y el 16.3% son emprendedores nacientes, según la metodología GEM para el año 2016.

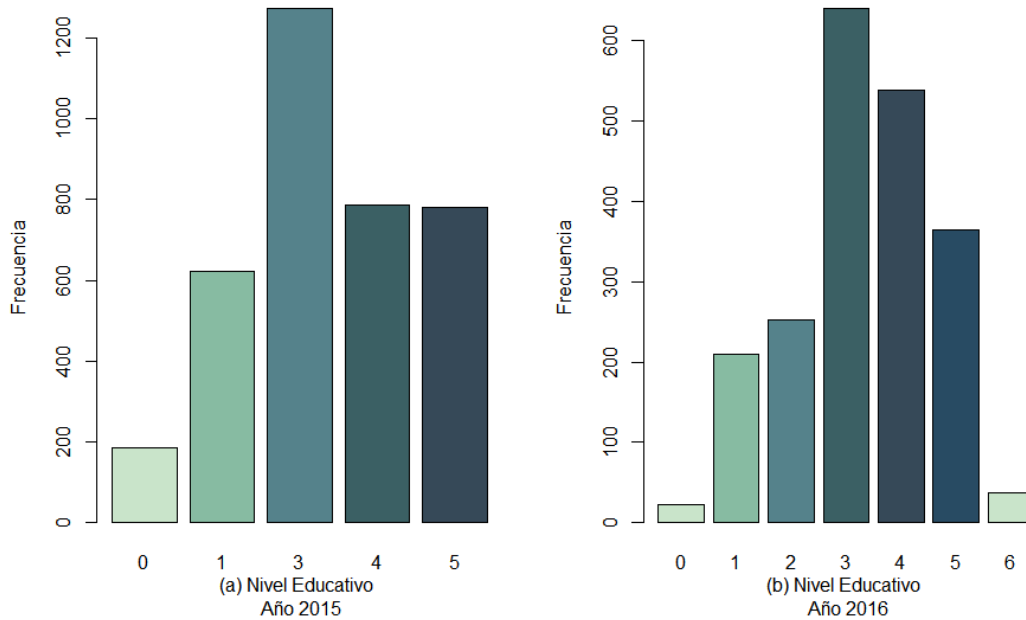
**Figura 1.** Histograma de edad de los emprendedores colombianos.



*Nota:* los datos corresponden a la información disponible para el año 2015 y 2016. Se omite a los individuos que no respondieron a su edad. En el panel derecho se presenta el año 2015 y en el izquierdo el año 2016. Fuente: Elaboración propia de los autores en base al GEM (2015 y 2016).

Frente a motivaciones del emprendedor, el 44.3% de los emprendedores iniciaron su negocio por oportunidad frente a un 6% por necesidad. En cuanto a percepciones, alrededor de un 25.6% manifestaron tener miedo al fracaso y un 51.7% afirmó percibir oportunidades. Respecto a las variables de capital humano se presenta el nivel educativo en la figura 2, aproximadamente el 50% de los individuos ha completado la secundaria superior o educación secundaria, lo que equivale al último nivel de la educación básica en Colombia, según la clasificación realizada por el Ministerio de Educación; frente a otros niveles de educación son pocos los emprendedores que manifiestan haber alcanzado la educación terciaria o no alcanzar un logro educativo. Adicionalmente, se toma en cuenta la variable experiencia, alrededor del 68.9% de los individuos encuestados manifestaron tener experiencia, conocimientos y habilidades para iniciar un negocio.

**Figura 2.** Nivel educativo de los emprendedores.

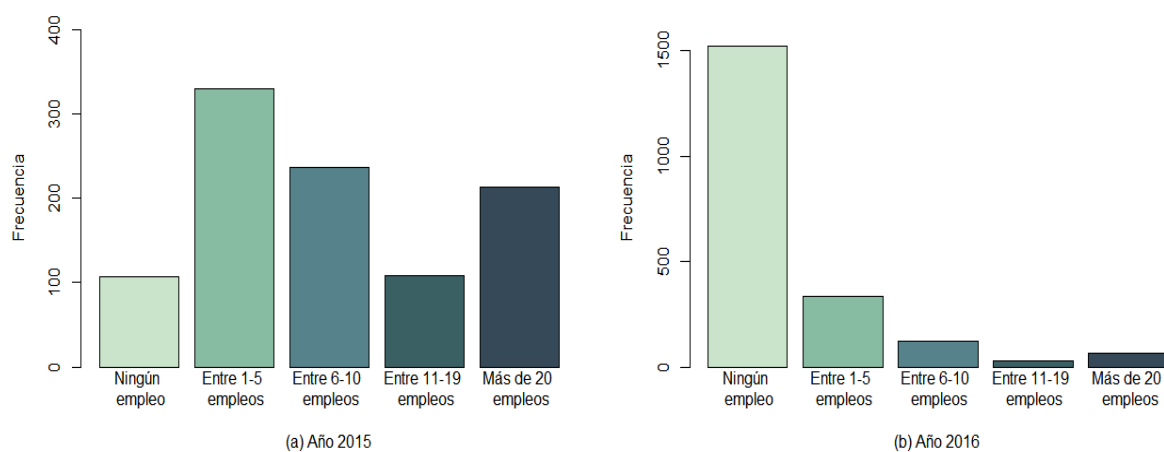


*Nota:* La información corresponde al nivel educativo disponible para los años 2015 y 2016. Los individuos que no respondieron fueron omitidos. Pre-primaria (0), primaria o primera etapa de la educación básica (1), secundaria- inferior o segunda etapa de la educación básica (2), secundaria – superior o educación secundaria (3), educación postsecundaria no terciaria (4), primera etapa de la educación terciaria (5), segunda etapa de la educación terciaria (6).

