

## Descripción de las características psicosociales de los líderes en empresas jóvenes de la región de Cd. Cuauhtémoc, Chih., Méx.

Ivonne Enríquez Castillo<sup>1</sup>, Ramón Mario López Ávila<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Universidad Tecnológica de Chihuahua

<sup>2</sup> Universidad Autónoma de Ciudad Juárez

### Resumen

La presente investigación trata sobre la descripción de las características psicosociales de los líderes en empresas jóvenes de la región de Cd. Cuauhtémoc, Chihuahua, México. Entendiendo como al líder en empresa joven a un empresario que tenga de 5 a 10 años como creador y dirigente de la empresa, por lo que se considera que el empresario tiene poco tiempo en activo en el mundo de los negocios. La investigación de dichas características es de suma importancia ya que ayudará a la región aportando información útil para el diseño de estrategias enfocadas al desarrollo empresarial desde el momento de crear una empresa, para de ésta manera asegurar el éxito de la misma. Se destacan algunas características importantes de los empresarios exitosos, de los líderes de las organizaciones que ayudan a ser más productivo, rentable y a avanzar con pasos firmes.

**Palabras Clave:** Características psicosociales, empresarios

## Introducción

Se busca interpretar mediante un estudio cualitativo qué es lo que sienten los líderes de empresas jóvenes que son las características psicosociales que les han ayudado a conseguir el éxito, a pesar de ser empresas recientes en la ciudad. Por la problemática existente en muchas personas que tratan de emprender un negocio, invierten tiempo, dinero y esfuerzo en vano, ya que no dura mucho el negocio en pie, por lo que el investigar qué ha auxiliado a los líderes de empresas jóvenes exitosas, ayudará grandemente a estas personas que tratan de establecer un negocio destacando algunas características psicológicas, biológicas y sociales importantes de los empresarios, que gracias a ellas con el paso del corto tiempo en el mercado han logrado ser productivos, rentables y han avanzado fuertemente en el mundo de los negocios.

---

<sup>1</sup> Universidad Autónoma de Ciudad Juárez

## Antecedentes

Se han realizado muchos estudios de liderazgo alrededor del mundo, determinando que en manos de los líderes está gran parte del éxito de cualquier organización. Muchos estudiosos buscan en la historia del liderazgo las bases de lo que debe ser un verdadero cabeza de la empresa. Liderar es un arte, pero hay que desarrollarlo, pues no es suficiente ejercerlo con el instinto o carisma que se posea para ello. Expósito (2003), en su investigación menciona como los primeros estudios sobre liderazgo estuvieron enfocados a encontrar los rasgos psicológicos inherentes a los líderes eficaces; características como inteligencia, voluntad, sociabilidad y condiciones de autoridad. Una segunda etapa en el estudio del liderazgo hacia la década de los 50, fue determinada con el grado de participación que el jefe otorga a los subordinados en la búsqueda de alternativas y toma de las decisiones. En la década del 80, con la introducción de la nueva era de la información, se reciben los efectos más fuertes de la

revolución científico-técnica sobre las organizaciones, por lo que fue imperante la necesidad de los líderes eficaces en las organizaciones. En el nuevo milenio, existe un fuerte desafío de formar líderes innovadores y que no pierdan su horizonte.

A través de la historia de Cd. Cuauhtémoc, se ha podido observar a empresas que han subsistido, por lo que se puede determinar que tienen características de líderes que las han sabido llevar con éxito, por lo cual, las empresas jóvenes actuales en la Ciudad de Cuauhtémoc cuentan con un buen historial como para poder determinar que con ciertas características se puede lograr el éxito. En la región, se ha realizado un estudio de liderazgo hecho por Gutiérrez (2009), el cual fue dirigido a líderes en empresas de la región, en el que se determinan las características psicosociales de los empresarios del área de Cd. Cuauhtémoc, por lo contrario, no se cuentan con estudios realizados de las características psicosociales a líderes en empresas jóvenes.

