



UNIVERSIDAD DE LAS PALMAS DE GRAN CANARIA

Facultad de Economía, Empresa y Turismo

Departamento de Economía y Dirección de Empresas

TESIS DOCTORAL

La relación entre el *burnout* y la adicción al trabajo del emprendedor y su influencia en la intención de abandono de la actividad empresarial: Una aplicación al caso de las pequeñas empresas de servicios del sector turístico

Mónica Pellejero Silva

2013



UNIVERSIDAD DE LAS PALMAS DE GRAN CANARIA

Facultad de Economía, Empresa y Turismo

Departamento de Economía y Dirección de Empresas

TESIS DOCTORAL

La relación entre el *burnout* y la adicción al trabajo del emprendedor y su influencia en la intención de abandono de la actividad empresarial: Una aplicación al caso de las pequeñas empresas de servicios del sector turístico

Tesis doctoral presentada por **Mónica Pellejero Silva**

Dirigida por el **Profesor Doctor Agustín J. Sánchez Medina**

El Director,

La Doctoranda,

Las Palmas de Gran Canaria, a 10 de abril 2013

A mi madre.

A la memoria de mi tía, Petri.

A ti.

Esta tesis representa la culminación de un proyecto personal y profesional que comenzó como un sueño, mucho antes de abordar mis estudios doctorales. Su realización sólo ha sido posible gracias al apoyo de muchas personas que, a lo largo de este camino, han contribuido de manera muy diversa a que yo haya podido alcanzar esta meta.

Sobre todo, y muy especialmente, me gustaría expresar mi más profundo agradecimiento a mi tutor, el doctor Agustín Sánchez Medina, por guiarme, escucharme, animarme y apoyarme de forma constante, y por mantener siempre su confianza en mí a pesar de los desfallecimientos que he sufrido a lo largo de este trayecto de doctorando. Gracias a él, he podido sobreponerme y superar las diferentes fases y crisis por las que he pasado. Sin ti, Agustín, nunca habría llegado hasta aquí.

También quiero dar las gracias al resto de profesores del Departamento de Economía y Dirección de Empresas de la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria y del Instituto Universitario de Ciencias y Tecnologías Cibernéticas, que me han aportado, siempre que lo he requerido, sus conocimientos y experiencia.

No puedo dejar de mencionar, en este capítulo de agradecimientos, a mi mentor y amigo, el profesor John A. Gaze, por ayudarme a trazar mi camino profesional, por estar junto a mí cuando lo he necesitado, y por las muchas conversaciones académicas, profesionales y sobre la vida que me han abierto los ojos a nuevos horizontes y expectativas.

También desearía expresar mi gratitud a todos los emprendedores que han colaborado en la fase investigadora de este estudio, por sus valiosas y desinteresadas contribuciones y por el tiempo que me han dedicado.

No puedo olvidar todo el cariño y comprensión brindados por parte de mis amigos. Quiero dar las gracias, expresamente, a Ana Fernández, por su apoyo y ayuda constante, y por estar siempre a mi lado, en los buenos y en los malos momentos. A Lourdes Montesdeoca, por su cariño, su comprensión y su ánimo constante.

Como dicen los ingleses, “last, but not least”, tengo que dar las gracias a mi familia, por todo el cariño, paciencia y comprensión que me han ofrecido. A las mujeres de mi familia, que siempre han sido un ejemplo de esfuerzo, fortaleza y sentido de la responsabilidad, y muy especialmente a mis padres que, a pesar de mi ansiedad, cansancio y, en ocasiones, pésimo humor, siempre han estado apoyándome y alimentando mi ilusión. Ellos son el pilar sobre el que he construido mi proyecto de vida.

“Nunca se alcanza la verdad total, ni nunca
se está totalmente alejado de ella.”
Aristóteles

Índice general

Introducción	1
Planteamiento del problema	2
Objetivos y estructura de la investigación.....	6
Referencias	9
Capítulo 1. Marco teórico.....	15
1.1. Teoría basada en los recursos y las capacidades	16
1.2. La economía de los intangibles	20
1.3. El capital intelectual	28
1.3.1. Antecedentes	28
1.3.2. Concepto de capital intelectual	30
1.3.3. Dimensiones del capital intelectual.....	37
1.4. El fenómeno emprendedor	40
1.4.1. Antecedentes	40
1.4.2. Concepto.....	42
1.5. Referencias	46
Capítulo 2. Metodología y descripción de la muestra	63
2.1. Población y unidad de análisis	64
2.2. Fuentes de información utilizadas	66
2.2.1. La encuesta y el proceso de desarrollo del cuestionario.....	66
2.2.2. Datos del encuestado y empresa.....	68
2.2.3. Datos referentes al <i>burnout</i> , adicción al trabajo e intencionalidad de abandonar la actividad empresarial	69
2.3. Organización del trabajo de campo y técnicas de análisis de la información	69
2.4. Descripción de la muestra	74
Referencias	91

Capítulo 3. Resultados de la investigación.....	93
3.1. La influencia del <i>burnout</i> en la intención de abandono del emprendedor: una aplicación al caso de las pequeñas empresas de servicios del sector turístico.....	94
3.1.1. Introducción	95
3.1.2. Marco teórico e hipótesis de investigación	96
3.1.3. Metodología.....	103
3.1.4. Resultados.....	105
3.1.5. Conclusiones	111
3.1.6. Referencias.....	114
3.2. La influencia de la adicción al trabajo en el <i>burnout</i> del emprendedor: Una aplicación al caso de las pequeñas empresas de servicios del sector turístico.....	122
3.2.1. Introducción	123
3.2.2. Marco teórico e hipótesis de investigación	125
3.2.3. Metodología.....	133
3.2.4. Resultados.....	137
3.2.5. Conclusiones	143
3.2.6. Referencias.....	146
3.3. La influencia de la adicción al trabajo en la intención de abandonar del emprendedor: Una aplicación al caso de las pequeñas empresas de servicios del sector turístico.....	156
3.3.1. Introducción	157
3.3.2. Marco teórico e hipótesis de investigación	159
3.3.3. Metodología y propuesta del modelo.....	164
3.3.4. Resultados.....	168
3.3.5. Conclusiones	173
3.3.6. Referencias.....	176

3.4. La Teoría del Comportamiento Planeado y la intención de dejar de ser empresario de los emprendedores: Una aplicación al caso de las pequeñas empresas de servicios del sector turístico	183
3.4.1. Introducción.....	184
3.4.2. Marco teórico e hipótesis de investigación.....	185
3.4.3. Metodología	191
3.4.4. Resultados	194
3.4.5. Conclusiones.....	199
3.4.6. Referencias.....	201
Capítulo 4. Conclusiones.....	209
4.1. Principales conclusiones de la relación entre el <i>burnout</i> y la intención de abandonar del emprendedor	210
4.2. Principales conclusiones de la relación entre el <i>burnout</i> y la adicción al trabajo	211
4.3. Principales conclusiones de la relación entre la adicción al trabajo y la intención de abandonar del emprendedor.....	211
4.4. Principales conclusiones de la aplicación de la Teoría del Comportamiento Planeado a la intención de abandonar del emprendedor	212
4.5. Implicaciones del estudio	213
4.6. Limitaciones del estudio y futuras líneas de investigación	214
Anexos.....	217
Anexo 1 Carta de presentaión	218
Anexo 2: Cuestionario	219

Indice de tablas

Tabla 1.1: Evolución de la era industrial a la nueva economía	22
Tabla 1.2: Comparación entre la sociedad industrial y la del conocimiento	22
Tabla 1.3: Cambios estructurales y consecuencias para la competencia	24
Tabla 2.1. Ficha técnica de la investigación cuantitativa.....	70
Tabla 2.2. Sexo de los emprendedores que componen la muestra	74
Tabla 2.3. Edad de los emprendedores que componen la muestra	75
Tabla 2.4. Experiencia previa como emprendedor de los encuestados	76
Tabla 2.5. Sexo de los emprendedores cruzado con la experiencia previa como emprendedor	77
Tabla 2.6. Edad de los emprendedores cruzado con la experiencia previa como emprendedor	78
Tabla 2.7. Nivel de estudios de los encuestados	80
Tabla 2.8. Edad de los emprendedores cruzado con el nivel de estudios del emprendedor.....	82
Tabla 2.9. Experiencia previa en la creación de empresas del emprendedor ..	83
Tabla 2.10. Sexo de los emprendedores cruzado su experiencia previa como empresario	84
Tabla 2.11. Actividad de las empresas.....	86
Tabla 2.12. Número de empleados	87
Tabla 2.13. Sexo de los emprendedores cruzado número de empleados	88
Tabla 2.14. Número de socios	89
Tabla 2.15. Sexo de los emprendedores cruzado número de socios.....	90
Tabla 3.1. Outer model loadings and cross loadings	106
Tabla 3.2. Fiabilidad del constructo, validez convergente y validez	108
Tabla 3.3. Resultados del modelo estructural	110
Tabla 3.4. Efectos sobre las variables endógenas	110

Tabla 3.5. Outer model loadings and cross loadings	138
Tabla 3.6. Fiabilidad del constructo, validez convergente y validez discriminante	139
Tabla 3.7. Resultados del modelo estructural.....	141
Tabla 3.8. Efectos sobre las variables endógenas	142
Tabla 3.9. Outer model loadings and cross loadings	169
Tabla 3.10. Fiabilidad del constructo, validez convergente y validez discriminante	170
Tabla 3.11. Resultados del modelo estructural.....	172
Tabla 3.12. Efectos sobre las variables endógenas	172
Tabla 3.13. Outer model loadings and cross loadings	195
Tabla 3.14. Fiabilidad del constructo, validez convergente y validez discriminante	196
Tabla 3.15. Resultados del modelo estructural.....	198
Tabla 3.16. Efectos sobre las variables endógenas	198

Indice de figuras

Figura 1.1 : Fuentes de riqueza económica	27
Figura 1.1: Dimensiones del capital intelectual	38
Figura 2.1. Sexo de los emprendedores que componen la muestra	74
Figura 2.2. Edad de los emprendedores que componen la muestra	75
Figura 2.3. Experiencia previa como emprendedor de los encuestados.....	76
Figura 2.4. Sexo de los emprendedores cruzado con la experiencia previa como emprendedor	77
Figura 2.5. Edad de los emprendedores cruzado con la experiencia previa como emprendedor	80
Figura 2.6. Nivel de estudios de los encuestados	81
Figura 2.7. Edad de los emprendedores cruzado con el nivel de estudios del emprendedor.....	83
Figura 2.8. Experiencia previa en la creación de empresas del emprendedor	84
Figura 2.9. Sexo de los emprendedores cruzado su experiencia previa como empresario	85
Figura 2.10. Actividad de las empresas	86
Figura 2.11. Número de empleados	87
Figura 2.12. Sexo de los emprendedores cruzado número de empleados	88
Figura 2.13. Número de socios	89
Figura 2.14. Sexo de los emprendedores cruzado número de socios	90
Figura 3.1. Modelo de investigación.....	102
Figura 3.2. Resultados del modelo estructural	109
Figura 3.3. Modelo de investigación.....	133
Figura 3.4. Resultados del modelo estructural	140
Figura 3.5. Modelo de investigación.....	164
Figura 3.6. Resultados del modelo estructural	171

Figura 3.7. Condicionantes y sus relaciones en la teoría del comportamiento planeado.....	189
Figura 3.8. Modelo de investigación	191
Figura 3.9. Resultados del modelo estructural	197

Introducción

Planteamiento del problema

En los años ochenta del pasado siglo, la confluencia del desarrollo de las telecomunicaciones y de las tecnologías de la información marcó el nacimiento de un nuevo tiempo, en el cual los procesos industriales dejaban de ser preponderantes en la creación de valor económico (Edvinsson, 2000) y donde la innovación y el conocimiento pasaban a ser los máximos exponentes del desarrollo (Bradley, 1997a; Edvinsson, 2000; Fruin, 2000; Viedma, 2000). Así, para Lev (2001), dicho desarrollo se conseguiría, principalmente, a través de los recursos intangibles o intelectuales. Prueba de ello es que las últimas décadas se han caracterizado por el cada vez más importante papel que los activos intangibles desempeñan en las empresas (Cole, 1998; Becker *et al.*, Hansen *et al.*, 1998; Miles *et al.*, 1998; Ordóñez de Pablos, 1999; Stewart, 1998a; Ventura, 1998; Lev, 2001; Becker *et al.*, 2001; Edvinsson, 2002;). De este modo, el interés que las empresas han mostrado por el capital intelectual ha crecido rápidamente en los últimos años, especialmente en aquellas en las que sus beneficios derivan principalmente de la innovación y de los servicios intensivos en conocimiento (Edvinsson y Sullivan, 1996).

En cuanto a la definición del concepto de capital intelectual, cabe destacar que existe una gran cantidad de ellas. No obstante, una de las más utilizadas es la que afirma que el capital intelectual es la combinación de activos inmateriales o intangibles que posee una organización y que generan o generarán valor para ésta (Stewart, 1991; Edvinsson y Sullivan, 1996; Bradley, 1997; Marr, 2005; Subramanian y Youndt, 2005; Sharma *et al.*, 2007; Yi and Davey, 2010; Alcañiz *et al.*, 2011; FitzPatrick *et al.*, 2013). Otra de las definiciones, frecuentemente utilizada, es la que considera al capital intelectual como la diferencia entre el valor de mercado de la empresa y su valor contable (Petrash, 1996; Brooking, 1997a, b; Harvey y Lusch, 1999; Pasher, 1999; Sveiby, 2000; Daley, 2001; Lev, 2001; Nevado Peña y López Ruiz, 2002; Ordóñez de Pablos, 2003).

Donde sí parece existir acuerdo, es en el establecimiento de tres tipos de capital intelectual: el humano, el estructural y el relacional (Stewart, 1998; Sullivan, 1999; Petty y Guthrie, 2000; Sánchez *et al.*, 2000; Roos *et al.*, 2001; Bontis, 2002; Ordóñez de Pablos, 2002, 2003; Palacios-Marqués y Garrigós-Simón, 2003; Kaufmann y Schneider, 2004; Boedker *et al.*, 2005; Marr y Roos 2005; Abeysekera, 2007; Schneider and Samkin, 2008; Xiao, 2008 Hormiga *et al.*, 2011a; Yi, *et al.*, 2011). Así, el capital humano tiene que ver con los activos intangibles que poseen los miembros de la organización; el capital estructural recoge aquel conocimiento que la empresa ha podido internalizar y, por último, el capital relacional representa a aquellos bienes inmateriales que residen en las relaciones que la organización mantiene con sus clientes, proveedores y otros grupos de interés. Además, y como consecuencia de la importancia que tiene este tipo de intangibles para la empresa, han surgido múltiples modelos que permiten su medición. Entre los más referenciados se pueden citar el navegador de Skandia (Edvinsson y Malone, 1999), el monitor de activos intangibles (Sveiby, 2000a) y el cuadro de mando integral (Kaplan y Norton, 1997).

Por otro lado, como consecuencia del reconocimiento del emprendimiento como uno de los principales mecanismos generadores de empleo y riqueza (Timmons, 1990; Amit *et al.*, 1993), éste se ha convertido en un área de investigación de gran crecimiento (Gartner, 2001; Busenitz *et al.*, 2003). Dicha circunstancia ha sido motivada, entre otras razones, por la consideración de las nuevas empresas como notables creadoras de puestos de trabajo y desarrollo económico de las economías de los países (Baumol, 1986; Birch, 1987; Reynolds, 1987; Timmons, 1990; Amit *et al.*, 1993). En esta línea, Urbano *et al.* (2010) consideran que la actividad emprendedora ha sido considerada por muchos como una forma de mejorar los problemas de desempleo, el fomento de la innovación y el desarrollo económico y, como consecuencia, dicho fenómeno ha despertado un creciente interés en los últimos tiempos. Así pues, se presenta como un elemento clave para imprimir dinamismo a la economía, permitiendo así un mejor ajuste a su entorno (McDougall *et al.*, 1992; Amit *et al.*, 1993; Audretsch y Keilbach, 2004).

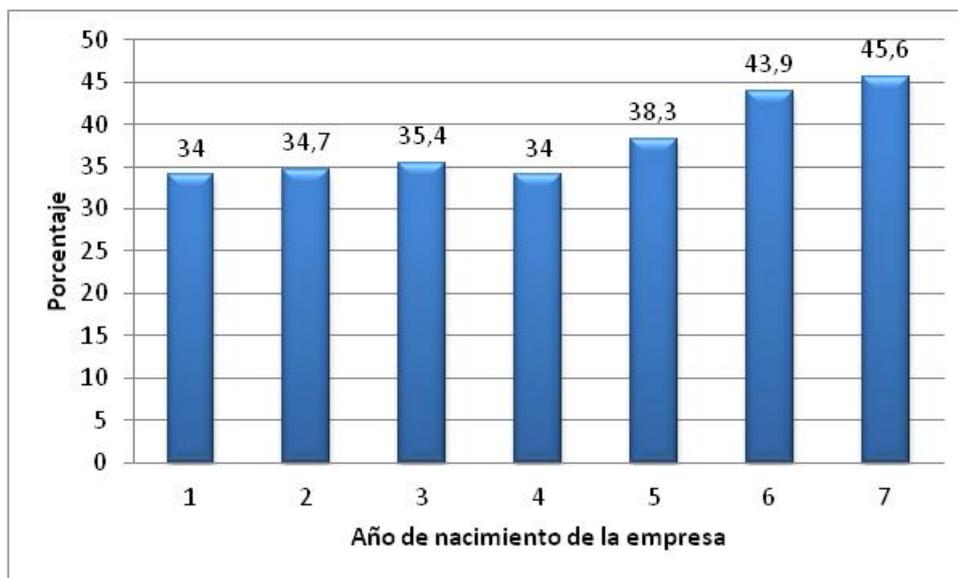
Además, la aparición de nuevas empresas suele conllevar la utilización de nuevos canales de distribución, la aparición de nuevos productos y servicios y un incremento de la competencia (Vesper, 1984). Todas estas circunstancias no han sido ajenas a los académicos, y por este motivo, las investigaciones en el campo del *entrepreneurship* se han incrementado notablemente en los últimos años (Busenitz *et al.*, 2003).

Una parte importante de los estudios en el campo del *entrepreneurship* se ha centrado en la figura del emprendedor. Este interés no debe resultar extraño si se tiene en cuenta que, durante los primeros años de vida de la empresa, esta figura constituye el eslabón más relevante del capital humano; y por ende, del capital intelectual de la organización. Así, condiciona de manera determinante el devenir de la nueva empresa, llegando incluso algunos autores a considerarlo una extensión de sus fundadores (Van de Ven *et al.*, 1984; Brüderl *et al.*, 1992; Chandler y Jansen, 1992; Brüderl y Preisendörfer, 1998). Cabe destacar que determinados activos intangibles relacionados con el capital humano de las nuevas empresas han sido ampliamente tratados en la literatura académica. Algunos ejemplos son los trabajos de Bosma *et al.* (2004) y Rauch *et al.* (2005), que trataban sobre la experiencia del emprendedor; los de Van Praag y Cramer (2001) y Watson *et al.* (2003), que lo hacían sobre el nivel de estudios; y los de Van Praag y Cramer (2001) y Collins-Dodd *et al.* (2004), que estudiaban la motivación.

Ante todo esto ha de tenerse en cuenta que la tasa de mortalidad en los primeros años de vida de la empresas es muy elevada. Así, según los datos del Instituto Nacional de Estadística, el porcentaje de empresas que desaparecieron en los tres primeros años de vida ascendió al 38% para las fundadas en el 2005; al 43,9% para las creadas en 2006, y al 45,6% para las que se constituyeron en 2007 (INE, 2012). Aunque, como se indica en esta publicación, con la crisis la tasa de mortalidad de nuevas empresas se ha incrementado, no es menos cierto que desde 2001 dicho porcentaje nunca ha bajado del 34% (véase figura I.1).

Figura I.1. Desapariciones acumuladas de empresas en los tres primeros años de vida, por año de nacimiento (%)

Fuente: Elaborado a partir de INE (2012)



Relacionando estas cifras con la importancia del *entrepreneurship*, mencionada con anterioridad, se puede deducir fácilmente que el escenario es preocupante, y que arrojar un poco de luz sobre los factores que pueden provocar el abandono de los emprendedores y, con ello, el fracaso de la empresa, resulta de especial interés. Teniendo en cuenta la importancia que tiene para el éxito de las nuevas empresas el capital humano, y más concretamente del que reside en la figura del emprendedor, debe destacarse que la falta del mencionado capital intelectual puede tener efectos negativos en el resto de actividades que pueden crear valor para la empresa (Edvinsson y Malone, 1999), y consecuentemente en su deterioro. De esta misma opinión son Harvey y Lusch (1999), quienes afirman que los pasivos intangibles pueden provocar un menor valor para la organización, pudiendo incluso provocar su desaparición.

Objetivos y estructura de la investigación

Una vez planteado el problema, el objetivo principal de la presente investigación es analizar este tipo de intangibles, los pasivos, mucho menos estudiados en el campo del *entrepreneurship*. Concretamente, el trabajo se centrará en investigar si el síndrome del quemado (*burnout*) y la adicción al trabajo (*workaholism*) tienen relación con la intención del emprendedor-propietario de una pequeña empresa de servicios vinculada con el sector turístico de renunciar a su carrera profesional como empresario. Además, se estudiará si la Teoría del Comportamiento Planeado (Azjen, 1991) es válida para la mencionada intención de abandonar de los emprendedores. De este modo, la relevancia del estudio radica en que un mayor conocimiento de las cuestiones anteriormente mencionadas puede contribuir a reducir la tasa de mortalidad las empresas de nueva creación. Evidentemente, los resultados obtenidos deben resultar de interés, en primer lugar, para las personas que desean aventurarse en la creación de una empresa; en segundo, para la administración pública, que invierte gran cantidad de recursos en el fomento del *entrepreneurship* y, finalmente, para la sociedad en general, ya que no debe olvidarse la gran cantidad de empleo y actividad económica que generan las PYMEs.

Así pues, los principales objetivos de este trabajo pueden sintetizarse en los siguientes.

- OBJETIVO 1. Establecer la relación existente entre el *burnout* y la intención de abandonar la actividad empresarial en los emprendedores.
- OBJETIVO 2. Analizar la conexión entre adicción al trabajo e intención de abandonar la actividad empresarial en los emprendedores.
- OBJETIVO 3. Identificar el vínculo entre el *burnout* y la adicción al trabajo en los emprendedores.

- OBJETIVO 4. Determinar la validez de la Teoría del Comportamiento Planeado en la intención de los emprendedores de abandonar la actividad empresarial.

Con este fin, el presente trabajo se ha estructurado en cuatro capítulos. Así, en el primero de ellos, *Capital intelectual y entrepreneurship*, se presentan los elementos teóricos básicos que definen el campo de la teoría de los recursos y las capacidades y del capital intelectual. Además, esta parte incluye una presentación del concepto “empresa de nueva creación” y de la importancia del *entrepreneurship*.

Seguidamente, en el capítulo 2, *Metodología y descripción de la muestra*, se recogen los aspectos relacionados con los instrumentos de investigación empleados y el trabajo de campo, y se presentan las características principales de la muestra objeto del estudio.

Por su parte, en el capítulo 3, *Resultados de la investigación*, se exponen los principales resultados obtenidos en el trabajo. Dicho capítulo se encuentra dividido en cuatro apartados, los cuales pretenden recoger de forma sintética e independiente todo el proceso de investigación para lograr cada uno de los objetivos planteados. De este modo, los subapartados tratarán sobre: a. La influencia del *burnout* en la intención de abandono del emprendedor en pequeñas empresas de servicios en el sector turístico; b. La influencia de la adicción al trabajo en el *burnout* del emprendedor en pequeñas empresas de servicios en el sector turístico; c. La influencia de la adicción al trabajo en la intención de abandonar del emprendedor en pequeñas empresas de servicios en el sector turístico; y d. La Teoría del Comportamiento Planeado y la intención de dejar de ser empresario de los emprendedores en pequeñas empresas de servicios en del sector turístico.

Por último, en el capítulo 4, “Conclusiones”, se detallan, tal y como su propio nombre indica, las conclusiones principales que se derivan de la investigación. De igual forma, en este último capítulo se recogen las principales limitaciones e implicaciones prácticas y académicas del estudio, proponiéndose, además, las líneas de investigación futuras de mayor interés.

Referencias

- Abeyssekera, I. (2007): "Intellectual capital reporting between a developing and developed nation", *Journal of Intellectual Capital*, 8(2), pp 329-345.
- Ajzen, I. (1991): "The theory of planned behavior", *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50, pp 179-211.
- Alcaniz, L., Gomez-Bezares, F., y Roslender, R. (2011): "Theoretical perspectives on intellectual capital: a backward look and a proposal for going forward", *Accounting Forum*, 35(2), pp 104-117.
- Amit, R. y Schoemaker, P.J. (1993): "Strategic assets and organizational rent", *Strategic Management Journal*, 14, pp 33-46.
- Audretsch, D.B. y Keilbach, M. (2004). "Entrepreneurship capital and economic performance". *Regional Studies*, 38(8), pp 949-959.
- Baumol, W.J. (1986). "Productivity growth, convergence and welfare: What the long-run data show". *American Economic Review*, 76(5), pp 1072-1085.
- Becker, B. E., Huselid, M. A., Ulrich, D. (2001): *El cuadro de mando de RRHH. Vinculando las personas, la estrategia y el rendimiento de la empresa*. Barcelona, Gestión 2000.
- Birch, D. (1987). *Job creation in America: How our smallest companies put the most people to work*. The Free Press, New York.
- Boedker, C.; Guthrie, J. y Cuganesan, S. (2005): "An integrated framework for visualizing intellectual capital". *Journal of Intellectual Capital*, 6(4), pp 510-527.
- Bontis, N. (2002): *National intellectual capital index: Intellectual capital development in the Arab Region*. Institute for Intellectual Capital Research, Ontario.
- Bosma, N.; Van Praag, M; Thurik, R. y DeWit, G. (2004). "The value of human and social capital investments for the business performance of start-ups". *Small Business Economics*, 23, pp 227-236.
- Bradley, K. (1997a): "Intellectual capital and the new wealth of nations", *Business Strategy Review*, Vol. 8, Núm. 1, pp 53-62.
- Brooking, A. (1997a): "The management of intellectual capital", *Long Range Planning*, 30(3), pp 364-365.

- Brooking, A. (1997b): *El capital intelectual*, Barcelona, Paidós Empresa.
- Brüderl, J. y Preisendörfer, P. (1998). "Network support and the success of newly founded business". *Small Business Economics*, 10, pp 213-225.
- Brüderl, J. y Preisendörfer, P. y Ziegler, R. (1992). "Survival chances of newly funded business organizations". *American Sociological Review*, 57(2), pp 227-242.
- Busenitz, L.W.; West III, G.P.; Shepherd, D.; Nelson, T.; Chandler, G.N. y Zacharakis, A. (2003). "Entrepreneurship research in emergence: Past trends and future directions". *Journal of Management*, 29(3), pp 285-308.
- Chandler, G.N. y Jansen, E. (1992). "The founder's self-assessed competence and venture performance". *Journal of Business Venturing*, 7(3), pp 223-236.
- Cole, R.E. (1998): "Introduction", *California Management Review*, 40(3), pp 15-21.
- Collins-Dodd, C.; Gordon, I.M. y Smart, C. (2004). "Further evidence on the role of gender in financial performance". *Journal of Small Business Management*, 42(4), pp 395-417.
- Daley, J. (2001): "The intangible economy and Australia", *Australian Journal of Management*, Vol. 26, edición especial de agosto, pp 3-19.
- Edvinsson, L. (2000): "Some perspectives on intangibles and intellectual capital 2000", *Journal of Intellectual capital*, 1(1), pp 12-16.
- Edvinsson, L. (2002): "¿Quiénes y dónde controlarán el capital intelectual de naciones del mañana?", *Revista Madrid + d Organización e Innovación: una nueva mirada*, Núm 11, junio – julio.
- Edvinsson, L. y Malone, M.S. (1999): *El capital intelectual*, Barcelona, Gestión 2000.
- Edvinsson, L. y Sullivan, P. (1996): "Developing a model for managing intellectual capital", *European Management Journal*, 14(4), pp 356-364.
- FitzPatrick, M., Davey, J., Muller, L. y Davey, H. (2013): "Value-creating assets in tourism management: Applying marketing's service-dominant logic in the hotel industry", *Tourism Management*, 36, pp 86-98.