El sector económico al cual pertenecen los empresarios encuestados según la Clasificación Industrial Internacional Uniforme (CIIU, Rev.4) son en su mayoría comercio al por menor, seguido de alojamiento y servicios de comida e industria manufacturera. Anteriormente, se presentó una descripción a modo individual de las variables independientes, ahora se procede a analizar la relación de estas con la variable dependiente. La figura 3 exhibe la distribución de la aspiración de crecimiento medida en el número de empleos que espera generar un emprendedor en cinco años. Se puede inferir que la distribución de las aspiraciones de los emprendedores colombianos esta sesgada a la derecha para el año 2016, la mayoría de los emprendedores tiene una aspiración entre 0 y 5 empleos. En contraposición, para el año 2015 se muestra una mayor acumulación en la segunda barra,

es decir cerca de 330 emprendedores afirmaron generar entre 1 y 5 empleos, seguidamente, alrededor de 220 individuos aspiran generar entre 6 y 10 puestos de trabajo.

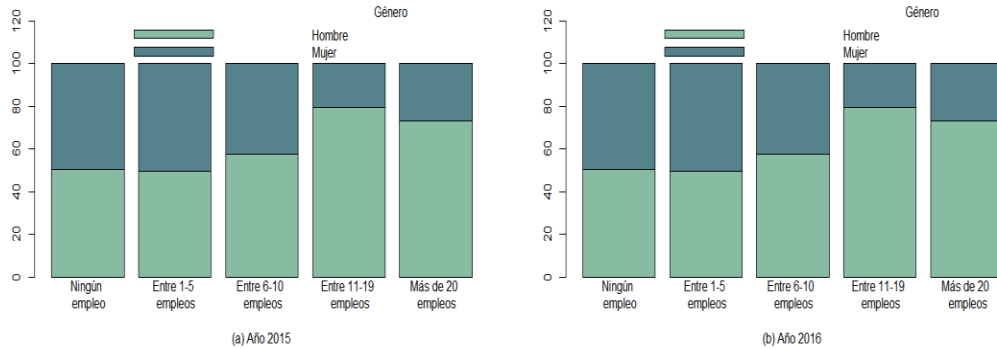
**Figura 3.** Generación de empleo por emprendedores colombianos.



*Nota:* La información corresponde a la cantidad de empleos que esperan generar los emprendedores. Fuente: Elaboración propia de los autores a partir de los datos disponibles en el GEM para los años 2015 y 2016.

En cuanto al género, la aspiración de generar entre 0 y 10 empleos es similar en hombres y mujeres, sin embargo, en más de 10 empleos los hombres demuestran una mayor aspiración de crecimiento (ver figura 4) tanto para el año 2015 como para el año 2016. En síntesis, no existe una diferencia significativa de un año a otro respecto a la aspiración de empleo desagregada por género.

**Figura 4.** Aspiración de empleo según género.

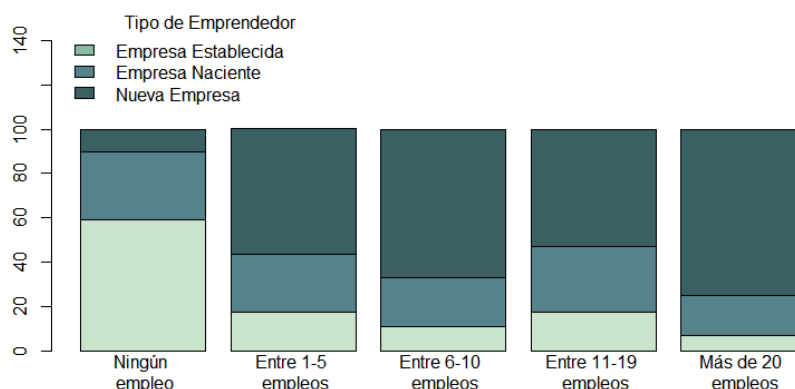


*Nota:* Elaboración propia de los autores a partir de datos tomados en el GEM para los años 2015 y 2016.

Frente a las precepciones, quienes manifiestan tener miedo a fracasar tienen una aspiración menor en cualquiera de las fases de generación de empleo tanto para el año 2015 como para el 2016; e igualmente, los emprendedores que perciben oportunidades para iniciar un nuevo negocio poseen menores aspiraciones de crecimiento en ambos períodos. La figura 5 relaciona el tipo de emprendedor y la aspiración, se resalta que en los niveles de generación entre uno y más de 20 empleos son las nuevas empresas quienes tienen una mayor disposición en la generación de empleo; en oposición, los empresarios establecidos son quienes no aspiran a crear un nuevo puesto de trabajo, seguido de las empresas nacientes.



**Figura 5.** Aspiración de crecimiento según tipo de emprendedor.



*Nota:* Elaboración propia a partir de los datos disponibles para el año 2016.

En relación con el capital humano y la concepción de empleo, se demuestra que no poseer experiencia es predominante en todos los niveles de la categoría de aspiración. Se destaca que en ambos períodos en donde es mayor el número de individuos que poseen experiencia la generación de empleo es nulo. En una segunda instancia está el nivel educativo, en la aspiración de 10 empleos prevalece el logro educativo secundaria superior y educación postsecundaria no terciaria; seguidamente en una aspiración de más de 10 empleos se destaca el nivel educativo educación postsecundaria no terciaria y primera etapa de la educación terciaria. En síntesis, se permite aventurar que existe una asociación negativa entre experiencia y aspiración, y una asociación positiva entre logro educativo y aspiración.