## Objetivos

Esta investigación tiene como objetivo general determinar y describir cuáles son las características psicosociales de liderazgo de los empresarios exitosos jóvenes de la Región de Cuauhtémoc, Chihuahua, para ello es necesario obtener los siguientes objetivos específicos:

1. Determinar las características de las empresas jóvenes de éxito de la región.
2. Determinar las características psicológicas, biológicas y sociales de liderazgo de las empresas jóvenes de éxito de la región.

## Justificación

En la región de Cd. Cuauhtémoc, Chihuahua no se cuenta con estudios afines a la temática en cuestión para que los mismos interesados, que pueden ser los líderes en empresas jóvenes, tengan acceso a la investigación y de ésta manera ayudar a lograr el éxito de sus organizaciones, en donde el empresario consiga determinar las características psicosociales del líder en una empresa joven para de esta manera imitarlo, así también visualizar las características con las que cuentan éstas empresas; el presente estudio es viable ya que se cuenta con suficientes líderes de empresas jóvenes en la región, por lo que se pueden obtener resultados para su investigación. Por lo anterior mencionado, el determinar y describir cuáles son las

características psicosociales como lo son las características psicológicas, biológicas y sociales de liderazgo de los líderes en empresas jóvenes de la Región de Cuauhtémoc, Chihuahua, son puntos muy importantes para aportar a la comunidad.

La presente se justifica porque desarrollará información teórica para estudios posteriores relacionados con el tema, además de que proporcionará información de interés para: Canacindra, Coparmex y Fomento Económico de la ciudad. Aportará a los empresarios de la región información útil para el diseño de estrategias enfocadas al desarrollo empresarial, así como motivación para apoyar al mejor funcionamiento de su negocio.

## Revisión de Literatura

Singer (2006), habla en su libro sobre una estadística que indica que el 90% de las nuevas empresas fracasan antes de los primeros cinco años de haber sido creadas. Por lo cual, muchas personas desean crear una empresa propia, pero por el motivo expuesto, se queda solo en eso, en un sueño. Dos de las causas de esto, son la falta de dinero y la falta de características o habilidades para los negocios, de las cuales, la falta de características de emprendedor exitoso es la principal. Lo anterior ya que si se cuentan con habilidades se puede generar dinero, y si se tiene el dinero pero no las habilidades, muy fácilmente se acaba el dinero. El autor indica que son cuatro las habilidades que un empresario exitoso debe tener: *ventas, contabilidad, inversiones y liderazgo*, y si un empresario avanza con dificultad en el mundo de los negocios, es porque tiene debilidad en alguno de los puntos antes mencionados.

Fleitman (2009), menciona como el éxito se basa en la confianza que una persona se tiene a sí misma, en tener una actitud diaria positiva y vigorosa, y en cómo dicha persona ve y proyecta el futuro, así como también los empresarios exitosos son congruentes con sus principios, aspiraciones, parámetros de conducta y escala de valores. La empresa exige a los propietarios que quieren tener éxito, un conocimiento profundo del giro en que se desenvuelven, de los objetivos, de los procesos, de los sistemas, del perfil y las necesidades de los clientes, de la capacidad y calidad de los proveedores, del conocimiento del mercado, de los competidores y del funcionamiento general de la empresa.

Un empresario exitoso es, además de un líder, una persona brillante y segura de sí misma, que sabe aceptarse con errores y cualidades y es flexible, sensato, convincente y tolerante con los demás. Actúa cuando debe y lo hace en forma precisa; es capaz de tomar las

decisiones correctas y afrontar sus consecuencias; es observador y está atento a lo que sucede; su experiencia y conocimientos son reconocidos; es carismático, expresa lógica y fácilmente sus ideas, aclara dudas, es amable y tiene un perfil multicultural. Asume el liderazgo por medio de la motivación y el convencimiento, marcando el rumbo a seguir en el presente y mirando al futuro como la oportunidad de orientar creativa, innovadora y positivamente a sus colaboradores y a la empresa en su conjunto.