- Fruin, W.M. (2000): *Las fábricas de conocimiento. La administración del capital intelectual de Toshiba*. México D.F., Oxford university Press.
- Gartner, W.B. (2001). "Is there an elephant in entrepreneurship? Blind assumptions in theory development". *Entrepreneurship Theory and Practice*, 25(4), pp 21-39.
- Hansen, G. y Wernerfelt, B. (1989): "Determinants of firm performance: The relative importance of economic and organizational factors", *Strategic Management Journal*, 10, pp 399-511.
- Harvey, M.G. y Lusch, R.F. (1999): "Balancing the intellectual capital books: Intangible liabilities", *European Management Journal*, 17(1), pp 85-92.
- Hormiga, E., Batista-Canino, R. y Sánchez-Medina, A. (2011a): "The role of intellectual capital in the success of the new ventures", *International Entrepreneurship and Management Journal*, 7, pp 71-92.
- Instituto Nacional de Estadística (2012): "Indicadores de Demografía Empresarial. Año 2010", INE, Madrid.
- Kaplan, R.S. y Norton, D.P. (1997): *Cuadro de mando integral (The Balance Scorecard)*, Barcelona, Gestión 2000.
- Kaufmann, L. y Schneider, Y. (2004). "Intangibles: A synthesis of current research". *Journal of Intellectual Capital*, 5(3), pp 366-388.
- Lev, B. (2001): *Intangibles. Management, measurement and reporting*, Washington, Brookings Institution.
- Marr, B. (2005): *Perspectives on intellectual capital*, Elsevier Butterworth-Heinemann, Burlington, MA.
- Marr, B. y Roos, G. (2005): "A Strategy perspective on intellectual capital". En Marr, B. (Ed.), *Perspective on intellectual capital. Multidisciplinary insights into management, measurement and reporting*, Elsevier, Boston.
- McDougall, P.P.; Robinson, R.B. y DeNisi, A.S. (1992). "Modeling new venture performance: An analysis of new venture strategy, industry structure, and venture origin". *Journal of Business Venturing*, 7(4), pp 267-289.
- Miles, G. Miles, R.E., Perrone, V. y Edvinsson, L. (1998): "Some conceptual and research barriers to the utilization of knowledge", *California Management Review*, 40(3), pp 281-288.

- Nevado Peña, D. y López Ruiz, V. (2002a): *El capital intelectual: valoración y medición*, Madrid, Prentice Hall.
- Nevado Peña, D. y López Ruiz, V. (2002b): “Un modelo e informe contable para la medición del capital intelectual desarrollo y aplicaciones”, *Revista de Contabilidad y Tributación*, 229, pp 161-206.
- Ordóñez De Pablos, P. (1999a): “Gestión del conocimiento y medición del capital intelectual”, Documento presentado al *IX Congreso Nacional de ACEDE: Empresa y Mercado: Nuevas tendencias*, Burgos, septiembre.
- Ordóñez De Pablos, P. (1999b): *Importancia estratégica de la medición del capital intelectual en las organizaciones*, Revista Injet.com. Documento obtenido en Internet: http://www.injet.com/revista/empresas/pop_991217.htm. (Octubre 2012).
- Ordóñez De Pablos, P. (2002): “Evidence of intellectual capital measurement from Asia, Europe and the Middle East”, *Journal of Intellectual Capital*, 3(3), pp 287-302.
- Ordóñez De Pablos, P. (2003): “Intellectual capital reporting in Spain: A comparative review”, *Journal of Intellectual Capital*, 4,(1), pp 61-81.
- Palacios-Marqués, D. y Garrigós-Simón, F.J. (2003). “Validating and measuring IC in the biotechnology and telecommunication industries”. *Journal of Intellectual Capital*, 4(3), pp 332-347.
- Pasher, E.(1999): *The Intellectual Capital of the State of Israel: A look to the Future – The Hidden Values of the Desert*. Ed. Pasher&Co., Herzlia Pituach.
- Petrash, G. (1996): “Dow's Journey to a knowledge value management culture”, *European Management Journal*, 14(4), pp 365-373
- Petty, R. y Guthrie, J. (2000): “Intellectual capital literature review. Measurement, reporting and management”, *Journal of Intellectual Capital*, 1(2), pp 155-176.
- Praag, C.M. y Cramer, J.S. (2001). “An estimated equilibrium model of business formation and labour demand by entrepreneurs”. *Economica*, 68(269), pp 45-62.

- Rauch, A.; Frese, M. y Utsch, A. (2005). "Effects of Human Capital and Long-Term Human Resources Development and Utilization on Employment Growth of Small-Scale Business: A Causal Analysis". *Entrepreneurship: Theory and Practice*, 29(6), pp 681-698.
- Reynolds, P. (1987). "New firms: Societal contribution versus survival potential". *Journal of Business Venturing*, 2, pp 231-246.
- Roos, J., Roos, G., Dragonetti, N.C. y Edvinsson, L. (2001a): *Capital intelectual. El valor intangible de la empresa*, Barcelona, Paidós empresa.
- Sánchez, P., Chaminade, C. y Olea, M. (2000): "Management of intangibles. An attempt to build a theory", *Journal of Intellectual Capital*, 1(4), pp 312-327.
- Schneider, A. y Samkin, G. (2008): "Intellectual capital reporting by the New Zealand local government sector", *Journal of Intellectual Capital*, 9(3), pp 456-86.
- Sharma, R.S., Hui, P.T.Y. y Tan, M.W. (2007): "Value-added knowledge management for financial performance: the case of an East Asian conglomerate", *The Journal of Information and Knowledge Management Systems*, 37(4), pp 484-501.
- Stewart, T. A. (1991): "Brainpower: how intellectual capital becoming America's most valuable asset", *Fortune*, June 2, pp 44-60
- Stewart, T. A. (1998): *La nueva riqueza de las organizaciones: el capital intelectual*, Barcelona, Granica.
- Stewart, T. A. (1998b): "Knowledge, the appreciating commodity", *Fortune*, 12 de octubre, pp 93-94.
- Subramaniam, M. y Youndt, M.A. (2005): "The Influence of Intellectual Capital on the Types of Innovative Capabilities", *Academy of Management Journal*, 48, pp 450-463.
- Sullivan, P.H. (1999): "Profiting from intellectual capital", *Journal of Knowledge Management*, 3(2) pp 132-142.
- Sveiby, K.E. (2000a): *La nueva riqueza de las empresas*, Barcelona, Gestión 2000.

- Sveiby, K.E. (2000b): *El valor del conocimiento*. Documento obtenido en Internet: <http://www.sveiby.com/articles/gestion.pdf>. (Octubre 2012).
- Timmons, J.A. (1990). *New business opportunities: Getting to the right place at the right time*. Acton, MA: Brick House Publishing Co.
- Van de Ven, A.H.; Hudson, R. y Schoroeder, D.M. (1984). "Designing new business start-ups: Entrepreneurial, organizational and ecological considerations". *Journal of Management*, 10, pp 87-107.
- Ventura Victoria, J. (1998): "Recursos y capacidades: implicaciones para el análisis estratégico", Documento presentado al *VIII Congreso Nacional de ACEDE: Empresa y Economía Institucional*, Las Palmas de Gran Canaria, septiembre de 1998.
- Vesper, K.H. (1984). "Three faces of corporate entrepreneurship". *Frontiers of Entrepreneurship Research*, Wellesley, MA, Babson College: 294-320.
- Viedma Marti, J.M. (2000): *La gestión del conocimiento y del capital intelectual*. Documento obtenido en Internet: <http://www.gestiondelconocimiento.com>. (Octubre 2012).
- Watson, W; Stewart, W.H. y BarNir, A. (2003). "The effects of human capital, organizational demography and interpersonal processes on venture partner perceptions of firm profit and growth". *Journal of Business Venturing*, 18(2), pp 145-164.
- Xiao, H.F. (2008): "Corporate reporting of intellectual capital: evidence from China", *The Business Review*, 11(1), pp 124-129.
- Yi, A. y Davey, H.B. (2010): "Intellectual capital disclosure in Chinese (mainland) companies", *Journal of Intellectual Capital*, 11(3), pp 326-347.
- Yi, A., Davey, H.B. y Eggleton, I.R.C. (2011): "Towards a comprehensive theoretical framework for voluntary IC disclosure", *Journal of Intellectual Capital*, 12(4), pp 571-585.

Capítulo 1

Marco teórico

En el presente capítulo se hará una revisión teórica sobre el concepto de capital intelectual. Previamente se expondrá la Teoría Basada en los Recursos y las Capacidades y lo que significa la economía del conocimiento. Se finalizará el capítulo haciendo una breve exposición sobre la importancia del *entrepreneurship* y sobre su definición.

1.1. Teoría basada en los recursos y las capacidades

La teoría basada en los recursos y las capacidades surge tras años de dominio en la literatura de la dirección estratégica por parte de los modelos propuestos por la organización industrial (e.g., Porter, 1980; Porter, 1985), en los que las diferentes tasas de rentabilidad obtenidas por las empresas se justificaban mediante su pertenencia a distintos sectores económicos y mercados de productos. Frente a esta corriente teórica, la perspectiva basada en los recursos y capacidades ofrece como explicación de las diferencias entre los resultados de las empresas, al contrario que la organización industrial, los recursos y aspectos internos de ésta, entroncando así con trabajos pioneros de la dirección estratégica (Andrews, 1971; Ansoff, 1965), en los que, para la formulación de la estrategia, se tenían en cuenta también los recursos y competencias de la empresa.

Grant (1991b) afirma que este resurgimiento por el interés de los recursos de la empresa en la formulación de su estrategia es consecuencia de la insatisfacción ocasionada por el marco de equilibrio estático proporcionado por la organización industrial. En este sentido, tal como señalan Fernández Sánchez, Montes Peón y Vázquez Ordás (1997), se hace necesaria la elaboración de un marco teórico que explique el origen y sostenimiento de las diferentes rentabilidades que no pueden ser atribuidas a factores del sector. Así, son diversos los trabajos empíricos que han concluido que la pertenencia a un sector económico determinado no explica, por sí sola, las diferencias existentes entre los resultados de las empresas, siendo necesario tener en cuenta también los recursos que éstas controlan (Hansen y Wernerfelt, 1989; McGahan y Porter, 1997; Powell, 1996; Rumelt, 1991). De este modo, y frente

a las concepciones procedentes de la organización industrial, la perspectiva basada en los recursos y capacidades parte, fundamentalmente, de dos premisas: (a) las empresas pueden ser heterogéneas, en cuanto a los recursos que controlan y (b) estos recursos no tienen por qué ser perfectamente móviles entre ellas, pudiendo, de esta manera, perdurar estas diferencias en cuanto a sus recursos a lo largo del tiempo (Barney, 1991). Así, mientras que el enfoque de la organización industrial se centra en el estudio de las imperfecciones que se suceden en los mercados de productos, la perspectiva basada en los recursos se centra en las imperfecciones que existen en los mercados de recursos (Conner, 1991; Fernández Sánchez *et al.*, 1997; Wernerfelt, 1984). Por otro lado, los autores de esta teoría afirman que no todos los recursos pueden conducir a la obtención de la ventaja competitiva, sino que sólo aquellos que sean, fundamentalmente, escasos, difíciles de imitar y de sustituir, así como que posean movilidad imperfecta, podrán dar lugar al alcance de dicha ventaja (Amit y Schoemaker, 1993; Barney, 1991; Dierickx y Cool, 1989; Grant, 1991b; Grant, 1992; Peteraf, 1993). Ya en cuanto a la formulación de la estrategia, Peteraf (1993) y Grant (1991b) afirman que las empresas que tengan en cuenta sus recursos y capacidades a la hora de formular su estrategia tendrán una probabilidad menor de cometer errores en este aspecto, ya que teniendo en consideración las características que deben requerir los recursos y capacidades para ser considerados estratégicos, los directivos podrán reconocer cuáles son los recursos más importantes y cuáles lo son menos.

En cuanto a los aspectos tratados desde la perspectiva basada en los recursos, éstos son variados. Así, tal como señalan Fernández Rodríguez y Suárez González (1996) y Mahoney y Pandian (1992) los principales trabajos teóricos abarcan, prácticamente, la totalidad de los temas tratados por la dirección estratégica.

Aparte del estudio de la estrategia, y tal como apuntan Fernández Rodríguez y Suárez González (1996), una de las principales aportaciones de este enfoque es la importancia que da el mismo al fenómeno de los recursos intangibles y las capacidades. En la línea antes descrita, se han llevado a cabo trabajos sobre la

cultura corporativa (Barney, 1986a; Fiol, 1991), las características directivas (Castanias y Helfat, 1991; Mosakowski, 1998), los recursos humanos (Kamoche, 1996; Lado y Wilson, 1994), el aprendizaje organizativo y los conocimientos (Galunic y Rodan, 1998; Teece, Pisano y Shuen, 1990), las capacidades (Barney, 1992; Bartmess y Cerny, 1993; Collis, 1994; Lado, Boyd y Wright, 1992; Teece *et al.*, 1990; Teece, Pisano y Shuen, 1997; Verona, 1999), las tipologías de recursos (Aaker, 1989; Grant, 1991b; Hall, 1992) y las implicaciones competitivas de atributos de los recursos, tales como su complejidad (Barney, 1986a; Barney, 1992; Reed y DeFillippi, 1990) y especificidad (Conner, 1991; Dierickx y Cool, 1989). Wernerfelt (1995) comenta, además, que los últimos trabajos teóricos han estado dedicados, fundamentalmente, a entender los recursos específicos.

Por otro lado, son varios los intentos que se han llevado a cabo para construir una nueva teoría de la empresa desde la teoría de los recursos y capacidades, jugando un papel fundamental los conocimientos que posee la organización (Conner, 1991; Conner y Prahalad, 1996; Kogut y Zander, 1992). En este sentido, Kogut y Zander (1992:384) afirman que la razón de ser de las empresas es “[...] proveer a una comunidad social de acción voluntarista estructurada por principios organizativos que no son reducibles a individuos”, viendo así a las mismas como portadoras de conocimiento organizativo tácito, social y dependiente del paso del tiempo (*path dependent*), y que es utilizado eficientemente sólo dentro de una empresa debido al carácter específico de éste, oponiéndose de esta forma al planteamiento contractual, el cual justifica este hecho como una manera de evitar los peligros derivados de comportamientos oportunistas (Foss, 1996).

Dentro de esta diversidad de aspectos estudiados desde la perspectiva de los recursos y capacidades, Schulze (1994) afirma que existen dos corrientes claramente diferenciadas dentro de esta teoría: la escuela estructural y la escuela de proceso. Así, este autor describe a la escuela estructural como aquella cuyos trabajos parten de la premisa de que la ventaja competitiva depende de recursos raros, imperfectamente imitables y móviles, y no sustituibles, teniendo lugar la actividad económica en mercados eficientes que

se comportan de modo predecible, siendo los cambios en estos mercados los que afectan al valor de los recursos de la empresa. Como consecuencia de esta concepción, se piensa que los directivos no pueden crear rentas, siendo de importancia, por lo tanto, en los trabajos de esta escuela, aquellos que permiten identificar y adquirir o controlar recursos capaces de producir dichas rentas. Schulze (1994) señala como trabajos pertenecientes a esta escuela los de Barney (1991), Chatterjee (1990), Montgomery y Wernerfelt (1991) y Wernerfelt (1984).

Frente a la escuela estructural, Schulze (1994) afirma que los trabajos integrados en la escuela de proceso se caracterizan por concebir la actividad económica como un proceso que tiene lugar en mercados que entran y salen de equilibrio y en los que las empresas están sujetas a influencias tanto exógenas como endógenas. Tal como señala este autor, esta escuela no es contraria a los planteamientos de la escuela estructural, sino que, al contrario, puede ser considerada como un caso especial de esta última. Así, además de contemplar como fuente de rentas las estudiadas en la escuela estructural, la estrategia de la empresa, sus capacidades y conocimientos, así como la gestión llevada a cabo por los directivos, son fundamentales para el éxito competitivo de la misma. En este sentido, Schulze (1994) apunta que, mientras que en la escuela estructural los directivos sólo invertirán en activos que cumplan en el presente las condiciones de rareza e inimitabilidad, entre otras, las prescripciones de la escuela de proceso llevan a contemplar a éstos una serie de fenómenos organizativos que son vistos como de gran importancia para construir o mantener la ventaja competitiva. Schulze (1994) incluye dentro de esta escuela los trabajos de Aaker (1989), Amit y Schoemaker (1993), Collis (1991), Grant (1991b), Hall (1992), Reed y DeFillippi (1990), siendo, además, esta corriente a la que se hallan adscritos la mayoría de los trabajos actuales.

Como consecuencia de estas dos concepciones, en cuanto a las fuentes de las rentas que pueden obtener las empresas, las investigaciones llevadas a cabo difieren tanto en los temas tratados como en las metodologías empleadas. De este modo, la escuela estructural ha tenido como temas principales los relacionados con el contenido de la estrategia (e.g., grupos estratégicos, la

influencia de las características de los mercados de factores en el resultado de la empresa y la diversificación), mientras que el modelo de proceso ha tratado, fundamentalmente, los fenómenos de implementación y las capacidades organizativas (Schulze, 1994).

1.2. La economía de los intangibles

No resulta una novedad afirmar que en la historia de la humanidad ésta ha evolucionado sufriendo cambios, unas veces progresivos y otras con formas de revolución (Viedma, 2000). De este modo, hasta principios del siglo XIX, la creación de riqueza se basaba en la posesión de tierra, que junto con el añadido del trabajo, producía alimentos y rentas. En la segunda década del siglo, en países como Estados Unidos y Gran Bretaña, surgen las manufacturas, las cuales desplazan a la agricultura como fuente principal de riquezas para el país. En las décadas posteriores, la generación de renta se consiguió a través de la combinación de capital, materias primas y trabajo. Como última etapa, a finales del siglo XX la economía comenzó a cambiar con la llegada de la era del conocimiento, era donde el modelo de trabajador altamente cualificado y que basa su trabajo en el conocimiento ha ido reemplazando al obrero industrial como categoría profesional dominante. Así, en esta última parte del siglo, el crecimiento económico y las ventajas competitivas ya no provienen de la materia prima o de los músculos, sino que, por el contrario, tienen como origen las ideas y el *know how* (Bradley, 1997a). De este modo, en los años ochenta la confluencia del desarrollo de las telecomunicaciones y de las tecnologías de la información marcó el nacimiento de este nuevo tiempo, donde la innovación y el conocimiento constituyen los máximos exponentes de la generación de riqueza (Bradley, 1997a; Edvinsson, 2000; Fruin, 2000; Viedma Martí, 2000) y los procesos industriales ya no dominan la creación de valor (Edvinsson, 2000), ya que éste será conseguido, principalmente, a través de los recursos intangibles o intelectuales (Lev, 2001).

Así, los beneficios anormales, las posiciones competitivas dominantes e incluso los monopolios temporales, son obtenidos en muchas ocasiones gracias a los

activos intangibles (Lev, 2001). Además, otros de los importantes cambios que ha traído esta nueva economía son la globalización, la competitividad, la desregulación de sectores económicos clave, como pueden ser el eléctrico, el de las telecomunicaciones, el del transporte o el financiero, la preponderancia de las empresas de servicios frente a las de producción, la necesidad de diferenciación, la dispersión geográfica de las organizaciones, etc. (Cole, 1998; Hansen, Nohria, y Tierney, 1998; Lev, 2001; Miles, Miles, Perrone y Edvinsson, 1998). Las principales diferencias que caracterizan a esta nueva economía son, según Daley (2001): a) la existencia de una relativa sencillez para disponer de capital financiero lo que, unido a los avances tecnológicos, ha hecho posible que este tipo de capital sea muy móvil y que se pueda invertir en cualquier mercado del mundo por alejado que éste se encuentre; b) la disminución de los costes de transacción, lo cual se ha visto igualmente favorecido por la mejora en la tecnología de las telecomunicaciones; y c) la reducción de las barreras geográficas como consecuencia de los acuerdos de comercio internacional, que han tenido como efecto el que las empresas puedan realizar sus operaciones a escala global (Daley, 2001). En esta misma línea, Roos *et al.* (2001a) sostienen que la sociedad del conocimiento se caracteriza por: a) los avances tecnológicos que han revolucionado el tratamiento de la información, b) los adelantos en la tecnología de la comunicación y de los transportes y, por último, c) el incremento de la complejidad de las estrategias a seguir por las empresas y la mayor exigencia de los consumidores. Por último, cabe añadir como otras características de la sociedad de los intangibles el que las empresas operan en red y que el entorno donde se mueven puede ser considerado hipercompetitivo, digital y virtual (Ordóñez de Pablos, 2002).

Por otro lado, es de destacar que el *management* que se ejercía en las empresas anteriores a la era del conocimiento tenía como un objetivo más prioritario la búsqueda de rentas a corto plazo frente a la creación de riqueza a largo plazo. En este sentido, estaba orientado hacia los resultados financieros y era reflejo de los modelos fabriles. Además, el énfasis se ponía en la combinación de capital, materias primas y trabajo, prestando relativamente poca atención a los activos intangibles. Por el contrario, en el presente, la gestión debe huir del mero hecho de la búsqueda de rentas y de la sola mirada

al pasado, requiriéndose una dirección orientada claramente hacia el futuro (Bradley, 1997a). Sin duda, todo ello ha revolucionado la sociedad actual, convirtiéndola en lo que autores como Bradley (1997a), Bueno Campos (1999a), Espinoza (2000), Stewart (1998a), Sveiby (2000a), Viedma Martí, (2000) o Wiig (1997a), entre otros, han dado en llamar la sociedad de la información, la sociedad de los intangibles o la sociedad del conocimiento. Finalmente, y con el objeto de clarificar aún más las diferencias existentes entre ambas eras, en las tablas 1.1 y 1.2 se muestran las características diferenciadoras más importantes entre la sociedad industrial y del conocimiento aportadas por Alle, (1999) y Naisbitt (1998), respectivamente.

Tabla 1.1: Evolución de la era industrial a la nueva economía

Fuente: Alle (1999:123)

	Antigua economía	Nueva economía
Recursos	Recursos finitos	Recursos finitos + recursos potencialmente infinitos como las ideas, etc.
Aplica ley de:	Rendimientos decrecientes	Rendimientos crecientes
Mercados	Mercado de materias primas basadas en los mismos productos y recursos	Mercados de valor añadido basados en la distinción entre los diferentes productos
Creación de valor	Cadena de valor de relaciones simples	Redes de valor de relaciones complejas, dinámicas e interdependientes
Enfoque directivo	Predicción y control	Entendimiento, visión y coherencia
Conocimiento	Enfoque individual	Enfoque organizativo, colectivo y colaborativo
Ética	Competitividad y supervivencia individual	Cooperación y supervivencia de la red
Éxito	Competición	Cooperación
El crecimiento es:	Lineal y dirigible	Orgánico y caótico
La organización es:	Diseñada	Emergente
Gobierno	Directamente desde lo más alto	Distribuida, democrática
Los obreros son:	Especializados y están segmentados	Multifacéticos, adaptativos gracias al aprendizaje continuo
Cambios	Por cualquier cosa que preocupe	Por todo

Tabla 1.2: Comparación entre la sociedad industrial y la del conocimiento

Fuente: Naisbitt (1998:114).

Sociedad industrial	Sociedad del conocimiento
Tecnología forzada	Alta tecnología
Economías nacionales	Economías mundiales
Corto plazo	Largo plazo
Centralización	Descentralización
Ayudas institucionales	Autoayudas
Democracia representativa	Democracia participativa
Jerarquías	Redes
Norte	Sur
Pocas opciones	Múltiples opciones

Por otro lado, siguiendo a Teece (1998a) se presentan a continuación algunos de los cambios estructurales que han tenido lugar con la llegada de la nueva economía del conocimiento o intangible:

- *La liberalización de los mercados.* Esta liberalización, que cada vez es mayor, es consecuencia de varios factores principales, como son, la progresiva caída de las barreras arancelarias, la reducción de los costes de transporte y, por último, la creciente facilidad con que se difunden por todo el globo, las oportunidades de negocio que tienen lugar en cualquier región del mundo.
- *Expansión de los mercados.* Se han creado mercados que anteriormente no existían; así, por ejemplo, cada vez se hace mayor uso de la venta de la propiedad intelectual (Grindley y Teece, 1997) o de la subcontratación.
- *Fortalecimiento de los regímenes de propiedad intelectual.* Aunque, debido a sus características intrínsecas, los activos de conocimiento son difíciles de copiar, a algunos de ellos, además, se les puede dotar de una protección legal.
- *Importancia creciente de los beneficios incrementales.* Como consecuencia de que el conocimiento no se consume con su utilización (Alle, 1999; Arthur, 1996; Lev, 2001; Malhotra, 2000; Nonaka y Teece, 2001; Ulrich, 1998), las economías desarrolladas están sustituyendo las actividades que no poseen rendimientos crecientes por otras que sí los tienen.
- *Separación entre los flujos de información y los flujos de bienes y servicios.* La revolución de las tecnologías de la información ha hecho que los flujos de información puedan circular de forma extremadamente rápida, lo cual no se ha conseguido en la misma medida con los bienes tangibles. Por ello, la cadena de valor de las empresas basadas en el conocimiento puede llegar a ser muy diferente de la que posee un negocio tradicional ya que pueden llegar a tener, incluso, una estructura productiva totalmente virtual.
- *Ramificaciones de las nuevas tecnologías de información y comunicación.* Con los actuales sistemas de información se puede conseguir coordinar de forma más eficaz la gestión estratégica y operativa de la empresa, facilitando, además, el establecimiento de

alianzas con proveedores o con clientes que se encuentran geográficamente dispersos.

- *Arquitectura de producto y fusión tecnológica.* Los productos que desarrollan las empresas actuales son, en muchas ocasiones, complejos. Este hecho hace que las empresas no puedan desarrollarlos por sí solas, debiendo recurrir a realizar acuerdos de cooperación con otras empresas que sí posean los conocimientos o propiedades intelectuales necesarias para realizar dicho producto. En este mismo sentido, Grant (1996) afirma que el conocimiento que forma parte de un producto puede no residir de forma completa en la empresa que lo fabrica, necesiándose, por tanto, de la colaboración entre varias para su desarrollo.

Siguiendo a Zárraga Oberty (2001), cada uno de los cambios estructurales anteriormente expuestos que propone Teece (1998a) suponen unas consecuencias para la competencia, las cuales son mostradas en la tabla 1.3.