Teniendo en cuenta que las variables tomadas en el estudio son categóricas, excepto la edad, se explora la asociación entre las variables independientes acudiendo a la prueba Chi-cuadrado. Cuanto mayor sea el valor estadístico, mayor será la asociación entre ambas variables. Todas las variables, exceptuando el género y la educación son estadísticamente significativas y existe una asociación entre las variables independientes. Dentro de las variables que tienen una alta asociación se encuentra, la experiencia, el tipo de emprendedor y percepción de oportunidades, esto debido a que, la experiencia le permite al emprendedor tener un conocimiento más amplio y nuevo relacionado con la gestión empresarial, asimismo, le otorga una mayor habilidad para el descubrimiento de oportunidades (Rauch y Rijsdijk, 2013 y Shane, 2000). Seguidamente, se evidencia una alta asociación entre la educación,

experiencia, oportunidad, miedo al fracaso y tipo de emprendedor, esta asociación se deriva de los efectos positivos de la educación para el emprendedor, a saber la educación le permite al individuo buscar con éxito oportunidades empresariales, ser averso al riesgo, hacer frente a los problemas y tener más éxito (Cooper, 1994; Autio y Acs, 2010 y Shane y Venkataraman, 2000). Igualmente, se evidencia una asociación positiva a todos los niveles de significancia entre el género, experiencia y miedo al fracaso. Vale la pena resaltar que la asociación género oportunidad sólo es significativa a un nivel de significancia del 10% y la asociación entre género y educación resulta no significativa a todos los niveles de significancia, tanto del 1%, como del 5% y 10%.

**Tabla 2.** Peso diferencial de las variables según los test de verosimilitud (efectos principales), año 2015.

<b>Variables independientes</b>	<b>-2log verosimilitud del modelo reducido</b>	<b>Grados de libertad</b>	<b>Pr (&gt;chisq)</b>
Género	45.82	4	2.676-09 ***
Edad	14.59	4	0.00**
Tipo de emprendedor	139.68	8	2.2e-16***
Miedo al fracaso	5.81	4	0.213
Percepción de oportunidades	10.66	4	0.03*
Experiencia	10.94	4	0.027*
Educación	19.80	16	0.22

Nota: codificación de la medición estadística: \*\*\* a 0.001, \*\* a 0.01, \* a 0.05.

La tabla 2 presenta el peso diferencial de las variables según el test de verosimilitud, de acuerdo con los resultados arrojados son significativas las variables género, edad, tipo de emprendedor, oportunidad y experiencia. Es importante resaltar que, las variables tipo de emprendedor y género pesan más en la verosimilitud del modelo que las demás variables, edad, oportunidad y experiencia, lo anterior con relación al año 2015. Para el año 2016, las variables significativas son género, edad, tipo de emprendedor, experiencia y educación,

aquellas variables que pesan más en la verosimilitud del modelo son tipo de emprendedor y educación (ver tabla 3).

**Tabla 3.** Peso diferencial de las variables según los test de verosimilitud (efectos principales), año 2016

<b>Variables independientes</b>	<b>-2log verosimilitud del modelo reducido</b>	<b>Grados de libertad</b>	<b>Pr (&gt;chisq)</b>
Género	18.05	4	0.001**
Edad	8.10	4	0.087.
Tipo de emprendedor	1562.28	20	2.2e-16***
Miedo al fracaso	1.98	4	0.739
Percepción de oportunidades	2.32	4	0.677
Experiencia	11.35	4	0.022*
Educación	38.34	24	0.031*

*Nota:* codificación de la medición estadística: \*\*\* a 0.001, \*\* a 0.01, \* a 0.05, ‘.’ a 0.1, ‘’ 1

Entre los principales resultados se advierte que la hipótesis del efecto positivo de la educación y el efecto negativo de la experiencia sobre las aspiraciones de crecimiento de los emprendedores no parecen confirmarse (en la tabla 4 y 5 se presentan los coeficientes de la regresión y los niveles de significancia, respectivamente para los años 2015 y 2016). Para el año 2015, el género de los emprendedores es significativo al 1% para quienes tienen aspiraciones entre 11 y 19 empleos y más de 20 empleos en comparación con los emprendedores que no aspiran próximamente contratar trabajadores. Para el año 2016, el género es significativo al 5% para los emprendedores que tienen una aspiración entre 6 y 10 empleos, al 1% para quienes aspiran generar entre 11 y 19 empleos, e igualmente para más de 20 empleos, los demás niveles de aspiración no resultaron significativos. En el año 2015, los hombres tienen una aspiración de 4.45 veces más que las mujeres en tener entre 11 y 19 empleos y una aspiración de 3.16 veces más que las mujeres en más de 20 empleos; en el año 2016, los hombres tienen una aspiración 1.08 veces más que las mujeres en contratar entre 11 y 19 empleados y 0.98 veces más en generar más de 20 puestos de trabajo. Los resultados

son consistentes con estudios de determinantes del emprendimiento, según estos los hombres son más propensos a calificar como empresarios que las mujeres debido a que las mujeres presentan una mayor aversión al riesgo y sus iniciativas tienden a ser más pequeñas (Puente, Mora y Pereira, 2017; Puente y Cervilla, 2016; Autio, 2013)