### **Características de Empresas Jóvenes**

Alcázar (2006) Las empresas jóvenes empiezan a despegar una vez superada la fase de creación de la empresa comprendidas de 5 a 10 años de creación. Este estudio sobre cómo crear una empresa de rápido crecimiento indica que un cambio a tiempo en la orientación del negocio o el equipo de gestión explican el impulso conseguido para que las empresas jóvenes crezcan rápidamente, cosa que cualquier organización busca, aunque muchas de las veces lo que interesa inicialmente es la conservación del mismo. Muy pocas empresas de tamaño medio han logrado alcanzar mantenerse activos en el mercado, ya que no logran adaptarse al fuerte ritmo de crecimiento de los negocios.

Un punto clave de empresas que lo han logrado es el reinvertir sus ingresos para que su negocio pueda seguir creciendo. Se menciona en esta investigación que existen pocas empresas que cuentan con un modelo típico de las organizaciones que logran crecer en cinco a diez años de ser creadas. Se les ha denominado “Gacelas”, puesto que logran un crecimiento muy alto en poco tiempo. Las características de este tipo de empresas es que cuentan con una estructura ligera y flexible, para poder adaptarse a los cambios; sostienen su rentabilidad, son creadoras de empleos, su orientación es hacia el cliente. Así mismo, el autor anteriormente mencionado dice que las características del empresario es que “son

personas con una clara ambición por crecer, con experiencia emprendedora o de gestión, que conocen el sector, tienen una red social importante para desarrollar alianzas y centran sus esfuerzos en crear un equipo completo y muy competente”.

Este tipo de personas crean sus empresas orientados por una oportunidad, siempre saben detectar una oportunidad de negocio y realizar la innovación de sus productos y procesos. Tienen así mismo pasión por su equipo, no son autocráticos, por lo que buscan complementariedad en todos los sentidos, en donde el objetivo sea el mismo para todos, que todos vean hacia el mismo horizonte, buscan también personas capaces e innovadoras, muchas de las veces se forma un comité de dirección en el cual se toman decisiones conjuntamente eliminando el director general, con el objetivo de facilitar el trabajo de todas las áreas y coordinar elementos como la calidad, esto garantiza que la empresa se mueva en una misma dirección. Cuentan con una ambición muy notoria de crecimiento, algo que es sumamente positivo, ya que al tener más capacidad, volumen, presencia en el mercado, van creando defensas que les otorga estabilidad. La innovación es un factor determinante, señala cierto porcentaje del presupuesto para esto, pero al hablar de innovación no se refiere únicamente a lo tecnológico, sino también a algo que proporcione valor al producto o servicio, como pueden ser las mejoras.

### **Liderazgo**

El tema del liderazgo cobra hoy mayor actualidad. Hoy día las ciencias administrativas muestran la importancia de valorar la aportación de las personas al desarrollo y a los logros de las organizaciones. En un mundo cuyo signo principal es el cambio, resulta apremiante el estudio de la capacidad de dirigir, orientar y fortalecer el esfuerzo colectivo hacia la continua innovación y adaptación a nuevas circunstancias. Es

indispensable la detección y formación de los hombres y mujeres que sean capaces de encontrar los nuevos rumbos y opciones y sean capaces de enfrentarse a nuevos retos.

Davis y Newstrom (2003), mencionan en su libro que hay que comenzar por definir, ¿Qué es el Liderazgo? Liderazgo es el proceso de influir en otros y apoyarlos para que trabajen con entusiasmo en el logro de objetivos. Es el factor crucial que ayuda que los individuos o grupos identifiquen sus propósitos y luego los motiva y auxilia para alcanzarlos. Las organizaciones, los grupos y los individuos tienen metas, que en ocasiones son diferentes y entonces pueden generar conflicto, situación en la cual es necesario el buen liderazgo para tratar de solucionarlo.