Tabla 1.3: Cambios estructurales y consecuencias para la competencia
Fuente: Zárraga Oberty (2001:25)

Cambios estructurales	Consecuencias para la competencia
Liberalización de los mercados	Desaparecen las posiciones privilegiadas en los mercados domésticos
Expansión de los mercados	Comercialización de los activos de conocimiento
Fortalecimiento de los regímenes de propiedad intelectual	Incremento de la dificultad de imitación
Beneficios incrementales	Mayor importancia del momento adecuado para el comportamiento estratégico
Separación entre flujos de información y flujos de bienes y servicios	Intercambio de aprendizaje y experiencia en la empresa sin estructuras formales para ello
Ramificaciones de las nuevas tecnologías de información y comunicación	Beneficios en empresas virtuales obviándose la jerarquía
Arquitectura de producto y fusión tecnológica	Destrucción de la alianza entre propiedad intelectual y productos

Todo lo anteriormente presentado ha provocado que la última década se haya distinguido por un cada vez más importante papel de los activos intangibles en las empresas (Cole, 1998; Becker, Huselid, Ulrich, 2001; Edvinsson, 2002; Hansen *et al.*, 1998; Lev, 2001; Miles, Miles, Perrone y Edvinsson (1998); Ordóñez de Pablos, 1999; Stewart, 1998a; Ventura, 1998). En este sentido, Bueno Campos (1999a) sostiene que está ocurriendo un proceso de transformación, en el que las empresas están dejando de ser concebidas como un conjunto de activos tangibles organizados en un determinado proceso

productivo y destinados a lograr unos objetivos concretos, para pasar a serlo como un conjunto de activos intangibles generadores de capital intelectual. Por su parte, Edvinsson (2000) y Lev (1997) afirman que el patrón que han seguido las inversiones en el mundo desarrollado ha cambiado desde 1929. Así, mientras en esa época el 70% de las inversiones se realizaba en activos tangibles y el 30% en intangibles, en la década de los 90 estas proporciones se han invertido y la mayor parte de las inversiones se realiza en intangibles tales como el I+D, la formación o el *software*. De este modo, llama la atención el que, de media, el 10% del producto interior bruto de los países de la OCDE se invierte en este tipo de activos, llegando a superar el 20% en países como Suecia. Además, en un futuro cercano más de la mitad de la riqueza creada en las sociedades industriales derivará del capital intelectual y ocho de cada diez nuevos empleos serán para trabajadores del conocimiento (Bradley, 1997a).

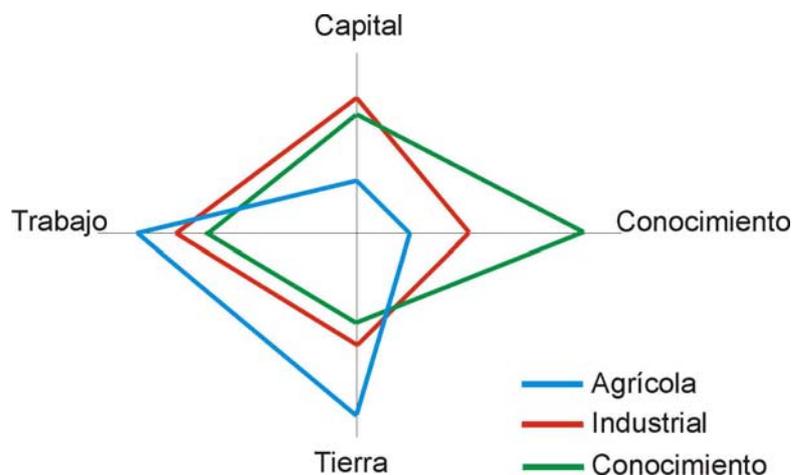
A las cifras antes expuestas, se puede añadir que los 29 países que concentran el 80% del total de la riqueza del planeta deben su bienestar en un 67% al capital intelectual, en un 17 % a su capital natural y en un 16% a su capital productivo (Ávalos, 1998). Todo ello hace que las organizaciones con más éxito sean aquellas que utilizan mejor y más rápidamente sus activos intangibles y cuyos factores clave dentro de la vida de la empresa son la información y el conocimiento, superando incluso a los factores tradicionales como el trabajo, el capital o la tierra. Por ello, el conocimiento no puede ser considerado simplemente como la adición de una variable más que permite la elaboración de bienes, sino que, por el contrario, la capacidad para gestionar el conocimiento ha de ser observada como una habilidad crítica para la empresa (Bontis, Dragonetti, Jacobsen, Roos, 1999). En el mismo sentido, Ordóñez de Pablos (1999a, 2002) sostiene que el conocimiento organizativo ha pasado a ser el recurso más importante, lo cual hace que las empresas que compiten en este nuevo tipo de entorno, se vean a sí mismas como *learning organizations*, cuyo objetivo permanente consiste en incrementar su conocimiento (Senge, 1990). Por tanto, se están produciendo cambios en una dirección en la que cada vez más la riqueza es creada por los recursos intangibles (Bradley, 1997a; Schneider, 1998).

Sonnenberg (1994) afirma que si la era industrial se caracterizó por los coches, las neveras, las lavadoras, los ordenadores, es decir, por los bienes tangibles, la era del conocimiento se distingue por activos como el conocimiento, las relaciones y la imagen; o sea, por los bienes intangibles. Ratificando estas aseveraciones, García Falcón y Medina Muñoz (1999) sostienen que los activos intangibles son frecuentemente señalados como los recursos más importantes de los que puede disponer una organización. En igual sentido, Malhotra (2000) manifiesta que en la emergente economía de los intangibles las organizaciones son más intensivas en conocimiento y sus productos son más intangibles que los de las empresas de la economía *post* industrial. Por ello, las reglas para obtener ventajas competitivas son distintas y si una organización individual o una nación desean obtener esta ventaja, debe sustentarse cada vez menos en los activos tangibles y más en los intangibles (Bontis, 2002; Bradley, 1997a; Pasher, 1999). Esto es, las compañías que sobrevivirán en esta economía serán aquellas que posean un capital intelectual adecuado (Daley, 2001). Como conclusión, se puede afirmar que en esta era las habilidades de la empresa para gestionar sus recursos intangibles, se han convertido en más importante, si cabe, que las requeridas para la gestión de los recursos tangibles, siendo necesario, consecuentemente, tener en cuenta este hecho en el momento de elegir las herramientas de gestión a utilizar (Cluster del conocimiento, 2000; Kaplan y Norton, 1997; Olive *et al.*, 2000; Roos *et al.* 2001a).

Sin embargo, que el conocimiento ocupe un lugar tan importante en la sociedad actual no significa que éste no existiese en épocas anteriores; de hecho, durante generaciones las personas han pasado su conocimiento a otras *e.g.*, los artesanos a los aprendices, los propietarios de negocios familiares a sus hijos, etc. (Hansen *et al.*, 1999). Los cuatro factores de creación de riqueza han sido siempre la tierra, el trabajo, el capital y el conocimiento, pero la importancia de cada uno de estos factores no ha sido siempre igual (Savage, 1991). De este modo, en la figura 1.1 se muestra, de forma conjunta, la importancia de cada uno de estos factores en la era agraria, industrial y del conocimiento.

Figura 1.1 : Fuentes de riqueza económica

Fuente: Savage (1991)



De lo hasta aquí expuesto, se desprende que el conocimiento se ha convertido en el factor más importante de creación de riqueza en nuestro tiempo (Viedma Martí, 2000). De hecho, éste se acumula a tasas cada vez más rápidas. Así, el 90% de todo lo que se conoce en el campo de la física, la química y la biología, ha sido descubierto o aclarado en los últimos treinta años. Además, se estima que el conocimiento se dobla cada dieciocho meses y, gracias a la tecnología y al conocimiento acumulado, el ritmo es cada vez mayor. Esta expansión del conocimiento es fácilmente entendible si se observa el siguiente ejemplo. En el pasado, una forma habitual para transmitir información podía ser la publicación de un libro, lo que conllevaba unos costes relativamente altos y una difusión de la información limitada. Sin embargo, hoy en día, a través de la red, cualquiera puede, con unos costes prácticamente nulos, difundir sus conocimientos a millones de personas y, además, de forma más rápida y sin que se produzca deterioro alguno por el uso de la información (Bradley, 1997a).

Pese a todo, se debe tener en cuenta que, aunque en este momento ya se hayan dado pasos importantes en el camino hacia una economía del conocimiento, este cambio aún no se encuentra culminado (Alle, 1999). Además, la nueva economía intangible no supone una ruptura total con la antigua; de hecho, las empresas continúan haciendo frente a los mismos desafíos, como son la reducción de costes, el incremento de la eficiencia o el intento de proporcionar valor al cliente. Sin embargo, lo que sí resulta nuevo es

la ya comentada creciente apreciación de los activos intangibles, la depreciación de los tangibles y la globalización, efectos éstos a los que nadie resulta inmune (Daley, 2001).

Para finalizar cabe matizar que la economía del conocimiento no se encuentra únicamente en los nuevos negocios, sino que, también, puede hallarse en los tradicionales. De hecho, la tendencia futura apunta a la existencia de entornos cada vez más competitivos, orientados a la tecnología y regidos por la aptitud y la capacidad, donde los factores críticos para el éxito estarán ligados, entre otros, a la minimización de costes, la satisfacción del cliente, la innovación en los procesos operativos, la calidad y la flexibilidad (Cluster del conocimiento, 2000; Kaplan y Norton, 1999; Olve *et al.*, 2000; Roos *et al.*, 2001a). Por tanto, el éxito de las empresas dependerá de la utilización que éstas hagan de su capital intangible. Además, las empresas que deseen tener éxito, deben saber competir a escala global y centrarse en un negocio específico, llegando al nivel de concreción, incluso, de realizar una sola tarea de la cadena de valor. Por ello, la economía de los intangibles presenta grandes oportunidades de éxito para las pequeñas empresas, debido a que éstas tienden a estar más especializadas y, además, pueden adaptarse de forma más rápida y selectiva (Daley, 2001).

1.3. El capital intelectual

1.3.1. Antecedentes

El capital intelectual es un tópico sobre el cual el interés de las empresas ha crecido rápidamente en los últimos años, especialmente en aquellas en las que sus beneficios derivan principalmente de la innovación y de los servicios intensivos en conocimiento (Edvinsson y Sullivan, 1996). En este sentido, Bontis (1998) afirma que el capital intelectual ha sido considerado por muchos, definido por algunos, entendido por pocos y formalmente valorado por prácticamente nadie, lo cual supone uno de los desafíos más importantes para los directivos y académicos del presente y del futuro. El concepto de capital

intelectual ha sido utilizado en la literatura académica desde hace muchos años; sin embargo, no es hasta épocas recientes cuando un pequeño grupo de empresas, entre las que se encuentran Skandia, Dow Chemicals y el Canadian Imperial Bank, lo generalizan para hacer referencia a todos los activos intangibles. De esta manera, es cuando estas empresas se percatan de que las herramientas contables de que disponían no resultaban adecuadas para registrar el valor de sus intangibles, los cuales, sin embargo, resultaban de gran valía para las mismas, cuando se comienza a popularizar el término capital intelectual y a elaborar herramientas que permitiesen medir su valor (Bontis et al., 1999).

Por otra parte, la importancia del conocimiento y del capital intelectual como un recurso estratégico se conoce desde la antigüedad, donde civilizaciones como la griega o la egipcia presentan las primeras evidencias de codificación del conocimiento en sus bibliotecas nacionales, lo cual era observado como una forma de incrementar su poder regional. Más recientemente, fue F. Machlup quién en su obra *The production and distribution of knowledge in the United States* quien primero acuña el término capital intelectual y lo hace para destacar la importancia que tiene el conocimiento general en el desarrollo y crecimiento de los países (Bontis, 2002). Sin embargo, fue John Kenneth Galbraith quien, en 1969, fue el primero que avanzó cuál podía ser el significado de este concepto, cuestionándose sobre cuánto valor habría proporcionado el capital intelectual en las últimas décadas (Bontis, 2002; Edvinsson y Sullivan, 1996). Por otro lado, Drucker (1993) destaca la importancia de la llegada de un nuevo tipo de sociedad, dominada por los activos de conocimiento y con un entorno donde se compite por la distribución del capital intelectual.

No obstante, no es hasta mediados de los años noventa cuando se intenta llegar a una definición estandarizada del concepto de capital intelectual (Edvinsson, 1997; Edvinsson y Malone, 1999). Así, es a partir de estas fechas cuando surge una inquietud para hacer frente a este reto, si bien aún no existe una definición ampliamente aceptada sobre este término (Cañibano, García Ayuso Covarsí y Sánchez, 1998; Edvinsson y Malone, 1999; Sánchez,

Chaminade y Olea, 2000). Por tanto, para los académicos representa un desafío el establecer, utilizando las teorías existentes, un marco que permita desarrollar de forma más rigurosa la conceptualización de este tipo de activos (Bontis, 1998). Así, tal y como se podrá observar, el concepto de capital intelectual es extremadamente flexible y sobre él se han aportado múltiples definiciones, las cuales en ocasiones sólo presentan pequeñas variaciones frente a las ya existentes (Bontis, Dragonetti, Jacobsen y Roos, 1999). Partiendo de estos antecedentes, en el siguiente apartado de este trabajo se ofrece una revisión de este tópico, sin pretender dar a entender, dada la gran proliferación de definiciones que han surgido sobre este término en los últimos años, que ésta sea exhaustiva. De este modo, se intenta realizar un acercamiento al concepto de capital intelectual tanto para empresas como para territorios y a sus dimensiones, para, en capítulos posteriores y tras la revisión de diferentes métodos de medición y gestión del capital intelectual aplicables tanto a empresas como a países, establecer un modelo que permita realizar la medición y gestión del capital intelectual de un territorio.

1.3.2. Concepto de capital intelectual

Antes de abordar la definición de este concepto, se debe puntualizar que, siguiendo a Lev (2001), a lo largo de este trabajo se utilizarán indiferentemente los términos capital intelectual, activos intangibles y activos de conocimiento. Así, este autor afirma que los tres términos han sido ampliamente utilizados en la literatura, si bien en la contable se utiliza preferentemente el de recursos intangibles, en la económica el de activos de conocimiento y en la de empresa el de capital intelectual.

Se inicia la exposición de las distintas definiciones que existen sobre este concepto con la aportada por dos de los pioneros en esta materia, Edvinsson y Malone (1999). Estos autores explican lo que entienden por capital intelectual a través de la siguiente metáfora (Edvinsson y Malone, 1999:26): “[...] una corporación es como un árbol. Hay una parte que es visible, las hojas, ramas y frutos, y otra que está oculta, las raíces. Si solamente nos preocupamos por

recoger las frutas y tener las ramas y hojas en buen estado, olvidando las raíces, el árbol puede morir. Para que el árbol crezca y continúe dando frutos, las raíces deben estar sanas y nutridas. Esto también es válido para las empresas: si sólo nos preocupamos de los resultados financieros e ignoramos los valores ocultos, la empresa no sobrevivirá en el largo plazo". Así, los mencionados autores entienden el capital intelectual como un lenguaje que marca las pautas de pensamiento, habla y acción de aquellos quienes conducen los futuros beneficios de las compañías. El así concebido capital intelectual abarca las relaciones con los clientes y los socios, los esfuerzos innovadores, la infraestructura de la compañía y el conocimiento y la pericia de los miembros de la organización (Edvinsson y Malone, 1999; Edvinsson y Stenfelt, 1999; Pasher, 1999; Marr, 2005; Subramanian y Youndt, 2005; Sharma *et al.*, 2007; Yi y Davey, 2010 Alcañiz *et al.*, 2011; FitzPatrick *et al.*, 2013). En esta misma línea, Bradley (1997a) argumenta que el capital intelectual consiste en la capacidad para transformar el conocimiento y los activos intangibles en recursos que crean riqueza tanto en las empresas como en los países. De igual modo, para Edvinsson y Sullivan (1996) y Sullivan (1999, 2001a) el capital intelectual es aquel conocimiento que puede ser convertido en beneficio en el futuro y que se encuentra formado por recursos tales como las ideas, los inventos, las tecnologías, los programas informáticos, los diseños y los procesos. Análogamente, Stewart (1991) señala que el capital intelectual es todo aquello que no se pueda tocar pero que puede hacer ganar dinero a la empresa. En esta misma línea, Lev (2001) considera que los recursos intangibles son aquellos que pueden generar valor en el futuro, pero que, sin embargo, no tienen un cuerpo físico o financiero. De forma similar, en el proyecto Intellect de Euroforum se define el capital intelectual como el conjunto de activos de una empresa que, pese a no estar reflejados en los estados financieros tradicionales, generan o generarán valor en el futuro para la misma (Euroforum, 1998). Por su parte, Unión Fenosa (1999) lo define como el conjunto de elementos intangibles que potencian sustancialmente la capacidad que tiene la organización para generar beneficios en el presente y, lo que es más importante, en el futuro. De este modo, consideran que la valoración de la empresa no debe derivar sólo de sus indicadores financieros y

económicos, sino que en ella debe cobrar especial relevancia el capital intelectual.

Para Stewart (1998a), otro de los precursores en este campo, el capital intelectual es la suma de todos los conocimientos que poseen los empleados y que otorgan a la empresa ventaja competitiva. De forma similar, Dierickx y Cool (1989) afirman que el capital intelectual es simplemente el stock de conocimiento en la empresa. En esta misma línea, Malhotra (2000) sostiene que en el contexto de los recursos de conocimiento, éste representa al colectivo de los activos intangibles que pueden ser identificados y medidos. Así, la interpretación que este autor tiene sobre el conocimiento difiere del concepto que tradicionalmente se tiene sobre éste, es decir de conocimiento como saber y aprender. De este modo, para Malhotra (2000) el conocimiento hace referencia a como la empresa, ayudada por la tecnología y los procesos organizativos, adquiere, usa o comparte conocimiento. Sin embargo, la noción de activos de conocimiento o capital intelectual va más allá y hace alusión a los aspectos identificables de la organización que, aunque son intangibles, se considera que pueden añadir valor a ésta. De hecho, como ejemplo de estos activos de conocimiento se pueden citar los modelos de conocimiento compartido o las capacidades de servicio que la empresa posee (Malhotra, 2000). De esta manera, el capital intelectual, que se encuentra formado por los conocimientos, las habilidades, la experiencia, los sistemas de información, la propiedad intelectual, las estructuras organizativas, etc. (Robinson y Kleiner, 1996) se puede aprovechar para crear riqueza. No obstante, en muchas ocasiones estos recursos son difíciles de identificar y aún más de distribuir eficazmente (Stewart, 1998a). En esta misma línea, Wallman (1995, en Edvinsson y Malone [1999]), afirma que el capital intelectual incluye no sólo el potencial del cerebro humano, sino también las marcas de fábrica, los nombres de los productos e incluso las inversiones que la empresa realizó en el pasado y que, aunque contablemente no se hayan revalorizado, el mercado sí lo ha hecho. Es decir, incluye dentro de este concepto todos aquellos activos que tienen valor para la empresa y que en la actualidad se encuentran valorados a cero por ésta. Por tanto, el capital intelectual está formado por todos los recursos intangibles (Edvinsson y Malone, 1999; Roos y Roos, 1997) y por sus

interconexiones (Bontis, 1998; Roos et al., 2001a), considerando como recursos a todos aquellos factores que contribuyen a la generación de valor para la empresa y que se encuentran, de forma más o menos directa, bajo el control de ésta (Bontis et al., 1999).

Por su parte, Roos et al. (2001a) sugieren que el capital intelectual de una empresa es la suma del conocimiento de sus miembros y de la interpretación práctica del mismo. Así, estos autores subrayan, al igual que lo hicieron Stewart (1991) y Lev (2001), la naturaleza intangible del capital intelectual e indican que éste es cualquier cosa que pueda crear valor pero que no puede tocarse con las manos. Partiendo de esta noción, y de igual manera que Brooking (1997a), Daley (2001), Harvey y Lusch (1999), Lev (2001), Nevado y López (2002a), Ordóñez de Pablos (1999b, 2003), Pasher (1999), Petrash (1996) y Sveiby (2000a), Roos et al. (2001a) señalan que el valor de este capital intelectual viene dado por la diferencia entre el valor de mercado de la empresa y el valor contable de la misma. Es decir, la existencia del capital intelectual es lo que justifica el *gap* existente entre el valor de mercado de las empresas y su valor contable (Bontis et al., 1999; Edvinsson y Sullivan, 1996). Sin embargo, Rodov y Leliaert (2002) señalan que, si bien la diferencia entre el valor de mercado y el valor contable es un *proxy* que puede resultar adecuado para explicar la importancia del valor de los activos intangibles, no debe ser considerada exactamente igual al valor de dichos activos. Para realizar esta afirmación, los autores se basan en que las dos magnitudes que se están comparando, valor de mercado y valor contable, tienen dimensiones temporales diferentes. Así, mientras el valor contable incluye el coste histórico de los activos de la organización, en el valor de mercado se recogen las reflexiones que los accionistas poseen sobre las futuras ganancias y potencial de crecimiento de la empresa. Por su parte, Edvinsson y Malone (1999) recogen en su obra la opinión de H. Thomas Jonson, profesor de la Universidad de Portland, acerca de este concepto. Así, este profesor afirma que “[...] el capital intelectual se esconde dentro del concepto contable tradicional llamado fondo de comercio” (Edvinsson y Malone, 1999:18). Sin embargo, para Edvinsson y Malone (1999) la diferencia consiste en que el fondo de comercio hace énfasis en activos poco usuales pero reales, como pueden ser las marcas

de fábrica, mientras que el capital intelectual busca activos todavía menos tangibles, como, por ejemplo, la capacidad de la empresa para aprender y adaptarse.

Otra definición acerca de este concepto es la recogida por Brooking (1997b), quien señala que el capital intelectual es la combinación de activos inmateriales que permiten hacer funcionar a la empresa, siendo ésta, a su vez, el resultado de la combinación de los activos materiales más el capital intelectual. En esta misma línea, Nevado Peña y López Ruiz (2002a:25) afirman que este tipo de capital “[...] es el conjunto de activos de la empresa que, aunque no estén reflejados en los estados contables, generan o generarán valor para la misma en el futuro, como consecuencia de aspectos relacionados con el capital humano y con otros estructurales como, la capacidad de innovación, las relaciones con los clientes, la calidad de los procesos, productos y servicios, el capital cultural y comunicacional y que permiten a una empresa aprovechar mejor las oportunidades que otras, dando lugar a la generación de beneficios futuros”. De forma similar, Wiig (1997a) define al capital intelectual como aquellos recursos que son creados a partir de actividades intelectuales y que van desde la adquisición de nuevo conocimiento o los inventos a las relaciones con los clientes. Además, el autor afirma que su gestión tiene como objetivo renovar y maximizar el valor de los activos intelectuales de la empresa.

Por otro lado, Bontis (1998), para definir el concepto de capital intelectual, comienza diferenciando lo que es información de conocimiento. Así, afirma que mientras que la información es la materia prima, el conocimiento puede ser ya considerado como el producto finalizado. De este modo, los directivos reciben como *input* la información y, tras su análisis, obtienen como *output* el conocimiento. Tras esta aclaración, el autor concluye afirmando que el capital intelectual es la búsqueda del uso eficaz del conocimiento como opuesto a la información.

Para comprender mejor el significado de lo que es el capital intelectual Bradley (1997b) afirma que deben de cambiar los estereotipos que se tienen de las empresas. Para ello, este autor parte del ejemplo de una empresa dedicada a

la fabricación y venta de chocolate. En ella, mediante la transformación de una determinada materia prima en la que intervienen máquinas y personas, se obtiene el producto final que, como es lógico pensar, tiene un valor superior a la suma del de sus componentes. Además, el producto debe ser envasado, almacenado y transportado hasta los puntos de venta y, por supuesto, en cada una de estas fases nuevamente se añade valor, aun a sabiendas de que durante el transcurso de todas estas etapas el producto puede haber perdido parte de sus cualidades alimenticias. De este modo, el estereotipo que se tiene de todo este proceso es que es rígido, es decir, que siempre deben seguirse las mismas pautas y secuencias y que, por tanto, dirigir estos procesos consiste únicamente en garantizar que dichas pautas y secuencias se desarrollan correctamente. Sin embargo, una aproximación alternativa a este proceso, es aquella en la que cada paso no se ve como una secuencia rígida de acciones, sino que, por el contrario, se observa como la aplicación de unas determinadas ideas o fórmulas que permiten transformar un producto en otro con mayor valor y donde esta diferencia es consecuencia del capital intelectual que, en este caso concreto, ha tomado la forma de tecnología. Además, se debe mencionar que, para el autor, la unidad de producción no tiene por qué estar situada siempre, como es el caso del ejemplo anterior, a nivel de fábricas, sino que, por el contrario, puede encontrarse ubicada perfectamente a nivel individual, de empresas, de industrias y por supuesto de países.

Bradley (1997b) se acerca al concepto de capital intelectual a través de una metáfora. De este modo, el autor plantea la organización como una gran cocina, donde existen diversas materias primas, como harina, verduras, etc., la cual procede de diferentes lugares del mundo. También se encuentra dotada de maquinaria y utensilios, tales como los hornos, las batidoras, etc., los cuales además pueden tener una procedencia diversa y que, al igual que ocurría con la materia prima, tienen dentro de sí parte del conocimiento de quien los cultivó o diseñó y construyó. En la cocina también está presente el factor humano, en este caso el cocinero, que, por supuesto, puede proceder de cualquier región del mundo. Sin embargo, todo este conjunto de elementos por sí solo no es suficiente, puesto que se necesita el libro de cocina, o sea, aquel elemento que recoge el conocimiento, es decir, la forma en que los platos serán preparados y

las cantidades que son necesarias para su correcta elaboración. Así, el libro de recetas permite que el cocinero que se encuentra en su cocina con múltiples ingredientes que combinar para realizar un plato, pueda elaborarlo de forma sencilla y sin tener que recurrir a múltiples pruebas. Además, es de destacar que, aunque llegar a diseñar estas recetas puede resultar costoso, una vez que se consiguen pueden ser utilizadas de forma indefinida sin coste alguno. En resumen, para este autor el capital intelectual es la habilidad para combinar *inputs* físicos, con relativamente bajo valor intrínseco, de forma que esta mezcla tenga un alto valor potencial. Además, una de las grandes ventajas que para él posee el capital intelectual, consiste en que una vez que éste es manejado, el número de ideas que se pueden producir no tiene techo y, además, cada una de ellas puede conducir a incrementar el valor de la empresa.

Una matización importante a las definiciones anteriormente expuestas es la que ofrecen Petty y Guthrie (2000), quienes, tras afirmar que el capital intelectual está formado por una parte estructural, compuesta por *software*, redes de distribución, etc. y una parte humana, que incluye los recursos humanos que pertenecen a la organización y los externos, dentro de los cuales se hallan los proveedores y clientes, sostienen que el concepto de capital intelectual, aunque en muchas ocasiones se confunde con él, es diferente al de activo intangible. Así, consideran que existen activos intangibles que no pueden formar parte del capital intelectual. Como ejemplos de éstos, citan la reputación de las empresas o la fidelidad de los clientes, las cuales, aunque son consecuencia de la gestión del capital intelectual de la empresa, según estos autores, no pueden ser considerados como capital intelectual *per se*. No obstante, otros autores como Edvinsson y Malone (1999), Sveiby (2000a) y Roos *et al.*, (2001a), sí incluyen activos de la naturaleza de los anteriormente mencionados como parte del capital intelectual. Por último, cabe mencionar que en este trabajo se ha decidido optar por esta última postura debido a que es la que se encuentra más difundida en la literatura sobre capital intelectual.

