

Factores determinantes del comportamiento intraemprendedor en empleados de la industria manufacturera de Tamaulipas

Determining factors of intrapreneur behavior in employees of the manufacturing industry in Tamaulipas

César Iván Mellado Ibarra¹, Nallely Guadalupe Hernández Hernández², Juan Francisco Garza Alfaro³

¹ Facultad de Comercio y Administración Victoria, Profesor de Horario Libre, Universidad Autónoma de Tamaulipas.

² Facultad de Comercio y Administración Victoria, Profesora de Tiempo Completo, Universidad Autónoma de Tamaulipas.

³ Facultad de Comercio y Administración Victoria, Estudiante de la Maestría en Dirección Empresarial, Universidad Autónoma de Tamaulipas.

*Autor de correspondencia

Resumen

Palabras clave:

Comportamiento intraemprendedor; percepción; industria manufacturera.

Para mantener su nivel de competitividad, las empresas necesitan crear productos novedosos o procesos cada vez más eficientes, para ello es importante contar con la participación de sus empleados; a esto se le conoce como comportamiento intraemprendedor. El objetivo de esta investigación es identificar los efectos de los factores externos e internos sobre el comportamiento intraemprendedor en el sector manufacturero de Tamaulipas. Con este fin, se empleó un modelo de ecuaciones estructurales con variables de segundo orden, tomando una muestra de 280 observaciones. Los resultados muestran que tanto los factores internos como los externos tienen efectos positivos y significativos sobre el comportamiento intraemprendedor.

Abstract

Keywords:

Intrapreneur behavior; perception; manufacturing industry.

To maintain an acceptable level of competitiveness, enterprises need to create innovative products and more efficient processes with the participation of employees. This phenomenon is commonly known as intrapreneur behavior. The aim of this research is to identify the effects of external and internal factors on intrapreneurship in the manufacturer industry in Tamaulipas. To this end, a structural equations model with second order variables was used with a sample of 280 observations. It was found that both internal and external factors have a positive and significant effect on intrapreneur behavior.

Recibido: 10 de julio de 2025

Aceptado: 25 de febrero de 2026

Publicado: 08 de julio de 2026

Cómo citar: Mellado, C. I.; Hernández, N. G.; & Garza, J. F. (2026). Factores determinantes del comportamiento intraemprendedor en empleados de la industria manufacturera de Tamaulipas. *Acta Universitaria*, 36, e4712. doi: <https://doi.org/10.15174/au.2026.4712>

Introducción

Tamaulipas es un estado de México que se caracteriza por compartir frontera con Estados Unidos de América y por tener una gran extensión costera —donde se encuentra el puerto de Tampico—, lo que genera condiciones para gozar de una actividad económica diversa. De acuerdo con el Censo Económico de 2018, la producción bruta total de dicho estado representó el 2.7% del total nacional (Instituto Nacional de Estadística y Geografía [INEGI], 2020).

Dentro de las actividades económicas de Tamaulipas, uno de los sectores industriales más importantes es el manufacturero, pues en el 2018 tuvo una participación del 3.7% en la producción bruta nacional. Asimismo, es de gran interés para el estado porque aproximadamente el 60% de la producción estatal proviene de dicha actividad (INEGI, 2020).

Otro indicador relevante sobre la actividad industrial es la cantidad de establecimientos que se encuentran operando en cada sector. En Tamaulipas, en el año 2018, se encontraban activas 112 589 unidades económicas, de las cuales 8844 pertenecen al sector manufacturero, lo cual representa el 7.8% (INEGI, 2020). Este dato presenta un gran contraste puesto que una pequeña proporción de empresas es la que participa en más de la mitad de la producción bruta total del estado, de ahí nace la inquietud por entender la demografía empresarial tamaulipeca. La demografía empresarial es un tema muy amplio que tiene muchas variaciones en las perspectivas con las que se analiza la empresa, los momentos en la vida de ella y el nivel de agregación en que se estudia.

Para el presente trabajo se decidió estudiar un elemento esencial en el desarrollo de toda industria: el nacimiento de las organizaciones, también conocido como emprendimiento. La literatura producida sobre este tema es muy amplia, pues existe una gran diversidad de temáticas, metodologías y perspectivas que buscan explicar el fenómeno, sus causas, consecuencias y contextos, además de que pretenden comprender a quienes crean organizaciones. En esta última línea se encuentra un fenómeno particular, en el que las mismas organizaciones maduras buscan crear empresas; a esto se le conoce como intraemprendimiento (Trujillo & Guzmán, 2008).

La existencia del intraemprendimiento en las organizaciones es un tema complejo, ya que, así como con cualquier proyecto dentro de una empresa, existen muchos elementos dentro y fuera de ella que pueden promover su desarrollo o frenarlo (Audretsch *et al.*, 2019; Kuratko *et al.*, 2017; Mesa *et al.*, 2013). Al igual que con el emprendimiento, es necesario disponer de un ecosistema apropiado que facilite el desarrollo de la nueva organización; sin embargo, no todas las empresas cuentan con los elementos adecuados para que eso suceda, dado que son muchas las características de las compañías que influyen en este fenómeno (Chandler & Krajcsák, 2021; Laužikas *et al.*, 2022).

De esta manera, surge la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuáles son los factores que influyen en el comportamiento intraemprendedor en el sector manufacturero del estado de Tamaulipas, México? Debido a que se busca comprender la influencia tanto de factores internos como externos, dicha pregunta dio pie al siguiente objetivo de investigación: Identificar los efectos de los factores externos e internos sobre el comportamiento intraemprendedor en el sector manufacturero de Tamaulipas. Para cumplir con lo anterior, se ha llevado a cabo una investigación cuantitativa empleando un modelo de ecuaciones estructurales.

El documento se estructura de la siguiente manera. En primer lugar, se desarrolla el marco teórico y la declaración de hipótesis; después, se presenta la descripción de los materiales y los métodos empleados para el contraste de las hipótesis. Enseguida, se presentan los resultados del modelo de ecuaciones estructurales y las pruebas que lo validan; y finalmente, se expone la discusión y conclusiones de esta investigación.

Los elementos que influyen en el intraemprendimiento

Para explicar el intraemprendimiento es necesario tener una comprensión más profunda de las organizaciones maduras. Dentro de la literatura sobre emprendimiento se encuentra que este fenómeno puede ser abordado desde la perspectiva de quien emprende, en donde usualmente se describen las características socioeconómicas y psicológicas de los individuos a quienes llamamos emprendedores (Gartner, 1985).

Sin embargo, cuando se trata de una organización que lleva a cabo el proceso de emprender, el perfil cambia, pues ya no se trata de una persona que construye la nueva empresa. Así, es indispensable entender el constructo social y los elementos de su entorno para poder perfilarla (Trujillo & Guzmán, 2008).

Cuando hablamos del individuo emprendedor y describimos sus emociones, motivaciones y personalidad, la organización intraemprendedora deberá tener sus propias características. Por ejemplo, algunos elementos internos relevantes pueden ser: la estructura organizacional, entendida como la forma en la que la empresa acomoda su talento y sus recursos para cumplir con sus objetivos; los procesos de negocios, es decir, las actividades que lleva a cabo la empresa para cumplir con su propósito; los métodos de gestión; e incluso la cultura organizacional (Garzón, 2011; Laužikas *et al.*, 2022; Vnoučková & Urbancová, 2020).

Todos los elementos anteriores se pueden considerar factores internos de la organización; no obstante, de acuerdo con las teorías sobre emprendimiento, el entorno en el que ocurre este también juega un papel importante en su desarrollo, y para el intraemprendimiento los procesos de transformación sociales, tecnológicos y culturales pueden ejercer una influencia sobre su desarrollo (Audretsch *et al.*, 2019; Díaz & Guambi, 2018; Hernández, 2017).

De esta manera, la configuración de los factores internos y externos de la organización puede hacer que esta sea más intraemprendedora. Esto es algo que aquellas unidades económicas que buscan realizar esta práctica de innovación empresarial deben tomar en cuenta (Audretsch *et al.*, 2019; Audretsch, Lehmann *et al.*, 2021; Farrukh *et al.*, 2017, 2019).

El intraemprendimiento es un fenómeno que se ha empezado a estudiar recientemente, y para el caso de las economías emergentes aún existen muchas líneas de investigación por explorar (Galván *et al.*, 2018, 2022). El desarrollo de este tipo de prácticas en regiones con economías emergentes es necesario porque a través de ellas es que se consigue traducir la innovación en nuevas formas de bienes y servicios. Esto promueve no solo la competitividad de las empresas, sino también su desarrollo económico al ofrecer una mayor variedad de productos a la población, que muchas veces sufre de marginación y desigualdad, aparte de que el nacimiento de una empresa constituye la creación de otra fuente de empleo para la población (Nicolaidis & Kosta, 2011).

Dimensiones del comportamiento intraemprendedor

El comportamiento intraemprendedor de las organizaciones, así como cuando se caracteriza al individuo emprendedor, se desglosa en una serie de elementos que buscan describir la forma en la que los procesos de innovación y generación de conocimiento se pueden traducir en nuevas empresas (Audretsch *et al.*, 2019; Hernández-Perlines *et al.*, 2022; Neessen *et al.*, 2019; Turro *et al.*, 2016). De acuerdo con la literatura de intraemprendimiento, las dimensiones que conforman a dicha variable son cuatro:

- 1) **Innovación:** Se refiere a la actitud de la empresa con respecto a la generación de conocimientos a través de la experimentación, la investigación y el desarrollo de nuevas tecnologías, lo cual se traduce en nuevos productos o servicios, o incluso en la mejora de los ya existentes. Esta dimensión también se puede encontrar en el desarrollo de nuevos procesos de producción (Chandler & Krajcsák, 2021; Jiménez-Barrionuevo *et al.*, 2019; López-Lemus & De la Garza, 2020; Shanker *et al.*, 2017).
- 2) **Proactividad:** Se refiere a la forma en la que la organización se adelanta a las tendencias de mercado, buscando estrategias audaces que le permitan diferenciarse de su competencia. Adicionalmente, en empresas intraemprendedoras se espera que los empleados muestren una actitud más asertiva, en la que son actores activos buscan la competitividad a través del empoderamiento (Boukamcha, 2019; Gawke *et al.*, 2019; Ha *et al.*, 2021).
- 3) **Autorrenovación:** Se refiere a la capacidad de la organización para replantear su intención estratégica, de tal manera que puede establecer nuevos objetivos que impliquen un cambio radical en las relaciones que mantiene con sus *stakeholders*, sus productos o hasta su estructura (Boukamcha, 2019; Galván *et al.*, 2018; Jiménez-Barrionuevo *et al.*, 2019).
- 4) **Asunción de riesgos:** En las economías modernas se entiende que existe un alto grado de incertidumbre. Para que una empresa sea capaz de desarrollar el intraemprendimiento es necesario que ejecute sus proyectos de alto valor a pesar de ello (Boukamcha, 2019; Farrukh *et al.*, 2019; Gawke *et al.*, 2019).