Los puntos que se caracterizan para determinar más fuertemente cuando una persona puede ser un buen líder son: El deseo de ser líder, la integridad personal y la confianza en sí mismo. También son aconsejables las siguientes características: capacidad analítica, conocimientos de los negocios, carisma, creatividad, flexibilidad y calidez personal. Aunque claro está, que éstas características no garantizan a un buen líder, pero se considera que son fundamentalmente importantes.

Davis y Newstrom (2003), en los estilos de liderazgo, el enfoque más común para analizar el comportamiento del líder es clasificar los diversos tipos de dirección existentes. Los estilos varían según los deberes que el líder debe desempeñar solo, las responsabilidades que desee que sus superiores acepten y su compromiso hacia la realización y cumplimiento de las expectativas de sus subordinados. Se han usado muchos términos para definir los estilos de liderazgo, pero existen tres estilos básicos: el líder autócrata, el líder participativo y el líder de rienda suelta.

## **Los Hombres y las Mujeres ante el Liderazgo**

Madrigal (2005), Este es un tema de controversial, este punto empieza con los antecedentes de liderazgo femenino, que no fue sino a partir de 1900 cuando la mujer empezó a tomar parte en los sectores profesionales y actividades consideradas propias del género femenino.

Las mujeres directivas, en México, en la actualidad, rompen paradigmas puesto que han desarrollado estilos de liderazgo, puesto que existen ciertas organizaciones en las que se ha demostrado que el género femenino logra mejores resultados en el medio directivo. Algo que las empresas han comprobado es que, la mujer, por sus múltiples ocupaciones como lo son el hogar, hijos, trabajo, etc., desarrolla una gran habilidad para responder a las situaciones que se presentan en las organizaciones eficientemente, así como para ocupar cargos como en la política y en el sector público. Jover (2009) menciona como la diferencia entre los segmentos masculino y femenino en cuanto al liderazgo radica principalmente en el estilo de liderazgo, que en cuanto al femenino es más democrático, lo que quiere decir que las mujeres directivas alientan más a la participación a sus subordinados, éstas comparten el poder así como la información para incrementar el valor propio de los mismos. En cuanto al liderazgo masculino, el estilo de liderazgo se basa principalmente en el estilo directivo de órdenes y control, confían fuertemente en la autoridad formal de su posición y cómo ésta se relaciona con su inteligencia emocional. Estas teorías las refuerza el autor Stephen (1999), menciona como las mujeres han sobresalido grandemente a través de los años, logrando posicionarse poco a poco en puestos de mando superior en las organizaciones, realizando un trabajo muy eficiente, siendo éstas mejores negociadoras.

## **Características que Marcan las Diferencias Individuales de los Líderes**

Las diferentes características existentes que marcan las diferencias individuales de los líderes, las cuales son psicológicas, biológicas y sociales, pueden influir sobre la efectividad de las acciones del líder. Existe una variabilidad intercultural que no se puede dejar de lado ya que afecta la concepción del líder, aspecto del cual depende su efectividad. Los líderes de hoy tienen que desenvolverse en contextos imprevisibles y deben tomar sus decisiones de forma culturalmente ajustada para ser plenamente eficaces. Gutiérrez (2005) señala como cerca del final del siglo XIX e inicios del XX se llega a la conclusión de que la interacción de los factores biológico, psicológico y social los que determinan el comportamiento de la persona y su individualidad.

### *Características Psicológicas*

Morales (2008), indica que existen los líderes positivos y negativos, dentro de los cuales se encuentran cuatro características psicológicas del líder. El mismo es, en primer lugar, un gran conocedor de las personas, no sólo de nombres y caras de las personas, sino de perfiles psicológicos, de capacidades, de cualidades y defectos humanos que le permiten conocer para qué funcionen sus elegidos y para qué no. Es un psicólogo natural y un evaluador para sus necesidades de formar grupo. Estos conocimientos le permiten ser una ayuda invaluable o un consumado manipulador.