Para finalizar, y a modo de síntesis, se expone la definición aportada por Sánchez Medina *et al.*, (2007:102), los cuales, pretenden recoger en una

definición integradora los aspectos más importantes de las aportadas por otros autores:

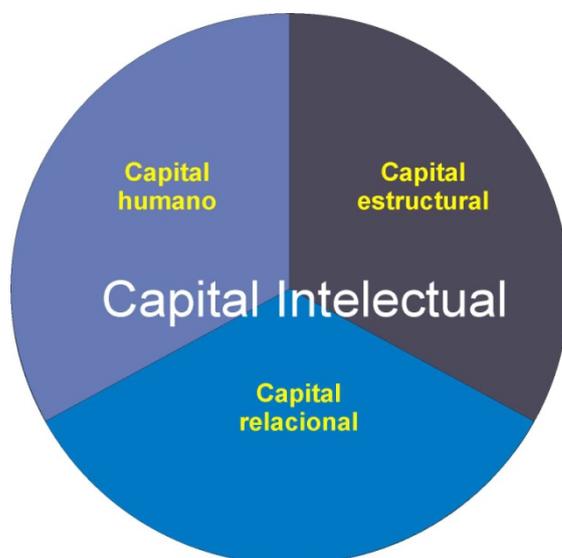
El capital intelectual es la combinación de activos inmateriales o intangibles, incluyéndose el conocimiento del personal, la capacidad para aprender y adaptarse, las relaciones con los clientes y los proveedores, las marcas, los nombres de los productos, los procesos internos y la capacidad de I+D, etc., de una organización, que aunque no están reflejados en los estados contables tradicionales, generan o generarán valor futuro y sobre los cuales se podrá sustentar una ventaja competitiva sostenida.

1.3.3. Dimensiones del capital intelectual

A la hora de establecer una clasificación de los distintos elementos que componen el capital intelectual son diversas las contribuciones que los diferentes autores han aportado tanto desde el punto de vista teórico como práctico. No obstante, en los últimos años parece existir un cierto consenso en, tal y como se puede observar en la figura 1.1, dividir el capital intelectual en tres componentes: el capital humano, el capital estructural y el capital relacional (Stewart, 1998; Sullivan, 1999; Petty y Guthrie, 2000; Sánchez *et al.*, 2000; Roos *et al.*, 2001; Bontis, 2002; Ordóñez de Pablos, 2002, 2003; Palacios-Marqués y Garrigós-Simón, 2003; Kaufmann y Schneider, 2004; Boedker *et al.*, 2005; Marr y Roos 2005; Abeysekera, 2007; Schneider y Samkin, 2008; Xiao, 2008; Hormiga *et al.*, 2011a; Yi, *et al.*, 2011).

Figura 1.1: Dimensiones del capital intelectual

Fuente: elaboración propia.



Capital humano

Las empresas que operan en el actual mundo globalizado requieren de un tipo diferente de trabajador, con competencias, actitudes y agilidad intelectual que le permitan un pensamiento crítico y sistémico dentro de un entorno tecnológico (Bontis, 2002). Todo ello hace que una de las dimensiones que, de manera más reiterada, es considerada en los modelos de capital intelectual sea la relativa al capital humano. Además, y como consecuencia de su penetración en el resto de enfoques, este capital es un factor fundamental para la empresa (Becker *et al.*; 2000, Edvinsson y Malone, 1999; Sveiby, 1998, 2000) y es la fuerza que alimenta a los activos pertenecientes a los otros dos tipos de capital intelectual: el relacional y el estructural (Fornell, 2000). De este modo, la carencia de una adecuada dimensión humana en las empresas condicionará de forma negativa el resto de las actividades que crean valor en la organización (Edvinsson y Malone, 1999). En la misma línea, Harvey y Lusch (1999) afirman que los pasivos intangibles pueden provocar un menor valor para la organización, pudiendo incluso causar su desaparición. Bontis, et al. (2002), Bueno Campos (2000), Camisón Zornosa, Palacios Marqués y Devece Carañana (2000), Euroforum (1998), Ordóñez de Pablos (2002, 2003) y

Petrash (1996, 2001) conciben el capital humano de forma muy similar a lo anteriormente expuesto, considerando que éste se encuentra integrado por el *stock* de conocimientos tanto tácitos como explícitos que poseen los miembros de la organización.

Capital Estructural

Dicho tipo de capital se puede describir como aquel conocimiento que la empresa ha podido internalizar y que permanece en la organización, ya sea en su estructura, en sus procesos o en su cultura, aun cuando los empleados abandonan ésta (Bontis et al., 2000; Camisón Zornosa et al., 2000; Petrash, 1996, 2001) y que, por este motivo, es propiedad de la empresa (Edvinsson, 1997). Por tanto, cabe incluir en esta dimensión todos los intangibles no humanos de la organización, es decir, se pueden considerar dentro del capital estructural desde la cultura o los procesos internos hasta los sistemas de información o bases de datos (Bontis et al., 2000).

Capital relacional

El capital relacional se configura sobre la consideración de que las empresas no son sistemas aislados, sino que, por el contrario, se relacionan con el exterior. Así, las relaciones de esta índole que aportan valor a la empresa son las que deben ser consideradas capital relacional. Por tanto, este tipo de capital incluye el valor que generan las relaciones de la empresa, no sólo con clientes, proveedores y accionistas, sino con todos sus grupos de interés, tanto internos como externos (Bontis, 1996; Ordóñez de Pablos, 2003; Stewart, 1998a; Roos et al., 2001a). Es decir, es el conocimiento que se encuentra incluido en las relaciones de la organización (Bontis, 1998,1999). Visto desde otra perspectiva, el capital relacional es la percepción de valor que tienen los clientes cuando hacen negocios con sus proveedores de bienes o servicios (Petrash, 1996, 2001).

1.4. El fenómeno emprendedor

1.4.1. Antecedentes

Urbano et al. (2010) consideran que la actividad emprendedora ha sido planteada por muchos como una forma de mejorar los problemas de desempleo y de fomentar la innovación y el desarrollo económico y, como consecuencia de ello, dicho fenómeno ha despertado un creciente interés en los últimos años. Así pues, se presenta como un elemento clave para imprimir dinamismo a la economía, permitiendo así un mejor ajuste a su entorno (McDougall et al., 1992; Amit et al., 1993; Audretsch y Keilbach, 2004). Además, la aparición de nuevas empresas suele conllevar la utilización de nuevos canales de distribución, la aparición de nuevos productos y servicios, y un incremento de la competencia (Vesper, 1984). En esta misma línea, Baumol (1986), Timmons (1990) y Amit *et al.* (1993), consideran que es un importante mecanismo generador de empleo y generador de riqueza. Todas estas circunstancias no han sido ajenas a los académicos y es por ello que las investigaciones en el campo del *entrepreneurship* se han incrementado notablemente en los últimos años (Gartner, 2001; Busenitz *et al.*, 2003).

Por otro lado, para identificar a las empresas de nueva creación, es importante diferenciar los distintos tipos de procesos emprendedores que se han estudiado en este campo. En tal sentido, Low y MacMillan (1988), Stevenson y Jarillo (1990) y Veciana-Vergés (1999) manifiestan que la principal diferencia en esta área es la que separa los estudios que se acercan al fenómeno desde un punto de vista individual, de los estudios que lo hacen desde un punto de vista corporativo. Además, Nielsen *et al.* (1985), dentro de la función empresarial en las organizaciones, distingue dos perspectivas diferenciadas: la función intraempresarial o *intrapreneurship*, y la función empresarial corporativa también conocida por el nombre de *entrepreneurship* corporativo. Siguiendo a Nielsen *et al.*, (1985) y Batista Canino (1996), la función intraempresarial se ocupa de la función empresarial dentro de las grandes organizaciones, mejorando la expansión a nuevos mercados, la tecnología, la innovación, los

servicios del personal, los procesos dentro de la empresa, etc. Sin embargo, la función empresarial corporativa posee una orientación hacia los mercados externos y puede darse tanto en pequeñas como en grandes empresas, y está definida por el grado en que la empresa desarrolla nuevos productos y/o nuevos mercados exteriores (Jennings y Lumpkin, 1989).

Según Zimmerman (2008), hasta mediados del siglo XX el marco teórico de la emprendeduría descansa básicamente en la disciplina económica. De este modo, la actividad emprendedora aparecía allí donde resultaban favorables las condiciones económicas (Martinelli, 2004). Así, por ejemplo, Schumpeter (1934) aseveraba que la cuestión del emprendimiento dependía de factores como el capital, los insumos o el trabajo. Este marco cambia con la llegada de otros enfoques como la gestión, las finanzas, la psicología o la sociología (Acs y Audretsch, 2005; Swedberg, 2000).

Para Landström (2005), a partir de la segunda mitad del siglo XX se realizan numerosos estudios que intentan analizar los distintos rasgos de una persona que pudiesen indicar que podría ser un emprendedor de éxito (McClelland, 1967; Koellinger *et al.*, 2007; Rotter, 1966; Brockhaus, 1980; Brandstätter, 1997; Robinson, 1996). No obstante, esta corriente es criticada por (Stanworth *et al.*, 1989), y según Zimmerman (2008), por falta de objetividad en el análisis de la personalidad y el comportamiento de los emprendedores y, por las inconsistencias que contenían a la hora de establecer la relación entre los mencionados rasgos y la decisión de emprender (Delmar, 2000). Por todo ello, tal como afirman Cornelius *et al.* (2006), la investigación sobre emprendeduría gira hacia los aspectos más cognitivos y conductuales del individuo. Así, la llegada de psicólogos y sociólogos ha contribuido a desarrollar un nuevo cuerpo teórico partiendo de la investigación empírica (Swedberg, 2000). De este modo, la investigación sobre los desencadenantes para ser o no emprendedor se centra en cuestiones como, por ejemplo, las motivaciones, el conocimiento o la conducta (Baron, 2004; Baum y Locke, 2004).

1.4.2. Concepto

El *entrepreneurship* es un área de estudio que se encuentra en pleno desarrollo (Brazeal y Herbert, 1999; Veciana, 2007) no existiendo todavía un marco teórico consensuado que sirva de referencia para el análisis de este fenómeno. El término *entrepreneurship* se deriva de la palabra de origen francés “*entrepreneur*”, y a pesar de que es un término de amplia utilización y que no es nuevo, aún no existe sobre él una definición ampliamente aceptada (Gartner, 1988; Shane y Venkataraman, 2000; Audretsch, 2002). Ello se debe fundamentalmente a la naturaleza multidimensional y compleja del concepto, que ha despertado el interés de académicos de diferentes áreas de conocimiento, tales como la economía, la sociología y la psicología, entre otras (Gartner, 1988; Audretsch, 2002); a la juventud de este área de investigación (Shane y Venkataraman, 2000) y a la utilización de diferentes enfoques (individuo/proceso) en el desarrollo de la misma (Audretsch, 2002).

Así, dependiendo del marco teórico de referencia, en cada caso se encuentran definiciones muy diversas de empresa de nueva creación, desde aquellas basadas en la introducción de nuevos productos en el mercado, hasta las que utilizan una edad determinada como criterio de discriminación (Reid y Smith, 2000; Bosma *et al.*, 2004). El problema radica en que esta heterogeneidad de criterios no beneficia ni a la comparación de resultados ni al fortalecimiento de este campo de investigación. Seguidamente se presentan algunas de las definiciones más referenciadas en la literatura sobre *entrepreneurship*.

Schumpeter (1934), en su libro “Teoría del desenvolvimiento económico”, formula una de las definiciones más conocidas sobre el emprendedor. Así, dicho autor dice que es todo aquel que realiza nuevas combinaciones de medios de producción, añadiendo Sharma y Chrisman (1999) que debe ser en un periodo temporal acotado. Una vez que termina el proceso de realizar esta nueva combinación, el individuo pierde su carácter emprendedor. En línea con Schumpeter, para Casson (1982) el emprendimiento se produce cuando nuevos bienes, servicios, materias primas y métodos de organización pueden se

introducen y son vendidos en el mercado por un valor mayor que su coste de producción. Por su parte, Leibenstein (1968) lo define en términos de lo que el emprendedor hace, y Gartner (1985) diciendo que es la creación de organizaciones. Para Pleitner (2003) significa el uso de oportunidades de negocio por personas que crean empresas. Reynolds *et al.* (1999:4), en el marco del proyecto Global Entrepreneurship Monitor, definen el *entrepreneurship* como “cualquier intento de crear un nuevo negocio, incluyendo el autoempleo, una nueva empresa o la expansión de una empresa ya existente, proceso que puede ser puesto en marcha por una o varias personas, de forma independiente o dentro de una empresa en funcionamiento”.

Katz y Gartner (1988) definen el entrepreneurship en función de las cuatro propiedades que, según dicho autor, caracterizan a las nuevas empresas, considerando siempre a la organización como una construcción social y como el resultado de la interacción de los siguientes elementos: la intencionalidad organizativa por parte del propietario o fundador de crear la nueva empresa; los recursos necesarios para comenzar la actividad, que serán combinados para formar la organización; la existencia de límites que establecen una barrera entre la organización y su entorno; y el intercambio de recursos y transacciones a través de los límites de la organización o dentro de la misma. Por su lado, Aldrich *et al.* (1989) consideran que se puede empezar a hablar de empresa como tal cuando todos los elementos del negocio están reunidos en una entidad coherente, cuando se produce una toma de control por parte de un nuevo propietario y cuando existe cualquier cambio en la forma legal de un negocio. Sin embargo, otros autores prefieren hablar de una empresa de nueva creación en el momento en el que ésta contrata al primer empleado a tiempo completo (Hansen, 1995) o desde el que se ha pagado un salario durante tres meses consecutivos (Reynolds *et al.*, 2005). Ahondando en este tipo de criterios Vesper (1990) apunta una serie de indicadores para identificar el momento a partir del cuál se puede considerar una nueva empresa como tal aunque estos criterios no tienen por qué producirse de manera simultánea. Así, según el autor, se puede comenzar a hablar de una nueva empresa cuando: a. se reconoce el deseo de emprender el negocio; b. se pone en marcha la idea

de negocio pensada; c. se han formalizado los contratos con los socios, abogados, bancos, contables, etc, d. se presentan legalmente los documentos y licencias para constituir la sociedad, e. se invierte por primera vez dinero en la empresa, f, se está preparado para recibir pedidos de los clientes, g. se expone por primera vez el logo de la empresa, h. llega el primer pedido, i. se realiza el primer reparto de la mercancía y j. se logra el primer ejercicio económico rentable en la empresa, etc.

Shane y Ventakaraman (2000:218), en un esfuerzo por unificar el campo de estudio sobre el *entrepreneurship*, han propuesto que el “*entrepreneurship* es el estudio de cómo, por quién y con qué efectos las oportunidades para crear bienes o servicios son descubiertas, evaluadas y explotadas. En consecuencia, este campo involucra el estudio de las oportunidades, el proceso de descubrimiento, evaluación, y explotación de oportunidades, y el grupo de individuos que las descubren, evalúan y explotan”, a esta definición Zahra y Dess (2001:8) proponen que se deben incluir “los resultados de la explotación de oportunidades emprendedoras”.

En la literatura sobresalen tres criterios principales a la hora de definir a las empresas de nueva creación: a. la novedad, la cual hace referencia al grado en el que alguna característica de la empresa es percibida como distinta o diferente, b. la actividad, que alude al hecho de que el negocio se dedique al comercio de algún bien o servicio, y c. la independencia, la cual trata sobre el nivel de desvinculación de la nueva firma con respecto a cualquier otra ya establecida (Luger y Koo, 2005). El criterio de novedad es uno de los más utilizados a la hora de definir estas organizaciones. Sin embargo, es de destacar que existe una falta de consenso acerca de cuál es el grado de novedad necesario para que la actividad empresarial se entienda como “nueva”. El segundo criterio utilizado, según Luger y Koo (2005), el de actividad, diferenciando entre las empresas formalmente constituidas por razones fiscales, de las que realmente están desarrollando la actividad para la que fueron creadas. Por último, el tercer criterio, el de independencia, excluye a aquellas sucursales o filiales fundadas por otras empresas, así como las creadas por compañías ya existentes. Este concepto de independencia está

fuertemente relacionado con la idea de novedad en su capacidad para competir desarrollada por Shepherd *et al.* (1997). En este sentido se cuestiona si el hecho de que una empresa fundada por una compañía ya establecida pueda considerarse como totalmente nueva. Además, Luger y Koo (2005) consideran que, a diferencia del que lo hace por primera vez, el emprendedor que decide crear una nueva empresa habiendo creado anteriormente otra, ya está familiarizado con el mercado y producto en el que entra esta nueva empresa.

1.5. Referencias

- Aaker, D. (1989): “Managing assets and skills: The key to a sustainable competitive advantage”, *California Management Review*, winter, pp 91-106.
- Abeyssekera, I. (2007): “Intellectual capital reporting between a developing and developed nation”, *Journal of Intellectual Capital*, 8(2), pp 329-345.
- Acs, Z.J. y Audretsch, D. (2005): “Introduction to the handbook of entrepreneurship research”, *Handbook of Entrepreneurship Research*, pp 3-20.
- Alcaniz, L., Gomez-Bezares, F., y Roslender, R. (2011): “Theoretical perspectives on intellectual capital: a backward look and a proposal for going forward”, *Accounting Forum*, 35(2), pp 104-117.
- Aldrich, H.; Kalleberg, A.; Marsden, P. y Cassell, J. (1989): “In pursuit of evidence: Sampling procedures for locating new business”. *Journal of Business Venturing*, 4(6), pp 367-386.
- Alle, V. (1999): “The art and practice of being a revolutionary”, *Journal of Knowledge Management*, 3(2), pp 121-131.
- Allinson, C. W.; Chell, E.; Hayes, J. (2000): “Intuition and entrepreneurial behaviour”. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 9(1), pp 31–43.
- Amit et al., (1993): “Challenges to theory development in entrepreneurship research”, *Journal of Management Studies*, 30, pp 834.
- Amit, R. y Schoemaker, P.J. (1993): “Strategic assets and organizational rent”, *Strategic Management Journal*, 14, pp 33-46.
- Amit, R. y Schoemaker, P.J. (1993): “Strategic assets and organizational rent”, *Strategic Management Journal*, 14, pp 33-46.
- Andrews, K. (1971): “The concept of corporate strategy”, en FOSS, N. (eds.), *Resources firms and strategies*, Oxford University Press. Nueva York, Estados Unidos
- Ansoff, H.I. (1965): *Corporate strategy: An analytical approach to business policy for growth and expansion*. McGraw-Hill. Nueva York, Estados Unidos.

- Arthur, W.B. (1996): "Increasing returns and the new world of business", *Harvard Business Review*, julio-agosto, pp 100-109.
- Audretsch, D. (2002): "Entrepreneurship: A Survey of the Literature. Institute for Development Strategies, Indiana University & Centre for Economic Policy Research (CEPR)", Prepared for the European Commission, Enterprise Directorate General. London.
- Audretsch, D.B. y Keilbach, M. (2004): "Entrepreneurship capital and economic performance", *Regional Studies*, 38(8), pp 949-959.
- Ávalos, I. (1998): "La sociedad del conocimiento", *revista SIC*. Documento obtenido en Internet: <http://politica.eluniversal.com/sic270799d.html>. (Noviembre 2012)
- Bandura, A. (1988): "Organisational applications of social cognitive theory", *Australian Journal of Management*, 13(2), pp 275-302.
- Bandura, A. y Cervone, D. (1986): "Differential engagement of self-reactive influences in cognitive motivation", *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 38(1), pp 92-113.
- Barney, J.B. (1986 a): "Organizational culture: Can it be a source of sustained competitive advantage?", *Academy of Management Review*, 11, pp 656-665
- Barney, J.B. (1991): "Firm resources and sustained competitive advantage", *Journal of Management*, 17(1), pp 99-120.
- Barney, J.B. (1992): "Integrating organizational behaviour and strategy formulation research: A resource based analysis", *Advances in Strategic Management*, 8, pp 39-61.
- Baron, R.A. (2004): "The cognitive perspective: A valuable tool for answering entrepreneurship's basic "why" questions", *Journal of Business Venturing*, 19(2), pp 221- 239.
- Baron, R.A., y Byrne, D. (1994): "Social psychology: Understanding human interaction" (7a ed.). Boston: Allyn and Bacon.
- Bartmess, A. y Cerny, K. (1993): "Building competitive advantage through a global network of capabilities", *California Management Review*, 35, pp 78-103
- Batista Canino, R.M. (1996): "Metodología para la identificación de los factores determinantes del potencial empresarial a una realidad multinivel:

- Aplicación empírica en el Distrito Comercial Zona Triana”, Tesis Doctoral, Universidad de Las Palmas de Gran Canaria.
- Baum, J.R. y Locke, E.A. (2004): “The relationship of entrepreneurial traits, skill, and motivation to subsequent venture growth”, *Journal of Applied Psychology*, 89(4), pp 587- 598.
- Becker, B. E., Huselid, M. A., Ulrich, D. (2001): El cuadro de mando de RRHH. Vinculando las personas, la estrategia y el rendimiento de la empresa. Barcelona, Gestión 2000.
- Bird, B. (1988): “Implementing entrepreneurial ideas: The case for intentions”. *Academy of Management Review*, 13, pp 442-454.
- Boedker, C., Guthrie, J. y Cuganesan, S. (2005): “An integrated framework for visualising intellectual capital”, *Journal of Intellectual Capital*, 6(4), pp 510-527.
- Bontis, N. (1996): “There is a price on your head: managing intellectual capital strategically”, *Business Quarterly*, verano, pp 41-47.
- Bontis, N. (1998): “Intellectual capital: and exploratory study that develops measures and models”, *Management Decision*, 36(2), pp 63-76.
- Bontis, N. (2002): “National intellectual capital index: Intellectual capital development in the Arab Region”. Institute for Intellectual Capital Research, Ontario.
- Bontis, N., Crossan, M. y Hulland, J. (2011): “Managing an organizational learning system by aligning stocks and flows”, *Journal of Management Studies*, 39(4), pp 437-469.
- Bontis, N., Chua, W.C. y Richardson (2000): “Intellectual capital and business performance in Malaysian industries”, *Journal of Intellectual Capital*, 1, (1), pp 85-100.
- Bontis, N., Dragonetti, N. C., Jacobsen, K., Roos, G. (1999): “The knowledge toolbox: a review of tools available to measure and manage intangible resources”, *European Management Journal*, 17(4), pp 391-402.
- Bosma, N.; Van Praag, M; Thurik, R. y DeWit, G. (2004): “The value of human and social capital investments for the business performance of start-ups”, *Small Business Economics*, 23, pp 227- 236.

- Boyd, B.; Vozikis, G. (1994): "The influence of self-efficacy on the development of entrepreneurial intentions and actions". *Entrepreneurship, Theory and Practice*, 19(4), pp 35-84
- Bradley, K. (1997a): "Intellectual capital and the new wealth of nations", *Business Strategy Review*, 8(1), pp 53-62.
- Bradley, K. (1997b): "Intellectual capital and the new wealth of nations II", *Business Strategy Review*, 8(4), pp.33-44.
- Brandstätter, H. (1997): "Becoming an entrepreneur - A question of personality structure?", *Journal of Economic Psychology*, 18(2-3), pp 157-177.
- Brazeal, D.; Herbert, T. (1999): "The genesis of Entrepreneurship". *Entrepreneurship, Theory & Practice*, 23(3), pp 29-45.
- Brockhaus, S., Robert H. (1980): "Risk taking propensity of entrepreneurs", *Academy of Management Journal*, 23(3), pp 509-520.
- Brooking, A. (1997a): "The management of intellectual capital", *Long Range Planning*, 30(3), pp 364-365.
- Brooking, A. (1997b): *El capital intelectual*, Barcelona, Paidós Empresa.
- Bueno Campos, E. (1999a): "El capital intangible como clave estratégica en la competencia actual", Jornadas Prácticas Sobre la Gestión del Conocimiento en las Organizaciones, Casino de Madrid.
- Bueno Campos, E. (2000): "Capital intelectual; cuenta y razón". Curso de Verano Valoración de Empresas y Medición de Intangibles, San Lorenzo de El Escorial, septiembre de 2000.
- Busenitz, L.W., West III, G.P., Shepherd, D., Nelson, T., Chandler, G.N. y Zacharakis, A. (2003): "Entrepreneurship research in emergence: Past trends and future directions", *Journal of Management*, 29(3), pp 285-308.
- Camisón Zornosa, C., Palacios Marqués, D., Devece Carañana, C. (2000): "Un modelo para la medición del capital intelectual en la empresa: el modelo Nova". Documento obtenido en Internet: <http://www.gestiondelconocimiento.com>. (Enero 2012).
- Cañibano, L., García-Ayuso Covarsi, M. y Sánchez M.P. (1999): "La relevancia de los intangibles para la valoración y la gestión de empresas: revisión de la literatura", *Revista Española de Financiación y Contabilidad*, nº 100, extraordinario, pp 17-88.

- Casson, M. (1982): "The Entrepreneur. An Economic Theory", Barnes and Noble Books, Totowa, New Jersey.
- Castanias, R. y Helfat, C. (1991): "Managerial resources and rents". *Journal of Management*, 17, pp 155-171.
- Cluster del conocimiento, (2000): "El ABC del capital intelectual para PYMES", Bilbao, Cluster del Conocimiento
- Cole, R.E. (1998): "Introduction", *California Management Review*, 40(3), pp 15-21.
- Collis, D.J. (1991): "A resource-based analysis of global competition: The case of the bearings industry", *Strategy Management Journal*, 12, pp 49-68.
- Collis, D.J. (1994): "Research note: How valuable are organizational capabilities?", *Strategic Management Journal*, 15, pp 143-152.
- companies", *Journal of Intellectual Capital*, 11(3), pp 326-347.
- Conner, K.R. (1991): "A historical comparison of resource-based theory and five schools of thought within industrial organization economics: Do we have a new theory of the firm?", *Journal of Management*, 17(1), pp 121-154.
- Conner, K.R. y Prahalad, C.K. (1996): "A resource-based theory of the firm: Knowledge versus opportunism", *Organization Science*, 7(5), pp 477-501.
- Cornelius, B., Landström, H. y Persson, O. (2006): "Entrepreneurial studies: The dynamic research front of a developing social science", *Entrepreneurship Theory and Practice*, 30(3), pp 375-398.
- Chatterjee, S. (1990): "Excess resources, utilization costs, and mode of entry", *Academy of Management Journal*, 33(4), pp 780-800.
- Daley, J. (2001): "The intangible economy and Australia", *Australian Journal of Management*, Vol. 26, edición especial de agosto, pp 3-19.
- Delmar, F. (2000): "The psychology of the entrepreneur. En S. Carter, y D. Jones- Evans (Eds.)", *Enterprise and small business*. Pearson Education.
- Dierickx, I. y Cool, K. (1989): "Asset stock accumulation and sustainability of competitive advantage", *Management Science*, 35(12), pp 1504-1511.
- Drucker, P.F. (1993): *Post Capitalist Society*. Nueva York, HarperCollins.
- Edvinsson, L. (2000): "Some perspectives on intangibles and intellectual capital 2000", *Journal of Intellectual capital*, 1(1), pp 12-16.