**Tabla 4.** Modelo de regresión logística multinomial, año 2015.

Aspiración de crecimiento del emprendedor colombiano		Yi = 1		Yi = 2		Yi= 3		Yi=4	
		<i>Beta</i>	<i>Exp(Beta)</i>	<i>Beta</i>	<i>Exp(Beta)</i>	<i>Beta</i>	<i>Exp(Beta)</i>	<i>Beta</i>	<i>Exp(Beta)</i>
<b>Intercepto</b>		0.913 (0.369)	2.494	-0.099 (0.931)	0.905	0.627 (0.611)	1.872	0.541 (0.642)	1.719
<b>Género</b> 1: mujer		-0.165 (0.533)	0.847	-0.462 (0.101)	0.629	- 1.494*** (1.742e-05)	0.224	- 1.150*** (1.244e-04)	0.316
<b>Edad</b>		-0.008 (0.449)	0.991	-0.023** (0.049)	0.976	-0.024* (0.071)	0.976	- 0.036*** (0.003)	0.964
<b>Tipo emprendedor</b> 2: Emprendedor naciente		0.700** (0.020)	2.014	1.007*** (0.004)	2.739	0.931** (0.019)	2.537	1.283*** (0.001)	3.609
3: Nuevo empresario		2.829*** (5.946e-13)	16.944	3.528*** (0.000)	34.089	2.886*** (3.719e-10)	17.925	4.093*** (0.000)	59.975
<b>Miedo al fracaso</b>		-0.129 (0.652)	0.878	-0.243 (0.426)	0.7835	-0.667* (0.069)	0.512	-0.473 (0.143)	0.622
<b>Percibe oportunidades</b>		0.469* (0.188)	1.599	0.658** (0.011)	1.931	0.617* (0.031)	1.854	0.917*** (0.000)	2.503

		(0.078)		(0.020)		(0.054)		(0.002)	
<b>Experiencia</b>		0.965*** (0.004)	2.624	1.204*** (0.001)	3.336	0.709* (0.095)	2.032	0.965** (0.012)	2.625
<b>Educación</b>	1: primaria	-1.772** (0.0431)	0.169	-1.318 (0.187)	0.267	-1.262 (0.232)	0.283	-1.930* (0.054)	0.145
	2: secundaria inferior								
	3: secundaria superior	-1.048 (0.217)	0.350	-0.584 (0.547)	0.557	-0.975 (0.343)	0.377	-0.983 (0.308)	0.373
	4: educación postsecundaria	-1.442* (0.095)	0.236	-0.573 (0.558)	0.563	-1.205 (0.250)	0.299	-1.137 (0.245)	0.320
	5: primera etapa educación terciaria	-1.499* (0.079)	0.223	-0.683 (0.481)	0.504	-0.676 (0.508)	0.508	-1.023 (0.289)	0.359
	6: segunda etapa educación terciaria								

Nota: Codificación de la medición estadística (valor p): \*\*\* a 0.01, \*\* a 0.05, \* a 0.1. Fuente: Elaboración propia de los autores

**Tabla 5.** Modelo de regresión logística multinomial, año 2016.

Aspiración de crecimiento del emprendedor colombiano		Yi = 1		Yi = 2		Yi= 3		Yi=4	
		<i>Beta</i>	<i>Exp(Beta)</i>	<i>Beta</i>	<i>Exp(Beta)</i>	<i>Beta</i>	<i>Exp(Beta)</i>	<i>Beta</i>	<i>Exp(Beta)</i>
<b>Intercepto</b>		11.853*** (0.000)	1.405e+05	-1.680** (0.013)	0.186	0.765 0.431	2.149	-3.284*** 2.038e-05	0.037
<b>Género</b>	1: mujer	-0.149 (0.540)	0.860	-0.764** (0.011)	0.465	-1.369*** (0.006)	0.254	-0.963*** (0.008)	0.381
<b>Edad</b>		-0.007 (0.475)	0.992	-0.033** (0.010)	0.967	-0.024 (0.204)	0.984	-0.015 (0.297)	0.984
<b>Tipo emprendedor</b>	2: Emprendedor naciente	1.074*** (0.000)	2.929	1.096*** (0.007)	2.993	0.871 (0.158)	2.390	1.277** (0.023)	2.586
	3: Nuevo empresario	2.177*** (4.173e- 10)	8.824	2.742*** (2.477e- 10)	15.519	2.044*** (8.100e- 04)	7.721	3.182*** (9.212e- 09)	24.096
<b>Miedo al fracaso</b>		0.014 (0.963)	1.014	-0.352 (0.383)	0.702	-0.274 (0.647)	0.759	3.182 (0.394)	0.658
<b>Percibe oportunidades</b>		0.160	1.173	0.343	1.410	0.623	1.864	0.176	1.193

		(0.511)		(0.263)		(0.207)		(0.628)	
<b>Experiencia</b>		0.664	1.944	0.145	1.157	-0.465	0.627	-0.673	0.510
		(0.115)		(0.764)		(0.475)		(0.201)	
<b>Educación</b>		-		1.966***		-0.978***		-	
	1: primaria	12.327***	4.428e-06	(6.179e-03)	7.142	(4.423e-03)	0.375	21.903***	3.070e-10
		(0.000)						(2.068e-09)	
	2: secundaria inferior	-		1.211***		-2.015***		2.756***	
		12.321***	4.454e-06	(6.179e-03)	3.356	(4.423e-03)	0.133	(2.068e-09)	1.574
		(0.000)							
	3: secundaria superior	-		1.479***		-2.193***		2.176***	
		12.163***	5.218e-06	(1.975e-07)	4.392	(5.562e-06)	0.111	(1.165e-09)	8.814
		(0.000)							
	4: educación postsecundaria	-		1.826***		-1.648***		2.916***	
		11.794***	7.545	(6.543e-09)	6.210	(6.330e-04)	1.923	(4.440e-19)	1.847
		(0.000)							
	5: primera etapa educación terciaria	-		2.016***		-0.807*		3.109***	
		12.221***	4.923e-06	(2.280e-10)	7.514	(0.057)	4.461	(0.000)	2.241
		(0.000)							