De acuerdo con la literatura, el comportamiento intraemprendedor puede encontrar su causa en el efecto de una serie de factores tanto internos como externos. En las siguientes dos secciones se explica la composición de ambos tipos de factores y se presentan las hipótesis de esta investigación.

Factores externos

Se entiende como factores externos a aquellos elementos que son ajenos a la organización. Son una serie de elementos ambientales del contexto que impactan en la intención estratégica de la organización y, por lo tanto, pueden ser determinantes en el nacimiento de iniciativas empresariales (Adner & Kapoor, 2010; Audretsch *et al.*, 2022; Galván *et al.*, 2022).

Para esta investigación se han tomado en cuenta los siguientes siete elementos que conforman a los factores externos:

- 1) **Dinamismo:** Hace referencia a la forma en la que el entorno en el que se desenvuelve la empresa está sujeto a cambios constantes, ya sean de índole social, económico o tecnológico, lo que puede forzar a la organización a desarrollar resiliencia y tener que adaptar sus estrategias de forma constante para mantener sus operaciones (Acs & Amorós, 2008; Diaz *et al.*, 2023; Hjorth, 2013).

- 2) Oportunidades tecnológicas: Se define como la percepción de la organización sobre oportunidades de negocio que provienen del aprovechamiento de tecnología que está a su disposición para la creación de nuevos productos. Esta dimensión puede ser diferente entre empresas del mismo sector, ya que depende de la postura que cada una tenga sobre la dirección de la innovación en su industria (Boudreaux & Nikolaev, 2019; De Villiers-Scheepers, 2012; Dimov, 2010).
- 3) Crecimiento de la industria: Esta dimensión representa la percepción de la organización sobre la expansión de la industria a la que pertenece, la que se ve influenciada por los cambios en el entorno además de la etapa de desarrollo en la que se encuentra el mercado. Es decir que, para aquellos mercados emergentes, se espera que las expectativas de crecimiento sean altas; y al contrario, aquellos con una madurez alta no se espera que crezcan a un ritmo acelerado (Diaz *et al.*, 2023; Liao & Welsch, 2003; Martínez-Fierro *et al.*, 2020).
- 4) Demanda de nuevos productos: Esta dimensión representa la necesidad constante de innovación en los productos de una industria. Y ante tales exigencias, las empresas rigen sus estrategias para promover el éxito de los nuevos productos y la creación de estructuras organizacionales que promuevan la investigación y el desarrollo para mantener el ritmo de la industria (De Villiers-Scheepers, 2012; Eiteneyer *et al.*, 2019; Onishi, 2013).
- 5) Cambios desfavorables: Se entiende como la percepción de la organización sobre las afectaciones de los cambios en el entorno en el cumplimiento de sus objetivos, es decir, el impacto que tiene el dinamismo del entorno sobre las actividades de la empresa (De Villiers-Scheepers, 2012; Gasparin & Quinn, 2021; Necoechea-Mondragón *et al.*, 2017).
- 6) Rivalidad competitiva: Se refiere a las presiones que recibe la organización por la presencia de otras empresas similares en el mercado, lo que puede afectar el comportamiento intraemprendedor debido a que, en un ambiente con demasiada competencia, las oportunidades de mercado pueden ser escasas o poco rentables, lo cual puede motivarla a llevar a cabo nuevos proyectos empresariales o a salir del mercado para explorar otras industrias (De Villiers-Scheepers, 2012; Diaz *et al.*, 2023; Ha *et al.*, 2021).
- 7) Apoyo gubernamental: Una de las partes más importantes del contexto en el que se desarrollan las empresas es la influencia que tienen las instituciones públicas y las políticas que emanan de ellas; si funcionan correctamente, pueden ofrecer un marco legal que permita que las operaciones de la empresa funcionen con legalidad y seguridad. Aunado a ello, los gobiernos pueden impulsar el desarrollo de ciertas iniciativas a través de programas, proyectos o subsidios. También pueden tomar posturas prohibitivas que obliguen a la organización a cambiar la naturaleza de sus operaciones (Aparicio *et al.*, 2016; Audretsch, Belitski *et al.*, 2021; Guerrero & Urbano, 2017).

Las dimensiones que conforman a la variable Factores Externos reflejan la influencia del entorno y los cambios sociales, económicos y tecnológicos sobre el actuar de la empresa; así mismo, muestran el nivel de desarrollo de la industria en la que se encuentran, todo ello es percibido por la organización, que después decide si implementará nuevas iniciativas empresariales o no (Galván *et al.*, 2018, 2022; Neessen *et al.*, 2019).

Por consiguiente, las dimensiones que se han planteado conforman un solo constructo que se denomina Factores Externos. Por la forma en la que fueron descritos se plantea la primera hipótesis de investigación:

H1. Los factores externos influyen positiva y significativamente en el comportamiento intraemprendedor de las empresas manufactureras de Tamaulipas, México.

Factores internos

Para llevar a cabo una nueva iniciativa empresarial, que nace dentro de una organización madura, se espera que ciertas características de la estructura organizacional le permitan al personal desarrollar y echar a andar el proyecto, por lo que para estas variables se tomaron cinco dimensiones:

- 1) Justicia percibida: Se refiere a la percepción de equidad entre los miembros de una organización, es decir, al correcto reparto de recursos, cargas de trabajo, sanciones y recompensas, que hacen que el ambiente de trabajo sea lo suficientemente saludable como para crear en los miembros un sentido de pertenencia, empoderamiento e iniciativa, elementos necesarios para llegar a emprender (Omar *et al.*, 2018; Ríos & Carranza, 2018; Sudewa *et al.*, 2022).
- 2) Felicidad: Se refiere al grado en el que los empleados se encuentran motivados y se identifican con el trabajo que realizan. Se relaciona con la justicia percibida, pero esta dimensión hace énfasis en el estado de satisfacción y autorrealización que siente el trabajador en la organización. Este elemento es importante en el desarrollo del intraemprendimiento, ya que un individuo que se encuentra satisfecho con su trabajo tiende a ser más creativo y a estar más empoderado (Erazo & Riaño, 2021; Ramirez-Garcia *et al.*, 2019).
- 3) Autonomía: Se refiere a la percepción de los empleados sobre la libertad que tienen para tomar decisiones dentro de su lugar de trabajo; así mismo, toma en cuenta la flexibilidad con la que cuentan los miembros de la organización para organizar su tiempo y sus esfuerzos. Esta dimensión es importante porque el grado en el que los diseños de los puestos de trabajo sean más autónomos permitirá que los empleados tomen iniciativas y sean más creativos, favoreciendo el desarrollo de nuevas iniciativas empresariales dentro de la organización (De Villiers-Scheepers, 2012; Pattnaik & Sahoo, 2021; Sia & Appu, 2015; Takaishi *et al.*, 2019; Yagil & Oren, 2021).
- 4) Recompensas: En esta dimensión se representa la percepción que tienen los trabajadores sobre la retribución que reciben por sus esfuerzos en la organización. Un buen sistema de recompensas ayuda a evitar la rotación de personal, al mismo tiempo que permite la formación de capital humano, ayudando a que la organización acumule conocimientos que pueden traducirse en innovaciones y nuevas iniciativas empresariales (Alpkan *et al.*, 2010; De Villiers-Scheepers, 2012; Fanggidae *et al.*, 2019).
- 5) Disponibilidad de tiempo: Se define como la cantidad de tiempo de descanso que tienen los trabajadores. Si ellos no cuentan con un descanso adecuado, puede que tengan un comportamiento que no tenga como prioridad la creatividad o la innovación. Sin embargo, cuando se les asigna suficiente tiempo libre, los individuos abren sus percepciones, lo que les permite usar su imaginación, convirtiéndose en escuchas activos y capaces de llevar a cabo proyectos de innovación y desarrollo (De Villiers-Scheepers, 2012; Galván *et al.*, 2018, 2022).

Por consiguiente, después de describir cada una de las dimensiones de los factores internos de la organización se declara la siguiente hipótesis de investigación:

H2. Los factores internos influyen positiva y significativamente en el desarrollo del comportamiento intraemprendedor de las empresas manufactureras de Tamaulipas.

Materiales y métodos

La presente investigación tiene un corte cuantitativo y explicativo, puesto que busca entender el efecto tanto de factores internos como externos sobre el comportamiento intraemprendedor en organizaciones manufactureras del estado de Tamaulipas. Para hacer el contraste de las hipótesis planteadas, se elaboró un modelo de ecuaciones estructurales con variables de segundo orden, en el cual las variables Factores Externos y Factores Internos no se midieron directamente por medio de los indicadores, sino que se construyeron a partir de las variables latentes de primer orden correspondientes a cada uno de los factores individuales.