Gutiérrez (2005) señala como Robbins (1995) menciona a la personalidad dentro de las organizaciones como una parte fundamental, para integrar los requisitos del puesto se requiere que las características de la personalidad del trabajador sean acordes a lo que se necesita.

### *Características Biológicas*

Jover (2009) indica la siguiente interrogante: “¿Es posible que el comportamiento del líder

resida en las hormonas del cuerpo y en los transmisores nerviosos del cerebro?” Pregunta muy interesante. Existe una creciente evidencia científica la cual sugiere que los mejores líderes no son necesariamente los más listos, fuertes o agresivos de un grupo, sino los que son más eficaces en el manejo de las interacciones sociales. Menciona que los investigadores han encontrado que los líderes eficaces poseen una mezcla bioquímica especial de hormonas y química del cerebro que les ayuda a construir alianzas sociales y a enfrentar la tensión.

Existen, según el autor, dos agentes químicos los cuales son la serotonina y la testosterona los cuales son los que han llamado más la atención. De los cuales, del primero, si existen altos niveles parecen mejorar la sociabilidad y controlar la agresión, así como altos niveles del segundo incrementa el impulso competitivo.

Gutiérrez (2005), estudia en su investigación factores como la herencia, maduración, sistema nervioso y el sistema endócrino como los determinantes de la conducta biológica del individuo. En la *herencia*, el autor menciona a Papalia y Wendkos (1995), quienes señalan que las características físicas y psicológicas son heredadas genéticamente, características como la coordinación motora, las habilidades musicales, artísticas, para aprender, verbales, su capacidad de relación con los demás, etc.; por lo que cada individuo tiene determinadas conductas que vienen dadas por la herencia, lo que conducirá a la persona a comportamientos ya establecidos que, por supuesto, los estímulos que recibe el individuo son vitales para su desarrollo.

### ◆ Características Biológicas Determinantes en el Comportamiento Femenino

Torres y Ramírez (2006), indican en su investigación las particularidades del liderazgo femenino de acuerdo a sus características biológicas y psicológicas. Mencionan como

alrededor del 50 por ciento de las mujeres están genéticamente mejor equipadas que los hombres para coordinar una multitud de elementos de información, lo cual es el fundamento del pensamiento en red. Existe más evidencia y está comprobado que la corteza prefrontal está construida de manera diferente en las mujeres y los hombres, una arquitectura que puede afectar al modo en que ambos sexos organizan su pensamiento, esta diferencia ligada al sexo pudiera guardar relación con las variaciones en los modos de "pensar" del hombre y la mujer. Otras partes del cerebro muestran también variaciones estructurales que podrían tener alguna función en el pensamiento en red de la mujer. De particular relevancia son los cables de tejido que conectan los dos hemisferios cerebrales. Uno de estos puentes de tejido es el corpus callosum (cuerpo calloso), compuesto de unos doscientos millones de fibras que conectan las dos mitades del cerebro desde la frente a la parte posterior de la cabeza. Al menos una sección del corpus callosum es algo más grueso en la mujer que en el hombre. El segundo puente importante que conecta los hemisferios cerebrales es la comisura anterior, que es un 12 por ciento mayor en las mujeres que en los hombres.

#### *Características Sociales*

Davis y Newstrom (1993), mencionan que tienen que ver mucho las características sociales tales como la cultura, la historia familiar, el nivel de escolaridad y la experiencia profesional que derivan en el grado en que cada persona ejerce el liderazgo. Igualmente, Stephen (1999), refiere a la cultura nacional como un factor determinante de cómo el líder determina cuál será el estilo de liderazgo más eficaz y conveniente para él. La cultura nacional afecta al estilo de liderazgo, puesto que se está restringido por las condiciones culturales de los subordinados.