6: segunda					19.587***			
etapa	8.092***		22.676***		(0.000)		23.571***	1.725
educación	(0.000)	3.270	(0.000)	7.054		3.211	(0.000)	
terciaria								

---

Nota: Codificación de la medición estadística (valor p): \*\*\* a 0.01, \*\* a 0.05, \* a 0.1. Fuente: Elaboración propia de los autores

Respecto a la edad del emprendedor, es significativa para quienes aspiran generar más de seis empleos ( $Y_i = 2,3,4$ ) a los niveles de significancia del 1%, 5% y 10%, por lo tanto, la edad está relacionada directamente con estos tipos de aspiraciones, esto respecto al año 2015; en lo referente al año 2016, la edad resulta significativa solo para el grupo de emprendedores que aspiran generar entre 6 y 10 nuevos puestos de trabajo (ver tabla 8). En congruencia con la literatura económica del emprendimiento, Parker (2009), afirma que las personas mayores han tenido tiempo para construir mejores redes sociales y comerciales, y haber identificado oportunidades valiosas en el espíritu empresarial, posiblemente aprendido en el entorno, que los conducen a una mayor aspiración de crecimiento, sin embargo, más allá de cierta edad adulta, el espíritu empresarial se volverá menos atractivo para este tipo de personas, si bien, las personas mayores son más reacias al riesgo que los jóvenes. En síntesis, la edad tiene forma de u invertida relacionada con la aspiración de crecimiento, y esto se evidencia en las estimaciones presentadas en la tabla 6 y en los estudios empíricos (Autio, 2013; Puente y Cervilla, 2016; Capelleras, Larraza, Contin y Martin, 2018).

También se observa que el tipo de emprendedor naciente es significativo al 5% para las aspiraciones de tener empleados en comparación con los que no aspiran nuevos contratos. Entonces, este tipo de emprendedor tiene una aspiración de 2.01 veces más que el emprendedor establecido en contratar entre 1 y 5 empleados, 2.74 veces más en contratar entre 6 y 10 empleados, 2.54 veces más en contratar entre 11 y 19 empleos y 3.61 veces más en contratar más de 20 nuevos empleos, en lo referente al año 2015. Ya para el año 2016, el emprendedor naciente es significativo en los niveles de generación de 1 y 5 empleos, 6 y 10 empleos y más de 20 empleos. Ahora, con respecto al nuevo empresario del año 2015, éste tiene una significancia del 1% en las aspiraciones de tener nuevos empleos en comparación con los que no tienen aspiraciones de nuevas contrataciones. De esta manera, un nuevo empresario tiene aspiraciones muy altas (más de 16 veces) respecto a un emprendedor establecido en contratar nuevos empleados. En el año 2016, este tipo de emprendedor es significativo en todos los conjuntos de aspiración, y tiene unas aspiraciones muy altas con relación al emprendedor establecido (más de siete veces).

### ***Percepciones***

El miedo al fracaso en los emprendedores es significativo al 10% cuando se aspira tener entre 11 y 19 empleados en comparación con los que no aspiran tener más empleados. Así, los empresarios con miedo al fracaso tienen una aspiración de 1.81 veces más que los que no temen a fracasar en contratar un número alto de empleados, es decir, emprendedores con miedo al fracaso demuestran una mayor aspiración de crecimiento; esto indica que ser adverso al riesgo no influye en este grupo de emprendedores, pues si bien, en estudios empíricos se ha sustentado que la aversión al riesgo conduce a menores expectativas de crecimiento (Giotopoulos y Kontolaimoun, 2016), en esta situación, este efecto no se cumple. No obstante, en el año 2016 la variable de miedo al fracaso no es significativa en ninguno de los grupos de aspiración en términos de empleo (ver tabla 8).

Percibir oportunidades es significativo al 10% cuando se aspira tener empleados en comparación con los que no aspiran tener nuevas contrataciones. Justamente, los emprendedores que perciben oportunidades tienen una aspiración de 1.59 veces más de aquellos que no las perciben en emplear entre 1 y 5 personas, 1.93 veces más en emplear entre 6 y 10 personas, 1.85 veces más en emplear entre 11 y 19 personas y 2.50 veces más en emplear más de 20 personas, teniendo en cuenta la información suministrada para el año 2015. Ahora bien, en cuanto al año 2016 percibir oportunidades no resultó significativo en ninguno de los niveles en generación de puestos de trabajo. En consecuencia, la percepción e identificación de oportunidades juega un papel importante en el emprendimiento ambicioso, si bien en todos los niveles de aspiración la variable percepción de oportunidades resultó significativa, y según Hermans, et al. (2015) los empresarios ambiciosos aprovechan las oportunidades y acceden a los recursos que identifican en su entorno para cumplir con sus expectativas de crecimiento.

