



Personalidad emprendedora, responsabilidad, autocontrol y grit: El lado psicológico del autoempleo

Álvaro Postigo*, Marcelino Cuesta y Eduardo García-Cueto

1 Departamento de Psicología, Universidad de Oviedo (España).

Resumen: El enfoque psicológico en torno a la actividad emprendedora contribuye a explicar por qué las personas deciden o no emprender. El objetivo del presente estudio es analizar diferentes perfiles de personalidad emprendedora, así como identificar las variables de personalidad que puedan explicar el convertirse en trabajador por cuenta propia. Empleando una muestra de 586 participantes ($M_{\text{edad}} = 39.31$; $DT_{\text{edad}} = 14.66$), se analizaron diferentes perfiles de personalidad emprendedora mediante técnicas de análisis de perfiles latentes. Además, se analizó si había diferencias en otras variables psicológicas en función del perfil de personalidad emprendedora. Finalmente, se estudió, mediante un modelo de ecuaciones estructurales, si la responsabilidad, el autocontrol, el *grit* y la personalidad emprendedora ayudan a explicar que las personas se conviertan en trabajadores por cuenta propia. Los resultados apoyan la existencia de tres perfiles latentes de personalidad emprendedora (baja, media y alta), siendo el perfil alta personalidad emprendedora el que muestra mayores puntuaciones en otras variables psicológicas, así como mayor proporción de trabajadores por cuenta propia. El modelo de ecuaciones estructurales planteado explica un 2.6% de la varianza de la variable ser trabajador autónomo, por lo que las variables de personalidad ayudan a explicar una pequeña parte de la actividad emprendedora.

Palabras clave: Personalidad emprendedora. Autocontrol. Responsabilidad. *Grit*. Autoempleo. Emprendimiento.

Title: Entrepreneurial Personality, Conscientiousness, Self-control, and Grit: The Psychological Side of Self-employment.

Abstract: The psychological approach to entrepreneurial activity helps to explain why people decide or not to undertake. The objective of this study is to analyze different entrepreneurial personality profiles, as well as to identify the personality variables that can explain becoming a self-employed. Using a sample of 586 participants ($M_{\text{age}} = 39.31$; $SD_{\text{age}} = 14.66$), different entrepreneurial personality profiles were analyzed using latent profile analysis techniques. In addition, it was analyzed whether there were differences in other psychological variables based on the entrepreneurial personality profile. Finally, it was studied, using a structural equation model, if conscientiousness, self-control, grit and entrepreneurial personality help to explain why people become self-employed. The results support the existence of three latent profiles of entrepreneurial personality (low, medium and high), being high entrepreneurial personality the one profile that shows higher scores in other psychological variables, as well as a higher proportion of self-employed. The proposed structural equation model explains 2.6% of the variance of the variable being self-employed, so the personality variables help to explain a small part of entrepreneurial activity.

Keywords: Entrepreneurial personality. Self-control. Conscientiousness. Grit. Self-employment. Entrepreneurship.

Introducción

El porqué las personas se convierten en trabajadoras por cuenta propia es una cuestión relevante debido a que la actividad emprendedora es un aspecto esencial para que cualquier economía funcione (OCDE, 2014). Además, las pequeñas y medianas empresas, que entrarían dentro de las denominadas *small and medium business enterprises* (SMEs), abarcan el 99% de todos los negocios (OCDE, 2019), lo que supone una fuente importante de empleo y productividad, contribuyendo al crecimiento económico y social de los países (Van Praag y Versloot, 2007). El estudio de la actividad emprendedora se ha subdividido en diferentes enfoques, como el sociológico, que trata de estudiar diferentes niveles o estructuras sociales que influyen en las personas emprendedoras (Chell, 2008), el económico, que otorga más peso a aspectos de recursos, capitales y oportunidades de negocio (Obschonka et al., 2015), y finalmente, el psicológico, que estudia las características personales del individuo relacionadas con la actividad de emprender (Frese y Gielnik, 2014). Dentro de este último, el estudio de la personalidad emprendedora ha crecido exponencialmente en la última década

(Chandra, 2018; Gao et al., 2020; Kerr et al., 2018), dando así una importancia especial al componente psicológico del emprendimiento (Baum et al., 2007; Frese et al., 2016). El énfasis en el estudio de la personalidad emprendedora ha venido incentivado por su capacidad a la hora de predecir la creación y éxito empresarial (Rauch y Frese, 2007b), ya que como mencionan Rauch y Frese “la investigación sobre la actividad emprendedora no puede desarrollar una teoría consistente si no se tienen en cuenta las variables de personalidad” (Rauch y Frese, 2007a, p. 375). Además, este énfasis investigador viene dado también por la posible maleabilidad de la personalidad de las personas, donde recientes estudios en el ámbito organizacional han mostrado la posible fluctuación de los rasgos de personalidad (Li et al., 2019, 2020). Por ejemplo, recientemente Li et al. (2020) mostraron en un estudio longitudinal cómo las personas trabajadoras que promocionaban como líderes 10 años más tarde, aumentaban sus niveles de responsabilidad. En el contexto de la actividad emprendedora, la primera línea de investigación acerca de la personalidad gira en torno al modelo general de los *Big Five*, encontrando que la responsabilidad es la que muestra mayor relación con la intención, actividad y éxito empresarial (Ahmed et al., 2020; Brandstätter, 2011; Farrington, 2012; Hachana et al., 2018; López-Núñez et al., 2020; Zhao y Seibert, 2006). En esta línea, se demostró que los factores de personalidad integrados en el modelo *Big Five* explican un 13% de la varianza de la actividad emprendedora y un 10%

* Correspondence address [Dirección para correspondencia]:

Álvaro Postigo. Departamento de Psicología. Universidad de Oviedo. Plaza Feijoo, s/n. 33003 Oviedo (España). E-mail: postigoalvaro@uniovi.es
(Artículo recibido: 01-11-2020, revisado: 09-01-2021, aceptado: 20-01-2021)

del éxito de aquellas personas que la inician (Zhao et al., 2010). La segunda línea de investigación tiene que ver con un análisis más en profundidad sobre qué rasgos específicos de personalidad están relacionados con la conducta emprendedora (Rauch y Frese, 2007a; Shane y Nicolaou, 2015). Dentro de esta segunda línea, son varios los rasgos de personalidad que se han relacionado con la conducta de emprender: Autoeficacia, autonomía, innovación, locus de control interno, motivación de logro, optimismo, tolerancia al estrés y toma de riesgos (Cuesta et al., 2018; Muñiz et al., 2014; Postigo, García-Cueto, et al., 2020; Rauch y Frese, 2007a; Suárez-Álvarez et al., 2014), donde las personas que emprenden muestran mayores puntuaciones en estos rasgos frente las que no (Rauch y Frese, 2007b; Stewart y Roth, 2015; Zhao et al., 2010). Además, el uso de rasgos específicos de la personalidad añade validez predictiva del éxito empresarial frente al uso del modelo *Big Five* (Leutner et al., 2014).