#### **Características Psicológicas de un Líder Empresarial**

Capponi (2002), menciona cuales son las características psicológicas de un líder empresarial: *Inteligencia* ya que para un buen desempeño en su función, un dirigente necesita tener capacidad de abstracción, proyección y la planificación. El que un líder sepa hacer todo lo anterior mencionado, permite poder eficientar los recursos con los que cuenta determinada empresa para lograr sus objetivos. *Tolerancia a la frustración*, la mente de cada persona trabaja bajo el satisfacer estímulos, lo que es el sentirse gratificado, esto porque en la vida cotidiana regularmente las personas tienen momentos en los que no se tienen acciones gratificantes, por lo que los líderes deben de saber actuar con prudencia y tolerancia ante este tipo de situaciones de frustración, lo que puede causar molestia, incomodidad, etc. entre otras características.

#### **Empresa, Empresario, Emprendedor, Líder y Empresario Exitoso**

Se definen lo que es Empresa, Empresario, Emprendedor, Líder y Empresario Exitoso. Primeramente, Hernández y Rodríguez (2002) definen en su libro **Empresa** como una entidad integrada por el capital y el trabajo, con factores de producción, que la empresa puede ser dedicada ya sea las actividades industriales, agrícolas, mercantiles o bien prestadora de servicios, generadoras de su propio desarrollo y con su respectiva consiguiente responsabilidad social. Madrigal (2005) define al **Empresario**, como la persona quien ejerce la acción de emprender. Ibarra (2008) para el empresario, una empresa es el lugar donde él mismo se puede medir conforme va logrando éxitos en el desarrollo de la misma empresa y al igual para saber a dónde puede llegar. Madrigal (2005), Indica una característica especial de los **Emprendedores**, la cual es que estos tienen una inclinación, positiva sobre todo, a embarcarse en lo que algunas personas podrían llamar oportunidad arriesgada. Shefsky (1997), denota que un emprendedor es una persona normal, con distintas capacidades y talentos, pero que ciertamente ha aprendido



ciertas características y tienen la determinación de seguir sus sueños. Madrigal (2005), afirma que el **Líder** requiere contar con ciertas habilidades, conductas, aptitudes, destrezas y cualidades para desempeñarse con eficiencia en el arte tan extenso de dirigir y guiar a las personas. Este es de vital importancia para cualquier organización. Éste se define como una persona con gran capacidad para guiar, coordinar, formar equipos, consolidar proyectos así como también que cuenta con la capacidad de persuadir, que puede verse como un arte, para influir, convencer, inducir,

negociar o vender; para su cumplimiento, se podría confiar en las capacidades o conocimientos, pero no se debe de olvidar que estos de nada sirven si no se tienen buenas relaciones con los demás. No es necesario convertirse en una leyenda como por ejemplo Gates, el empresario dueño de Microsoft para ser un **Empresario exitoso**. En la actualidad decenas de miles de empresarios son exitosos y profesionalmente satisfechos, pero no por eso tienen que aparecer en las portadas de las revistas. “El éxito se da cuando se encuentra la oportunidad con la preparación”.

## Materiales y Métodos

La presente investigación es descriptiva con enfoque cualitativo ya que se determinan las características psicológicas y sociales de los empresarios que han tenido éxito en la creación, desarrollo y mantenimiento de su empresa en un periodo de tiempo de 5 a 10 años; también se especificará y realizará un análisis de incidencias de las características y los perfiles de las personas en función de la manera en que maneja su negocio para extraer generalizaciones significativas especificando así las coincidencias de las mismas. Se utilizará un diseño etnográfico, en el cual se realizará un estudio directo de las personas, mediante las entrevistas para conocer la historia de vida empresarial, mediante la participación directa del investigador se observará y profundizará en aquellos aspectos relevantes como lo son: las decisiones, acciones y comportamientos de los líderes en empresas jóvenes. En este punto se van a identificar las variables siguiendo los procedimientos que ya se han determinado con

anticipación mediante la visita personal a los líderes de empresas jóvenes de la Cd. de Cuauhtémoc para realizar la investigaciones sobre las historias de vida de los mismos mediante entrevistas, por medio de una grabadora portátil.