Para llevar a cabo dicho procedimiento se empleó el *software* Smart PLS 4, en dicho programa se pueden estimar modelos de ecuaciones estructurales por mínimos cuadrados parciales. Para la estimación del modelo se usó la técnica de indicadores repetidos, en el que, en primer lugar, se asigna un conjunto de indicadores a cada variable de primer orden, y después, todos los indicadores de las variables latentes son vinculados al constructo de segundo orden correspondiente (Arosa-Carrera *et al.*, 2023; García-Martínez *et al.*, 2024).

En los modelos que emplean variables latentes existen dos tipos de relaciones entre ellas y sus indicadores. Por un lado, están las variables reflexivas, en las que las variables latentes causan el comportamiento observado en sus indicadores y, por otro lado, están las formativas, en las que ocurre lo contrario (Hanafiah, 2020). El modelo que se plantea en este trabajo es de tipo reflectivo-reflectivo, ya que se espera que los indicadores para cada una de las dos categorías de factores sean percibidos por los empleados de la misma manera, es decir, que exista una gran correlación entre los constructos del mismo tipo de factores (externos o internos). Es así que para verificar la validez, el modelo y sus resultados, se reportarán los siguientes indicadores. En cuanto a los constructos de primer orden, se utilizaron las cargas factoriales y la varianza media extraída (AVE), mientras que para la validez discriminante se empleó el criterio de Fornell y Lacker, además del Heterotrait-Monotrait Ratio, también llamado HTMT (Hair *et al.*, 2017; Hanafiah, 2020; Qureshi *et al.*, 2025).

Para los constructos de segundo orden se reporta el factor de inflación de la varianza (VIF). En los modelos de segundo orden, que son reflectivo-reflectivo, los resultados del VIF relevantes son los del modelo interior, es decir, la prueba de que no existe multicolinealidad entre los constructos independientes, además de que es necesario el análisis de los coeficientes e intervalos de confianza de estos para contrastar las hipótesis (García-Martínez *et al.*, 2024; Hanafiah, 2020).

Finalmente, la configuración empleada en la estimación del modelo fue por medio de Bootstaping, con un remuestreo de 5000 y un tratamiento de datos perdidos con un remplazo de los mismos con la media (Wong, 2013).

Diseño del instrumento

Los datos se levantaron aplicando cuestionarios a los empleados de empresas manufactureras de Tamaulipas. Para ello se estimó el tamaño de la muestra a través de los datos del Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas (DENUE) del INEGI. La industria manufacturera se integró por 9308 unidades económicas, a partir de lo cual se estimó una muestra de 369 observaciones; sin embargo, después del tratamiento de los datos quedaron 280 cuestionarios útiles para construir el modelo.

Para realizar el levantamiento de la información se adaptó un instrumento en el que se incluyeron ítems para cada una de las dimensiones de las variables del modelo. Cada uno de ellos fue adaptado o traducido para que estuviera acorde con la unidad de análisis de esta investigación. Las encuestas se aplicaron a los trabajadores de las empresas maquiladoras, así se pudo captar el comportamiento intraemprendedor dentro de las organizaciones estudiadas.

A continuación, se describirá la estructura de los cuestionarios y los ítems que componen a cada variable. Para su medición se usó una escala Likert de 7 puntos donde: 1 es Totalmente en desacuerdo, 2 representa En desacuerdo, 3 es Algo en desacuerdo, 4 es Neutral, 5 es Un poco de acuerdo, 6 significa De acuerdo y 7 representa Totalmente de acuerdo.

En la Tabla 1 se encuentran los ítems de la variable Factores Externos, donde se incluyeron siete dimensiones (Dinamismo, Oportunidades Tecnológicas, Crecimiento de la Industria, Demanda de Nuevos Productos, Apoyo Gubernamental, Cambios Desfavorables y Rivalidad Competitiva). Para cada una de ellas se diseñaron más de tres ítems con el fin de que los constructos tengan fiabilidad. En total, esta sección del cuestionario contó con 27 preguntas y tuvo como base el trabajo de Galván *et al.* (2019).

Tabla 1. Ítems de la variable Factores Externos.

| Dimensión | Ítems |
|-----------------------------|--|
| Dinamismo | 1. El nivel de obsolescencia de nuestro producto es alto en este sector. |
| | 2. En nuestro sector, los métodos de producción cambian frecuentemente. |
| | 3. Nuestra empresa debe cambiar sus prácticas de mercadotecnia o publicidad frecuentemente. |
| | 4. Los consumidores de nuestro producto cambian de gustos y preferencias frecuentemente. |
| Oportunidades Tecnológicas | 5. El sector al que pertenecemos ofrece muchas oportunidades para la innovación tecnológica. |
| | 6. La demanda de nuevas tecnologías en nuestro sector está creciendo. |
| | 7. Las nuevas tecnologías son necesarias para el crecimiento de las empresas del sector. |
| Crecimiento de la industria | 8. Hay muy pocas oportunidades de crecimiento en este sector (reversa). |
| | 9. Este sector ofrece muchas oportunidades para el crecimiento futuro. |
| | 10. Las oportunidades de crecimiento en este sector son abundantes. |
| Demanda de nuevos productos | 11. Es relativamente fácil la apertura de nuevas empresas en el sector. |
| | 12. El mercado presenta oportunidades para la introducción de nuevos productos. |
| | 13. La demanda de nuevos productos por parte de los consumidores va en aumento. |
| Apoyo gubernamental | 14. La demanda de mercado de nuevos productos está creciendo. |
| | 15. Mi empresa recibe algún tipo de apoyo por parte del gobierno. |
| | 16. Existen programas gubernamentales de fomento a la innovación en mi sector. |
| | 17. Mi empresa recibe algún estímulo fiscal o subsidio. |
| | 18. Hemos accedido a algún tipo de crédito público para garantizar nuestro crecimiento. |
| Cambios desfavorables | 19. El gobierno otorga facilidades para el acceso a financiamiento y créditos públicos en mi sector. |
| | 20. En nuestro sector, es difícil predecir la demanda de nuestros clientes. |
| | 21. En nuestro sector, las acciones de nuestros competidores son impredecibles. |
| | 22. La dura competencia de precios es un desafío importante en mi sector. |
| | 23. Las empresas del sector son una amenaza para la supervivencia de nuestra empresa. |
| Rivalidad competitiva | 24. La intensidad de la competencia de empresas establecidas locales es alta. |
| | 25. La intensidad de la competencia de empresas establecidas extranjeras es alta. |
| | 26. La intensidad de la competencia de nuevas empresas locales es alta. |
| | 27. La intensidad de la competencia de nuevas empresas extranjeras es alta. |

Fuente: Elaboración propia a partir de Galván *et al.* (2020).

En la Tabla 2 se presentan los 29 ítems que conforman las cinco dimensiones de la variable Factores Internos (Justicia Percibida, Felicidad, Autonomía, Recompensas y Disponibilidad de Tiempo). Los ítems de esta sección del cuestionario se adaptaron de los trabajos de Galván *et al.* (2019), Patlán *et al.* (2014) y Ramírez-García *et al.* (2019).

Tabla 2. Ítems de la variable Factores Internos.

| Dimensión | Ítems |
|--------------------------|---|
| Justicia percibida | 28. Mi horario de trabajo es justo. |
| | 29. Yo pienso que mi nivel de sueldo es justo. |
| | 30. Yo considero que mi carga de trabajo es bastante justa. |
| | 31. Yo pienso que mis responsabilidades de trabajo son justas. |
| | 32. Cuando se toman decisiones sobre mi trabajo, mi jefe muestra preocupación por mis derechos como trabajador. |
| Felicidad | 33. A los trabajadores se les permite discutir sobre las decisiones de trabajo tomadas por mi jefe. |
| | 34. El clima organizativo de la empresa es bueno. |
| | 35. El clima organizativo de mi unidad de trabajo es bueno. |
| | 36. Mi motivación interna por mi trabajo es alta. |
| | 37. Me gusta mi trabajo. |
| | 38. Tengo estabilidad interna. |
| | 39. Me siento objetivamente bien. |
| | 40. Tengo estabilidad profesional. |
| | 41. Disfruto haciendo mi trabajo. |
| Autonomía | 42. Siento que soy mi propio jefe y no tengo que revisar todas mis decisiones. |
| | 43. Esta empresa me ofrece la oportunidad de ser creativo y probar mis propios métodos. |
| | 44. Esta empresa me proporciona libertad para juzgarme yo mismo. |
| | 45. Esta empresa me ofrece la oportunidad de hacer algo que haga uso de mis habilidades. |
| | 46. Tengo la libertad de decidir lo que hago en mi trabajo. |
| | 47. Es básicamente mi propia responsabilidad el decidir cómo se hace mi trabajo. |
| Recompensas | 48. Las recompensas para los empleados se basan en su desempeño. |
| | 49. Los jefes aumentan las responsabilidades de los empleados si estos se desempeñan bien. (reversa) |
| | 50. Los jefes otorgan reconocimientos especiales a los empleados si estos se desempeñan satisfactoriamente. |
| | 51. Los jefes comunican a los altos mandos de la empresa sobre desempeños excepcionales de los empleados. |
| | 52. Los jefes resaltan las ideas innovadoras de los empleados con otras personas. |
| Disponibilidad de tiempo | 53. Durante los últimos 3 meses, mi carga de trabajo fue demasiado pesada para dedicar tiempo a desarrollar nuevas ideas. (reversa) |
| | 54. Siempre parezco tener mucho tiempo para hacer todo. |
| | 55. Tengo la cantidad correcta de tiempo y carga de trabajo para hacer todo bien. |
| | 56. Siento que siempre estoy trabajando con limitaciones de tiempo en mi trabajo. (reversa) |

Fuente: Elaboración propia a partir de Patlán *et al.* (2014), Ramírez-García *et al.* (2019) & Galván *et al.* (2020).

Por último, para la variable Comportamiento Intraemprendedor se emplearon dos dimensiones: Comportamiento de Renovación Estratégica y Comportamiento de Riesgo. En la Tabla 3 se presentan los 17 ítems que se incluyeron en el cuestionario, los cuales fueron traducidos y adaptados del trabajo de Gawke *et al.* (2019).