No obstante, en los últimos años han empezado a estudiarse otros rasgos psicológicos relacionados con la actividad emprendedora. Entre ellos se encuentra el *grit*, entendido como la pasión y perseverancia por alcanzar los objetivos a largo plazo (Duckworth, 2016; Duckworth et al., 2007). Cabe mencionar otras variables psicológicas relacionadas pero diferenciadas del *grit* como la persistencia. Ambas variables tienen en común el esfuerzo a través del cual se superan obstáculos (Baum y Locke, 2004), pero el *grit* añadiría el centrarse de manera apasionada en algo particular para conseguir objetivos a largo plazo (Cardon et al., 2009; Duckworth, 2016). El *grit* es una variable que afecta positivamente, tanto al hecho de emprender un negocio como a su posterior éxito (Mooradian et al., 2016; Mueller et al., 2017), sobre todo cuando las personas tienen los recursos económicos suficientes y están insatisfechos con su trabajo actual (Arco-Tirado et al., 2019; Wolfe y Patel, 2016). En general, dos son los componentes que justifican que el *grit* sea una variable que influye positivamente en la actividad emprendedora. Por un lado, el estar centrado en algo particular para conseguir objetivos a largo plazo (Duckworth, 2016; Eskreis-Winkler et al., 2014), y por otro, la pasión hacia esos objetivos (Hubner et al., 2019; Newman et al., 2019). Ambos componentes hacen que el *grit* sea una variable importante en el emprendimiento ya que, en muchas ocasiones, los emprendedores tienen que esforzarse considerablemente y superar adversidades y contratiempos para obtener éxito en sus negocios (Foo et al., 2009). Un claro y reciente ejemplo de adversidad y contratiempo es la pandemia de la COVID-19 (JHCRC, 2020), donde muchas empresas tuvieron que llevar a cabo una actuación y adaptación extremadamente rápida para salvar sus negocios (Kuckertz et al., 2020). No obstante, el *grit* podrá considerarse condición necesaria pero nunca suficiente para el éxito empresarial (Clark y Clark, 2019). En este sentido, han de ser tenidas en cuenta otras variables psicológicas entre las que se encuentran la responsabilidad y el autocontrol. La responsabilidad es una variable que se centra en el cumplimiento de tareas, algo muy importante para mantener los

objetivos a largo plazo. La responsabilidad ha demostrado una relación muy alta con el *grit* (Schmidt et al., 2018, 2020). Por su parte, el autocontrol, o la regulación de pensamientos, sentimientos y acciones cuando las metas valoradas de forma permanente entran en conflicto con metas momentáneamente más gratificantes (Duckworth et al., 2019), es una variable relacionada con el *grit* (Duckworth y Gross, 2014), ya que es lógico pensar que para que una persona tenga pasión y perseverancia por objetivos a largo plazo, debe de ser capaz de rechazar tentaciones que puedan interferir en los objetivos a corto plazo, estando relacionado esto con el *delay gratification* (Mischel, 2014). Así, estas variables están relacionadas con la intención y acción de emprender (Butz et al., 2018; Van Gelderen et al., 2015).

En este contexto, el presente estudio se centra en tres objetivos específicos. El primero consiste en establecer perfiles latentes de personas en función de los rasgos específicos que se han identificado en la literatura como los más relacionados con la personalidad emprendedora (autoeficacia, autonomía, innovación, locus de control interno, motivación de logro, optimismo, tolerancia al estrés y toma de riesgos). El segundo objetivo consiste en estudiar las posibles diferencias entre los perfiles de personalidad emprendedora en, por un lado, otros constructos psicológicos relacionados con el emprendimiento como la responsabilidad, el autocontrol y el *grit*, y por otro, en el porcentaje de trabajadores por cuenta propia y ajena. El tercer y último objetivo consiste en poner a prueba un modelo matemático, mediante ecuaciones estructurales, que ayude a explicar la relación entre la responsabilidad, el autocontrol, el *grit*, los rasgos específicos de la personalidad emprendedora, y el hecho de ser o no trabajador por cuenta propia.

Método

Participantes

La muestra estaba inicialmente compuesta por 720 participantes de población general española. El tipo de muestreo fue incidental. La muestra final estuvo formada por 586 participantes, tras eliminar un 18.6% por haber respondido de manera incorrecta a dos o más ítems de la escala de control, la cual se describe en la sección *instrumentos*. Los componentes de la muestra procedían de 15 comunidades autónomas de las 17 de las que se compone el territorio nacional, recogiendo así datos sobre las seis zonas en las que se puede subdividir el territorio español (Norte: 69.9%; Sur: 5.5%; Este: 9.1%; Oeste: 3.7%; Centro: 10.7%; e Islas: 1.1%). La edad estuvo comprendida entre los 18 y los 83 años, con una media de 39.31 años y una desviación típica de 14.66. El 64.2% fueron mujeres y el 15% eran trabajadores por cuenta propia.

Instrumentos

Escala Grit de Oriedo (EGO; Postigo, Cuesta, García-Cueto, et al., 2020).

El EGO es un cuestionario unidimensional de 10 ítems que evalúa *grit* (e.g. “Aunque los resultados se vean muy lejos, persisto en la tarea”). Los ítems están en una escala Likert que va de 1 (totalmente en desacuerdo) a 5 (totalmente de acuerdo). El instrumento tiene una excelente fiabilidad ($\alpha = .94$), así como buenas evidencias de validez convergente (Postigo, Cuesta, García-Cueto, et al., 2020). En el presente estudio, el EGO mostró una excelente fiabilidad ($\alpha = .92$).

Batería para la Evaluación de la Personalidad Emprendedora (BEPE; Cuesta et al., 2018).

El BEPE es un cuestionario formado por 80 ítems, que evalúan las ocho dimensiones de personalidad que se han identificado en la literatura como las más relacionadas con la personalidad emprendedora (10 ítems por dimensión): Autoeficacia, autonomía, innovación, locus de control interno, motivación de logro, optimismo, tolerancia al estrés, y toma de riesgos (véase, Muñiz et al., 2014). Los ítems están en una escala Likert que va desde 1 (totalmente en desacuerdo) a 5 (totalmente de acuerdo). El instrumento muestra un buen ajuste a un modelo bifactor, presentando una excelente fiabilidad desde el punto de vista de la consistencia interna, $\alpha = [.81 - .97]$ (Cuesta et al., 2018). La Función de Información (modelos de Teoría de Respuesta al Ítem) también muestra unos valores de precisión muy adecuados (Postigo, Cuesta, Pedrosa, et al., 2020). Los ítems fueron todos formulados de manera positiva para reducir los sesgos de respuesta (Vigil-Colet et al., 2020). En el presente estudio, la fiabilidad estimada mediante el coeficiente α fue la siguiente: Personalidad emprendedora: .97; autoeficacia: .89; autonomía: .83; innovación: .87; locus de control interno: .87; motivación de logro: .90; optimismo: .91; tolerancia al estrés: .83; y toma de riesgos: .87.

Brief Self-Control Scale (BSCS; Tangney et al., 2004).

El BSCS es un cuestionario de 13 ítems que evalúa autocontrol (e.g. “Soy bueno resistiendo la tentación”) en una escala Likert que va de 1 (totalmente en desacuerdo) a 5 (totalmente de acuerdo). Se empleó la adaptación al español de Garrido et al. (2017). Como recomienda Lindner et al. (2015), en el presente estudio se empleó la puntuación total del cuestionario, con una fiabilidad (α) de .84.

Overall Personality Assessment Scale (OPERAS; Vigil-Colet et al., 2013).

El OPERAS es un instrumento que evalúa los cinco grandes rasgos de la personalidad (extraversión, estabilidad emocional, responsabilidad, amabilidad, y apertura a la experiencia), mediante 7 ítems por dimensión, en una escala Li-

kert que va de 1 (totalmente en desacuerdo) a 5 (totalmente de acuerdo). Las subescalas presentan coeficientes α que van de .71 a .86, y el instrumento presenta evidencias adecuadas de validez convergente (Vigil-Colet et al., 2013). En el presente estudio, los coeficientes α fueron los siguientes: Responsabilidad: .72; extraversión: .83; amabilidad: .67; estabilidad emocional: .83; apertura a la experiencia: .70.