La muestra será no probabilística extrayendo de la población un conjunto de 15 empresarios, siendo ésta una muestra de expertos ya que se consideran a los líderes de las empresas jóvenes como las personas idóneas que nos pueden dar la información necesaria para la investigación considerándolos igualmente por su accesibilidad y la disposición de colaboración en la misma.

El enfoque de la investigación será dirigido hacia el factor Psicológico y Social, por el tipo de características buscadas en el mismo, que afectan positiva o negativamente al entorno social de desarrollo de las personas así como en las organizaciones.

## Resultados

El estudio es de suma importancia para la comunidad, ya que mediante los resultados del mismo se conocen las características psicosociales de los líderes en empresas jóvenes de la región, una persona que desea desarrollar una nueva empresa puede consultar la investigación para verificar qué tipo de características le pueden ayudar a lograr el éxito de su negocio para no adentrarse a lo desconocido, sino que ya esté por escrito cuales son las características psicosociales comunes que ayudan a que una empresa no fracase, sino tenga más asegurado el éxito, la prosperidad y que la empresa no salga del mercado por una mala estrategia de negocio psicosocial del manejador. Se realizaron quince entrevistas a profundidad a diferentes empresarios de la región, de los cuales la edad fluctúa entre veintisiete y cincuenta y ocho años con un promedio general de treinta y nueve años (39) y las empresas tienen un promedio general de 7.4 años. Los lugares de origen de los empresarios varían, de Cd. Camargo, Cuauhtémoc, Namiquipa, Chih., así como de Monterrey, N.L. y Morelia, Mich. El grado académico encontrado fue dos de educación primaria, tres de secundaria, cinco de preparatoria, dos de licenciatura y tres de maestría.

Entre los resultados que arroja de la presente investigación se encuentra: el factor primordial en el que inciden la mayoría de los empresarios es la perseverancia, la cual es una cualidad sobresaliente entre la mayoría de los

líderes de las empresas jóvenes, lo cual significa que son persistentes ante lograr los objetivos planeados, ya que ellos atribuyen a ésta cualidad de manera general al éxito de su empresa. Otras cualidades, igual de importantes, pero con menos incidencia en los empresarios son la innovación y la actualización, ya que siempre buscan la novedad para el negocio y así lograr la atracción del cliente; son personas analíticas, siempre piensan muy bien antes de tomar una decisión tanto de negocio como personal; tienen buena atención al cliente, esto lo consideran como una característica sumamente importante y a la que atribuyen buena parte del éxito de la empresa; son personas que ahorran y reinvierten en la empresa, esto como una necesidad para subsistir y mantener a flote la misma; los líderes entrevistados mencionan que cuentan con el apoyo de su familia para poder realizar las actividades propias de la empresa como las personales, lo cual es de gran ayuda para lograr el éxito. Así mismo, los empresarios se consideran como personas positivas que no se dejan caer ante resultados no deseados o no esperados. La mayoría de los empresarios desean del futuro de la empresa un mayor crecimiento y expansión. Entre los líderes en empresas jóvenes se pudo identificar que antes de poseer la misma, contaban con una visión de tener una empresa propia, estos mismos cuentan con amor por el negocio por lo que lo hacen con gusto y tienen una alta confiabilidad para seguir su instinto.