### ***Factor capital humano***

Respecto a la experiencia en el sector esta es significativa al 10% cuando se desea contratar nuevos empleados en comparación de los que no aspiran nuevas contrataciones. Entonces, los emprendedores que tienen experiencia en el sector aspiran 2.62 veces más en tener entre 1 y 5 empleados que los que no tienen experiencia, 3.33 veces más en contratar

entre 6 y 10 empleados, 2.03 veces más en emplear entre 11 y 19 personas y 2.63 veces más en contratar más de 20 personas, haciendo referencia al año 2015. No obstante, para el año 2016 esta variable no presentó significancia en ninguno de los conjuntos de aspiraciones, este resultado se asemeja con lo presentado en Wiklund y Shepherd (2003) quienes sostienen que el efecto de la experiencia es limitado, aun así, cuando esta podría brindarle al pequeño establecimiento una mejor administración de su negocio. En cuanto a estudios que hayan tenido resultados similares, se encuentra Castro, Mora, Laverde (2020), en donde la experiencia combinado con las habilidades del emprendedor aumentan la probabilidad de tener aspiraciones de alto crecimiento. De igual manera, Lajqi y Krasniqi (2017), Huggins, Projop y Thompson (2017), bajo el argumento de que los negocios que poseen mayor capital humano específico son quienes tienen una mayor probabilidad de seguir funcionando, de modo similar en los estudios de Ucbasaran, Westhead, y Wright (2008).

En secciones anteriores se había planteado que la experiencia tendría un efecto negativo sobre la aspiración del emprendedor debido a que, el emprendedor concibe una visión más realista del proceso empresarial que conduce a menores expectativas de crecimiento, asimismo, la experiencia empresarial podría implicar menores costos de oportunidad en relación con el empleo remunerado; no obstante, los resultados sugieren un efecto positivo, que se asocia con el argumento de que, la experticia en forma de capital humano específico conduce a los empresarios a organizar el negocio con éxito, lo que facilita el crecimiento y la expectativa de generación de empleo por parte de los emprendedores.

En lo referente al capital humano general, expresado en el logro educativo del emprendedor, los resultados arrojaron que, la educación primaria es significativa al 10% cuando se aspira tener entre 1 y 5 empleados y más de 20 empleados, la educación postsecundaria y la terciaria son significativas al 10% cuando se aspira tener entre 1 y 5 empleados en comparación de los que no aspiran tener empleados. Asimismo, los emprendedores sin formación académica aspiran 4 veces más en contratar entre 1 y 5 empleados que aquellos que tienen formación y 5.3 veces más en contratar más de 20 empleados. En el caso particular del año 2016, el logro educativo resulto significativo en todos los niveles de aspiración de crecimiento ( $Y_i=1,2,3,4$ ), en el primer grupo (creación entre 1 y 5 empleos) quienes tienen un logro educativo de educación postsecundaria tiene 7.54 veces

más intención de creación de empleo que quienes no tienen un nivel educativo, en el segundo grupo (entre 6 y 10 empleos) la intención de generación de empleo es de 7.51 veces e igualmente para el tercer grupo, y para el cuarto grupo quienes tienen educación postsecundaria tienen 8.81 veces más que aquellos que no poseen formación académica.

Los resultados obtenidos son consistentes con lo expresado en estudios empíricos, tal y como se demostró en España por Capelleras, Larraza, Contin y Martin (2018) la educación eleva la probabilidad de tener una aspiración de crecimiento alta, esto porque el retorno esperado de la educación frente a la oportunidad de emprender es mayor. Por otra parte, bajo los hallazgos de Autio (2013) la educación permite que los emprendedores gestionen las complejidades organizativas y tengan un mayor acceso a los recursos públicos, ya sea financiamiento o apoyo. Ahora bien, si se consideran los hallazgos para América Latina, los resultados obtenidos por Castro, Mora, Laverde (2020) permiten afirmar que en estos países la educación constituye un determinante clave de la aspiración, significando así que si el emprendedor presenta un alto nivel educativo, la posibilidad de tener aspiraciones de crecimiento es alta con relación a las personas que no tienen acceso o bajos niveles educativos. No obstante, se debe hacer la salvedad que, aunque la educación influye en las aspiraciones de crecimiento de los emprendedores, solo es el nivel más bajo de la generación de empleo, resulta entonces que un nivel educativo alto no tiene efecto sobre la alta aspiración del emprendedor, como se manifestó en la hipótesis planteada inicialmente.

## **Conclusiones**

La aspiración y su conexión con el crecimiento real de la empresa es un tema importante en la literatura económica sobre emprendimiento; de hecho, la decisión de hacer crecer una empresa en términos de generación de nuevos puestos de trabajo es una decisión estratégica que tiene implicaciones en el rendimiento posterior y se ve influenciada por el capital humano del individuo. Asimismo, se enlaza con la noción de que el emprendimiento es el motor de empleo, innovación, desarrollo económico y social en una nación. Los aportes de este trabajo de investigación contribuyen a mejorar el conocimiento sobre la formación de aspiraciones de crecimiento empresarial al abordar por primera vez la influencia diferencial

del capital humano general (educación) y específico (experiencia), un componente no considerado en los estudios previos sobre emprendimiento para Colombia.