Escala de Control Atencional.

Es una escala compuesta por 10 ítems tipo Likert con 5 alternativas de respuesta. El objetivo de esta escala es la detección de participantes que contestan al cuestionario de manera poco rigurosa. Los ítems son del tipo “En esta pregunta, seleccione la opción cuatro por favor”. Estos ítems se incluyeron entre los ítems de los diferentes instrumentos.

Procedimiento

Inicialmente se contactó personalmente con potenciales participantes que cumplieran los criterios de inclusión, los cuales eran ser mayor de edad (18 años o más) y encontrarse en estado activo de empleo, independientemente de la edad, de la remuneración y del sector en el que se trabaje, incluyéndose el sector público, privado y las asociaciones sin ánimo de lucro. Los potenciales participantes se contactaron mediante redes cercanas a los autores del estudio, así como por redes sociales profesionales. A los potenciales participantes se les solicitó que respondiesen el cuestionario online y que, proporcionar el correo electrónico de otros participantes, o bien, difundieran el cuestionario online entre otros potenciales participantes (y que por tanto, cumplieran los criterios de inclusión). Tras ponerse en contacto con estos nuevos potenciales participantes se les solicitó su colaboración tanto en la respuesta del cuestionario como en la obtención de contactos cercanos que fueran posibles potenciales participantes por cumplir los criterios de inclusión. Este procedimiento se realizó durante un mes (Marzo 2020). El tiempo medio de respuesta de los participantes para responder a los diferentes cuestionarios fue de 40 minutos. Los ítems de todos los cuestionarios aplicados fueron aleatorizados junto con la escala de control atencional, con la condición de que dos ítems de un mismo rasgo no podían ir seguidos en la aplicación. Los participantes no recibieron ninguna recompensa por participar en el estudio. El anonimato de cada participante fue escrupulosamente respetado, manteniendo el secreto profesional así como un estricto cumplimiento de la Ley de Protección de Datos (Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales).

Análisis de datos

Se llevó a cabo un Análisis de Perfiles Latentes (*Latent Profile Analysis*; LPA), una técnica enmarcada dentro del acercamiento centrado en la persona, donde se asume que una

muestra contiene varias submuestras con diferentes puntuaciones. El objetivo de emplear esta técnica es identificar perfiles a través de los ocho rasgos específicos de la personalidad emprendedora del BEPE (Cuesta et al., 2018): Autoeficacia, autonomía, innovación, locus de control interno, motivación de logro, optimismo, tolerancia al estrés y toma de riesgos. Primero, se exploraron diferentes modelos de perfiles latentes para analizar qué modelo representaba mejor a los datos. La idea es agrupar a las personas que tengan un perfil similar respecto a los rasgos específicos de la personalidad emprendedora (Vermunt y Magidson, 2002). Se especificaron modelos de 2 a 8 perfiles latentes. Para elegir el número de perfiles latentes fueron considerados diferentes índices de parsimonia: *Bayesian Information Criterion* (BIC) y su ajustado a la muestra (ABIC) para corregir el efecto que pueden tener amplios tamaños muestrales, y *Akaike Information Criterion* (AIC). Valores más bajos de BIC, ABIC y AIC indican una mejor parsimonia del modelo. Otro indicador empleado fue la entropía, cuyo valor se encuentra entre 0 y 1. Un mayor valor de entropía indica que hay una mejor separación entre los perfiles latentes (Lanza y Cooper, 2016). Como último criterio, y condición necesaria, cada perfil debe de representar, al menos, a más de un 5% de la muestra, sino ese modelo queda excluido por tener perfiles no representativos. Por tanto, se elige el modelo que muestre una mejor parsimonia dentro de los que representan a todos los perfiles en más de un 5% de la muestra total. Además, la entropía es recomendable que sea superior a .70. Una vez elegido el modelo, se define cada uno de los perfiles latentes en función de sus puntuaciones en cada uno de los rasgos específicos de la personalidad emprendedora. Las puntuaciones directas se transformaron a puntuaciones típicas para facilitar la interpretación.

Una vez definidos los perfiles latentes, se comparó el porcentaje de trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia que había en cada perfil latente de personalidad em-

prendedora. Para ello, se realizó una prueba de independencia de chi-cuadrado.

Para analizar si había diferencias entre los perfiles de personalidad emprendedora en función de las puntuaciones en *grit*, autocontrol y las variables del modelo *Big Five*, se realizaron sucesivos ANOVAs, empleando la *d* de Cohen como tamaño del efecto, siendo entre 0.2 y 0.4 un tamaño del efecto pequeño, entre 0.5 y 0.7, mediano y a partir de 0.7, un tamaño del efecto grande (Cohen, 1988). Como se trata de analizar 7 variables sobre los mismos grupos, se corrigió el error Tipo I mediante la corrección de Bonferroni $\alpha=.05/7$, dando lugar a un nivel de significación de .0071 para que sea considerado significativo. Para la estimación de las diferencias entre los distintos grupos se empleó el test de Bonferroni.

Finalmente, se propone un modelo de ecuaciones estructurales (path analysis) para intentar modelizar las relaciones entre diferentes variables psicológicas (responsabilidad, autocontrol, *grit* y personalidad emprendedora) y el hecho de ser trabajador por cuenta propia o por cuenta ajena. Como método de estimación se empleó *Maximum Likelihood Robust* (MLR). Como índices de ajuste se tuvieron en cuenta el *Comparative Fit Index* (CFI) y el *Root Mean Square Error of Approximation* (RMSEA), siendo valores de CFI > .95 y RMSEA < .06 indicadores de un buen ajuste (Hu y Bentler, 1999).

El LPA y el modelo de ecuaciones estructurales se realizaron con el programa MPlus8 (Muthén y Muthén, 2017). Los diferentes ANOVAs y la prueba chi-cuadrado se analizaron a través del programa SPSS24 (IBM Corp, 2016).

Resultados

Se estimaron modelos de 2 a 8 perfiles latentes (Tabla 1). A pesar de que el modelo que mejor ajusta es el formado por 8 perfiles latentes (aunque no es el que mejor entropía muestra), se eligió el modelo de 3 perfiles latentes debido a que los modelos consecuentes mostraban perfiles con menos del 5% del tamaño muestral, no siendo representativos.

Tabla 1

Ajuste de los diferentes modelos de perfiles latentes.

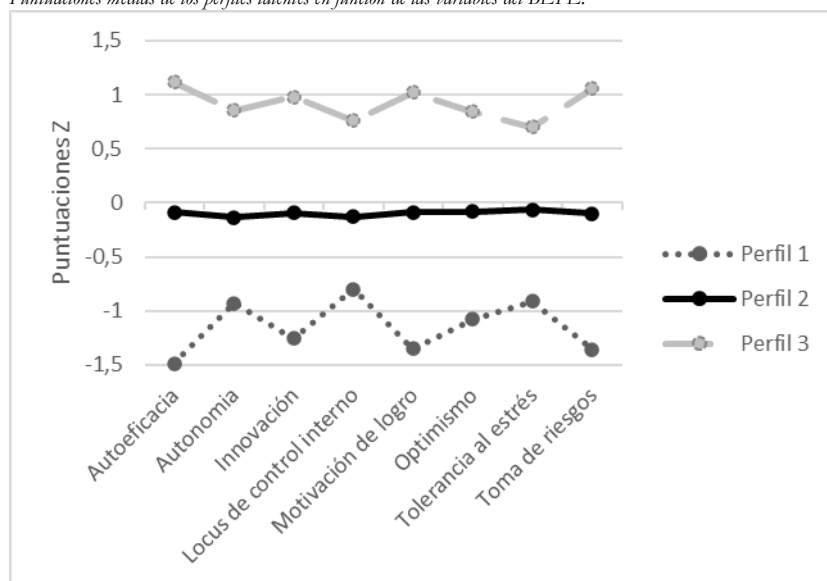
	Perfiles						
	2	3	4	5	6	7	8
AIC	28199.612	27541.589	27269.370	27130.387	27052.775	26998.328	26946.906
BIC	28308.945	27690.282	27457.423	27357.799	27319.547	27304.461	27292.399
ABIC	28229.579	27582.344	27320.913	27192.718	27125.894	27082.235	27041.601
Número de grupos <5% de la muestra	0	0	1	1	1	2	3
Entropía	.831	.885	.910	.850	.855	.877	.855

Nota. AIC = Akaike Information Criterion; BIC = Bayesian Information Criterion; ABIC = Adjusted BIC.