Tabla 3. Ítems de la variable Comportamiento Intraemprendedor.

| Dimensión | Ítems |
|---|--|
| Comportamiento de renovación estratégica | 57. Realizo actividades para realizar cambios en mi organización. |
| | 58. Realizo actividades para cambiar los productos/servicios actuales de mi organización. |
| | 59. Aporto ideas para la renovación estratégica de mi organización. |
| | 60. Conceptualizo nuevas formas de trabajar para mi organización. |
| | 61. Utilizo los conocimientos de otros expertos para innovar en mi organización. |
| | 62. Realizo actividades que modifican la estructura de mi organización. |
| | 63. Realizo actividades que modifican las prácticas laborales en mi organización. |
| | 64. Exploto oportunidades en el mercado laboral o en la sociedad para renovar mi organización. |
| | 65. Movilizo activamente personas y recursos para cambiar mi organización. |
| | Comportamiento de riesgo |
| 67. Realizo actividades para llegar a nuevos mercados o comunidades para mi organización. | |
| 68. Realizo actividades que resultan en nuevos departamentos fuera de mi organización. | |
| 69. Conceptualizo nuevas formas de servicio para mi organización. | |
| 70. Realizo actividades que resultan en nuevos proyectos dentro de mi organización. | |
| 71. Establezco activamente nuevas colaboraciones con expertos fuera de mi propia oficina. | |
| 72. Conceptualizo nuevos productos para mi organización. | |
| 73. Realizo actividades que resultan en nuevos departamentos dentro de mi organización. | |

Fuente: Extraído y traducido de Gawke *et al.* (2019).

Resultados

En esta sección se presentan los resultados del análisis estadístico que se realizó con los datos procedentes de las encuestas aplicadas. Se recopilaron un total de 280 observaciones en las que participaron trabajadores pertenecientes al sector manufacturero del estado de Tamaulipas, México. En este sentido, en la Tabla 4 se presentan las características generales de la muestra, entre las que se incluyen aspectos como: el puesto que desempeña en la empresa, tiempo (en años) en el cargo, edad, sexo y escolaridad.

Tabla 4. Características generales de la muestra.

| Variable | Descripción | Frecuencia | Porcentaje |
|----------------------|-----------------------------------|------------|------------|
| Sexo | Masculino | 179 | 64% |
| | Femenino | 101 | 36% |
| Edad | Hasta 20 años | 18 | 6% |
| | De 21 a 30 años | 164 | 59% |
| | De 31 a 40 años | 66 | 24% |
| | Más de 41 años | 32 | 11% |
| Escolaridad | Primaria | 7 | 3% |
| | Secundaria | 37 | 13% |
| | Bachillerato | 103 | 37% |
| | Licenciatura | 119 | 43% |
| | Posgrado | 14 | 6% |
| Puesto en la empresa | Administrativo | 16 | 5% |
| | Operador | 121 | 44% |
| | Técnico | 39 | 14% |
| | (Sub) Gerente | 17 | 6% |
| | Ingeniero | 70 | 25% |
| | Supervisor (Jefe de departamento) | 17 | 6% |
| Tiempo en el cargo | De 1 a 5 años | 191 | 68% |
| | De 6 a 10 años | 45 | 16% |
| | De 11 a 15 años | 29 | 10% |
| | Más de 16 años | 15 | 5% |

Fuente: Elaboración propia.

Para llevar a cabo el análisis de dicha información a través de un modelo de ecuaciones estructurales, primero se demostró la validez convergente y discriminante de cada una de las dimensiones que integran a las variables del modelo. Al ser un modelo que requiere de la construcción de variables de segundo orden, una vez que se integran los constructos que representan las dimensiones de las variables, estos se componen en variables de segundo orden y se comprueba su fiabilidad y validez.

Por último, una vez que se integraron las dimensiones en las variables de segundo orden, se estimaron los parámetros del modelo estructural. Así se logró contrastar las hipótesis planteadas y adicionalmente se incluyeron algunos indicadores que describen el ajuste del modelo.

Validez convergente

Para formar el modelo estructural, primero se integran los constructos a través de un análisis factorial; cada uno de los ítems del cuestionario fueron usados. Las cargas factoriales de cada uno de los ítems fueron ordenados de acuerdo con las dimensiones de cada variable, además de la fiabilidad compuesta y la varianza media extraída. Con respecto a los factores externos, Apoyo Gubernamental se integró por cinco ítems y tuvo una carga mayor a 0.9 en todos ellos; Dinamismo lo conforman cuatro ítems y solo uno de ellos tuvo una carga un poco mayor a 0.7; Cambios Desfavorables se compuso de cuatro ítems, todos con cargas superiores al 0.8; Crecimiento de la Industria se integró por 3 ítems con cargas mayores a 0.8; Demanda de Nuevos Productos se conformó por tres ítems con cargas superiores a 0.9; Oportunidad Tecnológica reunió tres ítems con cargas mayores a 0.9; por último, Rivalidad Competitiva se conformó por tres ítems con cargas superiores a 0.8.

En cuanto al alfa de Cronbach y la fiabilidad compuesta de cada una de las dimensiones de los elementos externos, se tiene que cada uno de ellos mostraron valores superiores al 0.8, lo que muestra que cada uno de los constructos ha sido medido con precisión a través del cuestionario. Por su parte, la varianza capturada por cada uno de los constructos es mayor que 0.7, lo que es superior al umbral aceptable para llevar a cabo el modelo estructural (Bojórquez *et al.*, 2013; Hair *et al.*, 2019).

Con relación a los factores internos, se tiene que Autonomía se integró por seis ítems con cargas superiores a 0.8; Disponibilidad de Tiempo se integró por cuatro ítems con cargas mayores de 0.7; Felicidad se compuso de ocho ítems, todos con cargas mayores a 0.8; Justicia Percibida se compuso de seis ítems con cargas también superiores a 0.8; por último, Recompensas se integró de cinco ítems con cargas superiores a 0.75, lo que demuestra que estas dimensiones han sido medidas correctamente. La fiabilidad compuesta de cada una de las dimensiones fue también superior a 0.85, lo que revela valores aceptables y demuestra que estas han sido medidas de manera correcta (Bojórquez *et al.*, 2013; Hair *et al.*, 2019). Por último, la varianza media extraída también mostró valores aceptables, ya que todas las dimensiones han superado los 0.75 (Bojórquez *et al.*, 2013; Hair *et al.*, 2019).

La variable Comportamiento Intraemprendedor se integra por dos dimensiones, de las cuales se obtuvieron los siguientes resultados. Comportamiento de Renovación se integró por nueve ítems que obtuvieron cargas superiores a 0.85, mientras que Comportamiento de Riesgo se compuso de siete ítems con cargas mayores a 0.9. La fiabilidad compuesta de ambas dimensiones fue mayor que 0.9, y la varianza media extraída fue mayor que 0.75 en ambos casos. Dichos valores están más allá del límite aceptable para emplear los constructos dentro del modelo (Bojórquez *et al.*, 2013; Hair *et al.*, 2019).

Validez discriminante

Una vez que se ha demostrado que los constructos han sido medidos correctamente y manifiestan una proporción importante de la varianza, se debe comprobar que cada uno de ellos explican una parte distinta del fenómeno, por lo que se emplean criterios de validez discriminante. El primero de ellos es el de Fornell y Larcker, que dicta que la varianza que comparte dos constructos debe de ser menor que la varianza extraída por cada uno de ellos. De lo contrario, estos formarían parte de una misma variable (Bojórquez *et al.*, 2013; Hair *et al.*, 2019).

Para revisar qué tan únicos son los constructos, se procede a analizar la varianza que comparten los distintos pares de estos y compararla con la varianza extraída de cada uno de ellos por separado. Los resultados del análisis se pueden observar en la Tabla 5, donde se puede apreciar cómo cada una de las varianzas compartidas entre las combinaciones de variables son menores a la varianza media extraída que se encuentra en la diagonal (García-Martínez *et al.*, 2024; Qureshi *et al.*, 2025).

Tabla 5. Validez discriminante, criterio de Fornell y Lacker.

| | a | b | c | d | e | f | g | h | i | j | k | l | m | n |
|---|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|------|-------|
| a | 0.924 | | | | | | | | | | | | | |
| b | 0.399 | 0.906 | | | | | | | | | | | | |
| c | 0.537 | 0.499 | 0.87 | | | | | | | | | | | |
| d | 0.396 | 0.65 | 0.481 | 0.89 | | | | | | | | | | |
| e | 0.457 | 0.654 | 0.53 | 0.803 | 0.918 | | | | | | | | | |
| f | 0.449 | 0.607 | 0.573 | 0.594 | 0.518 | 0.92 | | | | | | | | |
| g | 0.357 | 0.565 | 0.569 | 0.566 | 0.496 | 0.716 | 0.957 | | | | | | | |
| h | 0.407 | 0.392 | 0.506 | 0.418 | 0.427 | 0.511 | 0.331 | 0.856 | | | | | | |
| i | 0.383 | 0.633 | 0.53 | 0.57 | 0.607 | 0.486 | 0.472 | 0.352 | 0.865 | | | | | |
| j | 0.316 | 0.689 | 0.489 | 0.565 | 0.528 | 0.553 | 0.531 | 0.248 | 0.549 | 0.885 | | | | |
| k | 0.262 | 0.617 | 0.425 | 0.597 | 0.547 | 0.506 | 0.457 | 0.296 | 0.512 | 0.778 | 0.887 | | | |
| l | 0.31 | 0.571 | 0.511 | 0.589 | 0.494 | 0.749 | 0.691 | 0.481 | 0.456 | 0.54 | 0.518 | 0.945 | | |
| m | 0.529 | 0.711 | 0.605 | 0.586 | 0.61 | 0.644 | 0.61 | 0.367 | 0.664 | 0.647 | 0.611 | 0.558 | 0.88 | |
| n | 0.548 | 0.486 | 0.712 | 0.486 | 0.509 | 0.552 | 0.512 | 0.44 | 0.494 | 0.469 | 0.432 | 0.452 | 0.56 | 0.892 |

Nota. a. Apoyo gub, b. Autonomia, c. Cambios desfav, d. Comp de renovación, e. Comp de riesgo, f. Crec de industria, g. Demanda nvos prod, h. Dinamismo, i. Disponibilidad de tiempo, j. Felicidad, k. Justicia percibida, l. Oport tecnol, m. Recompensas, n. Rivalidad competitiva.