- Edvinsson, L. (2002): “¿Quiénes y dónde controlarán el capital intelectual de naciones del mañana?”, *Revista Madrid + d Organización e Innovación: una nueva mirada*, nº 11, junio – julio.
- Edvinsson, L. y Malone, M.S. (1999): *El capital intelectual*, Barcelona, Gestión 2000
- Edvinsson, L. y Stenfelt, C. (1999): “Intellectual capital of nations – for future wealth creation”, *Journal of Human Resource Costing and Accounting*, 4(1), pp 21-33.
- Edvinsson, L. y Sullivan, P. (1996): “Developing a model for managing intellectual capital”, *European Management Journal*, 14(4), pp 356-364.
- Edvinsson, L. (1997): “Developing intellectual capital at Skandia”, *Long Range Planning*, 30(3), pp 366-373.
- Euroforum, (1998): *Medición del Capital Intelectual. Modelo Intellect*, Madrid, Euroforum. Documento obtenido en Internet: http://gestiondelconocimiento.com/modelo_modelo_intelec.htm (Marzo, 2012)
- Fernández Rodríguez y Suárez González, I. (1996): “La estrategia de la empresa desde una perspectiva basada en los recursos”, *Revista europea de Dirección y Economía de la Empresa*, 5(3), pp 73-92.
- Fernández Sánchez, E. Montes Peón, J.M. y Vázquez Ordás, C.J. (1997): “La teoría de la ventaja competitiva basada en los recursos: Síntesis y estructura conceptual”, *Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa*, 6(3), pp 11-32.
- Fiol, C.M. (1991): “Managing culture as a competitive resource: An identity-based view of sustainable competitive advantage”, *Journal of Management*, 17, pp 191-211
- Fiske, S.T., y Taylor, S.E. (2010): “Social cognition :From brains to culture (International ed.)”, Boston: McGraw-Hill Higher Education.
- FitzPatrick, M., Davey, J., Muller, L. y Davey, H. (2013): “Value-creating assets in tourism management: Applying marketing's service-dominant logic in the hotel industry”, *Tourism Management*, 36, pp 86-98.
- Forbes, D. P. (1999): “Cognitive Approaches to New Venture Creation”, *International Journal of Management Review*, 1(4), pp 415-439.
- Fornell, C. (2000): Customer asset management, capital efficiency, and

- shareholder value: performance measurement, past, present and future, Conference at the University of Cambridge, England.
<http://www.cranfield.ac.uk/som/cbp/claeskeynote.htm>
- Foss, N.J. (1996): "Knowledge-based approaches to the theory of the firm: Some critical comments", *Organization Science*, 7(5), pp 470-476.
- Yi, A., Davey, H.B. y Eggleton, I.R.C. (2011): "Towards a comprehensive theoretical framework for voluntary IC disclosure", *Journal of Intellectual Capital*, 12(4), pp 571-585.
- Fruin, W.M. (2000): "Las fábricas de conocimiento. La administración del capital intelectual de Toshiba". México D.F., *Oxford university Press*.
- Galunic, D.C. y Rodan, S. (1998): "Resource recombinations in the firm: Knowledge structures and the potencial for schumpeterian innovation", *Strategic Management Journal*, 19, pp 1193-1201.
- García Falcón, J.M. y Medina Muñoz, D.R. (1999): "Capital intelectual y gestión del conocimiento: fundamentos teóricos", Documento presentado en el *IX Congreso Nacional de ACEDE: Empresa y Mercado: Nuevas tendencias*, Burgos, septiembre de 1999.
- García Falcón, J.M. y Medina Muñoz, D.R. (1999): "Sustainable tourism development in islands: A case study of Gran Canaria", *Business Strategy and the Environment*, 8, pp 336-357.
- Gartner, W. B. (1985): "A Conceptual Framework for Describing the Phenomenon of New Venture Creation". *The Academy of Management Review*, 10(4), pp 696-706.
- Gartner, W. B. (1988): "'Who Is an Entrepreneur?' Is the Wrong Question", *American Journal of Small Business*, 12(4), pp 11-32.
- Gatewood, E.; Shaver, K.; Gartner, W. (1995): "A longitudinal study of cognitive factors influencing start-up behaviours and success at venture creation", *Journal of Business venturing*, 10 (5), pp 371-391.
- Grant, R.M. (1991): "The resource-based theory of competitive advantage: Implications for strategy formulation", *California Management Review*, 33(3), pp 114-135.
- Grant, R.M. (1992): "Contemporary strategy analysis: Concepts, techniques, applications". Basil Blackwell. Cambridge, MA, Estados Unidos.

- Traducido en Grant R.M. (1995). Dirección estratégica: Conceptos, técnicas y aplicaciones. Cívitas. Madrid, España.
- Grant, R.M. (1996a): "Toward a knowledge-based theory of the firm", *Strategic Management Journal*, Vol. 17, edición especial de invierno, pp 109-122.
- Grant, R.M. (1996b): "Prospering in dynamically-competitive environments: organizational capability as knowledge integration", *Organization Science*, 7(4), pp 375-388.
- Greenwood, J.D. (1992): "Against eliminative materialism: From folk psychology to völkersychologie", *Philosophical Psychology*, 5(4), pp 349-367.
- Grindley, P.C. y Teece, D.J. (1997): "Managing Intellectual Capital: Licensing and Cross-Licensing in Semiconductors and Electronics", *California Management Review*, 39(2), pp 8-41.
- Hall, R. (1992): "The strategic analysis of intangible resources", *Strategic Management Journal*, 13, pp 135-144.
- Hansen, E. L. (1995): "Entrepreneurial networks and new organization growth", *Entrepreneurship Theory and Practice*, 19(4), pp 7-19.
- Hansen, G. y Wernerfelt, B. (1989): "Determinants of firm performance: The relative importance of economic and organizational factors", *Strategic Management Journal*, 10, pp 399-511
- Hansen, M.T., Nohria, N. y Tierney, T. (1999): "What's for managing knowledge?", *Harvard Business Review*, 77(2), pp 106-116.
- Harvey, M.G. y Lusch, R.F. (1999): "Balancing the intellectual capital books: Intangible liabilities", *European Management Journal*, 17(1), pp 85-92.
- Hébert, R.; Link, A. (1988): "The Entrepreneur: Mainstream views & Radical Critiques". Second Edition. Praeger Publishers, New York, United States of America.
- Low, M.B. y MacMillan, I.C. (1988): "Entrepreneurship: Past research and future challenges", *Journal of Management*, 14(2), pp 139-161.
- Higgins, E.T., King, G.A. y Mavin, G.H. (1982): "Individual construct accessibility and subjective impressions and recall", *Journal of Personality and Social Psychology*, 43(1), pp 35-47.
- Hormiga, E., Batista-Canino, R. y Sánchez-Medina, A. (2011a): "The role of intellectual capital in the success of the new ventures", *International Entrepreneurship and Management Journal*, 7, pp 71-92.

- Jennings, D.F. y Lumpkin, J.R. (1989): "Functionally modelling corporate entrepreneurship: An empirical integrative analysis", *Journal of Management*, 15(3), pp 485–502.
- Kamoche, K. (1996): "Strategic human resource management within a resource- capability view of the firm", *Journal Management Studies*, Vol. 33, pp 213-233.
- Kaplan, R.S. y Norton, D.P. (1997): Cuadro de mando integral (The Balance Scorecard), Barcelona, Gestión 2000.
- Katz, J. (1992): "A psychosocial cognitive model of employment status choice", *Entrepreneurship Theory and Practice*, 17(1), pp 29-37.
- Kaufmann, L. y Schneider, Y. (2004): "Intangibles: a synthesis of current research", *Journal of Intellectual Capital*, 5(3), pp 366-388.
- Koellinger, P., Minniti, M. y Schade, C. (2007) "I think I can, I think I can": *Overconfidence and entrepreneurial behavior. Journal of Economic Psychology*, 28(4), pp 502-527.
- Kogut, B. y Zander, U. (1992): "Knowledge of the firm, combinative capabilities and the replication of technology", *Organization Science*, 3(3), pp 383-397.
- Kolvereid, L. (1996): "Organizational employment versus self-employment: reasons for career choice intentions", *Entrepreneurship, Theory and Practice*, 20(3), pp 23–31.
- Krueger, N. (1993): "The impact of prior entrepreneurial exposure on perceptions", *Entrepreneurship, Theory and Practice*, 18(1), pp 5-18.
- Krueger, N.; Brazeal, D. (1994): "Entrepreneurial potential and potential entrepreneurs", *Entrepreneurship, Theory and Practice*, spring 1994, pp 91-104.
- Lado, A.A. Boyd, N.G. y Wright, P. (1992): "A competency-based model of sustainable competitive advantage: Toward a conceptual integration", *Journal of Management*, 18(1), pp 77-91.
- Lado, A.A. y Wilson, M.C. (1994): "Human resource systems and sustained competitive advantage: A competency-based perspective", *Academy of Management Review*, 19(4), pp. 699-727.

- Landström, H. (2005): "The roots of entrepreneurship and small business research", En H. Landström (Ed.), *Pioneers in entrepreneurship and small business research*, pp 27-58 Boston: Springer.
- Leibenstein, H. (1968): "Entrepreneurship and development". *American Economic Review*, 58(2), pp 72-83.
- Lev, B. (1997): The old rules no longer apply, *Forbes-Asap*. Documento obtenido en Internet: <http://forbes.com/asap/97/0407/034.htm>. (Marzo 2011).
- Lev, B. (2001): *Intangibles. Management, measurement and reporting*, Washington, Brookings Institution.
- Low, M.B. y MacMillan, I.C. (1988): "Entrepreneurship: Past research and future challenges", *Journal of Management*, 35, pp 139-161.
- Luger, M.I. y Koo, J. (2005): "Defining and tracking business start-ups". *Small Business Economics*, 24, pp 17-28.
- Mahoney, J.T. y Pandian, J.R. (1992): "The resource- based view within the conversation of strategic management", *Strategic Management Journal*, 13, pp 363-380.
- Malhotra, Y (2000): "Knowledge assets in the global economy: Assessment of national intellectual capital", *Journal of Global Information Management*, 8(3), pp 5-15.
- Marr, B. (2005): *Perspectives on intellectual capital*, Elsevier Butterworth-Heinemann, Burlington, MA.
- Subramaniam, M. y Youndt, M.A. (2005): "The Influence of Intellectual Capital on the Types of Innovative Capabilities", *Academy of Management Journal*, 48, pp 450-463.
- Marr, B. y Roos, G. (2005): "A Strategy perspective on intellectual capital". En Marr, B. (Ed.), *Perspective on intellectual capital. Multidisciplinary insights into management, measurement and reporting*, Elsevier, Boston.
- Martinelli, A. (2004): "The social and institutional context of entrepreneurship", *International studies in entrepreneurship*, pp 53-73, Springer US.
- McClelland, D.C. (1967): "The achieving society / david C. McClelland". New York : London : Free Press ; Collier-Macmillan.
- McDougall, P.P.; Robinson, R.B. y DeNisi, A.S. (1992): "Modeling new venture performance: An analysis of new venture strategy, industry structure, and venture origin", *Journal of Business Venturing*, 7(4), pp 267-289.

- McGahan, A.M. y Porter, M.E. (1997): "How much industry matter?", *Strategic Management Journal*, Vol. 18, edición especial de verano, pp 15-30.
- Miles, G. Miles, R.E. Perrone, V. y Edvinsson, L. (1998): "Some conceptual and research barriers to the utilization of knowledge", *California Management Review*, 40(3), pp 281-288.
- Montgomery, C.A. y Wernerfelt, B. (1991): "Sources of superior performance: Market vs. Industry effects in the U.S. brewing industry", *Management Science*, 37, pp 954-959.
- Morris, C.; Maisto, A. (2001): "Introducción a la psicología", Pearson Educación, México.
- Mosakowski, E. (1998): "Managerial prescriptions under the resource-based view of strategy: The example of motivational techniques", *Strategic Management Journal*, 19, pp 1169-1182.
- Naisbitt, J. (1998): *Megatrends II*. New York, Warner Books.
- Nevado Peña, D. y López Ruíz, V. (2002a): *El capital intelectual: valoración y medición*, Madrid, Prentice Hall.
- Nielsen, R.; Peters, M. y Hisrich, R. (1985): "Intrapreneurship strategy for internal markets - corporate, non-profit and government institution cases", *Strategic Management Journal*, 6, pp 181- 189.
- Nonaka, I. y Teece, D. (2001): "Introduction", en Nonaka I. y Teece D. (eds.), *Managing industrial knowledge: creation, transfer and utilization*, London, SAGE Publications, Ltd.
- Olve, N.G., Roy, J. y Wetter, M. (2000): *Implantando y gestionando el cuadro de mando integral (Performance drivers)*, Barcelona, Gestión 2000.
- Ordóñez de Pablos, P. (1999a): "Gestión del conocimiento y medición del capital intelectual", Documento presentado al IX Congreso Nacional de ACEDE: Empresa y Mercado: Nuevas tendencias, Burgos, septiembre.
- Ordóñez de Pablos, P. (1999b): *Importancia estratégica de la medición del capital intelectual en las organizaciones*, Revista Injet.com. Documento obtenido en Internet: http://www.injet.com/revista/empresas/pop_991217.htm (Octubre 2012).
- Ordóñez de Pablos, P. (2002): "Evidence of intellectual capital measurement from Asia, Europe and the Middle East", *Journal of Intellectual Capital*, 3(3), pp 287-302.

- Ordóñez de Pablos, P. (2003): "Intellectual capital reporting in Spain: A comparative review", *Journal of Intellectual Capital*, 4(1), pp 61-81.
- Palacios-Marqués, D. y Garrigós-Simón, F.J. (2003): "Validating and measuring IC in the biotechnology and telecommunication industries", *Journal of Intellectual Capital*, 4(3), pp 332-347.
- Palich, L.E. y Ray Bagby, D. (1995): "Using cognitive theory to explain entrepreneurial risk-taking: Challenging conventional wisdom", *Journal of Business Venturing*, 10(6), pp 425-438.
- Pasher, E.(1999): *The Intellectual Capital of the State of Israel: A look to the Future – The Hidden Values of the Desert*. Ed. Pasher&Co., Herzlia Pituach. performance measurement, past, present and future, Conference at the University of Cambridge, England. <http://www.cranfield.ac.uk/som/cbp/claeskeynote.htm>. (Enero 2012)
- Peteraf., M.A. (1993): "The cornerstones of the competitive advantage: A resource-based view", *Strategic Management Journal*, 14, pp 179-191.
- Petrash, G. (1996): "Dow's Journey to a knowledge value management culture", *European Management Journal*, 14(4), pp 365-373.
- Petrash, G. (2001): "Gestión de los activos intelectuales", en Sullivan, P.H. (eds.), *Rentabilizar el capital intelectual. Técnicas para optimizar el valor de la organización*, Barcelona, Paidós empresa.
- Petty, R. y Guthrie, J. (2000): "Intellectual capital literature review. Measurement, reporting and management", *Journal of Intellectual Capital*, 1(2), pp 155-176.
- Pleitner, H. J. (2003): "Entrepreneurship- Fashion or driving force?". En: Genescá, E.; Urbano, D.; Cabelleras, J. L.; Guallarte, C.; Vergés, J. (2003): *Creación de empresas. Entrepreneurship. Homenaje al profesor Jose María Veciana Vergés*. Universitat Autònoma de Barcelona, Bellaterra, pp 33-47
- Porter, M.E. (1985): *Competitive advantage: creating and sustaining superior performance*, New York, Free Press.
- Porter., M.E. (1980): *Competitive strategy: Techniques for analyzing industries and competitors*. Free Press. Nueva York.
- Powell, T.C. (1996): "How much industry matter? An alternative empirical test", *Strategic Management Journal*, 17, pp 323-334.

Reed, R. y DeFillippi, R.J. (1990): "Causal ambiguity, barriers to imitation, and sustainable competitive advantage", *Academy of Management Review*, 15(1), pp 88-102.

Referencias

Reid, G.C. y Smith, J.A. (2000): "What makes a new business star-up successful?", *Small Business Economics*, 14, pp 165-182.

Reynolds, P.; Bosma, N.; Autio, E.; Hunt, S.; DeBono, N.; Servais, I.; López-García, P. y Chin, N. (2005): Global Entrepreneurship Monitor: Data Collection Design and Implementation 1998-2003", *Small Business Economics*, 24, pp 205-231.

Reynolds, P.; Levie, J.; Autio, E. (1999): "Data collection-Analysis Strategies Operations Manual. Global Entrepreneurship Monitor". 1999. Babson College and the London Business School – Draft for GEM Team Review and Comment.

Robinson, G. y Kleiner, B.H.(1996): "How to measure an organization's intellectual capital", *Managerial Auditing Journal*, Vol. 11, nº 8, pp 36-39.

Robinson, S.L. (1996): "Trust and breach of the psychological contract", *Administrative Science Quarterly*, 41(4), pp 574-599.

Rodov, I. y Leliaert, P. (2002): "FiMIAM: financial method of intangible assets measurement", *Journal of Intellectual Capital*, 3,(3), pp 323-336.

Roos G., Bainbridge A., Jacobsen K. (2001b): "Intellectual capital as a strategic tool", *Strategic & Leadership*, 29, (4), pp 21-26.

Roos, G. y Roos, J. (1997): "Measuring your company's intellectual performance", *Long Range Planning*, 30(3), pp 413-426.

Roos, J., Roos, G., Dragonetti, N.C. y Edvinsson, L. (2001a): Capital intelectual. El valor intangible de la empresa, Barcelona, Paidós empresa.

Rotter, J.B. (1966): "Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement", *Psychological Monographs*, 80(1), pp 1-28.

Rumelt, R.P. (1991): "How much does industry matter?", *Strategic Management Journal*, 12, pp 167-185.

Sánchez, P., Chaminade, C. y Olea, M. (2000): "Management of intangibles. An attempt to build a theory", *Journal of Intellectual Capital*, 1(4), pp 312-327.

- Savage, Ch. (1991): The international trade show for digital equipment corporation, Presentación realizada en DECWORLD, Boston.
- Schneider, A. y Samkin, G. (2008): "Intellectual capital reporting by the New Zealand local government sector", *Journal of Intellectual Capital*, 9(3), pp 456-86.
- Schneider, U. (1998): The austrian approach to the measurement of intellectual potential. Documento obtenido en Internet: <http://www.measuring-ip.at>. (Febrero 2012).
- Schulze, W.S. (1994): "The two schools of thought in resource-based theory: definitions and implications for research", en Shrivastava, P., Huff, A. y Dutton, J.E. (eds.), *Advances in Strategic Management*, 10 A, Jai Press. Londres.
- Schumpeter, J.A. (1934): "The theory of economic development: An inquiry into profits, capital, credit, interest, and the business cycle", *Cambridge, MA: Harvard Univesity Press*.
- Schumpeter, J.A. (1934): "The theory of economic development: An inquiry into profits, capital, credit, interest, and the business cycle", Cambridge, MA: Harvard Univesity Press.
- Senge, P.M. (1990): *The Fifth Discipline*, Doubleday Currency. New York.
- Shane, S.; Venkataraman, S. (2000): "The promise of entrepreneurship as afield of research", *Academic of management Review*, 25(1), pp 217-226.
- Shapero, A. (1984): "The entrepreneurial event". In: Kent, Calvin A. (Ed). *The environment for entrepreneurship*, Lexington Books, D.C. Heath and Company Lexington, Massachussets, Toronto, United States.
- Sharma, R.S., Hui, P.T.Y. y Tan, M.W. (2007): "Value-added knowledge management for financial performance: the case of an East Asian conglomerate", *The Journal of Information and Knowledge Management Systems*, 37(4), pp 484-501.
- Sheperd, D.A.; Crouch, A. y Carsrud, A. (1997): "What is new? A proposal for advancing the concept of new ventures". International Council of Small Business 42nd World Conference Proceedings, 1997.
- Sonnenberg, F.K. (1994): "The age of intangibles", *Management Review*, 83(1) pp 48-53.

- Stanworth, J., Stanworth, C., Granger, B. y Blyth, S. (1989): "Who becomes an entrepreneur?", *International Small Business Journal*, 8(1), pp 11-22.
- Stevenson, H.H. y Jarillo, J.C. (1990): "A paradigm of Entrepreneurship: Entrepreneurial management". *Strategic Management Journal*, 11, pp 17-27.
- Stewart, T. A. (1991): "Brainpower: how intellectual capital becoming America's most valuable asset", *Fortune*, June 2, pp 44-60
- Stewart, T. A. (1998): *La nueva riqueza de las organizaciones: el capital intelectual*, Barcelona, Granica.
- Sullivan, P.H. (1999): "Profiting from intellectual capital", *Journal of Knowledge Management*, 3(2), pp 132-142.
- Sullivan, P.H. (2001a): "Introducción a la gestión del capital intelectual", en Sullivan, P.H. (eds.), *Rentabilizar el capital intelectual. Técnicas para optimizar el valor de la organización*, Barcelona, Paidós empresa.
- Sveiby, K.E. (1998): *Measuring intangibles and intellectual capital - An emerging first standard*. Documento obtenido en Internet: <http://www.sveiby.com/articles/EmergingStandard.html>. (Julio 2012).
- Sveiby, K.E. (2000a): *La nueva riqueza de las empresas*, Barcelona, Gestión 2000.
- Sveiby, K.E. (2000b): *El valor del conocimiento*. Documento obtenido en Internet: <http://www.sveiby.com/articles/gestion.pdf>. (Octubre 2011).
- Swedberg, R. (2000): "The social science view of entrepreneurship: Introduction and practical implications". En R. Swedberg (Ed.), *Entrepreneurship, the social science view*: pp 7 *Ner York: Oxford University Press*.
- Swedberg, R. (2000): "The social science view of entrepreneurship: Introduction and practical implications", En R. Swedberg (Ed.), *Entrepreneurship, the social science view*, pp 7. *Ner York: Oxford University Press*.
- Teece, D. Pisano, G. y Shuen, A. (1997): "Dynamic capabilities and strategic management", *Strategic Management Journal*, 18(7), pp 509-533.
- Teece, D.J. (1998a): "Capturing value from knowledge assets: The new economy, markets for know-how, and intangible assets", *California Management Review*, 40(3), pp 55-79.

- Teece, D.J., Pisano, G. y Shuen, A. (1990): "Firm capabilities, resources and the concept of Strategy". Documento de trabajo 90-8, Universidad de California. Berkeley, California, Estados Unidos.
- Tversky, A. y Kahneman, D. (1974): "Judgment under uncertainty: Heuristics and biases", *Science*, 185(4157), pp 1124-1131.
- Ulrich, D. (1998): "Intellectual Capital = Competence X Commitment", *Sloan Management Review*, 39(2), pp 15-26.
- Unión Fenosa (1999): Informe anual 1999, Madrid.
- Urbano, D. (2003): "Factores condicionantes de la creación de empresas en Cataluña: Un enfoque institucional", Tesis doctoral no publicada. European Doctoral Programme in Entrepreneurship and Small Business. Universidad Autónoma de Barcelona.
- Urbano, D., Rojas-Vázquez, A., & Díaz-Casero, J. C. (2010): "¿Hacia dónde va la investigación en el proyecto GEM? *Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa*, 19(2), pp 15-30.
- Veciana Vergés, J.M. (1999): "Creación de empresas como programa de investigación científica", *Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa*, 8(3), pp 19-36.
- Veciana, J.M. (2007): "Entrepreneurship as a Scientific Research Program". En: Cuervo, A.; Ribeiro, D.; Roig, S. (Eds): *Entrepreneurship: Concepts, Theory and Perspective*. Springer, New York, pp. 23-72.
- Ventura Victoria, J. (1998): "Recursos y capacidades: implicaciones para el análisis estratégico", Documento presentado al VIII Congreso Nacional de ACEDE: Empresa y Economía Institucional, Las Palmas de Gran Canaria, septiembre de 1998.
- Verona, G. (1999): "A resource-based view of product development", *Academy of Management Review*, 24(1), pp 132-142.
- Vesper, K.H. (1984): "Three faces of corporate entrepreneurship". *Frontiers of Entrepreneurship Research*, Wellesley, MA, Babson College, pp 294-320.
- Vesper, K.H. (1990): "New Venture Strategies", Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

- Viedma Marti, J.M. (2000): “*La gestión del conocimiento y del capital intelectual*”. Documento obtenido en Internet: <http://www.gestiondelconocimiento.com>. (Octubre 2011).
- Wernerfelt, B. (1984): “A resource-based view of the firm”, *Strategic Management Journal*, 5, pp 171-180.
- Wiig, K.M. (1997a): “Integrating intellectual capital and knowledge management”, *Long Range planning*, 30(3), pp 399-405.
- Wofford, J.C. (1994): “An examination of the cognitive processes used to handle employee job problems”, *Academy of Management Journal*, 37(1), pp 180-192.
- Wood, R. y Bandura, A. (1989): “Social cognitive theory of organizational management”, *Academy of Management Review*, 14(3), pp 361-384.
- Xiao, H.F. (2008): “Corporate reporting of intellectual capital: evidence from China”, *The Business Review*, 11(1), pp 124-129.
- Yi, A. y Davey, H.B. (2010): “Intellectual capital disclosure in Chinese (mainland)
- Yi, A., Davey, H.B. y Eggleton, I.R.C. (2011): “Towards a comprehensive theoretical
- Zahra, S.; Dess, G. (2001): “Entrepreneurship as a Field of Research: Encouraging Dialogue and Debate”. *Academy of Management Review*, 26(1), pp 8-20.
- Zárraga Oberty, C. (2001): Un modelo integrado de gestión del conocimiento en equipos de trabajo: factores determinantes y mecanismos de actuación, Tesis Doctoral, Universidad de Las Palmas de Gran Canaria.
- Zimmerman, J. (2008): “Refining the definition of entrepreneurship”, Tesis Doctoral. Pepperdine University.

Capítulo 2

Metodología y descripción de la muestra

En el segundo capítulo de este trabajo se va a presentar la metodología utilizada durante la investigación y, además, se hará una descripción de la muestra objeto de estudio.

2.1. Población y unidad de análisis

La unidad de análisis de esta investigación se centra en los emprendedores que dirigen una PYME de servicios de reciente creación y que opera dentro del sector turístico. Con el propósito de hacer operativo qué se entiende por empresa de nueva creación, se ha seguido la propuesta de Reynolds *et al.* (2005), los cuales consideran que son aquellas que tienen más de tres meses de vida y menos de 42.

En cuanto al ámbito geográfico, cabe destacar que las empresas estudiadas se encontraban ubicadas en los municipios grancanarios de San Bartolomé de Tirajana, Mogán y Las Palmas de Gran Canaria que son los que acaparan la práctica totalidad del turismo que llega a la Isla. De este modo, se garantizó que todas las unidades analizadas se hubieran creado bajo un marco social, económico y fiscal con características similares. Respecto a las empresas estudiadas que se ubicaban en Las Palmas de Gran Canaria se tuvo especial cuidado en que se encontrasen radicadas en la zona más turística y que principalmente orientasen su actividad a este sector. Esta precaución se tomó debido a que dicha ciudad es una de las Capitales de la Comunidad Autónoma de Canarias y gran parte de su sector comercial no está orientado al turismo. En los otros dos municipios, no existió este problema debido a que su actividad principal, y de forma muy destacada, sí es el turismo. Además, cabe destacar que en el estudio sólo se incluyeron sociedades, excluyendo, de este modo, a los autónomos. Dicha decisión fue tomada por un triple motivo. El primero radica en que se consideró que, para los objetivos del estudio, los resultados que podían arrojar las sociedades podían resultar más enriquecedores. La segunda razón reside a que los autónomos en ocasiones son trabajadores por cuenta ajena para otra empresa por lo que los resultados se podrían ver desvirtuados. El último motivo consistió en que no se pudo obtener una base

de datos fiable de los autónomos que se dieron de alta en las localidades estudiadas.