Para caracterizar a cada uno de los perfiles, se tuvieron en cuenta las medias en los ocho rasgos específicos que definen la personalidad emprendedora (Figura 1). El perfil 1, denominado *baja personalidad emprendedora*, muestra bajos niveles en todas las variables, en torno a una desviación típica por debajo de la media en cada una de las variables, representando un 17% de la muestra. El perfil 2, denominado *personalidad emprendedora media*, muestra niveles medios en todas las

variables, representando el 56% de la muestra. Finalmente, el perfil 3, denominado *alta personalidad emprendedora*, muestra altos niveles en todas las variables (en torno a una desviación típica por encima de la media en cada variable), representando un 27% de la muestra. La autoeficacia, la innovación, la motivación de logro y la toma de riesgos, son los rasgos de la personalidad emprendedora donde más difieren los perfiles.

Figura 1.
Puntuaciones medias de los perfiles latentes en función de las variables del BEPE.



Se comparó el porcentaje de trabajadores por cuenta propia y por cuenta ajena que había en cada perfil latente de personalidad emprendedora. En la Tabla 2 se pueden observar los diferentes porcentajes, siendo *alta personalidad emprendedora* el único perfil en el que hay diferencias estadísticamente significativas ($p < .05$) a favor de los trabajadores por cuenta propia frente a los de por cuenta ajena, lo que indica que existe una relación entre el perfil de *alta personalidad emprendedora* y el número de trabajadores por cuenta propia.

Tabla 2
Porcentaje de trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia en función de los perfiles latentes.

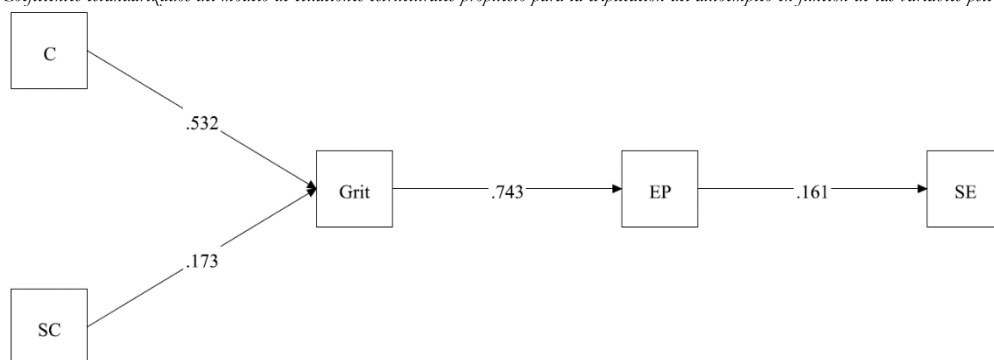
	Trabajador por cuenta ajena (%)	Trabajador por cuenta propia (%)
Baja PE	86 (17.27)	12 (13.63)
Media PE	287 (57.63)	44 (50)
Alta PE	125 (25.10)	32 (36.37)

Nota. PE = personalidad emprendedora

A continuación, se llevaron a cabo sucesivos ANOVAs para analizar si existían diferencias estadísticamente significativas en *grit*, autocontrol y en las variables del modelo *Big Five* entre los diferentes perfiles de personalidad emprendedora. Salvo en apertura a la experiencia, se encontraron diferencias en todas las variables, y salvo en amabilidad, estas diferencias fueron con un tamaño del efecto grande de acuerdo a los criterios generales de Cohen (1988) (> 0.7), siempre a favor del perfil con mayor personalidad emprendedora (Tabla 3).

Finalmente, el modelo de ecuaciones estructurales mostró un ajuste excelente (CFI = .991; RMSEA = .032 [.001 - .072 90% IC]), y además no hubo índices de modificación que pudieran indicar áreas de desajuste local. La responsabilidad y el autocontrol ayudan a explicar el *grit* ($r^2 = .448$). A su vez, el *grit* explica la personalidad emprendedora ($r^2 = .552$), la cual ayuda a explicar el ser trabajador por cuenta propia ($r^2 = .026$).

Figura 2
Coeficientes estandarizados del modelo de ecuaciones estructurales propuesto para la explicación del autoempleo en función de las variables psicológicas contempladas.



Nota. SC = self-control; C = conscientiousness; EP = entrepreneurial personality; SE = ser autónomo.

Discusión y conclusiones

El enfoque psicológico es una parte importante en el estudio de la actividad emprendedora (Chandra, 2018; Frese et al., 2016; Frese y Gielnik, 2014; Gao et al., 2020). Dentro de este enfoque, una de las vías de estudio trata de encontrar qué variables psicológicas ayudan a predecir el hecho de convertirse en trabajador por cuenta propia. El objetivo del presente estudio se desglosó en tres objetivos específicos: El primero, estuvo centrado en detectar diferentes perfiles latentes de personalidad emprendedora, identificando tres perfiles: *baja, media y alta personalidad emprendedora*. El segundo objetivo trató de estudiar las diferencias en *grit*, autocontrol y las variables de personalidad de tipo *Big Five* entre los diferentes perfiles de personalidad emprendedora. A su vez, se estudió el porcentaje de trabajadores por cuenta propia en cada uno de los perfiles. El perfil *alta personalidad emprendedora* es el único que muestra significativamente mayor porcentaje de trabajadores por cuenta propia que ajena, además de mostrar mayores puntuaciones en variables como el *grit*, el autocontrol, y la responsabilidad. El tercer y último objetivo tuvo que ver con la construcción de un modelo de ecuaciones estructurales que ayudase a explicar la actividad emprendedora. Las variables psicológicas incorporadas en el modelo, debido a su influencia en la actividad emprendedora, fueron las siguientes: Responsabilidad, autocontrol, *grit*, y la personalidad emprendedora, formada por ocho rasgos psicológicos específicos (autoeficacia, autonomía, innovación, locus de control interno, motivación de logro, optimismo, tolerancia al estrés, y toma de riesgos; Cuesta et al., 2018; Muñoz et al., 2014; Postigo, García-Cueto, et al., 2020).