El análisis descriptivo de los datos permitió establecer que en Colombia la edad promedio del emprendedor es de 37 años, y gran parte de estos emprendedores son hombres, alrededor de un 52.05%. Respecto al tipo de emprendedor, domina el emprendedor naciente, y frente a la motivación de este, su actividad empresarial inicia por oportunidad más que por necesidad. Asimismo, se encontró que más de la mitad de los emprendedores encuestados perciben oportunidades de negocios y cerca de un 25% de ellos manifiesta miedo al fracaso. En materia de capital humano, el nivel educativo promedio es educación postsecundaria no terciaria, equivalente al nivel técnico y tecnológico; en cuanto a la experiencia, más de la mitad de los emprendedores manifestaron contar con experiencia en el sector en el cual desempeñan su actividad económica.

Dentro de los hallazgos principales se encuentra que el efecto del capital humano es desigual en ambos períodos de estudio. En lo referente al año 2015, el capital humano específico es significativo, mientras que el capital humano general solo es significativo en el primer grupo de emprendedores que aspira a generar entre 1 y 5 empleos. Este hallazgo respalda el argumento de que los emprendedores con experiencia pueden organizar y administrar mejor sus negocios, lo que les atribuye mayor expectativa sobre la contratación de personal; asimismo, un individuo que posee experiencia empresarial previa tiene mayor posibilidad de tomar decisiones correctas y realizar actividades adecuadas en pro de un mayor éxito empresarial. Con relación a la educación, se había planteado que un mayor logro educativo conducía a mayores aspiraciones de crecimiento, no obstante, esta hipótesis no es corroborada, obteniendo que la educación no influye directamente sobre la expectativa de crecimiento empresarial en el emprendedor.

Por otra parte, en el año 2016, la educación tiene influencia sobre las aspiraciones de crecimiento al ser significativa en todos los niveles, mientras que, la experiencia no. Esta evidencia respalda el argumento de que las personas que invierten en su capital humano general (más años de educación), se esfuerzan por un crecimiento empresarial que los ayude a suplir su inversión en educación y sus costos de oportunidad de no pertenecer a un mercado laboral formal, además, poseer un nivel educativo más alto se relaciona con el hecho de tener

un capital social y contactos que pueden aprovecharse para movilizar recursos en la búsqueda de oportunidades de crecimiento empresarial.

Los resultados obtenidos en este trabajo de investigación conducen a la importancia de considerar la heterogeneidad del efecto del capital humano general y específico sobre la intención de crecimiento, tal y como se mostró la educación y la experiencia tuvieron efectos disímiles. Ante este hallazgo, es necesario considerar otros modelos y teorías que puedan dar soporte a la formación de aspiraciones de crecimiento para los emprendedores, bien sea desde la teoría institucional o la teoría del comportamiento planificado que guardan una estrecha relación con el emprendimiento ambicioso; también es pertinente considerar otras variables explicativas en próximos estudios, entre ellas variables macroeconómicas que pueden dar nociones del contexto colombiano, inversión y apoyo público, entre otras. Las implicaciones políticas del estudio realizado deben ser medidas, si bien los efectos positivos de la educación y la experiencia son diversos sobre la aspiración de crecimiento, no se deben alimentar expectativas optimistas o poco reales frente a que un emprendedor con experiencia o con alto nivel educativo contratará mayor personal. En este sentido, las políticas del gobierno nacional deben girar en torno a fortalecer los emprendimientos establecidos con el fin que estos tengan un mayor crecimiento y contribuyan al empleo de la nación a través del fomento de redes o contactos profesionales entre los mismos emprendedores, así como a través de capacitaciones o educación formal.

## Referencias bibliográficas

### Bibliografía

- Amorós, J. (2011). El proyecto Global Entrepreneurship Monitor (GEM): una aproximación desde el contexto latinoamericano. *Revista Latinoamericana de Administración*, (26), 1-15.
- Autio, E. (2013). High- Aspiration Entrepreneurship. En M. Minniti, (Ed.), *The dynamics of entrepreneurship: evidence from the Global Entrepreneurship Monitor data* (pp. 251-277). Reino Unido: Oxford University Press.
- Autio, E., y Acs, Z. (2010). Intellectual property protection and the formation of entrepreneurial growth aspirations. *Strategic Entrepreneurship Journal*, 4(1), 234-251.
- Becker, G. S. (1974). A theory of social interactions. *Journal of Political Economy*, 82(6), 1063-1093.
- Becker, G. S. (1994). *Human capital. A theoretical and empirical analysis with special reference to education*. Chicago, EE. UU.: University of Chicago Press.
- Boone, C., De Brabander, B., y Hellemans, J. (2000). Research note: CEO locus of control and small firm performance. *Organization Studies*, 21(3), 641-646.
- Capelleras, J., Contin-Pilart, I., Larraza-Kintana, M., y Martín-Sánchez, V. (2019). Entrepreneurs' human capital and growth aspirations: The moderating role of regional entrepreneurial culture. *Small Business Economics*, 52(1), 3-25.
- Castro, R., Mora, J. y Laverde, F. (2020). High-growth aspirations of entrepreneurs in Latin America: do alliances matter? *Sustainability*, 12(2867), 1-22.