La base de datos utilizada para conocer las empresas creadas fue el Sistema de Análisis de Balances Ibéricos (SABI) perteneciente al Bureau Van Dijk Bureau Van Dijk – Financial company information and business intelligence for companies in Spain and Portugal. Dicha base de datos contiene, además de datos como nombre de la empresa, código del sector (CNAE o IAE), forma jurídica, número de empleados, dirección completa (código postal, población, provincia), teléfono, fax, correo electrónico, número de empleados, nombre del administrador etc, información financiera. No obstante, debe destacarse que, en la práctica, en muchos casos faltaba parte de la información con lo que hubo que realizar una labor de búsqueda a través de otros medios de información secundaria, básicamente información contenida en distintas páginas de Internet.

De este modo se obtuvo que a partir del 30 de junio de 2007 y hasta enero de 2012 se crearon en los citados municipios grancanarios, según la base de datos SABI, 909 PYMEs con actividades vinculadas al sector de los servicios. Dichas fechas fueron escogidas para tener en cuenta aquellas empresas que contaban entre 3 y 42 meses en la fecha de inicio del proceso de encuestación, el cual tuvo lugar en los primeros días de mayo de 2012. En cuanto al número total de empresarios encuestados, este fue de 231, uno por empresa, lo que representa un error muestral del 5,6%. Debe destacarse que realmente el error puede considerarse inferior ya que con los datos que aporta la SABI no se pueden diferenciar las empresas de servicios que fueron creadas realmente para desarrollar su actividad en el sector turístico de las que no. Esta circunstancia, como ya se ha comentado, sólo es significativa en las empresas ubicadas en Las Palmas de Gran Canaria. Finalmente, indicar que la cifra de 231 se corresponde con el número de cuestionarios válidos y que la elección de las empresas se hizo de forma aleatoria.

Una vez realizada esta búsqueda se procedió a elaborar una base de datos con las empresas a estudiar. Para ello se contactó con los emprendedores

telefónicamente o de forma personal con el fin de verificar que las organizaciones que dirigían eran válidas para el estudio y que estaban dispuestos a colaborar. Así, además de las que no quisieron colaborar, no se incluyeron aquellas empresas en las que el emprendedor no era la misma persona que dirigía la empresa, las que ya no tenían actividad y las que habían sido fruto de un cambio de forma jurídica. En las empresas que accedieron a participar en el estudio, en este primer contacto también se estableció una cita para realizar la encuesta. Finalmente, indicar que tanto el primer acercamiento al emprendedor como la encuesta fueron realizadas personalmente por encuestadores a los cuales se les dio una formación previa.

2.2. Fuentes de información utilizadas

En la presente investigación se han utilizado tanto fuentes de información primarias como secundarias. Así, la principal fuente secundaria fue la anteriormente mencionada base de datos SABI, no obstante, además se utilizaron otras como el DIRCE y distintos portales de Internet relacionados con el mundo empresarial.

Con respecto a las fuentes de información primaria, la principal técnica utilizada para recoger los datos necesarios para poder cumplir con los objetivos empíricos del presente trabajo fue la encuesta.

2.2.1. La encuesta y el proceso de desarrollo del cuestionario

Como se ha mencionado, en la presente investigación el método utilizado para obtener la información necesaria que permitiría cubrir los objetivos planteados ha sido la encuesta, cuyo instrumento básico de observación es el cuestionario (Sierra Bravo, 1991). Así, esta herramienta consiste en un conjunto de preguntas, preparadas de forma meticulosa, sobre los hechos y aspectos de interés para el investigador, permitiendo el acceso a una población geográficamente dispersa a un menor coste. De este modo, las preguntas incluidas en este constituyen la expresión en forma interrogativa de las

variables empíricas respecto a las cuales interesa obtener información (González Río, 1997).

En este sentido, Fowler (2002) asegura que el cuestionario es una técnica que permite, por un lado, la estandarización de la medición, hecho que posibilita la consistencia de la medida y el poder comparar la información obtenida de una variedad de individuos. Por otro lado, es, en muchas ocasiones, la única forma de disponer y poder relacionar todos los datos necesarios para un determinado análisis. Además de estas, la obtención de datos a través de un cuestionario tiene otros aspectos positivos, como puede ser el análisis sencillo de las respuestas a preguntas cerradas, el menor sesgo del investigador, el preservar el anonimato de los encuestados o el bajo coste en tiempo y recursos financieros que requiere (Gillham, 2002).

Sin embargo, también han sido identificadas ciertas limitaciones que es conveniente tener en cuenta, tales como la imposibilidad, por regla general, de detectar o corregir malentendidos, la posible influencia de la redacción de las cuestiones en las respuestas, la tendencia de las personas a transmitir más difícilmente sus pensamientos a través de la escritura que a través del lenguaje, o la imposibilidad de comprobar la seriedad u honestidad de las respuestas (Gillham, 2002).

Antes de elaborarse el cuestionario final se procedió a realizar una revisión de la literatura sobre emprendimiento, capital intelectual, *burnout*, adicción al trabajo e intencionalidad. Estas tres últimas variables pueden ser consideradas como determinantes en la configuración de capital humano y, por ende, del capital intelectual de la organización. En dicha revisión se identificaron las escalas más utilizadas para medir los distintos constructos objeto del estudio.

Cabe mencionar que, con el objeto de evitar el sesgo de la varianza común las preguntas fueron redactadas introduciendo diferencias semánticas y algunas fueron redactadas y codificadas de en forma negativa (Podsakoff et al., 2003).

Una vez diseñado el cuestionario piloto se procedió a la revisión académica del mismo. De esta manera, el cuestionario fue revisado por tres doctores del Departamento de Economía y Dirección de Empresas de la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria, con el fin de verificar académicamente la calidad metodológica del mismo.

Por último, la herramienta fue pretestada con siete emprendedores, lo cual sirvió para que estos indicasen aquellas preguntas que no se entendían o que podrían llevar a la confusión. Tras el *pretest* realizado, se procedió a la reformulación de varias preguntas con el fin de facilitar su comprensión definitiva por parte de los encuestados.

Así, el cuestionario final podría dividirse, de manera general, en cuatro partes principales -véase anexo I-. La primera de ellas incluye todas aquellas preguntas en las que se recoge la información relativa al emprendedor. La segunda parte capta información acerca del *burnout* que podría sufrir el emprendedor. La tercera se dedicaría a medir la adicción al trabajo. Por último, en la cuarta parte se incluirían todas aquellas preguntas destinadas a evaluar la Teoría del Comportamiento Planeado de Azjen (1991).

2.2.2. Datos del encuestado y empresa

En relación con los datos requeridos del encuestado, en una primera tanda de preguntas se les pidió especificar tanto su sexo, como su año de nacimiento, número de hijos y nivel de estudios. Además de esto, se le preguntaba si la empresa actual era la primera empresa que constituía o si, por el contrario, había creado otras anteriormente. En caso afirmativo, este debía indicar de cuántas empresas era o había sido propietario en el momento de fundar su actual negocio. También se le cuestionó por el número de años de experiencia que tenía como empresario o gestionando empresas. Finalmente, se incluyeron varias preguntas relativas al grado de apoyo que le prestaban familiares y amigos cercanos y a la satisfacción que tenían respecto a la marcha de la empresa. Para este último fin se utilizaron indicadores subjetivos, midiéndose

la satisfacción a través de la percepción del emprendedor. Esta forma de proceder ha sido utilizada en diversas investigaciones (eg. Watson *et al.*, 2003; Hsueh y Tu, 2004; Wang y Ang, 2004; Rhodes y Butler, 2004).

2.2.3. Datos referentes al *burnout*, adicción al trabajo e intencionalidad de abandonar la actividad empresarial

Los datos referentes a los constructos objetivo principal de este trabajo, es decir *burnout*, adicción al trabajo e intencionalidad de abandonar la actividad empresarial fueron medidos a través de escalas contrastadas y comúnmente utilizadas. Así, para el *burnout* se utilizó el *Maslach Burnout Inventory General Survey* (Schaufeli, *et al.*, 1996). La versión española y adaptada de este instrumento ya fue publicada en la Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones (Salanova *et al.*, 2000). Este último, con ligeras modificaciones para adaptarlo a los emprendedores, es el utilizado en el presente trabajo. Para la adicción al trabajo fue empleado el *Work Adicction Risk Test* (Robinson, 1999) y, finalmente, para los constructos relacionados con la Teoría del comportamiento planeado se usó una adaptación del cuestionario propuesto por Liñán y Chen (2009). Todo ello se explicará más en detalle en cada uno de los apartados del capítulo resultados donde se trata cada uno de estos tópicos.

2.3. Organización del trabajo de campo y técnicas de análisis de la información

Una vez se contó con la información de la base de datos SABI se procedió a depurarla y completarla. El siguiente paso consistió al entrenamiento de los encuestadores. Así, se formó a 5 personas las cuales fueron instruidas en cómo realizar los contactos con los empresarios y en la forma en que debían pasar el cuestionario. La etapa posterior consistió en realizar los contactos con las empresas. Dichos contactos, como ya se ha mencionado fueron realizados por los encuestadores, los cuales, en los casos en que era posible, acudían a la sede de la empresa. Cuando no existía dicha posibilidad se realizaba a

través del teléfono. En dicho contacto se establecía la cita para que el encuestador fuese a pasar el cuestionario. Una vez establecidas las citas, el encuestador correspondiente se personaba en las instalaciones de la empresa donde se cumplimentaba la encuesta. Esta tenía una duración aproximada de entre 25 y 30 minutos. Aunque se realizaron 235 encuestas, 4 fueron desestimadas por contener incoherencias manifiestas. Se consideraron incoherentes los cuestionarios donde existían contradicciones en las preguntas de control que se incorporaron.

En la Tabla 2.1, se resumen los datos que han caracterizado la investigación cuantitativa llevada a cabo.

Tabla 2.1. Ficha técnica de la investigación cuantitativa

Fuente: Elaboración propia

ASPECTOS DE LA INVESTIGACIÓN	DESCRIPCIÓN
Procedimiento metodológico	Encuesta
Tipo de preguntas	Categorizadas
Universo	Empresas de nueva creación de entre 3 y 42 meses
Ámbito geográfico	Isla de Gran Canaria
Método de recogida de información	Cuestionario pasado por un encuestador
Tamaño de la muestra	231 empresas de nueva creación
Nivel de confianza	95% $p=q=50\%$
Error muestral	5.6%
Fecha de realización del <i>pretest</i>	Abril de 2012
Fecha de realización del trabajo de campo	Mayo de 2012 a Agosto de 2012

Tras la finalización del trabajo de campo, se procedió a la codificación y tabulación de los datos obtenidos en el mismo. Para ello, se utilizó el programa estadístico SPSS (Statistical Package for Social Sciences) para Windows en su versión 18. Con este software se realizó la depuración de los datos, el análisis descriptivo y los análisis factoriales. Por otra parte se También se utilizó en este trabajo para el estudio de los datos el análisis de ecuaciones estructurales utilizando la técnica de Mínimos Cuadrados Parciales (*Partial Least Squares-PLS*). Esta metodología, que utiliza el algoritmo de los Mínimos Cuadrados Ordinarios (*Ordinary Least Squares-OSL*), se ha diseñado para reflejar los aspectos teóricos y empíricos de las cualidades sociales y las ciencias del

comportamiento, donde generalmente hay situaciones con suficiente apoyo teórico y poca información disponible (Wold, 1979). PLS ha sido elegido porque este estudio se centra en la predicción de variables dependientes (Roldán y Sánchez-Franco, 2012) y porque esta técnica es eficaz con muestras pequeñas (Chin y Newsted, 1999; Reinartz *et al.*, 2009). Este estudio concretamente utiliza SmartPLS versión de software 02.00 (Ringle *et al.*, 2005).

A continuación se describen brevemente algunas de las técnicas empleadas para analizar los datos recabados:

- Técnicas descriptivas univariantes para el cálculo de distribuciones de frecuencias de variables nominales y ordinales. Con este análisis se pretende obtener de forma detallada las frecuencias absolutas y relativas de cada una de las categorías.
- Análisis de la fiabilidad de las escalas de medida que se utilizaron a través del coeficiente *alfa* de Cronbach. El valor de este va desde cero a uno, pudiendo existir la posibilidad de que adopte valores negativos, lo cual implicaría que alguno de los ítems están midiendo elementos contrarios. Así, cuanto más próximo esté el valor de este estadístico a la unidad, mayor será la consistencia interna de los indicadores en la escala evaluada (George y Mallery, 1995).
- Con el objeto de evitar el sesgo de la varianza común las preguntas fueron redactadas introduciendo diferencias semánticas y algunas fueron redactadas y codificadas de en forma negativa (Podsakoff *et al.*, 2003).
- Con el propósito de evaluar la existencia del sesgo de la varianza común se realizó el test de Harman de un factor. Así, se realizó un análisis factorial de componentes principales en el que se incluyeron todos los ítems que se utilizaron en el estudio (Podsakoff *et al.*, 2003). La evidencia de sesgo del método común existe cuando un factor es responsable de la mayoría de la covarianza. Así, y tal y como sugieren

Podsakoff y Organ (1986), se incluyeron en el análisis factorial tanto los ítems relacionados con la variable independiente como la variable dependiente.

- Análisis factorial de componentes principales con rotación *varimax*. El análisis factorial es una técnica que permite analizar las asociaciones lineales entre las variables, condensando la información de estas en un número reducido de factores que permitan explicar la mayor parte de la variabilidad total de las variables observadas. Sin embargo, tal y como se expone con detalle en el siguiente capítulo, antes de aplicar esta técnica se debe comprobar la idoneidad de su aplicación, para lo cual se realiza la prueba de esfericidad de Bartlett, así como la medida de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO). Con respecto al *test* de esfericidad de Bartlett, este permite contrastar la hipótesis nula de que la matriz de correlaciones es la matriz identidad, hecho que impediría aplicar el análisis factorial al no existir correlación entre los ítems originales. Por otro lado, la medida de adecuación de KMO compara los valores de los coeficientes de correlación observados con los coeficientes de correlación parcial indicando la idoneidad para la realización de un análisis de componentes principales, no siendo posible aplicarse si supera el valor de 0,5 (George y Mallery, 1995; Ferrán Aranaz, 2001).
- Modelos de ecuaciones estructurales basadas en la técnica de Mínimos Cuadrados Parciales. Esta técnica requiere de dos etapas:
Análisis del modelo de medida
 - Para analizar el modelo de medida, inicialmente se observa la fiabilidad individual de cada ítem. Este procedimiento se realiza examinando las cargas o correlaciones simples de las medidas o indicadores con sus respectivos constructos. Según afirman Carmines y Zeller (1979), para aceptar un indicador como integrante de un constructo éste debe poseer una carga $\geq 0,707$, lo cual implica que la varianza compartida entre el constructo y sus indicadores es mayor que la varianza del error. No obstante, otros autores (eg. Barclay *et al.*, 1995; Chin, 1998) consideran

que no se debe ser tan restrictivo y que no deben eliminarse indicadores, que, aun no llegando al valor de 0,707, superen el de 0,65. Una segunda condición a tener en cuenta es la consistencia interna, es decir, evaluar con qué rigurosidad están midiendo las variables manifiestas la misma variable latente. Para ello, el la validez compuesta debe ser $> 0,7$. También debe observarse e *Alpha de Cronbachs*, el valor de este estadístico cuanto más se aproxime a la unidad, mayor será la consistencia interna de los indicadores en la escala evaluada (George y Mallery, 1995). Como tercer paso para evaluar la validez de las escalas utilizadas, estudiamos la Varianza Extraída Media (AVE). Fornell y Larcker (1981) recomiendan que ésta sea superior a 0,5, con lo que se establece que más del 50% de la varianza del constructo es debida a sus indicadores. Finalmente se analiza la validez discriminante, la cual nos informa en qué medida un constructo del modelo es diferente a los otros constructos que lo conforman.

Valoración del modelo estructural.

- Una vez estudiada la validez del modelo de medida, a continuación se evaluarán las relaciones causales que se proponen en el modelo. De este modo, se intentará observar qué cantidad de la varianza de las variables endógenas es explicada por los constructos que las predicen. Para evaluar la validez de las distintas relaciones planteadas en el modelo se utiliza la Técnica del *Bootstrap* que nos ofrece la desviación típica y la T. Así, la estabilidad de las estimaciones se examina utilizando una distribución t-Student con una cola obtenida mediante el Test Bootstrap con 500 submuestras (Roldán y Sánchez-Franco, 2012). Finalmente, para comprobar la validez del modelo, se realizó el Test de Stone-Geisser - Crossvalidated Redundancy (Q2). Este test se usa como criterio para medir la relevancia predictiva de los constructos dependientes. En el caso de que la $Q2 > 0$, el modelo tiene relevancia predictiva; en caso contrario, no la tiene.

2.4. Descripción de la muestra

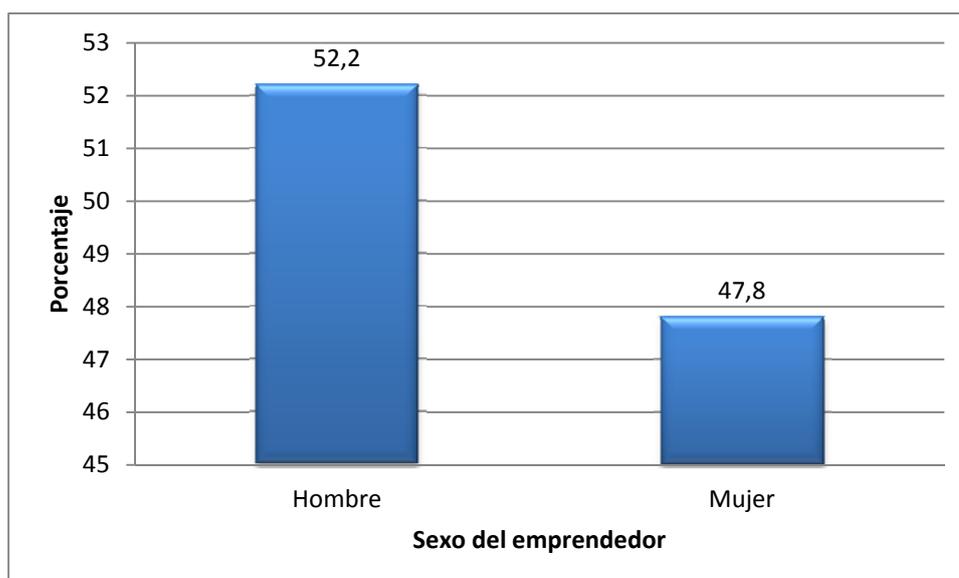
En este apartado se procederá a realizar un análisis básico de la muestra utilizada en el presente trabajo.

Comenzando por el sexo de los emprendedores objeto de este estudio, en la Tabla 2.2 se puede observar como aproximadamente el 52% de los encuestados eran hombres y el 48% restante mujeres (véase figura 2.1)

Tabla 2.2. Sexo de los emprendedores que componen la muestra
Fuente: elaboración propia

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Validos	Porcentaje acumulado
Validos	Hombre	120	51,9	52,2	52,2
	Mujer	110	47,6	47,8	100,0
	Total	230	99,6	100,0	
Perdidos		1	,4		
Total		231	100,0		

Figura 2.1. Sexo de los emprendedores que componen la muestra
Fuente: elaboración propia



Respecto a la edad, el mayor porcentaje de encuestados, concretamente el 36,3%, se encuentra en el rango de edad entre 41 y 50 años. Seguidamente se encuentran los están en el intervalo de 31-40 y 51-60 con el 23,9 y 23% respectivamente. Finalmente, destacar el bajo porcentaje de menores de 20 años y el relativamente alto porcentaje de los mayores de 61, que representaban más del 10% (véanse tabla 2.3 y figura 2.2).

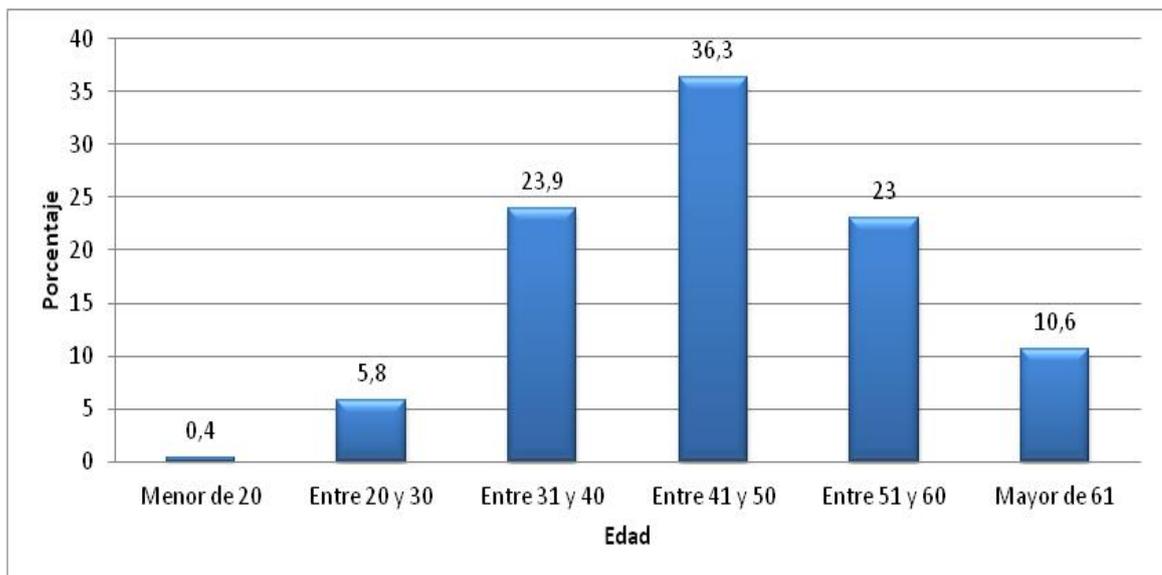
Tabla 2.3. Edad de los emprendedores que componen la muestra

Fuente: elaboración propia

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Validos	Porcentaje acumulado
Validos	Menor de 20	1	,4	,4	,4
	Entre 20 y 30	13	5,6	5,8	6,2
	Entre 31 y 40	54	23,4	23,9	30,1
	Entre 41 y 50	82	35,5	36,3	66,4
	Entre 51 y 60	52	22,5	23,0	89,4
	Mayor de 61	24	10,4	10,6	100,0
	Total	226	97,8	100,0	
Perdidos		5	2,2		
Total		231	100,0		

Figura 2.2. Edad de los emprendedores que componen la muestra

Fuente: elaboración propia



En lo que a la experiencia previa de los emprendedores se refiere, cabe mencionar el bajo porcentaje que la poseía, solo el 27,7% (véase tabla 2.4 y figura 2.3). También resulta interesante comprobar como la mayor parte de las personas que tenían experiencia previa como emprendedor eran hombres. Así aproximadamente el 60% de estos había emprendido anteriormente mientras que entre las mujeres solo se llegaba al 40% (véanse Tabla 2.5 y figura 2.4).

Tabla 2.4. Experiencia previa como emprendedor de los encuestados
Fuente: elaboración propia

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Validos	Porcentaje acumulado
Validos	Sí	64	27,7	28,1	28,1
	No	164	71,0	71,9	100,0
	Total	228	98,7	100,0	
Perdidos		3	1,3		
Total		231	100,0		

Figura 2.3. Experiencia previa como emprendedor de los encuestados
Fuente: elaboración propia

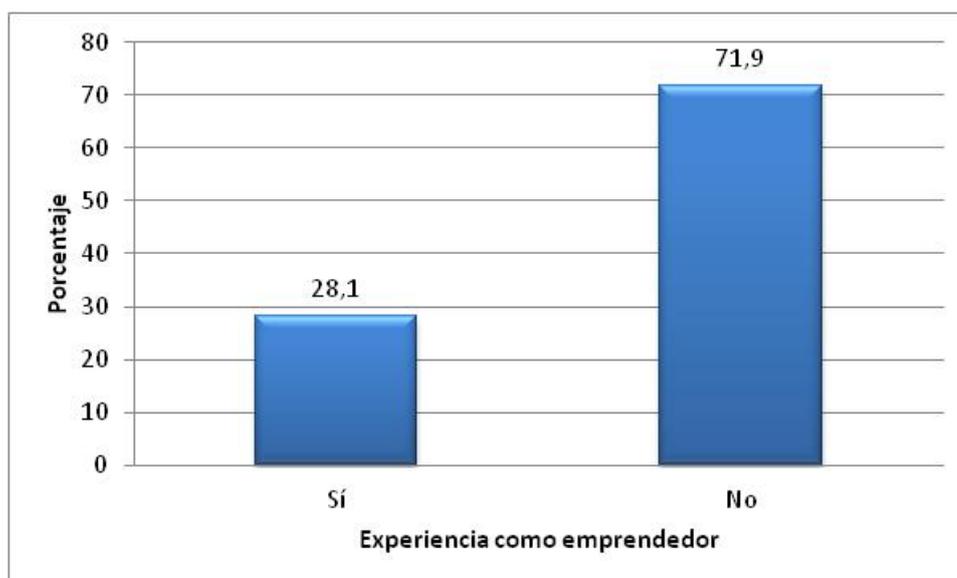


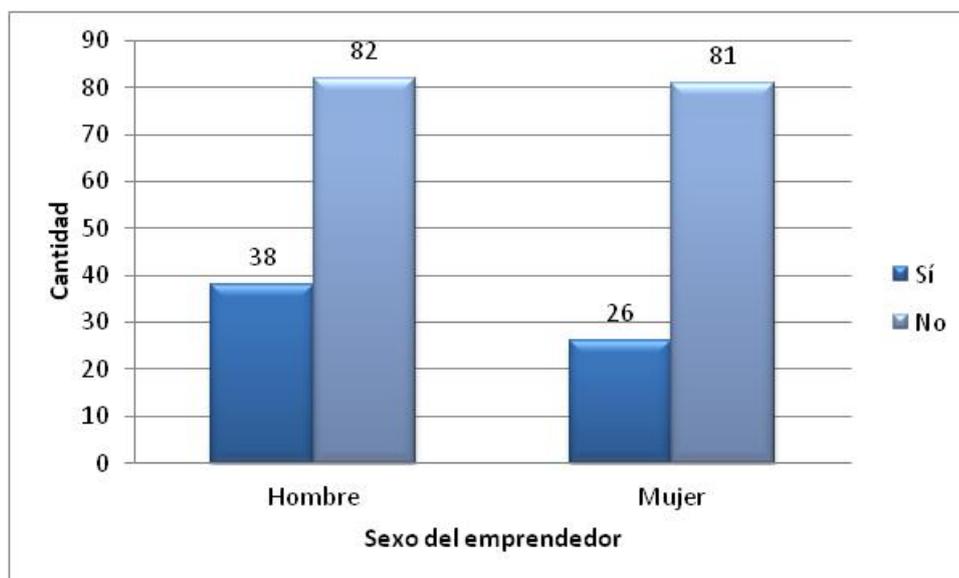
Tabla 2.5. Sexo de los emprendedores cruzado con la experiencia previa como emprendedor

Fuente: elaboración propia

			Experiencia previa creando otra empresa		Total
			Sí	No	
Sexo	Hombre	Cantidad	38	82	120
		% Sexo	31,7%	68,3%	100,0%
		% Experiencia previa creando otra empresa	59,4%	50,3%	52,9%
Sexo	Mujer	Cantidad	26	81	107
		% Sexo	24,3%	75,7%	100,0%
		% Experiencia previa creando otra empresa	40,6%	49,7%	47,1%
Total		Cantidad	64	163	227
		% Sexo	28,2%	71,8%	100,0%
		% Experiencia previa creando otra empresa	100,0%	100,0%	100,0%

Figura 2.4. Sexo de los emprendedores cruzado con la experiencia previa como emprendedor

Fuente: elaboración propia



Anteriormente se destacaba el importante porcentaje de mayores de 61 años que componía la muestra. Esta circunstancia no resulta tan extraña si se tiene en cuenta que gran parte de los estos ya habían creado empresas, siendo, tal y

como puede apreciarse en la tabla 2.6 y figura 2.5 el único intervalo de edad en el que más de la mitad de los encuestados, concretamente el 54.2%, poseían ya experiencia previa emprendiendo.