En primer lugar, se analizaron diferentes modelos para detectar perfiles latentes de personalidad emprendedora. Se identificaron, en función de las puntuaciones en los diferentes rasgos psicológicos que componen la personalidad emprendedora, tres perfiles latentes: *Baja, media y alta personalidad emprendedora*. El perfil de *baja personalidad emprendedora* destaca por ser un perfil con una baja percepción sobre su capacidad para realizar las cosas, sin deseo por alcanzar la excelencia ni por mostrar ni empujar ideas novedosas, así como un perfil sin intención de tomar ningún riesgo en su contexto laboral, otorgando la causalidad de los vaivenes de la vida a eventos externos, quitándose responsabilidad de las consecuencias de sus actos. En cambio, el *perfil medio de personalidad emprendedora* se muestra como un perfil que no destaca especialmente en ningún rasgo psicológico estudiado, pero se muestra en torno a la media en las puntuaciones de todo el conjunto de variables. De esta manera, es un perfil que tiende a verse

moderadamente capaz a la hora de realizar las cosas, y por tanto, se esfuerza sin miedo a tomar riesgos, pero siempre con cautela, con cierta tolerancia a eventos estresantes aunque con debilidades en determinadas situaciones, dependiendo en algunos contextos y autónomo en otros, sin un optimismo o pesimismo notable, otorgando algunas veces los éxitos y fracasos a sí mismo y otras veces a factores que se encuentran fuera del control de su persona. Finalmente, el perfil *alta personalidad emprendedora* destaca por ser un perfil con una ambiciosa percepción de sí mismo a la hora de realizar las cosas, por trabajar duro y poner en marcha ideas y proyectos novedosos, con autonomía e independencia, por una alta capacidad de enfrentamiento al riesgo y a situaciones estresantes, siempre con un considerable optimismo, así como una atribución interna de éxitos y fracasos, considerándose responsable de las cosas que le pueden ocurrir, siendo el único perfil que muestra una mayor proporción de trabajadores por cuenta propia que por cuenta ajena. Así como otros estudios han mostrado perfiles de trabajadores por cuenta propia, en función de su bienestar (Bujacz et al., 2020), o en función de aspectos emocionales (Zampetakis et al., 2016), el presente estudio apuesta también por el uso del enfoque centrado en la persona en la investigación del comportamiento organizacional (Meyer y Morin, 2016), mostrando tres perfiles de personalidad emprendedora en función de la puntuación en los ocho rasgos específicos que la componen (Cuesta et al., 2018; Muñoz et al., 2014; Rauch y Frese, 2007a).

El perfil *alta personalidad emprendedora* fue el único que mostró significativamente mayor porcentaje de trabajadores por cuenta propia que por cuenta ajena. Esto no sólo ocurre con el perfil *alta personalidad emprendedora*, sino que se aprecia una tendencia general acerca de que un mayor perfil de personalidad emprendedora muestra una tasa más alta de autónomos frente a trabajadores por cuenta ajena. De estos resultados parece claro que se puede deducir que una mayor personalidad emprendedora está relacionada en cierta medida con el hecho de lanzarse a emprender un negocio. Además, los perfiles de personalidad emprendedora muestran diferencias en variables de personalidad como el *grit*, el autocontrol y los rasgos generales de personalidad tipo *Big Five*, siempre mostrando mayores puntuaciones el perfil de *alta personalidad emprendedora*. Las diferencias más destacadas se dan en *grit*, lo que aporta evidencias de la importancia de estos perfiles de personalidad emprendedora, ya que el *grit* ha sido en los últimos años una variable notable en la creación y éxito empresarial (Arco-Tirado et al., 2019; Mooradian et al., 2016; Mueller et al., 2017; Wolfe y Patel, 2016).

Tabla 3

Diferencias en los perfiles de personalidad emprendedora en función del grit, autocontrol, y las cinco variables del modelo Big Five.

	M (DT) Alta PE ^a	M (DT) Media PE ^b	M (DT) Baja PE ^c	F (<i>p</i>)	<i>d</i>	Post-hoc
Grit	45.25 (4.34)	39.49 (3.99)	32.64 (5.50)	254.47 (<.001)	3.15	a con b a con c b con c
Autocontrol	48.79 (8.62)	44.58 (7.53)	40.60 (8.82)	32.39 (<.001)	1.02	a con b a con c b con c
Responsabilidad	29.47 (4.12)	26.95 (3.87)	23.87 (3.89)	61.65 (<.001)	1.40	a con b a con c b con c
Apertura a la experiencia	29.28 (4.55)	28.68 (4.02)	27.97 (4.36)	2.94 (.054)	0.33	-
Estabilidad emocional	27.71 (4.73)	25.48 (4.73)	21.33 (5.58)	51.73 (<.001)	1.28	a con b a con c b con c
Amabilidad	28.23 (3.36)	26.86 (3.64)	26.53 (3.47)	9.89 (<.001)	0.52	a con b a con c
Extraversión	24.38 (4.90)	22.81 (4.92)	19.24 (5.17)	32.83 (<.001)	1.03	a con b a con c b con c

Nota. M = media; DT = desviación típica; PE = personalidad emprendedora; *p* = p-valor; *d* = tamaño del efecto.

Por otro lado, se propuso un modelo de ecuaciones estructurales para intentar modelizar las relaciones entre diferentes variables psicológicas (responsabilidad, autocontrol, *grit* y los ocho rasgos específicos que definen la personalidad emprendedora) y el hecho de ser trabajador por cuenta propia o por cuenta ajena. En primer lugar, se incluyó en el modelo la variable responsabilidad debido, por un lado, a que es una de las variables dentro del modelo general de personalidad que más ha ayudado a explicar la actividad emprendedora (Zhao et al., 2010), y por otro, porque es una de las variables más relacionadas con el *grit* (Schmidt et al., 2018, 2020). En segundo lugar, se incluye la variable autocontrol (corto plazo) como precedente explicativo del *grit* (largo plazo), ya que el tener un cierto autocontrol ayuda a tener altos niveles de *grit* (Duckworth y Gross, 2014). Finalmente, se incluye la personalidad emprendedora, conformada por los ocho rasgos específicos mencionados anteriormente, por su capacidad para explicar una parte de la actividad emprendedora dentro de un modelo general de la misma (Rauch y Frese, 2007b), pretendiendo analizar si ésta predecía el convertirse en trabajador por cuenta propia. Así, el presente estudio encuentra que la responsabilidad y el autocontrol influyen en el *grit*, explicando el 44.8% de su varianza, ya que la persona que tiene pasión y perseverancia por objetivos a largo plazo ha de ser capaz de tener un control sobre sus acciones en el corto plazo, de manera que éste no interfiera en sus planes establecidos lejos en el tiempo (Duckworth et al., 2019). De hecho, este resultado va en la línea con Butz et al. (2018), donde estos autores concluyen que el *grit* actúa como variable mediadora de la asociación entre la responsabilidad y la intención empresarial. Por otro lado, el *grit*, influido por los niveles de responsabilidad y de autocontrol de las personas, explica un 55.2% de la personalidad emprendedora. Esto se entiende porque la persona que emprende se enfrenta a

cambios inesperados, una gran incertidumbre y escasez de recursos en muchas ocasiones, por lo que demostrar ser tenaz y perseverante, así como funcionar con objetivos, es crucial en el emprendimiento (Baum y Locke, 2004; Locke y Latham, 2019; Mooradian et al., 2016), explicando parte de la personalidad emprendedora. Todo ello lleva a concluir que la personalidad emprendedora explica un 2.6% de la varianza de ser trabajador por cuenta propia. Una de las importantes implicaciones de estos resultados es la conexión entre diferentes variables psicológicas para explicar un mismo hecho: convertirse o no en trabajador por cuenta propia. Un punto a favor es que hay estudios que demuestran que las variables no-cognitivas y de personalidad pueden llegar a ser maleables (Mueller et al., 2017; Peña y Duckworth, 2018; Postigo et al., 2021; Tough, 2012), incluido en el ámbito organizacional (Li et al., 2019, 2020). Esto da pie a que se pueda intervenir en las características personales para que así cuenten con un mayor número de estrategias y herramientas que mejoren su percepción sobre su capacidad para lanzarse a emprender un negocio. Todo ello ha de ser considerado por los responsables políticos, para que inviertan en programas de entrenamiento psicológico, los cuales ayudan a amortiguar los efectos negativos que provocan las restricciones de capital para los emprendedores (Bischoff et al., 2020), así como a desarrollar una mentalidad proactiva, perseverante y orientada al futuro (Alan et al., 2019; Campos et al., 2017; Frese et al., 2016; Gielnik et al., 2016; Glaub et al., 2014; Ubfal et al., 2019), que ayude a pasar de autónomos “de subsistencia” a autónomos innovadores (Global Entrepreneurship Monitor [GEM], 2020a). Actualmente, en los tiempos que corren con la pandemia de la COVID-19, los expertos ya recomiendan dar una especial importancia al intraemprendimiento y al re-emprendimiento, ya que esta pandemia ha obligado a muchas empresas a re-inventarse, invitándolas a un mejor apro-

vechamiento de sus habilidades (intra)empresariales (GEM, 2020b).