Fuente: Elaboración propia.

Por su parte, para tener un análisis más completo de la validez discriminante de los constructos, se presentan los resultados del análisis HTMT (Tabla 6), lo cual indica las correlaciones entre cada combinación de constructos. Cabe precisar que para que los resultados sean aceptables es necesario que los valores sean menores que 0.90 (Ab Hamid *et al.*, 2017; Hair *et al.*, 2017). Como se puede apreciar, ninguna de las combinaciones ha mostrado un valor que se aproxime a 0.9, por lo que los constructos que miden las dimensiones de los factores internos y externos tienen validez discriminante.

Tabla 6. Validez discriminante HTMT.

| | a | b | c | d | e | f | g | h | i | j | k | l | m | n |
|---|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|---|
| a | | | | | | | | | | | | | | |
| b | 0.419 | | | | | | | | | | | | | |
| c | 0.583 | 0.533 | | | | | | | | | | | | |
| d | 0.41 | 0.671 | 0.512 | | | | | | | | | | | |
| e | 0.473 | 0.676 | 0.564 | 0.828 | | | | | | | | | | |
| f | 0.481 | 0.647 | 0.631 | 0.634 | 0.552 | | | | | | | | | |
| g | 0.373 | 0.585 | 0.61 | 0.589 | 0.515 | 0.769 | | | | | | | | |
| h | 0.439 | 0.423 | 0.57 | 0.45 | 0.458 | 0.578 | 0.36 | | | | | | | |
| i | 0.414 | 0.678 | 0.593 | 0.602 | 0.64 | 0.542 | 0.512 | 0.4 | | | | | | |
| j | 0.333 | 0.717 | 0.522 | 0.583 | 0.544 | 0.591 | 0.551 | 0.281 | 0.598 | | | | | |
| k | 0.271 | 0.642 | 0.46 | 0.623 | 0.567 | 0.546 | 0.482 | 0.33 | 0.547 | 0.811 | | | | |
| l | 0.327 | 0.599 | 0.553 | 0.618 | 0.516 | 0.81 | 0.729 | 0.533 | 0.504 | 0.568 | 0.55 | | | |
| m | 0.557 | 0.752 | 0.657 | 0.617 | 0.642 | 0.7 | 0.648 | 0.408 | 0.73 | 0.684 | 0.645 | 0.596 | | |
| n | 0.585 | 0.52 | 0.785 | 0.516 | 0.54 | 0.605 | 0.548 | 0.492 | 0.544 | 0.499 | 0.463 | 0.487 | 0.605 | - |

Nota. a. Apoyo gub, b. Autonomía, c. Cambios desfav, d. Comp de renovación, e. Comp de riesgo, f. Crec de industria, g. Demanda nvos prod, h. Dinamismo, i. Disponibilidad de tiempo, j. Felicidad, k. Justicia percibida, l. Oport tecnol, m. Recompensas, n. Rivalidad competitiva.

Fuente: Elaboración propia.

Validez convergente de las variables de segundo orden

Una vez que se ha demostrado que los constructos de las dimensiones de las variables tienen un grado de independencia aceptable, se procede a identificar la validez convergente de las variables de segundo orden. Para ello es necesario analizar la carga factorial de cada uno de los elementos que forman parte de las variables de segundo orden, el alfa de Cronbach de cada variable, así como su fiabilidad compuesta y varianza media extraída.

Los resultados del análisis para la variable Factores Externos se encuentran en la Tabla 7. Se puede apreciar que las siete dimensiones incluidas en el análisis han mostrado cargas factoriales superiores a 0.5. Aunado a ello, el alfa de Cronbach y la fiabilidad compuesta superan el valor de 0.8, por lo que se concluye que la variable se encuentra correctamente medida. Por último, la varianza media extraída por el constructo es superior a 0.5, lo cual es un valor aceptable (Hair et al., 2017; Hair et al., 2019).

Tabla 7. Fiabilidad y validez de la variable Factores Externos 2° orden.

| Variable | Dimensiones | Cargas factoriales | Alpha de Cronbach | Fiabilidad Compuesta | Varianza Media Extraída |
|-------------------|-----------------------|--------------------|-------------------|----------------------|-------------------------|
| Factores externos | APOYO GUB | 0.704 | 0.882 | 0.905 | 0.579 |
| | CAMBIOS DESFAV | 0.812 | | | |
| | CREC DE INDUSTRI | 0.851 | | | |
| | DEMANDA NVOS PROD | 0.804 | | | |
| | DINAMISMO | 0.566 | | | |
| | OPORTUNIDADES TECNOL | 0.777 | | | |
| | RIVALIDAD COMPETITIVA | 0.775 | | | |

Fuente: Elaboración propia.

Para la variable Factores Internos, en la Tabla 8 se aprecian las cinco dimensiones que mostraron una carga factorial superior a 0.7, además de que el alfa de Cronbach y la fiabilidad compuesta superan el 0.8, lo que demuestra una correcta medición de la variable. Por otro lado, la varianza media extraída es superior a 0.8, lo cual indica que una gran parte de la varianza es explicada por las dimensiones del constructo. Todos los valores obtenidos se encuentran dentro de los parámetros aceptables (Bojórquez *et al.*, 2013; Hair *et al.*, 2019).

Tabla 8. Fiabilidad y validez de la variable Factores Internos 2° orden.

| Variable | Dimensiones | Cargas factoriales | Alpha de Cronbach | Fiabilidad Compuesta | Varianza Media Extraída |
|-------------------|--------------------------|--------------------|-------------------|----------------------|-------------------------|
| Factores internos | AUTONOMÍA | 0.866 | 0.899 | 0.833 | 0.840 |
| | DISPONIBILIDAD DE TIEMPO | 0.743 | | | |
| | FELICIDAD | 0.902 | | | |
| | JUSTICIA PERCIBIDA | 0.850 | | | |
| | RECOMPENSAS | 0.840 | | | |

Fuente: Elaboración propia.

Los indicadores de la variable Comportamiento Intraemprendedor se muestran en la Tabla 9, donde sus dos dimensiones tuvieron cargas factoriales superiores a 0.9. Además, el alfa de Cronbach, la fiabilidad compuesta y la varianza media extraída también mostraron valores superiores al 0.9, lo cual significa que el constructo está correctamente medido y las dimensiones explican una gran parte de la variable (Bojórquez *et al.*, 2013; Hair *et al.*, 2019).

Tabla 9. Fiabilidad y validez de la variable Intraemprendimiento 2° orden.

| Variable | Dimensiones | Cargas factoriales | Alpha de Cronbach | Fiabilidad Compuesta | Varianza Media Extraída |
|---------------------------------|----------------|--------------------|-------------------|----------------------|-------------------------|
| Comportamiento Intraemprendedor | COMP DE RENOV | 0.953 | 0.891 | 0.948 | 0.901 |
| | COMP DE RIESGO | 0.945 | | | |

Fuente: Elaboración propia.

Adicionalmente, en la Tabla 10 se muestran los factores de inflación de la varianza para el modelo interno, en el cual se puede apreciar que ninguno de los tres constructos de segundo orden tiene un VIF superior a 3, lo que significa que no existe colinealidad y que miden elementos distintos del fenómeno. Esta prueba también demuestra que se no hay indicios de sesgo de método común, de acuerdo con Kock & Mayfield (2015).

Tabla 10. Resultados de los factores de inflación de la varianza de los variables latentes de segundo orden.

| | | | | Muestra Original | Media del Remuestreo | Sesgo | Intervalo de Confianza | |
|-------------------|----|---------------------------------|--|------------------|----------------------|-------|------------------------|-------|
| | | | | | | | 2.5% | 97.5% |
| Factores Externos | -> | Comportamiento Intraemprendedor | | 2.086 | 2.101 | 0.014 | 1.778 | 2.491 |
| Factores Internos | -> | Comportamiento Intraemprendedor | | 2.086 | 2.101 | 0.014 | 1.778 | 2.491 |

Fuente: Elaboración propia.

Modelo estructural

Una vez que se ha demostrado la validez y fiabilidad de los constructos, el siguiente paso es construir el modelo estructural en el cual se estimarán los parámetros que representan el efecto de las variables independientes sobre la variable dependiente.

Para llevar a cabo un análisis más profundo, se debe demostrar que dichos efectos son significativamente diferentes de 0; con ello se pueden contrastar las dos hipótesis planteadas anteriormente. En la Tabla 11 se muestra un resumen de los resultados del modelo y se aprecia cómo el efecto positivo de las dos variables independientes es positivo y significativo, ya que el p valor es menor que 0.01, lo que permite declarar que la hipótesis H1 y la H2 no se rechazan (Hair *et al.*, 2017; Hair *et al.*, 2019).

Tabla 11. Resultados del modelo.

| | | | | β Muestra Original | β Media del Remuestreo | Desviación Estándar | Estadístico T | p valores | Intervalo de Confianza | |
|-------------------|----|---------------------------------|--|--------------------------|------------------------------|---------------------|---------------|-------------|------------------------|---------|
| | | | | | | | | | 2.5% | 97.5% |
| Factores Externos | -> | Comportamiento Intraemprendedor | | 0.32435 | 0.32488 | 0.061 | 5.331 | 0.000 | 0.20254 | 0.44178 |
| Factores Internos | -> | Comportamiento Intraemprendedor | | 0.49769 | 0.49804 | 0.056 | 8.956 | 0.000 | 0.38576 | 0.60570 |

Fuente: Elaboración propia.