Tabla 2.6. Edad de los emprendedores cruzado con la experiencia previa como emprendedor

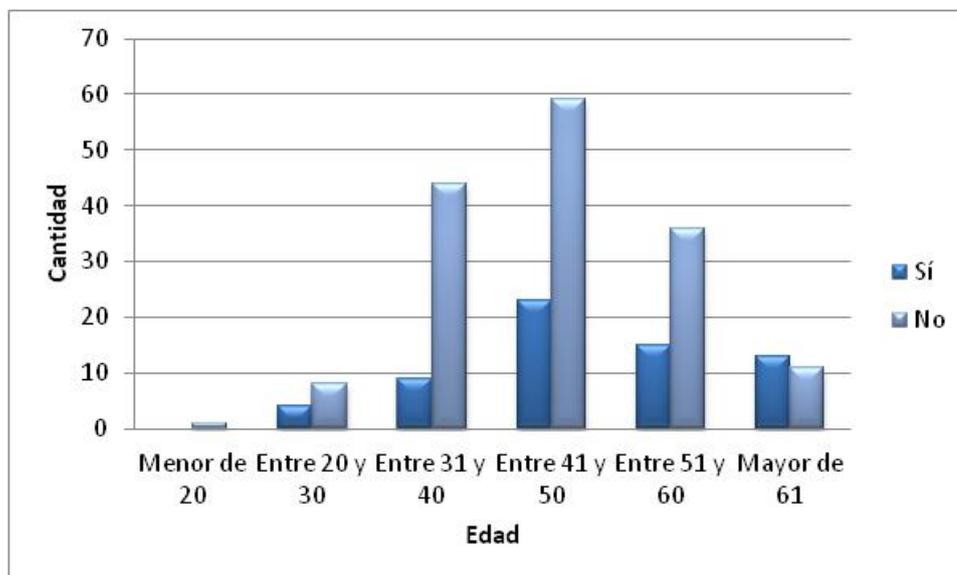
Fuente: elaboración propia

			Experiencia previa creando otra empresa		Total
			Sí	No	
Edad	Menor de 20	Cantidad	0	1	1
		% Edad	,0%	100,0%	100,0%
		% Experiencia previa creando otra empresa	,0%	,6%	,4%
Entre 20 y 30	Entre 20 y 30	Cantidad	4	8	12
		% Edad	33,3%	66,7%	100,0%
		% Experiencia previa creando otra empresa	6,3%	5,0%	5,4%
Entre 31 y 40	Entre 31 y 40	Cantidad	9	44	53
		% Edad	17,0%	83,0%	100,0%
		% Experiencia previa creando otra empresa	14,1%	27,7%	23,8%
Entre 41 y 50	Entre 41 y 50	Cantidad	23	59	82
		% Edad	28,0%	72,0%	100,0%
		% Experiencia previa creando otra empresa	35,9%	37,1%	36,8%
Entre 51 y 60	Entre 51 y 60	Cantidad	15	36	51
		% Edad	29,4%	70,6%	100,0%
		% Experiencia previa creando otra empresa	23,4%	22,6%	22,9%
Mayor de 61	Mayor de 61	Cantidad	13	11	24
		% Edad	54,2%	45,8%	100,0%
		% Experiencia previa creando otra empresa	20,3%	6,9%	10,8%
Total	Total	Cantidad	64	159	223
		% Edad	28,7%	71,3%	100,0%

			Experiencia previa creando otra empresa		Total
			Sí	No	
Edad	Menor de 20	Cantidad	0	1	1
		% Edad	,0%	100,0%	100,0%
		% Experiencia previa creando otra empresa	,0%	,6%	,4%
Entre 20 y 30		Cantidad	4	8	12
		% Edad	33,3%	66,7%	100,0%
		% Experiencia previa creando otra empresa	6,3%	5,0%	5,4%
Entre 31 y 40		Cantidad	9	44	53
		% Edad	17,0%	83,0%	100,0%
		% Experiencia previa creando otra empresa	14,1%	27,7%	23,8%
Entre 41 y 50		Cantidad	23	59	82
		% Edad	28,0%	72,0%	100,0%
		% Experiencia previa creando otra empresa	35,9%	37,1%	36,8%
Entre 51 y 60		Cantidad	15	36	51
		% Edad	29,4%	70,6%	100,0%
		% Experiencia previa creando otra empresa	23,4%	22,6%	22,9%
Mayor de 61		Cantidad	13	11	24
		% Edad	54,2%	45,8%	100,0%
		% Experiencia previa creando otra empresa	20,3%	6,9%	10,8%
Total		Cantidad	64	159	223
		% Edad	28,7%	71,3%	100,0%
		% Experiencia previa creando otra empresa	100,0%	100,0%	100,0%

Figura 2.5. Edad de los emprendedores cruzado con la experiencia previa como emprendedor

Fuente: elaboración propia



En cuanto al nivel de estudios, cabe mencionar que más del 31% de los emprendedores poseían estudios superiores y, de entre ellos, un 3.5% cuenta con un posgrado. También resulta destacable que el 23,5% tenga solamente estudios primarios o ni siquiera llegue a ello (véanse figura 2.6 y tabla 2.7).

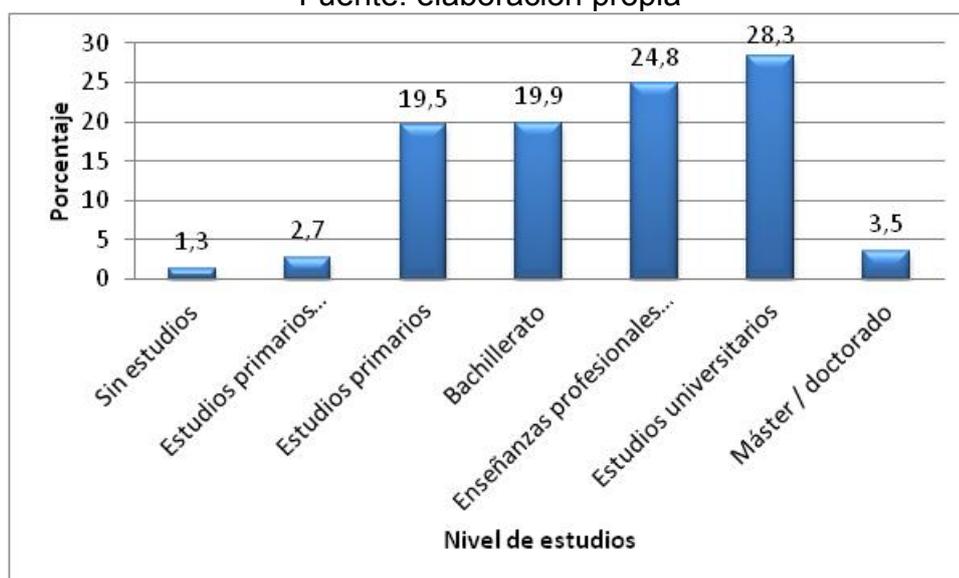
Tabla 2.7. Nivel de estudios de los encuestados

Fuente: elaboración propia

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Validos	Porcentaje acumulado
Validos	Sin estudios	3	1,3	1,3	1,3
	Estudios primarios incompletos	6	2,6	2,7	4,0
	Estudios primarios	44	19,0	19,5	23,5
	Bachillerato	45	19,5	19,9	43,4
	Enseñanzas profesionales o ciclos formativos	56	24,2	24,8	68,1
	Estudios universitarios	64	27,7	28,3	96,5
	Máster / doctorado	8	3,5	3,5	100,0
	Total	226	97,8	100,0	
Perdidos	5	2,2			
Total	231	100,0			

Figura 2.6. Nivel de estudios de los encuestados

Fuente: elaboración propia



Tal y como puede apreciarse en la figura 2.7 y tabla 2.8, el porcentaje de hombres y mujeres por nivel de educación es bastante similar salvo cuando se trata de estudios básicos. En ese caso hay más emprendedores que emprendedoras. Así, y si bien en el tramo sin estudios o estudios primarios incompletos no tienen mucho sentido las diferencias de porcentajes por tratarse de un número de casos muy bajos, llama la atención cuando se trata de estudios primarios, ya que en ese segmento hay 29 hombres y sólo 15 mujeres.

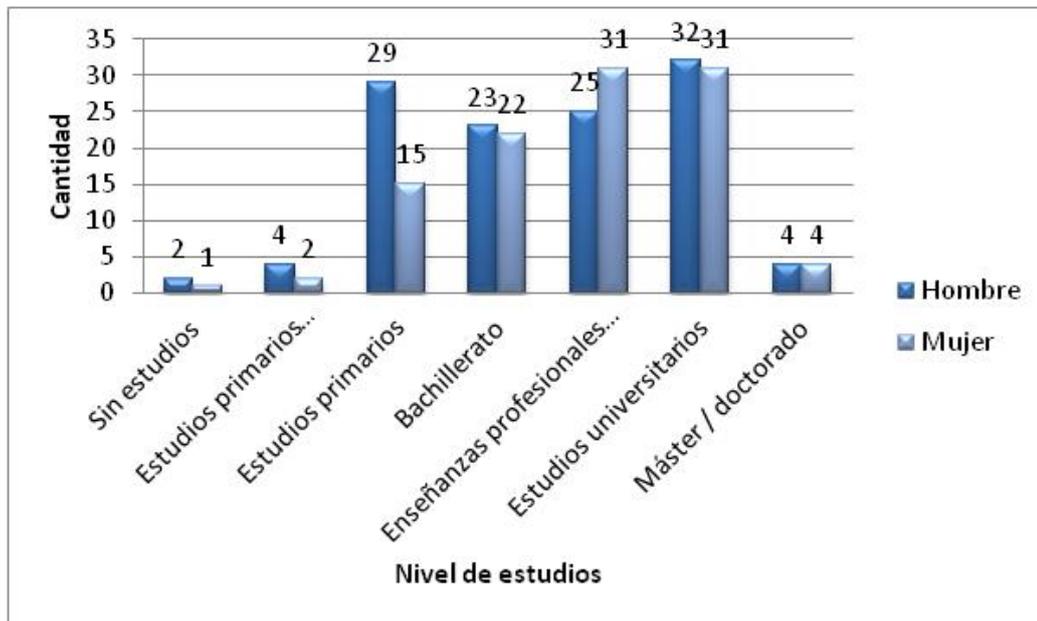
Tabla 2.8. Edad de los emprendedores cruzado con el nivel de estudios del emprendedor

Fuente: elaboración propia

			Sexo		Total
			Hombre	Mujer	
Nivel de estudios	Sin estudios	Cantidad	2	1	3
		% Nivel de estudios	66,7%	33,3%	100,0%
		% sexo	1,7%	,9%	1,3%
Estudios primarios incompletos	Estudios primarios incompletos	Cantidad	4	2	6
		% Nivel de estudios	66,7%	33,3%	100,0%
		% sexo	3,4%	1,9%	2,7%
Estudios primarios	Estudios primarios	Cantidad	29	15	44
		% Nivel de estudios	65,9%	34,1%	100,0%
		% sexo	24,4%	14,2%	19,6%
Bachillerato	Bachillerato	Cantidad	23	22	45
		% Nivel de estudios	51,1%	48,9%	100,0%
		% sexo	19,3%	20,8%	20,0%
Enseñanzas profesionales o ciclos formativos	Enseñanzas profesionales o ciclos formativos	Cantidad	25	31	56
		% Nivel de estudios	44,6%	55,4%	100,0%
		% sexo	21,0%	29,2%	24,9%
Estudios universitarios	Estudios universitarios	Cantidad	32	31	63
		% Nivel de estudios	50,8%	49,2%	100,0%
		% sexo	26,9%	29,2%	28,0%
Máster / doctorado	Máster / doctorado	Cantidad	4	4	8
		% Nivel de estudios	50,0%	50,0%	100,0%
		% sexo	3,4%	3,8%	3,6%
Total	Total	Cantidad	119	106	225
		% Nivel de estudios	52,9%	47,1%	100,0%
		% sexo	100,0%	100,0%	100,0%

Figura 2.7. Edad de los emprendedores cruzado con el nivel de estudios del emprendedor

Fuente: elaboración propia



Centrando la atención ahora en la experiencia como empresarios o gestionando una empresa, en la tabla 3,9 y figura 2.8, queda plasmado como la gran mayoría de los encuestados, el 85% no poseía dicha experiencia.

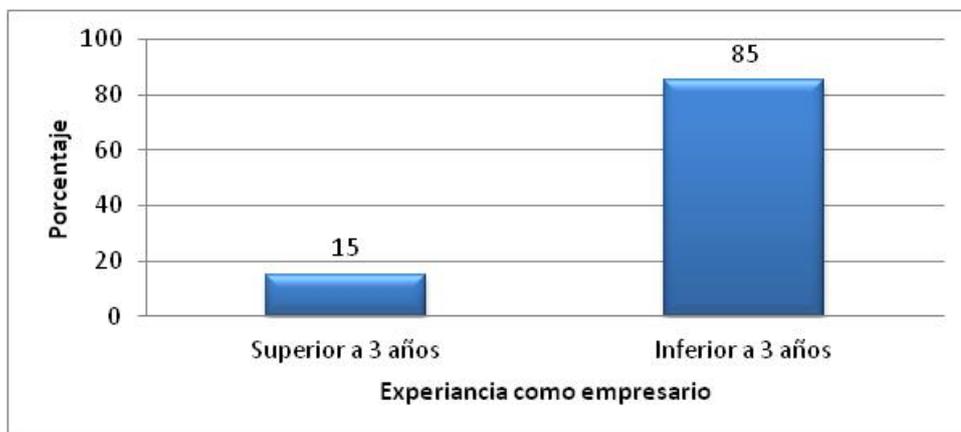
Tabla 2.9. Experiencia previa en la creación de empresas del emprendedor

Fuente: elaboración propia

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Validos	Porcentaje acumulado
Validos	Experiencia como empresario superior a 3 años	34	14,7	15,0	15,0
	Experiencia como empresario inferior a 3 años	192	83,1	85,0	100,0
	Total	226	97,8	100,0	
Perdidos		5	2,2		
Total		231	100,0		

Figura 2.8. Experiencia previa en la creación de empresas del emprendedor

Fuente: elaboración propia



Al cruzar las variables sexo con experiencia previa del emprendedor como empresario, se puede observar como los porcentajes entre hombres y mujeres resultan muy similares (véanse figura 2.9 y Tabla 2.10).

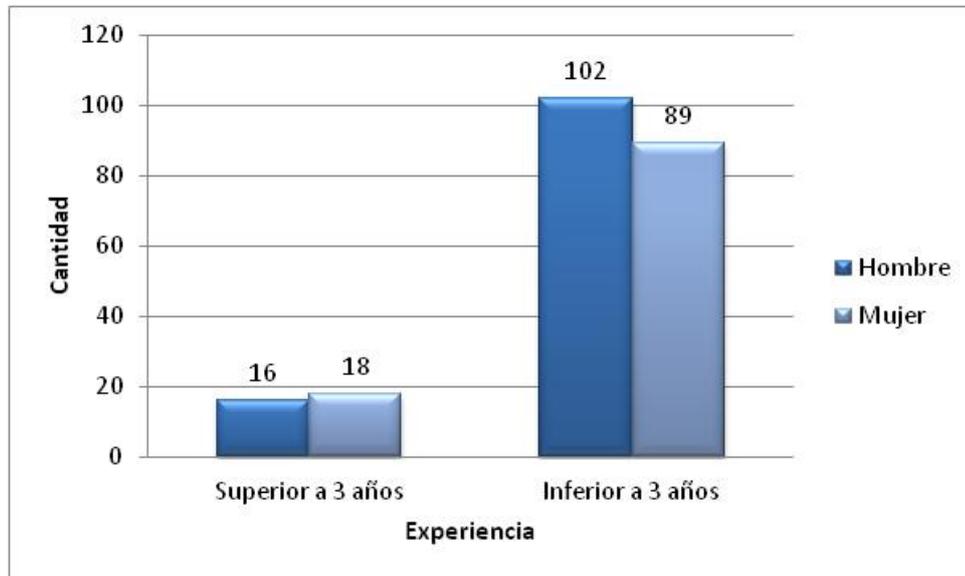
Tabla 2.10. Sexo de los emprendedores cruzado su experiencia previa como empresario

Fuente: elaboración propia

			Experiencia como empresario		Total
			Experiencia como empresario superior a 3 años	Experiencia como empresario inferior a 3 años	
Sexo	Hombre	Cantidad	16	102	118
		% Sexo	13,6%	86,4%	100,0%
		% Experiencia como empresario	47,1%	53,4%	52,4%
Sexo	Mujer	Cantidad	18	89	107
		% Sexo	16,8%	83,2%	100,0%
		% Experiencia como empresario	52,9%	46,6%	47,6%
Total		Cantidad	34	191	225
		% Sexo	15,1%	84,9%	100,0%
		% Experiencia como empresario	100,0%	100,0%	100,0%

Figura 2.9. Sexo de los emprendedores cruzado su experiencia previa como empresario

Fuente: elaboración propia

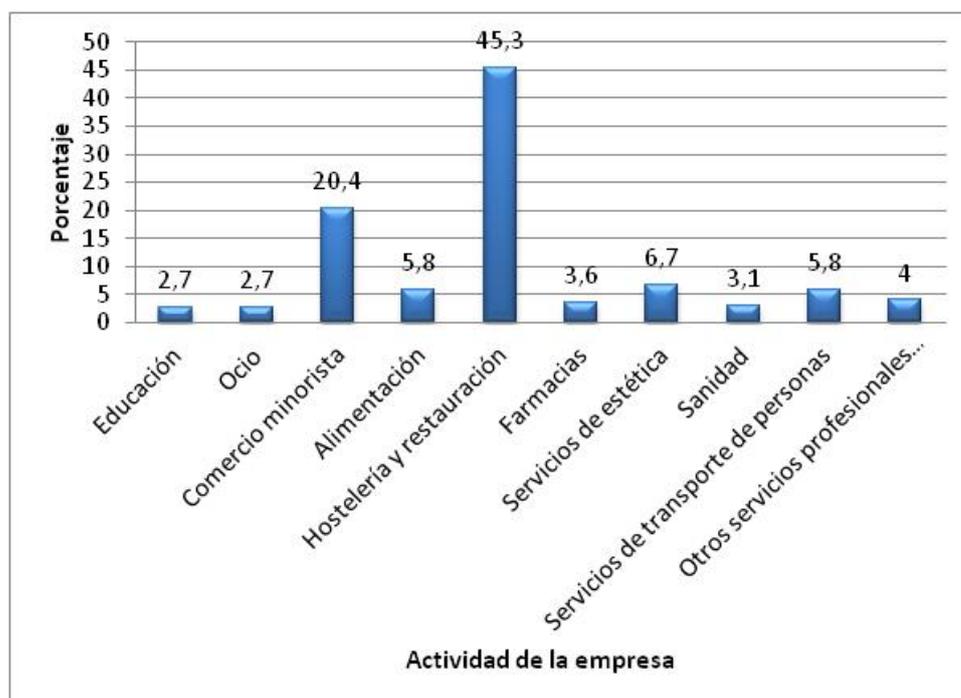


Como se refleja en la tabla 2.11 y figura 2.10 la mayor parte de los emprendedores encuestados poseían empresas del sector de la hostelería y restauración. Estas representaron prácticamente un 45,3% de las empresas. En segundo lugar se situaron los comercios minoristas, que alcanzaron en 20.4%. En ninguno del resto de los sectores se llegó al 10%.

Tabla 2.11. Actividad de las empresas
Fuente: elaboración propia

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Validos	Porcentaje acumulado
Validos	Educación	6	2,6	2,7	2,7
	Ocio	6	2,6	2,7	5,3
	Comercio minorista	46	19,9	20,4	25,8
	Alimentación	13	5,6	5,8	31,6
	Hostelería y restauración	102	44,2	45,3	76,9
	Farmacias	8	3,5	3,6	80,4
	Servicios de estética	15	6,5	6,7	87,1
	Sanidad	7	3,0	3,1	90,2
	Servicios de transporte de personas	13	5,6	5,8	96,0
	Otros servicios profesionales (abogados, economistas, etc)	9	3,9	4,0	100,0
	Total	225	97,4	100,0	
Perdidos		6	2,6		
Total		231	100,0		

Figura 2.10. Actividad de las empresas
Fuente: elaboración propia



En la tabla 2.12 y figura 2.11, se muestra como en 47,4% de las empresas objeto de estudio tenían menos de cinco empleados. Si se cruzan esos datos con el sexo del encuestado, se puede observar como un mayor porcentaje de empresas creadas por hombres tienen más de cinco empleados, mientras que en el caso de las mujeres ocurre lo contrario (véanse figura 2.12 y tabla 2.13)

Tabla 2.12. Número de empleados

Fuente: elaboración propia

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Validos	Porcentaje acumulado
Validos	Menos de cinco empleados	109	47,2	47,4	47,4
	Cinco empleados o más	121	52,4	52,6	100,0
	Total	230	99,6	100,0	
Perdidos		1	,4		
Total		231	100,0		

Figura 2.11. Número de empleados

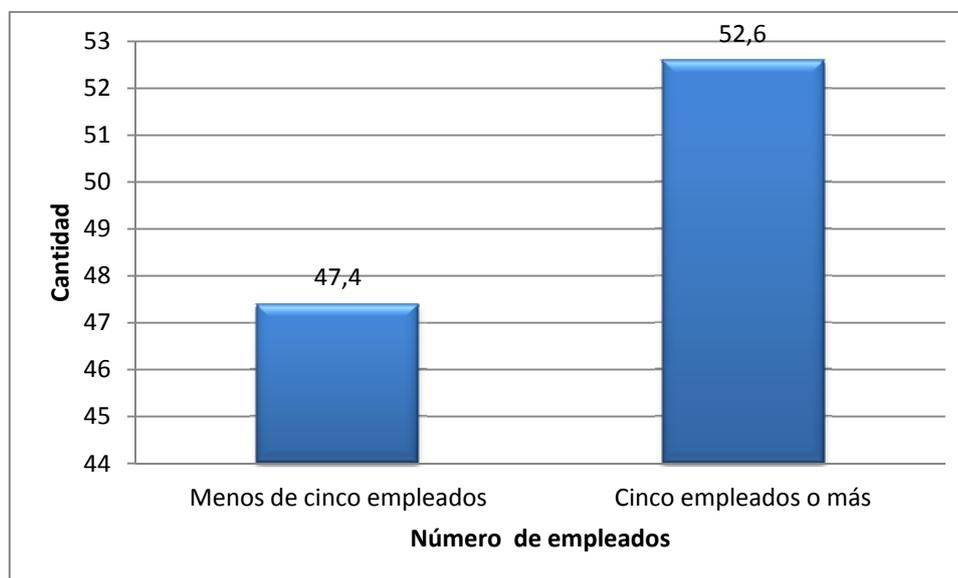


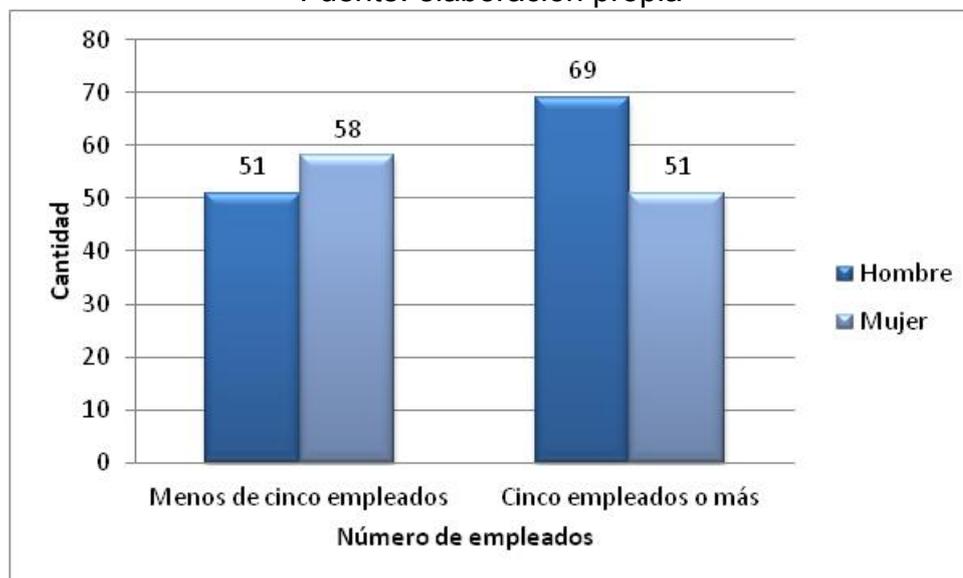
Tabla 2.13. Sexo de los emprendedores cruzado número de empleados

Fuente: elaboración propia

			Empleados		Total
			Menos de cinco empleados	Cinco empleados o más	
Sexo	Hombre	Cantidad	51	69	120
		% Sexo	42,5%	57,5%	100,0%
		% Empleados	46,8%	57,5%	52,4%
Sexo	Mujer	Cantidad	58	51	109
		% Sexo	53,2%	46,8%	100,0%
		% Empleados	53,2%	42,5%	47,6%
Total		Cantidad	109	120	229
		% Sexo	47,6%	52,4%	100,0%
		% Empleados	100,0%	100,0%	100,0%

Figura 2.12. Sexo de los emprendedores cruzado número de empleados

Fuente: elaboración propia



Finalmente, cabe reseñar que, como se indica en la tabla 2.14 y figura 2.13, el 45,2% de los encuestados no tienen socios, con lo que aproximadamente la mitad de los emprendedores decidieron empezar en solitario y la otra mitad en sociedad. También resulta destacable, véase figura 2.14 y tabla 2.15 que en la muestra analizada, los hombres eran más propensos a aventurarse a la carrera empresarial en compañía de socios y las mujeres en solitario.