- Cooper, A., Gascon, F., y Woo, C. (1994). Initial human and financial capital as predictors of new venture performance. *Journal of Business Venturing*, (9), 371-395.
- Corbett, A. (2005). Experiential learning within the process of opportunity identification and exploitation. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 29(4), 473-491.
- Davidsson, P., y Honig, B. (2003). The role of social and human capital among nascent entrepreneurs. *Journal of Business Venturing*, (18), 301-331.
- Davidsson, P., y Wiklund. (1996). Values, beliefs and regional variations in new firm formation rates. *Journal of Economic Psychology*, (17), 179-199.
- Díaz, M., Morales, R., y Dávila, L. (2018). *Análisis estadístico de datos categóricos*. Bogotá, Colombia: Universidad Nacional de Colombia.
- Estrin, S., Mickiewicz, T., y Stephan, U. (2016). Human capital in social and commercial entrepreneurship. *Journal of Business Venturing*, (31), 449-467.
- García, L. M. (2008). Condicionantes del emprendimiento en Colombia. *El Cuaderno Escuela de Ciencias Estratégicas*, 2(4), 167-186.
- Gerber, T., y Cheung, S. (2008). Horizontal stratification in postsecondary education: forms, explanations, and implication. *Annual Review of Sociology*, (34), 299-318.
- Giotopoulos, I., Kontolaimou, A. y Tsakanikas, A. (2017). Drivers of high-quality entrepreneurship: what changes did the crisis bring about? *Small Business Economics*, 48(4), 913-930.

Global Entrepreneurship (GEM). (2018). *Estudio del Actividad Emprendedora en Colombia*. Colombia: (S. E.). Recuperado de <https://gemcolombia.org/>

Gómez, L., Martínez, J., y Arzuza, M. (2006). Política pública y creación de empresas en Colombia. *Revista Pensamiento y Gestión*, (21), 1-25.

Hermans, J., Vanderstraeten, J., van Witteloostuijn, A., Dejardin, M., Ramdani, D., y Stam, E. (2015). Ambitious entrepreneurship: A review of growth aspirations, intentions, and expectations. En A. Corbett, J. Katz, y A. Mckelvie, (Ed.), *Advances in Entrepreneurship, Firm Emergence and Growth* (pp. 127-160). EE: UU: Emerald Group Publishing Limited.

Huggins, R., Prokop, D., y Thompson, P. (2017): Entrepreneurship and the determinants of firm survival within regions: human capital, growth motivation and locational conditions. *Entrepreneurship & Regional Development*, 29(3-4), 357-389.

Jacobs, B. (2007). Real options and human capital investment. *Labour Economics*, 14(6), 913-925.

Kelley, D., Bosma, N. y Amorós, J. (2011). *Global Entrepreneurship Monitor 2010 Global Report*. Wellesley Mass, Santiago, Chile: Babson College & Universidad del Desarrollo.

Kirzner, I. (1973). *Competition and entrepreneurship*. United States: University of Chicago Press.

Lajqi, S. y Krasniqi, B. A. (2017). Entrepreneurial growth aspirations in challenging environment: the role of institutional quality, human and social capital. *Strategic Change*, 26(4), 385-401.

- Leibenstein, H. (1968). Entrepreneurship and development. *The American Economic Review*, 58(2), 72-83.
- McGrath, R. (1999). Falling forward: real options reasoning and entrepreneurial failure. *Academy of Management Review*, 24(1), 13-30.
- Mincer, J. (1958) Investment in human capital and personal income distribution. *Journal of Political Economy*, 66(4), 281-302.
- Mincer, J. (1974) *Schooling, experience and earnings*. New York, EE. UU.: National Press.
- Parker, S. (2009). *The economics of entrepreneurship*. New York, EE. UU.: Cambridge University Press.
- Puente, C., Mora, J., y Pereira, F. (2020). High-growth aspiration of entrepreneurs in Latin America: do alliances matter? *Sustainability*, 12(7), 2867- 2889.
- Puente, R., Cervilla, M., González, C., y Auletta, N. (2017). Determinants of the growth aspiration: a quantitative study of Venezuelan entrepreneurs. *Small Business Economics*, 48(3), 699-726.
- Rauch, A., y Frese, M. (2000). Psychological approaches to entrepreneurial success: a general model and an overview of findings. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, (15), 101-142.
- Rauch, A., y Rijdsdijk, S. A. (2013). The effects of general and specific human capital on long-term growth and failure of newly founded businesses. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 37(4), 923-941.

- Sánchez, S. (2017). *Las competencias de los emprendedores egresados universitarios, su impacto en las aspiraciones de crecimiento y en el éxito de sus empresas* (Tesis doctoral). Universitat Autònoma de Barcelona, España. Recuperado de [https://ddd.uab.cat/pub/tesis/2017/hdl\\_10803\\_403765/sasd1de1.pdf](https://ddd.uab.cat/pub/tesis/2017/hdl_10803_403765/sasd1de1.pdf)
- Schultz, T. (1960). Capital formation by education. *The Journal of Political Economy*, 68(6), 571-583.
- Schultz, T. (1961). Investment in human capital. *The American Economic Review*, 51(1), 1-17.
- Sepúlveda, J. y Bonilla, C. (2011). La actitud hacia el riesgo de emprender: evidencia para Chile. *Academia: Revista Latinoamericana de Administración*, (46), 72-80.
- Serida, J. y Morales, O. (2011). Using the theory of planned behavior to predict nascent entrepreneurship. *Academia: Revista Latinoamericana de Administración*, (46), 55-71.
- Shane, S., y Venkataraman, S. (2000). The promise of entrepreneurship as a field of research. *Academy of Management Review*, 25(1), 217-226.
- Ucbasaran, D., Westhead, P., y Wright, M. (2008). Opportunity identification and pursuit: does an entrepreneur's human capital matter? *Small Business Economics*, 30(2), 153-173.
- Wiklund, J., Davidsson, P., y Delmar, F. (2003). What do they think and feel about growth? an expectancy-value approach to small business managers' attitudes toward growth. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 27(3), 247-270.