Para finalizar el análisis del modelo estructural, se presentan algunos indicadores que demuestran que este tiene un buen ajuste. El primero es el R^2 , el cual indica que el modelo es capaz de explicar el 57.3% de la variable dependiente. Por otra parte, el R^2 mostró que los factores externos tienen un efecto moderado sobre el comportamiento intraemprendedor y que los factores internos tienen un efecto aún mayor (Hair *et al.*, 2017; Hair *et al.*, 2019). Por último, el criterio de Stone-Geiser mostró un valor superior a 0.566, lo que indica que los constructos tienen un alto poder predictivo en el modelo (Hair *et al.*, 2017; Hair *et al.*, 2019).

Discusión

De acuerdo con la evidencia mostrada anteriormente se identificó que los factores externos pueden agruparse de acuerdo con las perspectivas de munificencia y hostilidad, las cuales forman un solo constructo. Para la primera de ellas se predispone un ambiente de riqueza de oportunidades para el emprendimiento y la renovación empresarial, mientras que la segunda se considera como las condiciones no favorables para la iniciativa empresarial corporativa (Zahra, 1993).

Bajo este esquema, y en respuesta a la primera pregunta de investigación, se encontró que los factores externos tienen un efecto positivo y significativo sobre el fenómeno del intraemprendimiento. Este resultado permite asumir que, en el contexto de la industria manufacturera del estado de Tamaulipas, México, las condiciones generadas por los factores externos supeditan el desarrollo del comportamiento intraemprendedor, por lo que se aceptó la hipótesis 1.

A través del análisis del modelo estructural, se observó que los factores internos también tienen un efecto positivo y significativo sobre el comportamiento intraemprendedor. En este sentido, en el contexto de la industria manufacturera del estado de Tamaulipas, México, los efectos ocasionados por los factores internos condicionan el comportamiento intraemprendedor, por lo que se aceptó la hipótesis 2 de esta investigación.

Se puede argumentar que los modelos y supuestos teóricos referentes a las dimensiones que conforman al constructo de "factores internos" son representativos para medir el comportamiento intraemprendedor en el sector manufacturero tamaulipeco.

Con estos resultados se puede inferir que, con los estímulos internos adecuados, como la autonomía, un sistema justo de recompensas en la organización y flexibilidad de tiempo ayudan a que los empleados desarrollen nuevos productos y procesos. Además, la percepción de los factores externos a la organización puede influir positivamente en el comportamiento intraemprendedor.

Estos resultados son consistentes con Ravina-Ripoll *et al.* (2023), quienes, para el caso de la felicidad, propusieron y probaron una relación positiva entre esta y el comportamiento intraemprendedor. Asimismo, se coincide con la investigación de Galván *et al.* (2022) en cuanto a la consideración de elementos internos como la autonomía, las recompensas y la disponibilidad de tiempo. Sin embargo, se puede decir que difiere de estas propuestas en el sentido de que este modelo proporciona pruebas empíricas de la relación entre la justicia percibida con el comportamiento intraemprendedor, así como de las relaciones existentes entre todas las variables en su conjunto, por lo que se considera un modelo más amplio que puede explicar el comportamiento intraemprendedor en las empresas manufactureras.

De igual manera, los resultados obtenidos corroboran los planteamientos manifestados en la literatura, donde se determinó la existencia de una relación positiva entre el comportamiento intraemprendedor y los factores internos (Alpkan *et al.*, 2010; De Villiers-Scheepers, 2012; Kuratko *et al.*, 2017; Galván *et al.*, 2018). En este sentido, se infiere que las variables consideradas por los modelos teórico-empíricos presentes en la literatura, donde se estudian otro tipo de sectores y territorios, se consideran representativos para medir el comportamiento intraemprendedor en el sector manufacturero del estado de Tamaulipas, México.

Las implicaciones teóricas de este estudio se relacionan con el desarrollo de modelos explicativos del comportamiento intraemprendedor, y cómo este se ve influenciado por la percepción del individuo sobre factores externos a la organización e incentivado por las condiciones adecuadas dentro de la misma. En cuanto a las implicaciones prácticas para las empresas manufactureras tamaulipecas, es importante que estas provean a sus empleados de mecanismos que flexibilicen su trabajo, de manera que puedan desarrollar innovaciones y ofrecer un ambiente en el que se observe la interacción de agentes externos con su organización, para facilitar el desarrollo de su creatividad y un comportamiento intraemprendedor.

Conclusiones

El estudio del comportamiento intraemprendedor es importante, ya que este fenómeno tiene implicaciones en el desarrollo de las empresas y el crecimiento de las industrias, pues es a través de él que una organización puede mejorar sus probabilidades de supervivencia y su competitividad. Por ello, el objetivo de esta investigación fue identificar el efecto que tienen los factores externos e internos en el comportamiento intraemprendedor del sector manufacturero de Tamaulipas.

Como se mencionó anteriormente, este sector tiene un gran peso para dicho estado, y el entendimiento del comportamiento intraemprendedor en el mismo ayudará a explicar su competitividad. A través del análisis de la literatura y del modelo de ecuaciones estructurales con variables de segundo orden se pudieron construir dos variables e identificar las relaciones entre ellas, permitiendo entender el efecto que factores internos y externos tienen sobre el comportamiento intraemprendedor.

Se encontraron efectos positivos y significativos en ambos casos, y las implicaciones de dichos resultados son las siguientes:

- 1) Para los factores internos, los resultados pueden mostrar que entre más libre y justo es el entorno en el que se desarrollan los miembros de una organización, y entre más libertad, autonomía y felicidad experimenten, ellos tienden a ser más intraemprendedores.
- 2) Por parte de los factores externos, se puede concluir que entre más dinámico y desafiante es el entorno de la organización, y entre más exigente sea el mercado en el que participa la empresa, estas presiones tienden a generar un comportamiento intraemprendedor en los empleados de la industria manufacturera.

Por consiguiente, los objetivos de esta investigación se alcanzaron, y se ha demostrado que el modelo es válido a través de distintas pruebas, tanto para la fiabilidad de la medición de las variables como para la validez convergente y divergente de los constructos.

En cuanto a las futuras líneas de investigación, se encontró que la comprensión de los mecanismos subyacentes que vinculan los factores identificados con el comportamiento intraemprendedor aún debe de ser explorada. Esto podría implicar investigar cómo estas variables interactúan entre sí y cómo influyen en el comportamiento intraemprendedor a nivel individual y organizacional. Además, sería relevante explorar cómo los hallazgos de este estudio pueden aplicarse en otros sectores industriales y regiones geográficas, así como examinar su impacto en la competitividad y el desarrollo económico a largo plazo.

Agradecimientos

A los participantes de cada una de las empresas industriales visitadas por su disposición y apoyo cada momento del desarrollo del presente estudio.

Conflicto de interés

Se declara no presentar conflicto de interés.

Referencias

- Ab Hamid, M. R., Sami, W., & Mohamad Sidek, M. H. (2017). Discriminant validity assessment: use of Fornell & Larcker criterion versus HTMT criterion. *Journal of Physics: Conference Series*, 890, 012163. <https://doi.org/10.1088/1742-6596/890/1/012163>
- Acs, Z. J., & Amorós, J. E. (2008). Entrepreneurship and competitiveness dynamics in Latin America. *Small Business Economics*, 31, 305–322. <https://doi.org/10.1007/s11187-008-9133-y>
- Adner, R., & Kapoor, R. (2010). Value creation in innovation ecosystems: how the structure of technological interdependence affects firm performance in new technology generations. *Strategic Management Journal*, 31(3), 306–333. <https://doi.org/10.1002/smj.821>
- Alpkan, L., Bulut, C., Gunday, G., Ulusoy, G., & Kilic, K. (2010). Organizational support for intrapreneurship and its interaction with human capital to enhance innovative performance. *Management Decision*, 48(5), 732–755. <https://doi.org/10.1108/00251741011043902>
- Aparicio, S., Urbano, D., & Audretsch, D. (2016). Institutional factors, opportunity entrepreneurship and economic growth: Panel data evidence. *Technological Forecasting and Social Change*, 102, 45–61. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2015.04.006>
- Arosa-Carrera, C. R., Dakduk, S., & Chica-Mesa, J. C. (2023). Modelo estructural de la calidad de la relación comercial y su efecto en la innovación tecnológica. *Journal of Technology Management & Innovation*, 18(1), 14–26. <https://doi.org/10.4067/S0718-27242023000100014>
- Audretsch, D. B., Belitski, M., & Cherkas, N. (2021). Entrepreneurial ecosystems in cities: the role of institutions. *PLOS ONE*, 16(3), e0247609. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0247609>
- Audretsch, D. B., Belitski, M., & Guerrero, M. (2022). The dynamic contribution of innovation ecosystems to schumpeterian firms: a multi-level analysis. *Journal of Business Research*, 144, 975–986. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2022.02.037>
- Audretsch, D. B., Cunningham, J. A., Kuratko, D. F., Lehmann, E. E., & Menter, M. (2019). Entrepreneurial ecosystems: economic, technological, and societal impacts. *The Journal of Technology Transfer*, 44(2), 313–325. <https://doi.org/10.1007/s10961-018-9690-4>
- Audretsch, D. B., Lehmann, E. E., Menter, M., & Wirsching, K. (2021). Intrapreneurship and absorptive capacities: the dynamic effect of labor mobility. *Technovation*, 99, 102129. <https://doi.org/10.1016/j.technovation.2020.102129>
- Bojórquez, J. B., López, L., Hernández, M. E., & Jiménez, E. (2013). Utilización del alfa de Cronbach para validar la confiabilidad de un instrumento de medición de satisfacción del estudiante en el uso del software Minitab. *Eleventh LACCEI Latin American and Caribbean Conference for Engineering and Technology (LACCEI 2013)*, del 14 al 16 de Agosto, Cancún, México. <https://www.laccei.org/LACCEI2013-Cancun/RefereedPapers/RP065.pdf>
- Boudreaux, C. J., & Nikolaev, B. (2019). Capital is not enough: opportunity entrepreneurship and formal institutions. *Small Business Economics*, 53(3), 709–738. <https://doi.org/10.1007/s11187-018-0068-7>
- Boukamcha, F. (2019). The effect of transformational leadership on corporate entrepreneurship in Tunisian SMEs. *Leadership & Organization Development Journal*, 40(3), 286–304. <https://doi.org/10.1108/LODJ-07-2018-0262>
- Chandler, N., & Krajcsák, Z. (2021). Intrapreneurial fit and misfit: enterprising behavior, preferred organizational and open innovation culture. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 7(1), 61. <https://doi.org/10.3390/joitmc7010061>
- De Villiers-Scheepers, J. M. (2012). Antecedents of strategic corporate entrepreneurship. *European Business Review*, 24(5), 400–424. <https://doi.org/10.1108/09555341211254508>