No obstante, se pueden considerar varios aspectos sobre por qué las variables psicológicas ayudan a explicar sólo una pequeña parte de ser trabajador por cuenta propia. En primer lugar, en el modelo teórico del presente estudio se han considerado variables no-cognitivas y de personalidad, pero han de tenerse en cuenta otras variables para futuros estudios, extendiéndose a modelos más amplios en los que se introduzcan los diferentes tipos de pasión emprendedora (Cardon et al., 2017; Lee, 2020; Newman et al., 2019), que han demostrado su relación con la actividad y éxito empresarial (Hubner et al., 2019; Lex et al., 2020; Mueller et al., 2017). En este mismo punto, las variables cognitivas, como la inteligencia y la creatividad, también son variables muy importantes que han de considerarse en futuros estudios (Suárez-Álvarez y Pedrosa, 2016). En segundo lugar, la parte psicológica o personal del individuo explica una pequeña parte del proceso de la actividad emprendedora, siendo importante para futuros estudios tener en cuenta la parte contextual y cultural del individuo, así como el nivel de ingresos y la satisfacción con el trabajo previo (Arco-Tirado et al., 2019). Además, se ha de considerar el país en el que se pretende emprender, debido a las diferencias que existen respecto a las facilidades gubernamentales para arrancar un negocio (GEM, 2020a; OCDE, 2019). Finalmente, existe un problema que radica en diferenciar al trabajador por cuenta propia del auténtico emprendedor (Henrekson y Sanandaji, 2014), siendo difícilmente comparable aquel que emprende porque quiere (autónomo innovador) de aquel que emprende por necesidad (autónomo “de subsistencia”) (GEM, 2019, 2020a).

Referencias

- Ahmed, M. A., Khattak, M. S., & Anwar, M. (2020). Personality traits and entrepreneurial intention: The mediating role of risk aversion. *Journal of Public Affairs*, Article e2275. <https://doi.org/10.1002/pa.2275>
- Alan, S., Boneva, T., & Ertac, S. (2019). Ever failed, try again, succeed better: Results from a randomized educational intervention on grit. *The Quarterly Journal of Economics*, 134(3), 1121–1162. <https://doi.org/10.1093/qje/qjz006>
- Arco-Tirado, J. L., Bojica, A., Fernández-Martín, F., & Hoyle, R. H. (2019). Grit as predictor of entrepreneurship and self-employment in Spain. *Frontiers in Psychology*, 10, Article 389. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00389>
- Baum, J. R., & Locke, E. A. (2004). The relationship of entrepreneurial traits, skill, and motivation to subsequent venture growth. *Journal of Applied Psychology*, 89(4), 587–598. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.89.4.587>
- Baum, J. R., Frese, M., Baron, R. A., & Katz, J. A. (2007). Entrepreneurship as an area of Psychology study: An introduction. In J. R. Baum, M. Frese, & R. A. Baron (Eds.), *The psychology of entrepreneurship* (pp. 1–18). Lawrence Erlbaum.
- Bischoff, K. M., Gielnik, M. M., & Frese, M. (2020). When capital does not matter: How entrepreneurship training buffers the negative effect of capital constraints on business creation. *Strategic Entrepreneurship Journal*, 14, 369–395. <https://doi.org/10.1002/sej.1364>
- Brandstätter, H. (2011). Personality aspects of entrepreneurship: A look at five meta-analyses. *Personality and Individual Differences*, 51, 222–230. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2010.07.007>
- Bujacz, A., Eib, C., & Toivanen, S. (2020). Not all are equal: A Latent Profile Analysis of well-being among the self-employed. *Journal of Happiness Studies*, 21, 1661–1680. <https://doi.org/10.1007/s10902-019-00147-1>
- Butz, N. T., Hanson, S., Schultz, P. L., & Warzynski, M. M. (2018). Beyond the Big Five: Does grit influence the entrepreneurial intent of university students in the US? *Journal of Global Entrepreneurship Research*, 8(15), 1–16. <https://doi.org/10.1186/s40497-018-0100-z>
- Campos, F., Frese, M., Goldstein, M., Iacovone, L., Johnson, H. C., McKenzie, D., & Mensmann, M. (2017). Teaching personal initiative beats traditional training in boosting small business in West Africa. *Science*, 357, 1287–1290. <https://doi.org/10.1126/science.aan5329>
- Cardon, M. S., Glauser, M., & Murnieks, C. Y. (2017). Passion for what? Expanding the domains of entrepreneurial passion. *Journal of Business Venturing Insights*, 8, 24–32. <https://doi.org/10.1016/j.jbvi.2017.05.004>
- Cardon, M. S., Wincent, J., Singh, J., & Drnovsek, M. (2009). The nature and experience of entrepreneurial passion. *Academy of Management Review*, 34(3), 511–532. <https://doi.org/10.5465/amr.2009.40633190>
- Chandra, Y. (2018). Mapping the evolution of entrepreneurship as a field of research (1990–2013): A scientometric analysis. *PLoS ONE*, 13(1), Article e0190228. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0190228>
- Chell, E. (2008). *The entrepreneurial personality: A social construction*. Routledge.
- Clark, R. S., & Clark, L. P. (2019). Grit within the context of career success: A mixed methods study. *International Journal of Applied Positive Psychology*, 1(1), 1–12. <https://doi.org/10.1007/s40497-019-00147-1>