## Discusión

Al inicio de la investigación el objetivo fue determinar las características psicosociales de los líderes de empresas jóvenes de la región de Cd. Cuauhtémoc, Chih., para lo cual se pudo

observar que existe una gran variedad de características de los líderes que, por medio de las entrevistas realizadas, se pudieron determinar cuáles son las que principalmente

afectan a los empresarios, considerando que se logró el objetivo planteado. Los empresarios, amablemente, accedieron a la entrevista, aportando de manera enriquecedora información tanto profesional como personal, compartiendo emociones, experiencias y conocimientos que ayudaron enormemente al desarrollo de la investigación. El promedio de edad de las empresas visitadas fue de 7.4 años de vida. La característica psicológica más común entre los empresarios es la perseverancia, buscando siempre la forma de alcanzar los objetivos fijados para el crecimiento de la empresa. También la innovación, el seguir su instinto y el servicio al cliente son características sobresalientes entre los mismos que les han ayudado a no sólo subsistir, sino a crecer en el mundo de los negocios.

Por lo tanto, se puede concluir que la región de Cd. Cuauhtémoc, Chihuahua cuenta con líderes en empresas jóvenes exitosos, que demuestran tener las características psicológicas y sociales necesarias para destacar su empresa. La investigación deja entonces, un grato sabor de boca por las experiencias adquiridas durante el desarrollo de la misma, así como el entusiasmo y satisfacción de haber compartido con los empresarios información tan relevante para conocer el desarrollo de la región a nivel económico y social. Se puede considerar entonces, que cualquier persona que desee emprender en el mundo de los negocios, pueda acceder a la información que la investigación arroja para aprender de ella y llegar a ser un líder de una empresa exitosa así como uno de los líderes con los que contamos orgullosamente hoy en la región.

## Referencias

Alcázar Pilar, “Cómo Crear una Empresa de Rápido Crecimiento”, 2006, Dossier org., [www.emprendedores.es](http://www.emprendedores.es).

Capponi Ricardo, “Negocios 2000: Visión de los hombres exitosos 2001”, 2002, Universidad de Chile, [www.cepchile.cl](http://www.cepchile.cl).

Davis Keith, W. y Newstrom John, “Comportamiento humano en el trabajo”, 2003, Undécima edición, Mc Graw Hill.

Fleitman, Jack, “Los Empresarios Exitosos”, 2009, Negocios y Emprendimiento, <http://negociosyemprendimiento.blogspot.com/2009/07/1os-empresarios-exitosos.html>

Gutiérrez Enríquez Ema Cristina, “Características Psicosociales de líderes exitosos”, 2009, Investigación del Instituto Tecnológico de Cd. Cuauhtémoc, México.

Gutiérrez Enríquez Ema Cristina, “Formación de la Conducta Organizacional”, 2005, Instituto Tecnológico de Cd. Cuauhtémoc.

Hernández Sergio y Rodríguez, “Administración, pensamiento, proceso, estrategia y vanguardia”, 2002, McGraw Hill, México.

Ibarra Valdés, David, “La Organización Emprendedora”, 2008, Limusa, Méx.

Jover Jiménez Isabel, “El Liderazgo”, Gestiópolis, 2009. <http://gestiopolis.com/administracion-estrategia/el-liderazgo-y-aspectos-generales.htm>

Madrigal Torres Berta Ermila, “Liderazgo, enseñanza y aprendizaje”, 2005, McGraw Hill, México.

Martínez Luis Fernando, “Foro Abierto al Negocio”, 25 de Marzo del 2009, Diario de Sevilla.

Morales Mancera José, “Psicología del Líder Negativo”, Junio del 2008, [www.coparmex.org.mx](http://www.coparmex.org.mx).

Singer Blair, “El ABC para crear un equipo de negocios exitoso”, 2006, Editorial Aguilar.

Stephen Robbins P., “Comportamiento Organizacional”, 1999, Décima Edición, Pearson Education, Prentice Hall, Inc.

Torres Torres Lorena, Ramírez Meda Kenia, “Las características del liderazgo femenino como herramienta necesaria para lograr la negociación y concertación requeridas actualmente en el ejercicio de la política”, 2006, Institución: Universidad Autónoma de