- Díaz, A. A., Marin, J. T., Martínez, M. D., & Rivera, M. E. (2023). Cultura de intraemprendimiento como estrategia para la innovación en las mipymes. *Espacios*, 44(04), 1–14. <https://doi.org/10.48082/espacios-a23v44n04p01>
- Díaz, G. A., & Guambi, D. R. (2018). La innovación: baluarte fundamental para las organizaciones. *INNOVA Research Journal*, 3(10), 212–229. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6828572>
- Dimov, D. (2010). Nascent entrepreneurs and venture emergence: opportunity confidence, human capital, and early planning. *Journal of Management Studies*, 47(6), 1123–1153. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6486.2009.00874.x>
- Eiteneyer, N., Bendig, D., & Brettel, M. (2019). Social capital and the digital crowd: involving backers to promote new product innovativeness. *Research Policy*, 48(8), 103744. <https://doi.org/10.1016/j.respol.2019.01.017>
- Erazo, P. A., & Riaño, M. I. (2021). Relación entre felicidad en el trabajo y desempeño laboral: análisis bibliométrico, evolución y tendencias. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, (64), 241–280. <https://doi.org/10.35575/rvucn.n64a10>
- Fanggidae, R. E., Nursiani, N. P., & Bengngu, A. (2019). The influence of reward on organizational commitment towards spirituality workplace as a moderating variable. *J. Mgt. Mkt. Review*, 4(4), 260–269. <https://ssrn.com/abstract=3528438>
- Farrukh, M., Chong, W. Y., Mansori, S., & Ramzani, S. R. (2017). Intrapreneurial behaviour: the role of organizational commitment. *World Journal of Entrepreneurship, Management and Sustainable Development*, 13(3), 243–256. <https://doi.org/10.1108/WJEMSD-03-2017-0016>
- Farrukh, M., Lee, J. W. C., & Shahzad, I. A. (2019). Intrapreneurial behavior in higher education institutes of Pakistan: the role of leadership styles and psychological empowerment. *Journal of Applied Research in Higher Education*, 11(2), 273–294. <https://doi.org/10.1108/JARHE-05-2018-0084>
- Galván, E., Rodríguez, L., & Sánchez, M. (2019). Validación de la escala de valoración de intraemprendimiento EVI en la industria del software de la zona norte de México. *Nuevas Perspectivas del Emprendimiento en México*, 15–38.
- Galván, E., Sánchez, M. L., & Santos, G. (2018). Determinantes del comportamiento intraemprendedor en empresas del noreste de México: un estudio exploratorio. *Revista de psicología y ciencias del comportamiento de la Unidad Académica de Ciencias Jurídicas y Sociales*, 9(2), 6–29. <https://doi.org/10.29365/rpcc.20181207-69>
- Galván, E., Sánchez, Y., Sánchez, M. L., & Ravina-Ripoll, R. (2022). Intrapreneurship model in the software industry. *Quality & Quantity*, 56, 3699–3727. <https://doi.org/10.1007/s11135-021-01309-1>
- García-Martínez, R., Poblano-Ojinaga, E. R., & García-Gómez, L. (2024). Factores determinantes en la elección de una carrera universitaria. *Investigación Administrativa*, 53(133), 1–20. <https://doi.org/10.35426/iaiv53n133.02>
- Gartner, W. B. (1985). A conceptual framework for describing the phenomenon of new venture creation. *The Academy of Management Review*, 10(4), 696. <https://doi.org/10.2307/258039>
- Garzón, M. A. (2011). El aprendizaje para impulsar el intra-empredimiento en organizaciones complejas. *Ide@S CONCYTEG*, (74), 919–939.
- Gasparin, M., & Quinn, M. (2021). Designing regional innovation systems in transitional economies: a creative ecosystem approach. *Growth and Change*, 52(2), 621–640. <https://doi.org/10.1111/grow.12441>
- Gawke, J. C., Gorgievski, M. J., & Bakker, A. B. (2019). Measuring intrapreneurship at the individual level: development and validation of the Employee Intrapreneurship Scale (EIS). *European Management Journal*, 37(6), 806–817. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2019.03.001>
- Guerrero, M., & Urbano, D. (2017). The impact of Triple Helix agents on entrepreneurial innovations' performance: an inside look at enterprises located in an emerging economy. *Technological Forecasting and Social Change*, 119, 294–309. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2016.06.015>
- Ha, J. C., Lee, J. W., & Seong, J. Y. (2021). Sustainable competitive advantage through entrepreneurship, market-oriented culture, and trust. *Sustainability*, 13(7), 3986. <https://doi.org/10.3390/su13073986>
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2–24. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>

- Hair, J., Hollingsworth, C. L., Randolph, A. B., & Chong, A. Y. L. (2017). An updated and expanded assessment of PLS-SEM in information systems research. *Industrial Management & Data Systems*, 117(3), 442-458. <https://doi.org/10.1108/IMDS-04-2016-0130>
- Hanafiah, M. H. (2020). Formative Vs. Reflective Measurement Model: guidelines for structural equation modeling research. *International Journal of Analysis and Applications*, 18(5), 876-889. <https://etamaths.com/index.php/ijaa/article/view/2166>
- Hernández, J. (2017). Capacidades tecnológicas y organizacionales de las empresas mexicanas participantes en la cadena de valor de la industria aeronáutica. *Economía: Teoría y Práctica*, (47), 65-98.
- Hernández-Perlines, F., Ariza-Montes, A., & Blanco-González-Tejero, C. (2022). Intrapreneurship research: a comprehensive literature review. *Journal of Business Research*, 153, 428-444. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2022.08.015>
- Hjorth, D. (2013). Public entrepreneurship: desiring social change, creating sociality. *Entrepreneurship & Regional Development*, 25(1-2), 34-51. <https://doi.org/10.1080/08985626.2012.746883>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (2020). *Censos Económicos*. <https://www.inegi.org.mx/app/saic/?cue=comercio>
- Jiménez-Barrionuevo, M. M., Molina, L. M., & García-Morales, V. J. (2019). Combined influence of absorptive capacity and corporate entrepreneurship on performance. *Sustainability*, 11(11), 3034. <https://doi.org/10.3390/su11113034>
- Kock, N., & Mayfield, M. (2015). PLS-based SEM algorithms: the good neighbor assumption, collinearity, and nonlinearity. *Information Management and Business Review*, 7(2), 113-130. https://cits.tamtu.edu/kock/pubs/journals/2015JournalIMBR/Kock_Mayfield_20015_IMBR_GNANonColl.pdf
- Kuratko, D. F., McMullen, J. S., Hornsby, J. S., & Jackson, C. (2017). Is your organization conducive to the continuous creation of social value? Toward a social corporate entrepreneurship scale. *Business Horizons*, 60(3), 271-283. <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2016.12.003>
- Laužikas, M., Miliūtė, A., Baltaduonis, T., & Mačiulskis, Ž. (2022). Impacts of modern technologies while identifying and unleashing intrapreneurs' potential. *Entrepreneurship and Sustainability Issues*, 10(2), 217-238. <https://epublications.vu.lt/object/elaba:169433842/>
- Liao, J., & Welsch, H. (2003). Social capital and entrepreneurial growth aspiration: a comparison of technology- and non-technology-based nascent entrepreneurs. *The Journal of High Technology Management Research*, 14(1), 149-170. [https://doi.org/10.1016/S1047-8310\(03\)00009-9](https://doi.org/10.1016/S1047-8310(03)00009-9)
- López-Lemus, J. A., & De La Garza, M. T. (2020). El papel de la gestión del emprendimiento y la innovación en relación con los resultados de las pymes en México. *Suma de Negocios*, 11(24), 12-23. <https://doi.org/10.14349/sumneg/2020.V11.N24.A2>
- Martínez-Fierro, S., Biedma-Ferrer, J. M., & Ruiz-Navarro, J. (2020). Impact of high-growth start-ups on entrepreneurial environment based on the level of national economic development. *Business Strategy and the Environment*, 29(3), 1007-1020. <https://doi.org/10.1002/bse.2413>
- Mesa, D., Martínez, C., Mas, M., & Uribe, F. (2013). Marketing en períodos de crisis: la influencia del marketing proactivo en el desempeño empresarial. *Cuadernos de Administración*, 26(47), 233-257. http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0120-35922013000200010&script=sci_arttext
- Necochea-Mondragón, H., Pineda-Domínguez, D., Pérez-Reveles, L., & Soto-Flores, R. (2017). Critical factors for participation in global innovation networks. Empirical evidence from the Mexican nanotechnology sector. *Technological Forecasting and Social Change*, 114, 293-312. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2016.08.027>
- Neessen, P. C. M., Caniëls, M. C. J., Vos, B., & De Jong, J. P. (2019). The intrapreneurial employee: toward an integrated model of intrapreneurship and research agenda. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 15, 545-571. <https://doi.org/10.1007/s11365-018-0552-1>
- Nicolaidis, C. S., & Kosta, G. C. (2011). Intrapreneurship as a unique competitive advantage. *World Academy of Science, Engineering and Technology*, 5(11), 1468-1472. <https://doi.org/10.5281/ZENODO.1077347>