- 4, 91–111. <https://doi.org/10.1007/s41042-019-00020-9>
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. Erlbaum.
- Cuesta, M., Suárez-Álvarez, J., Lozano, L. M., García-Cueto, E., & Muñiz, J. (2018). Assessment of eight entrepreneurial personality dimensions: Validity evidence of the BEPE battery. *Frontiers in Psychology, 9*, Article 2352. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.02352>
- Duckworth. (2016). *The power of passion and perseverance*. Scribner.
- Duckworth, A. L., & Gross, J. J. (2014). Self-Control and grit: Related but separable determinants of success. *Current Directions in Psychological Science, 23*(5), 319–325. <https://doi.org/10.1177/0963721414541462>
- Duckworth, A. L., Peterson, C., Matthews, M. D., & Kelly, D. R. (2007). Grit: Perseverance and passion for long-term goals. *Personality Processes and Individual Differences, 92*(6), 1087–1101. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.92.6.1087>
- Duckworth, A. L., Taxer, J. L., Eskreis-winkler, L., Galla, B. M., & Gross, J. J. (2019). Self-control and academic achievement. *Annual Review of Psychology, 70*, 373–399. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-010418-103230>
- Eskreis-Winkler, L., Shulman, E. P., Beal, S. A., & Duckworth, A. L. (2014). The grit effect: Predicting retention in the military, the workplace, school and marriage. *Frontiers in Psychology, 5*, 1–12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2014.00036>
- Farrington, S. (2012). Does personality matter for small business success? *South African Journal of Economic and Management Sciences, 15*(4), 382–401. <https://doi.org/10.4102/sajems.v15i4.243>
- Foo, M., Uy, M. A., & Baron, R. A. (2009). How do feelings influence effort? An empirical study of entrepreneurs' affect and venture effort. *Journal of Applied Psychology, 94*(4), 1086–1094. <https://doi.org/10.1037/a0015599>
- Frese, M., & Gielnik, M. M. (2014). The Psychology of Entrepreneurship. *The Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 1*, 413–438. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091326>
- Frese, M., Gielnik, M. M., & Mensmann, M. (2016). Psychological training for entrepreneurs to take action: Contributing to poverty reduction in developing countries. *Current Directions in Psychological Science, 25*(3), 196–202. <https://doi.org/10.1177/09637214166636957>
- Gao, Q., Wu, C., Wang, L., & Zhao, X. (2020). The entrepreneur's psychological capital, creative innovation behavior, and enterprise performance. *Frontiers in Psychology, 11*, Article 1651. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.01651>
- Garrido, S. J., Cupani, M., & Arbach, K. (2017). Application of the rating scale model to examine the psychometric properties of the self-control scale. *Psyche, 26*(2), 1–12. <https://doi.org/10.7764/psyche.26.2.980>
- Gielnik, M. M., Frese, M., Bischoff, K. M., Muhangi, G., & Omoo, F. (2016). Positive impact of entrepreneurship training on entrepreneurial behavior in a vocational training setting. *Africa Journal of Management, 2*(3), 330–348. <https://doi.org/10.1080/23322373.2016.1206804>
- Glaub, M. E., Frese, M., Fischer, S., & Hoppe, M. (2014). Increasing personal initiative in small business managers or owners leads to entrepreneurial success: A theory-based controlled randomized field intervention for evidence-based. *Academy of Management Learning & Education, 13*(3), 354–379. <https://doi.org/10.5465/amle.2013.0234>
- Global Entrepreneurship Monitor [GEM] (2019). *Global Report 2018/19*. London Business School.
- Global Entrepreneurship Monitor [GEM] (2020a). *Global Report 2019/20*. London Business School.
- Global Entrepreneurship Monitor [GEM] (2020b). *Diagnosing COVID-19 impacts on entrepreneurship: Exploring policy remedies for recovery*. London Business School.
- Hachana, R., Berraies, S., & Ftiti, Z. (2018). Identifying personality traits associated with entrepreneurial success: Does gender matter? *Journal of Innovation Economics & Management, 3*(27), 169–193. <https://doi.org/10.3917/jie.027.0169>
- Henrekson, M., & Sanandaji, T. (2014). Small business activity does not measure entrepreneurship. *Proceedings of the National Academy of Sciences, 111*(5), 1760–1765. <https://doi.org/10.1073/pnas.1307204111>
- Hu, L., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling, 6*, 1–55. <https://doi.org/10.1080/10705519909540118>
- Hubner, S., Baum, M., & Frese, M. (2019). Contagion of entrepreneurial passion: Effects on employee outcomes. *Entrepreneurship Theory and Practice, 44*(6), 1112–1140. <https://doi.org/10.1177/1042258719883995>
- IBM Corp. (2016). *IBM SPSS Statistics for Windows, Version 24.0 [Computer software]*. IBM Corp.
- JHCRC. (2020). *Coronavirus Research Center*. Johns Hopkins University Medicine. <https://coronavirus.jhu.edu/map.html>
- Kerr, S. P., Kerr, W. R., & Xu, T. (2018). Personality traits of entrepreneurs: A review of recent literature. *Foundations and Trends® in Entrepreneurship, 14*(3), 279–356. <http://dx.doi.org/10.1561/03000000080>
- Kuckertz, A., Brändle, L., Gaudig, A., Hinderer, S., Reyes, C. A. M., Prochotta, A., Steinbrink, K. M., & Berger, E. S. C. (2020). Startups in times of crisis – A rapid response to the COVID-19 pandemic. *Journal of Business Venturing Insights, 13*, Article e00169. <https://doi.org/10.1016/j.jbvi.2020.e00169>
- Lanza, S. T., & Cooper, B. R. (2016). Latent class analysis for developmental research. *Child Development Perspectives, 10*(1), 59–64. <https://doi.org/10.1111/cdep.12163>
- Lee, Y. (2020). *The power of love: Four essays on the relationship between entrepreneurial passion and firm performance* [Iowa State University]. <https://lib.dr.iastate.edu/etd/18166>
- Leutner, F., Ahmetoglu, G., Akhtar, R., & Chamorro-Premuzic, T. (2014). The relationship between the entrepreneurial personality and the Big Five personality traits. *Personality and Individual Differences, 63*, 58–63. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2014.01.042>
- Lex, M., Gielnik, M. M., Spitzmuller, M., Jacob, G. H., & Frese, M. (2020). How passion in entrepreneurship develops over time: A self-regulation perspective. *Entrepreneurship Theory and Practice*. Advance online publication. <https://doi.org/10.1177/1042258720929894>
- Li, W.-D., Li, S., Fay, D., & Frese, M. (2019). Reciprocal relationships between dispositional optimism and work experiences: A Five-wave longitudinal investigation. *Journal of Applied Psychology, 104*(12), 1471–1486. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1037/apl0000417>
- Li, W.-D., Li, S., Feng, J., Wang, M., Zhang, H., Frese, M., & Wu, C.-H. (2020). Can becoming a leader change your personality? An investigation with two longitudinal studies from a role-based perspective. *Journal of Applied Psychology*. Advance online publication. <https://doi.org/https://doi.org/10.1037/apl0000808>
- Lindner, C., Nagy, G., & Retelsdorf, J. (2015). The dimensionality of the Brief Self-Control Scale — An evaluation of unidimensional and multidimensional applications. *Personality and Individual Differences, 86*, 465–473. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2015.07.006>
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2019). The development of goal setting theory: A half century retrospective. *Motivation Science, 5*(2), 93–105. <https://doi.org/10.1037/mot0000127>
- López-Núñez, M. I., Rubio-Valdehita, S., Aparicio-García, M. E., & Díaz-Ramiro, E. M. (2020). Are entrepreneurs born or made? The influence of personality. *Personality and Individual Differences, 154*, 1–5. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2019.109699>
- Meyer, J. P., & Morin, A. J. S. (2016). A person-centered approach to commitment research: Theory, research, and methodology. *Journal of Organizational Behavior, 37*, 584–612. <https://doi.org/10.1002/job.2085>
- Mischel, W. (2014). *The marshmallow test: Mastering self-control*. Little, Brown.
- Mooradian, T., Matzler, K., Uzelac, B., & Bauer, F. (2016). Perspiration and inspiration: Grit and innovativeness as antecedents of entrepreneurial success. *Journal of Economic Psychology, 56*, 232–243. <https://doi.org/10.1016/j.joep.2016.08.001>
- Mueller, B. A., Wolfe, M. T., & Syed, I. (2017). Passion and grit: An exploration of the pathways leading to venture success. *Journal of Business Venturing, 32*(3), 260–279. <https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2017.02.001>
- Muñiz, J., Suárez-Álvarez, J., Pedrosa, I., Fonseca-Pedrero, E., & García-Cueto, E. (2014). Enterprising personality profile in youth: Components and assessment. *Psicothema, 26*(4), 545–553. <https://doi.org/10.7334/psicothema.2014.182>
- Muthén, L. K., & Muthén, B. O. (2017). *Mplus User's Guide*, 8th Edn. Muthén & Muthén
- Newman, A., Obschonka, M., & Moeller, J. (2019). Entrepreneurial passion: A review, synthesis, and agenda for future research. *Applied Psychology, Applied Psychology, 70*(2), 816–860. <https://doi.org/10.1111/apps.12236>

- Obschonka, M., Stuetzer, M., Gosling, S. D., Rentfrow, P. J., Lamb, M. E., Potter, J., & Audretsch, D. B. (2015). Entrepreneurial regions: Do macro-psychological cultural characteristics of regions help solve the “knowledge paradox” of economics? *PLoS One*, *10*(6), Article e0129332. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0129332>
- OECD (2014). *The missing entrepreneurs: Policies for inclusive entrepreneurship in Europe*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/9789264213593-en>
- OECD (2019). *OECD SME and Entrepreneurship Outlook 2019*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/34907e9c-en>
- Peña, P. A., & Duckworth, A. L. (2018). The effects of relative and absolute age in the measurement of grit from 9th to 12th grade. *Economics of Education Review*, *66*, 183–190. <https://doi.org/10.1016/j.econedurev.2018.08.009>
- Postigo, Á., Cuesta, M., García-Cueto, E., Menéndez-Aller, Á., González-Nuevo, C., & Muñiz, J. (2020). Grit assessment: Is one dimension enough? *Journal of Personality Assessment*. Advance online publication. <https://doi.org/10.1080/00223891.2020.1848853>
- Postigo, Á., Cuesta, M., Pedrosa, I., Muñiz, J., & García-Cueto, E. (2020). Development of a computerized adaptive test to assess entrepreneurial personality. *Psicología: Reflexión e Crítica*, *33*(6), 1–10. <https://doi.org/10.7334/psicothema2020.193>
- Postigo, Á., García-Cueto, E., Cuesta, M., Menéndez-Aller, Á., Prieto-Díez, F., & Lozano, L. M. (2020). Assessment of the enterprising personality: A short form of the BEPE battery. *Psicothema*, *32*(4), 575–582. <https://doi.org/10.7334/psicothema2020.193>
- Postigo, Á., Cuesta, M., Fernández-Alonso, R., García-Cueto, E., & Muñiz, J. (2021). Temporal stability of grit and school performance in adolescents: A longitudinal perspective. *Psicología Educativa*, *27*(1), 77–84. <https://doi.org/10.5093/psed2021a4>
- Rauch, A., & Frese, M. (2007a). Born to be an entrepreneur? Revisiting the personality approach to entrepreneurship. In J. R. Baum, M. Frese, y R. A. Baron (Eds.), *The psychology of entrepreneurship* (pp. 41–65). Lawrence Erlbaum.
- Rauch, A., & Frese, M. (2007b). Let’s put the person back into entrepreneurship research: A meta-analysis on the relationship between business owners’ personality traits, business creation, and success. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, *16*(4), 353–385. <https://doi.org/10.1080/13594320701595438>
- Schmidt, F. T. C., Lechner, C. M., & Danner, D. (2020). New wine in an old bottle? A facet-level perspective on the added value of Grit over BFI – 2 Conscientiousness. *PLoS ONE*, *15*(2), Article e0228969. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0228969>
- Schmidt, F. T. C., Nagy, G., Fleckenstein, J., Möller, J., & Retelsdorf, J. A. N. (2018). Same same, but different? Relations between facets of conscientiousness and grit. *European Journal of Personality*, *32*, 705–720. <https://doi.org/10.1002/per.2171>
- Shane, S., & Nicolaou, N. (2015). Creative personality, opportunity recognition and the tendency to start businesses: A study of their genetic predispositions. *Journal of Business Venturing*, *30*(3), 407–419. <https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2014.04.001>
- Stewart, W. H., & Roth, P. L. (2015). A meta-analysis of achievement motivation differences between entrepreneurs and managers. *Journal of Small Business Management*, *45*(4), 401–421. <https://doi.org/10.1111/j.1540-627X.2007.00220.x>
- Suárez-Álvarez, J., & Pedrosa, I. (2016). The assessment of entrepreneurial personality: The current situation and future directions. *Papeles Del Psicólogo*, *37*(1), 62–68.
- Suárez-Álvarez, J., Pedrosa, I., García-Cueto, E., & Muñiz, J. (2014). Screening enterprising personality in youth: An empirical model. *Spanish Journal of Psychology*, *17*, Article E60. <https://doi.org/10.1017/sjp.2014.61>
- Tangney, J. P., Baumeister, R. F., & Boone, A. L. (2004). High self-control predicts good adjustment, less pathology, better grades, and interpersonal success. *Journal of Personality*, *72*(2), 271–324. <https://doi.org/10.1111/j.0022-3506.2004.00263.x>
- Tough, P. (2012). *How children succeed: Grit, curiosity, and the hidden power of character*. Houghton Mifflin Harcourt.
- Ubfal, D., Arraiz, I., Beuermann, D., Frese, M., Maffioli, A., & Verch, D. (2019). The impact of soft-skills training for entrepreneurs in Jamaica. *IZA Institute of Labor Economics*. Unpublished Working Paper. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3374406>
- Van Gelderen, M., Kautonen, T., & Fink, M. (2015). From entrepreneurial intentions to actions: Self-control and action-related doubt, fear, and aversion. *Journal of Business Venturing*, *30*(5), 655–673. <https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2015.01.003>
- Van Praag, C. M., & Versloot, P. H. (2007). What is the value of entrepreneurship? A review of recent research. *Small Business Economics*, *29*(4), 351–382. <https://doi.org/10.1007/s11187-007-9074-x>
- Vermunt, J. K., & Magidson, J. (2002). Latent class cluster analysis. In J. A. Hagenaars y A. L. McCutcheon (Eds.), *Applied latent class analysis* (pp. 89–106). Cambridge University Press.
- Vigil-Colet, A., Morales-Vives, F., Camps, E., Tous, J., & Lorenzo-Seva, U. (2013). Development and validation of the Overall Personality Assessment Scale (OPERAS). *Psicothema*, *25*(1), 100–106. <https://doi.org/10.7334/psicothema2011.411>
- Vigil-Colet, A., Navarro-González, D., & Morales-Vives, F. (2020). To reverse or to not reverse Likert-type items: That is the question. *Psicothema*, *32*(1), 108–114. <https://doi.org/10.7334/psicothema2019.286>
- Wolfe, M. T., & Patel, P. C. (2016). Grit and self-employment: A multi-country study. *Small Business Economics*, *47*(4), 853–874. <https://doi.org/10.1007/s11187-016-9737-6>
- Zampetakis, L. A., Lerakis, M., & Kafetsios, K. (2016). Anticipated emotions towards new venture creation: A latent profile analysis of early stage career starters. *International Journal of Management Education*, *14*(1), 28–38. <https://doi.org/10.1016/j.ijme.2015.11.004>
- Zhao, H., & Seibert, S. E. (2006). The Big Five personality dimensions and entrepreneurial status: A meta-analytical review. *Journal of Applied Psychology*, *91*(2), 259–271. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.2.259>
- Zhao, H., Seibert, S. E., & Lumpkin, G. T. (2010). The relationship of personality to entrepreneurial intentions and performance: A meta-analytic review. *Journal of Management*, *36*(2), 381–404. <https://doi.org/10.1177/0149206309335187>