- Omar, A. G., Salessi, S. M., Vaamonde, J. D., & Urteaga, F. (2018). Psychometric properties of Colquitt's organizational justice scale in Argentine workers. *Liberabit. Revista Peruana de Psicología*, 24(1), 61-79. <https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/178164>
- Onishi, K. (2013). The effects of compensation plans for employee inventions on R&D productivity: new evidence from Japanese panel data. *Research Policy*, 42(2), 367-378. <https://doi.org/10.1016/j.respol.2012.09.001>
- Patlán, J., Flores, R., Martínez, E., & Hernández, R. (2014). Validez y confiabilidad de la escala de justicia organizacional de Niehoff y Moorman en población mexicana. *Contaduría y Administración*, 59(2), 97-120. [https://doi.org/10.1016/S0186-1042\(14\)71256-2](https://doi.org/10.1016/S0186-1042(14)71256-2)
- Pattnaik, S. C., & Sahoo, R. (2021). Employee engagement, creativity and task performance: role of perceived workplace autonomy. *South Asian Journal of Business Studies*, 10(2), 227-241. <https://doi.org/10.1108/SAJBS-11-2019-0196>
- Qureshi, R. A., Dada, Z. A., Bhat, W. A., & Soudager, M. A. (2025). Modelling halal tourism as a reflective-reflective second-order construct: linking attributes to tourist outcomes using structural model analysis. *Journal of Islamic Marketing*, 16(10), 2733-2780. <https://doi.org/10.1108/JIMA-07-2024-0289>
- Ramirez-García, C., García-Álvarez, J., & García-Del Junco, J. (2019). La felicidad en el trabajo: validación de una escala de medida. *Revista de Administração de Empresas*, 59(5), 327-340. <https://doi.org/10.1590/S0034-759020190503>
- Ravina-Ripoll, R., Galvan-Vela, E., Sorzano-Rodríguez, D. M., & Ruíz-Corrales, M. (2023). Mapping intrapreneurship through the dimensions of happiness at work and internal communication. *Corporate Communications: An International Journal*, 28(2), 230-248. <https://doi.org/10.1108/CCIJ-03-2022-0037>
- Ríos, L. A., & Carranza, G. (2018). Determinantes de explicación del constructo justicia organizacional y su impacto con satisfacción y desempeño laborales. *NovaRua: Revista Universitaria de Administración*, 10(17), 37-50. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8043201>
- Shanker, R., Bhanugopan, R., Van Der Heijden, B. I. J. M., & Farrell, M. (2017). Organizational climate for innovation and organizational performance: the mediating effect of innovative work behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 100, 67-77. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.02.004>
- Sia, S. K., & Appu, A. V. (2015). Work autonomy and workplace creativity: moderating role of task complexity. *Global Business Review*, 16(5), 772-784. <https://doi.org/10.1177/0972150915591435>
- Sudewa, I., Landra, N., Sudja, I. N., & Wijana, I. (2022). The influence of organizational justice and leadership on job satisfaction and their impact in employee performance. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR)*, 6(07), 273-285. <https://www.ajhssr.com/wp-content/uploads/2022/07/Z22607273285.pdf>
- Takaishi, K., Sekiguchi, K., Kono, H., & Suzuki, S. (2019). Interactive effects of work autonomy and proactive personality on innovative behavior. *Asian Business Research*, 4(1), 6-16. <https://doi.org/10.20849/abr.v4i1.548>
- Trujillo, M. A., & Guzmán, A. (2008). Intraemprendimiento: una revisión al constructo teórico, sus implicaciones y agenda de investigación futura. *Cuadernos de Administración*, 21(35), 37-63. http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0120-35922008000100003&script=sci_arttext
- Turro, A., Alvarez, C., & Urbano, D. (2016). Intrapreneurship in the Spanish context: a regional analysis. *Entrepreneurship & Regional Development*, 28(5-6), 380-402. <https://doi.org/10.1080/08985626.2016.1162850>
- Vnoučková, L., & Urbancová, H. (2020). Setting organisational culture to develop potential and innovativeness. *Quality Innovation Prosperity*, 24(1), 54-68. <https://doi.org/10.12776/qip.v24i1.1346>
- Wong, K. K. K. (2013). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) techniques using SmartPLS. *Marketing Bulletin*, 24(1), 1-32.
- Yagil, D., & Oren, R. (2021). Servant leadership, engagement, and employee outcomes: the moderating roles of proactivity and job autonomy. *Revista de Psicología del Trabajo y de Las Organizaciones*, 37(1), 58-67. <https://doi.org/10.5093/jwop2021a1>
- Zahra, S. A. (1993). Environment, corporate entrepreneurship, and financial performance: A taxonomic approach. *Journal of Business Venturing*, 8(4), 319-340. [https://doi.org/10.1016/0883-9026\(93\)90003-N](https://doi.org/10.1016/0883-9026(93)90003-N)

Anexo

Anexo 1. Fiabilidad y validez de las variables de primer orden.

| Variable | Dimensiones | Ítem | Cargas Factoriales | Alpha de Cronbach | Fiabilidad Compuesta | Varianza Media Extraída |
|-----------------------|-----------------------------|-------|--------------------|-------------------|----------------------|-------------------------|
| FACTORES EXTERNOS | APOYO GUBERNAMENTAL | AG1 | 0.895 | 0.957 | 0.959 | 0.853 |
| | | AG2 | 0.935 | | | |
| | | AG3 | 0.930 | | | |
| | | AG4 | 0.931 | | | |
| | | AG5 | 0.927 | | | |
| | DINAMISMO | DIN1 | 0.732 | 0.876 | 0.890 | 0.732 |
| | | DIN2 | 0.891 | | | |
| | | DIN3 | 0.899 | | | |
| | | DIN4 | 0.891 | | | |
| | CAMBIOS DESFAVORABLES | CD1 | 0.801 | 0.892 | 0.905 | 0.756 |
| | | CD2 | 0.907 | | | |
| | | CD3 | 0.913 | | | |
| | | CD4 | 0.853 | | | |
| | CRECIMIENTO DE LA INDUSTRIA | CDI2 | 0.927 | 0.909 | 0.909 | 0.847 |
| | | CDI3 | 0.941 | | | |
| | | CDI4 | 0.892 | | | |
| | DEMANDA DE NUEVOS PRODUCTOS | DNP1 | 0.957 | 0.954 | 0.955 | 0.915 |
| | | DNP2 | 0.959 | | | |
| | | DNP3 | 0.954 | | | |
| | OPORTUNIDAD TECNOLÓGICA | OT1 | 0.936 | 0.940 | 0.942 | 0.893 |
| OT2 | | 0.962 | | | | |
| OT3 | | 0.936 | | | | |
| RIVALIDAD COMPETITIVA | RC1 | 0.866 | 0.914 | 0.916 | 0.795 | |
| | RC2 | 0.894 | | | | |
| | RC3 | 0.916 | | | | |
| | RC4 | 0.891 | | | | |
| FACTORES INTERNOS | AUTONOMIA | AUT1 | 0.836 | 0.956 | 0.962 | 0.821 |
| | | AUT2 | 0.905 | | | |
| | | AUT3 | 0.940 | | | |
| | | AUT4 | 0.930 | | | |
| | | AUT5 | 0.935 | | | |
| | | AUT6 | 0.886 | | | |

Anexo 1. Fiabilidad y validez de las variables de primer orden. [Continuación].

| Variable | Dimensiones | Ítem | Cargas factoriales | Alpha de Cronbach | Fiabilidad Compuesta | Varianza Media Extraída |
|---------------------------------|------------------------------|----------|--------------------|-------------------|----------------------|-------------------------|
| | DISPONIBILIDAD DE TIEMPO | DIT1 | 0.780 | 0.888 | 0.913 | 0.749 |
| | | DIT2 | 0.914 | | | |
| | | DIT3 | 0.898 | | | |
| | | DIT4 | 0.864 | | | |
| | FELICIDAD | FEL1 | 0.827 | 0.960 | 0.965 | 0.784 |
| | | FEL2 | 0.825 | | | |
| | | FEL3 | 0.877 | | | |
| | | FEL4 | 0.875 | | | |
| | | FEL5 | 0.916 | | | |
| | | FEL6 | 0.922 | | | |
| | | FEL7 | 0.919 | | | |
| | | FEL8 | 0.916 | | | |
| | JUSTICIA PERCIBIDA | JP1 | 0.856 | 0.945 | 0.949 | 0.786 |
| | | JP2 | 0.831 | | | |
| | | JP3 | 0.914 | | | |
| | | JP4 | 0.928 | | | |
| | | JP5 | 0.904 | | | |
| | | JP6 | 0.882 | | | |
| | RECOMPENSAS | REC1 | 0.849 | 0.927 | 0.933 | 0.775 |
| | | REC2 | 0.795 | | | |
| | | REC3 | 0.914 | | | |
| | | REC4 | 0.937 | | | |
| | | REC5 | 0.899 | | | |
| COMPORTAMIENTO INTRAEMPRESARIAL | COMPORTAMIENTO DE RENOVACIÓN | COMPRES1 | 0.844 | 0.967 | 0.967 | 0.792 |
| | | COMPRES2 | 0.839 | | | |
| | | COMPRES3 | 0.903 | | | |
| | | COMPRES4 | 0.925 | | | |
| | | COMPRES5 | 0.883 | | | |
| | | COMPRES6 | 0.884 | | | |
| | | COMPRES7 | 0.922 | | | |
| | | COMPRES8 | 0.914 | | | |
| | | COMPRES9 | 0.892 | | | |
| | COMPORTAMIENTO DE RIESGO | COR11 | 0.911 | 0.969 | 0.969 | 0.842 |
| | | COR12 | 0.934 | | | |
| | | COR13 | 0.930 | | | |
| | | COR14 | 0.913 | | | |
| | | COR15 | 0.896 | | | |
| | | COR16 | 0.922 | | | |
| | | COR17 | 0.917 | | | |

Fuente: Elaboración propia.