Tabla 2.14. Número de socios

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Validos	Porcentaje acumulado
Validos	No tiene socios	99	42,9	45,2	45,2
	Sí tiene socios	120	51,9	54,8	100,0
	Total	219	94,8	100,0	
Perdidos		12	5,2		
Total		231	100,0		

Figura 2.13. Número de socios

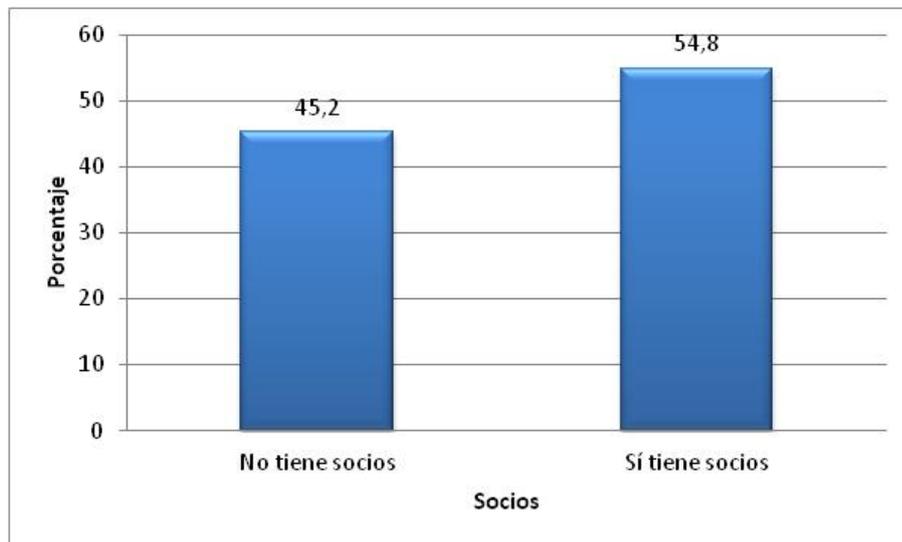


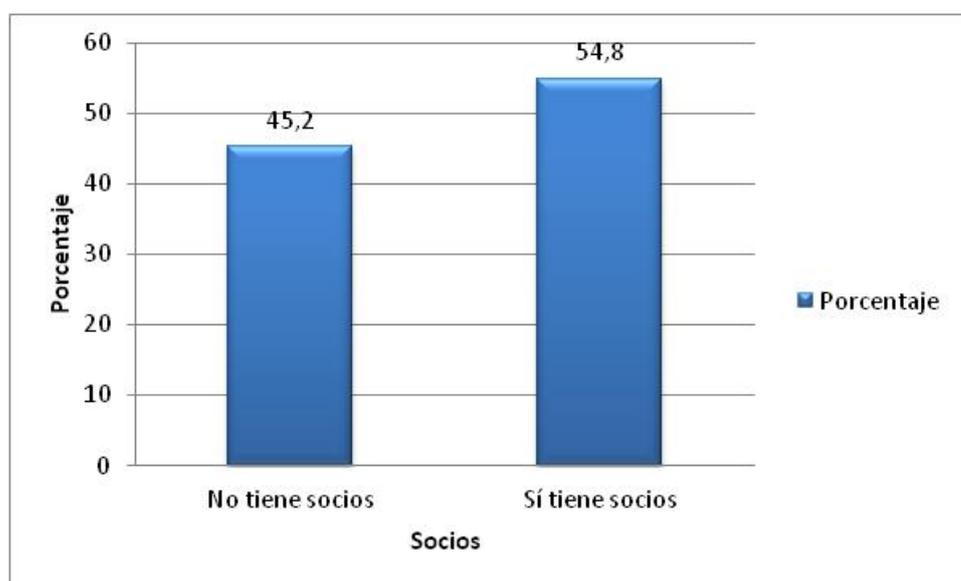
Tabla 2.15. Sexo de los emprendedores cruzado número de socios

Fuente: elaboración propia

			Socios		Total
			No tiene socios	Sí tiene socios	
Sexo	Hombre	Count	44	70	114
		% within Sexo	38,6%	61,4%	100,0%
		% within Socios	44,4%	58,8%	52,3%
Sexo	Mujer	Count	55	49	104
		% within Sexo	52,9%	47,1%	100,0%
		% within Socios	55,6%	41,2%	47,7%
Total		Count	99	119	218
		% within Sexo	45,4%	54,6%	100,0%
		% within Socios	100,0%	100,0%	100,0%

Figura 2.14. Sexo de los emprendedores cruzado número de socios

Fuente: elaboración propia



Referencias

- Ajzen, I. (1991): The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50, pp 179-211.
- Barclay, D., Higgins, C. y Thompson, R. (1995): "The Partial Least Squares (PLS): Approach to causal modeling: personal computer adoption and use as an illustration", *Technology studies, special issue on research methodology*, 2(2), pp 285-309.
- Carmines, E.G. y Zeller, R.A. (1979): Reliability and validity assessment, SAGE University Papers, London.
- Chin, W.W. (1998): "Issues and opinion on structural equation modeling", *MIS Quarterly*, 22, pp 7-15.
- Ferrán Aranaz, M. (1996): *SPSS para Windows. Programación y análisis estadístico*. McGraw-Hill, Madrid.
- Fornell, C. y Larcker, D.F. (1981): "Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error: algebra and statistics", *Journal of Marketing Research*, XVIII(1), pp 39-50.
- Fowler, F.J. (2002): *Survey research methods*. Sage Publications, Thousand Oaks.
- George, D. y Mallery, P. (1995): *SPSS/PC step by step: a simple guide and reference*. Wadsworth Publishing Company. Belmont, CA, EE.UU.
- George, D. y Mallery, P. (1995): *SPSS/PC step by step: a simple guide and reference*. Wadsworth Publishing Company. Belmont, CA, EE.UU.
- Gillham, B. (2002): *Developing a questionnaire*. Continuum, Londres.
- González Río, J. (1997): *Metodología de la investigación social. Técnicas de recolección de datos*. Editorial Aguaclara, Alicante.
- Hsueh, L. y Tu, Y. (2004): "Innovation and the operational performance of newly established small and medium enterprises in Taiwan". *Small Business Economics*, 23, pp 99-113.
- Liñán, F. y Chen, Y. (2009): Development and cross-cultural application of a specific instrument to measure entrepreneurial intentions. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 33(3), pp 593-617.

- Reynolds, P.; Bosma, N.; Autio, E.; Hunt, S.; DeBono, N.; Servais, I.; López-García, P. y Chin, N. (2005): Global Entrepreneurship Monitor: Data Collection Design and Implementation 1998-2003. *Small Business Economics*, 24, pp 205-231.
- Rhodes, C. y Butler, J.S. (2004): "Understanding self perceptions of business performance: An examination of black American entrepreneurs". *Journal of Developmental Entrepreneurship*, 9(1), pp 55–71
- Ringle, C.M., Wende, S. y Will, A. (2005): Smartpls para Windows. 2005. Versión 2.0 (beta), University of Hamburg, Hamburg, Germany.
- Robinson, B.E. (1999): The work addiction risk test: Development of a tentative measure of *workaholism*. *Perceptual and Motor skills*, 88, pp 199-210.
- Schaufeli, W.B., Leiter, M.P., Maslach, C. y Jackson, S.E. (1996): Maslach *Burnout* Inventory-General Survey. En Maslach, C., Jackson, S.E. y Leiter, M.P. (Eds.), *The Maslach Burnout Inventory-Test Manual*, Consulting Psychologists Press, Palo Alto, CA.
- Sierra Bravo, R. (1991): *Técnicas de investigación social*. Paraninfo, Madrid.
- Wang, C.K. y Ang, B.L. (2004): "Determinants of venture performance in Singapore". *Journal of Small Business Management*, 42(4), pp 347-363.
- Watson, W; Stewart, W.H. y BarNir, A. (2003): "The effects of human capital, organizational demography and interpersonal processes on venture partner perceptions of firm profit and growth". *Journal of Business Venturing*, 18(2), pp 145-164.
- Wold, H. (1979): Model Construction and Evaluation When Theoretical Knowledge is Scarce: An Example of the Use of Partial Least quares (Cahiers du Département D'Économétrie), Faculté des Sciences Économiques et Sociales, Université de Genève, Geneva, Switzerland.

Capítulo 3

Resultados de la investigación

En el presente capítulo se mostraran los principales resultados de la investigación realizada. Para una mejor comprensión de estos se ha decidido estructurar este capítulo en 4 apartados constituyéndose cada uno de ellos como un trabajo de investigación independiente aunque, evidentemente, todos parten de las mismas fuentes de información y la misma metodología.

3.1. La influencia del *burnout* en la intención de abandono del emprendedor: una aplicación al caso de las pequeñas empresas de servicios del sector turístico

Resumen

El cierre de empresas durante sus primeros años de vida es sin duda un fenómeno preocupante, ya que no debe pasarse por alto que el emprendimiento es uno de los principales mecanismos generadores de empleo. Por otra lado, el síndrome del *burnout* o “estar quemado” es sin duda una lacra para muchos trabajadores. Uniendo todo ello, en este artículo se pretende comprobar si existe relación entre el *burnout* del emprendedor y su intención de abandonar la actividad empresarial.

Palabras clave: Emprendimiento, *burnout*, intencionalidad, capital intelectual, capital humano.

3.1.1. Introducción

Como consecuencia del reconocimiento del emprendimiento como uno de los principales mecanismos generadores de empleo y crecimiento económico (Timmons, 1990; Amit *et al.*, 1993), ésta se ha convertido en un área de investigación de gran crecimiento (Gartner, 2001; Busenitz *et al.*, 2003). Este hecho unido a la circunstancia de que existe una alta tasa de mortalidad entre las empresas de nueva creación, plantea la relevancia de estudiar las posibles causas de dicha mortalidad. Por otro lado, en las últimas décadas la literatura sobre dirección estratégica ha hecho hincapié en el papel crucial de los factores intangibles o el capital intelectual como determinantes de la competitividad de las empresas (Teece, 2000; Hormiga *et al.*, 2011a). Así, autores como Lichtenstein y Brush (2001) encuentran que en el periodo inicial de la empresa los activos intangibles son más importantes y críticos que los tangibles para lograr el éxito. En esta misma línea, Thornhill y Gellatly (2005) afirman que la inversión en activos intangibles se asocia con una trayectoria de crecimiento de la empresa. No obstante, igual de importante que resulta intentar contar con este tipo de intangibles que permiten crear valor para la organización como, por ejemplo, el conocimiento, las patentes o la innovación, las empresas deben cuidarse de tener pasivos intangibles como pueden tener condiciones de trabajo peligrosas, una mala reputación corporativa o una inadecuada gestión ambiental (Harvey y Lusch, 1999), los cuales pueden hacer que pierda valor. De este modo, no debe pasarse por alto la alta tasa de mortalidad que tienen las empresas en sus primeros años de vida. Así, por ejemplo, en España el 45,6% de las empresas constituidas en 2007 desaparecieron antes de los tres años (INE, 2012). Si bien se podría pensar que este dato se debe a la crisis económica general que vive el país, la alta tasa de fracaso no se debe en exclusiva a ello, ya que desde 2001 dicha ratio nunca ha sido inferior al 34%.

Por otra parte, no debe pasarse por alto que en sus inicios el emprendedor influye de manera decisiva en el desarrollo de las empresas recién establecidas, llegando incluso algunos autores a considerarlas extensiones de

sus fundadores (Van de Ven *et al.*, 1984; Brüderl *et al.*, 1992; Chandler y Jansen, 1992; Brüderl y Preisendörfer, 1998).

Si se une a la alta tasa de fracaso de las empresas, la importancia que tienen para la economía y el papel fundamental que juega en ellas su fundador, cabe resaltar la relevancia que tiene estudiar el efecto que tienen determinados pasivos intangibles en la desaparición de las dichas empresas. Así, en el presente trabajo se pretende analizar un tipo específico de pasivo intangible, el *burnout* del emprendedor. Concretamente se analizará el vínculo que tiene dicho intangible con la intención del emprendedor de abandonar la actividad empresarial. De este modo, resulta evidente que cuando más conocimiento se tenga sobre este tipo de cuestiones más medidas se podrán tomar para reducir la tasa de fracaso. Ello beneficiaría a las personas que crean empresas, a las instituciones públicas, las cuales tienen gran interés en el fenómeno de *entrepreneurship*, y, dado el gran interés que tiene para la economía y empleo la creación de empresas, a la sociedad en general.

En este trabajo se han estudiado a 231 emprendedores que habían creado pequeñas empresas de servicios dentro del sector turístico. Dichas empresas contaban con una edad entre 3 y 42 meses en el momento de la recopilación de los datos. Las mencionadas empresas estaban todas ubicadas en los tres principales municipios turísticos de la isla de Gran Canaria.

Además de con esta introducción, el presente trabajo cuenta en su estructura con los siguientes apartados: a. marco teórico e hipótesis de investigación b. metodología, c. resultados y d. conclusiones.

3.1.2. Marco teórico e hipótesis de investigación

Capital intelectual

Teece (2000) asevera que en las últimas décadas la literatura sobre dirección estratégica ha destacado el importante papel que desempeña el capital intelectual de las empresas en su competitividad. Esta circunstancia no es de

extrañar si se tiene en cuenta que los activos intangibles representan la principal fuente de valor para la empresa (Grant, 1991; Kaplan y Norton, 2001; Lichtenstein y Brush, 2001).

Cabe mencionar que no existe una única definición compartida por todos los autores sobre capital intelectual. Sin embargo, una de las más utilizadas es la que lo considera como la combinación de activos inmateriales que generan, o tiene potencial para hacerlo, valor añadido para la organización que tenga su propiedad (Stewart, 1991; Edvinsson y Sullivan, 1996; FitzPatrick *et al.*, 2013). Otra definición frecuente es la que lo considera como la diferencia entre el valor de mercado y el valor contable (Petrash, 1996; Sveiby, 2000; Lev, 2001). Por su parte, Roos *et al.* (2001) sugiere que el capital intelectual de una empresa es la suma del conocimiento de sus miembros y de la interpretación práctica del mismo.

En cuanto a la clasificación de los tipos de capital intelectual existentes, en los últimos años si se ha logrado alcanzar un cierto consenso. Así, se establecen tres categorías: el humano, el relacional y el estructural (Stewart, 1998; Roos *et al.*, 2001; Hormiga *et al.*, 2011a; Yi, *et al.*, 2011).

De las tres dimensiones anteriormente mencionadas el capital humano es considerado por muchos autores como la más importante (Johanson, 2005; Marr y Roos, 2005). Así, en la economía del conocimiento en la que estamos inmersos, este tipo de intangibles juega un papel fundamental (Sveiby, 1998, 2000; Edvinsson y Malone, 1999; Becker *et al.*, 2001) y es la fuerza que alimenta a los activos pertenecientes a los otros dos tipos de capital intelectual: el relacional y el estructural (Fornell, 2000). Los avances tecnológicos que han experimentado tanto las empresas como la sociedad en general, ha hecho que se requiera un tipo de trabajador con mayores competencias, actitudes y agilidad intelectual (Bontis, 2002). A la luz de todo ello, el capital humano debe ser considerado como una fuente potencial de innovación y generación de ideas para la empresa, lo que proporciona un valor añadido de importancia incuestionable (Bontis, 1998; Viedma Martí, 2001). Por tanto, la falta de un capital humano adecuado puede conllevar un efecto negativo en el resto de las

actividades que crean valor para la empresa (Edvinsson y Malone, 1999). En la misma línea, Harvey y Lusch (1999) afirman que los pasivos intangibles pueden provocar un menor valor para la organización, pudiendo incluso causar su desaparición. Así, si una empresa es vendida por un valor inferior al que figura en su contabilidad es como consecuencia de que existen determinados pasivos intangibles no registrados. Estos autores clasifican los pasivos intangibles en internos y externos, y dentro de los primeros distingue como un subgrupo los que tienen que ver con las personas. Así, cita como ejemplos de este tipo de pasivos intangibles, la discriminación entre empleados, la inadecuada capacitación o la inexperiencia de la dirección. Centrados en las empresas de nueva creación, Peña (2002) afirma que los factores que influyen en el fracaso de los nuevos emprendimientos se pueden clasificar según estén asociados a: 1. el capital humano del emprendedor; 2. las características de la nueva organización y 3. el entorno competitivo. El intangible objeto de estudio en este trabajo, el *burnout*, estaría relacionado con el capital humano, aunque, evidentemente, con un efecto negativo sobre dicho capital.

Burnout

Parece existir cierto consenso en considerar a los trabajos de Freudemberger (1974, 1975), los que dan origen a los estudios sobre *burnout*. Pese al origen relativamente cercano, en estos años son muchos los autores que ha aportado una definición sobre este concepto. Sin ánimo de ser exhaustivos, a continuación se presenta algunas de las más relevantes. El citado autor lo definía como un estado de fatiga o frustración que se produce por la dedicación a una causa, forma de vida o de relación que no produce el refuerzo esperado. Por su parte, Maslach (1976) asevera que es un proceso gradual de pérdida de responsabilidad profesional y desinterés cínico entre sus compañeros de trabajo. La misma autora junto a Jackson consideran que es un síndrome de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal, que ocurre entre individuos que trabajan con personas (Maslach y Jackson, 1986).

Por otro lado, Cherniss (1980) considera que es un proceso en el que las actitudes y las conductas de los profesionales cambian de forma negativa en

respuesta al estrés laboral. Para Brill (1984), es un estado disfuncional relacionado con el trabajo, en una persona que no padece alteración mental y en un puesto de trabajo en el que antes había funcionado bien, tanto a nivel de rendimiento objetivo como de satisfacción personal, y que posteriormente no puede conseguirlo, si no es a través de una intervención externa, o por un cambio laboral. Dicha situación puede deberse según el autor a considerar inadecuado su salario, no tener las aptitudes físicas o conocimientos necesarios para desempeñar el trabajo, etc. Por último, Pines y Aronson (1988) mantienen que es el estado de agotamiento mental, físico y emocional, producido por la implicación crónica en el trabajo en situaciones emocionalmente demandantes. De forma similar, Harrison (1999: 25) lo define como “un estado de agotamiento físico, emocional y mental causado por la implicación a lo largo del tiempo en situaciones que son emocionalmente demandantes”. No obstante, y pese a la diversidad de definiciones que se recogen en la literatura sobre el concepto, el que el Maslach Burnout Inventory -MBI (Maslach y Jackson, 1981) haya sido utilizado en sus investigaciones por gran parte de los autores, hace que en este trabajo se opte por emplear la definición aportada por las citadas autoras.

Por otro lado, cabe señalar que, aunque el *burnout* se ha asociado en sus inicios sobre todo a las profesiones de servicios que trabajan en contacto directo con el cliente como médicos o maestros, no está restringido sólo a este tipo de profesiones (Gil-Monte, 2005; Golembiewski *et al.*, 1983, 1986).

Finalmente indicar que, según Moriana y Herruzo (2004) y Gil-Monte (2005) existe consenso en aceptar la propuesta de Maslach y Jackson (1981), también recogida en Maslach *et al.* (2001), que consideran el síndrome de burnout como un constructo configurado por tres dimensiones básicas: a. Agotamiento emocional. Hace referencia a pérdida de recursos emocionales con sensación de cansancio físico y emocional que se produce como consecuencia de las interacciones que los trabajadores deben mantener entre ellos y con los clientes; b. Despersonalización o cinismo. Los empleados desarrollan una actitud negativa de insensibilidad y cinismo hacia los compañeros y clientes, con sentimientos y respuestas negativas; c. Baja realización personal. Se

refiere a una pérdida de confianza en la realización personal y la presencia de un auto-concepto negativo y de sentimientos de incompetencia profesional. Esta estructura de tres factores es invariante independientemente de la ocupación profesional que se estudie (Salanova *et al.*, 2000). Así, y a modo de ejemplo, aparece en administrativos, tecnólogos, enfermeras y directivos en el trabajo de Leiter y Schaufeli (1996), informáticos y staff de la universidad en el de Taris *et al.* (1999) y en trabajadores de cuello blanco y azul en el de Schutte *et al.* (2000). Una variante del Maslach Burnout Inventory, es el Maslach Burnout Inventory-General Survey (Schaufeli, *et al.*, 1996) utilizado en este trabajo. Este mantiene la estructura tridimensional del MBI aunque dichas dimensiones presentan ligeras diferencias y son denominadas de la siguiente forma: agotamiento emocional, cinismo y eficacia profesional. Esta última según Gil-Monte (2002), es similar a la realización personal en el MBI pero recoge aspectos sociales y no sociales del trabajo insistiendo en las expectativas de éxito del sujeto (Moreno-Jiménez *et al.*, 2001) según el modelo de Bandura (1977). Por otra parte, para Gil-Monte (2002), el agotamiento emocional es más genérico haciendo referencia a la fatiga física y emocional sin hacer mención a las personas que pueden causar esa fatiga. Por último, para este mismo autor la escala de cinismo es la que presenta una mayor diferencia ya que refleja la indiferencia o actitudes de distanciamiento hacia el trabajo sin centrarse en las personas a las que se dirige este.

Las consecuencias negativas del *burnout* son a menudo muy profundas y puede dar lugar costes sustanciales debidos a un incremento del absentismo, la insatisfacción laboral, el menor compromiso organizacional y el empeoramiento del desempeño laboral (Maslach *et al.*, 2001; Albion *et al.* 2008, Ashill y Rod, 2011). Según Moreno- Jiménez *et al.* (2009), el *burnout* puede llevar incluso al abandono de la actividad. En esta misma línea Keinan y Perlberg (1987) y Seiler y Pearson (1984) afirman que el *burnout* influye en la intención de abandono. Por otra parte, para algunos autores la intención de abandono es un buen predictor del abandono de la profesión (eg. Krausz *et al.*, 1995; Kristensen y Westergård-Nielsen, 2004; Griffeth *et al.*, 2000). Por todo ello en este trabajo se estudiará la relación existente entre el *burnout* y la

intención de abandonar el puesto de trabajo, centrándose en el caso de los emprendedores.

Hipótesis de investigación

En cuanto a las hipótesis de investigación se refiere, cabe mencionar que para Ayuso-Marente (2006) la falta de apoyo es un factor clave para que se produzca el *burnout*. En los inicios de la empresa las redes personales del empresario resultan básicas para apoyar al emprendedor (Lechner y Dowling, 2003; Ostgaard y Birley 1994) y dentro de ellas, la familia y amigos ocupan un papel fundamental (Brüderl y Preisendorfer, 1998). Así, según afirman Hormiga *et al.*, (2011b) estos, además de apoyo emocional, proporcionan apoyo financiero y mano de obra. Por este motivo se han planteado las siguientes hipótesis:

H1: El hecho de que el emprendedor cuente con el apoyo de personas influye positivamente en la eficacia profesional que éste percibe de sí mismo

H2: El hecho de que el emprendedor cuente con el apoyo de personas influye negativamente en el agotamiento emocional de éste

H3: El hecho de que el emprendedor cuente con el apoyo de personas influye negativamente en el cinismo/despersonalización de éste

Por otro lado, en diversos estudios se considera al agotamiento emocional como la dimensión inicial del *burnout* (Halbesleben y Demerouti, 2005; Melamed *et al.*, 2006). Según Toppinen-Tanner *et al.* (2002) dicho agotamiento emocional es la primera fase en el desarrollo del *burnout*, siendo su secuela habitual el cinismo (Moreno-Jiménez *et al.*, 2009; Maslach *et al.*, 2001). Diversos estudios validan esta última afirmación (eg. Bakker *et al.*, 2004; Singh, 2000; Önder y Basim, 2008). Por todo ello, se plantean la siguiente hipótesis:

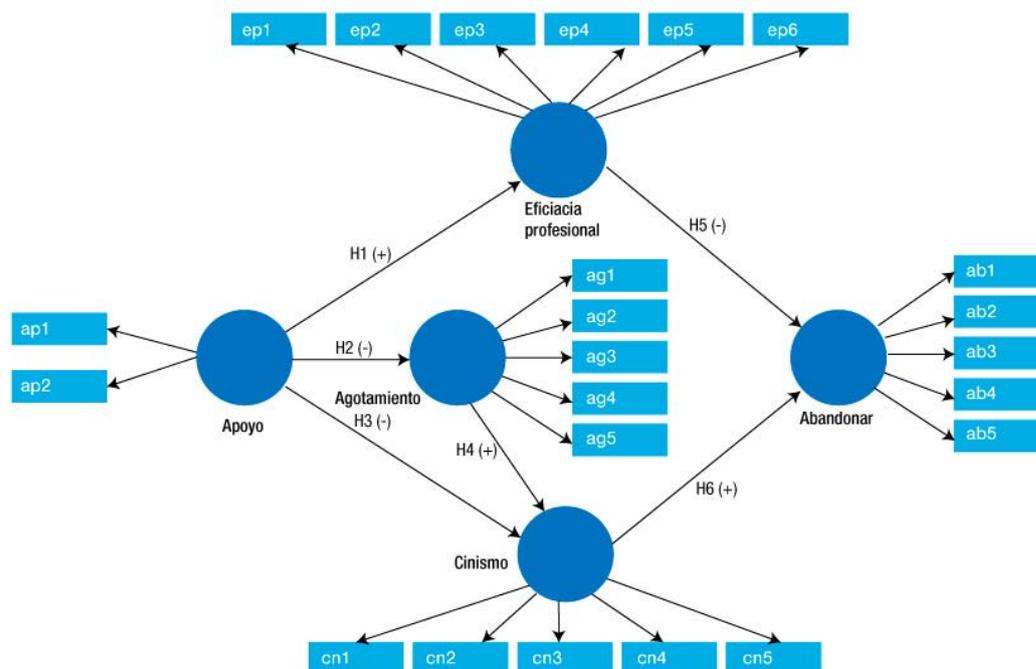
H4: El agotamiento emocional del emprendedor influye positivamente en su cinismo

Finalmente, según Moreno-Jiménez *et al.*, (2009) el *burnout* es uno de los principales predictores de las intenciones de abandono y, en último término, del abandono de la profesión. Así, la experiencia de *burnout* actúa como una situación antecesora del pensamiento de abandono (Seiler y Pearson, 1984; Keinan y Perlberg, 1987 y Moreno-Jiménez *et al.*, 2009). Como consecuencia de todo ello se han planteado las siguientes hipótesis, que relacionan dos de las dimensiones del *burnout* con la intención de abandonar la actividad emprendedora (véase figura 1):

H5: La eficacia profesional tiene una relación negativa con la intención de abandonar la actividad emprendedora

H6: El cinismo tiene una relación positiva con la intención de abandonar la actividad emprendedora

Figura 3.1. Modelo de investigación
Fuente: Elaboración propia



3.1.3. Metodología

Muestra y procedimiento

Con el fin de hacer operativo el concepto de nueva empresa, y de acuerdo con Reynolds *et al.* (2005), este trabajo considera que una empresa es de nueva creación cuando tiene entre 3 y 42 meses de vida. Para determinar la población total se consultó la base de datos SABI (Bureau Van Dijk – Financial company information and business intelligence for companies in Spain and Portugal). De ésta se obtuvo que a partir del 30 de junio de 2007 y hasta enero de 2012, se crearon en los municipios turísticos de Gran Canaria (Islas Canarias) 909 empresas en el sector servicios. Estas fechas fueron escogidas para tener en cuenta aquellas cuya edad se encontraba entre los citados 3 y 42 meses en la fecha de inicio del proceso de encuestación, el cual tuvo lugar en los primeros días de mayo de 2012. El hecho de considerar solo empresas localizadas en dichos municipios turísticos grancanarios, aseguró que todas tuviesen el mismo marco económico y fiscal. El número total de empresarios encuestados fue de 231 lo que representa un error muestral del 5,6%. La elección de dichas empresas se hizo de forma aleatoria. Las encuestas fueron realizadas personalmente por encuestadores que se desplazaron a las instalaciones de las empresas. En todos los casos la persona entrevistada, además de ser la que creó la empresa también la dirigía. De entre los encuestados el 52% eran hombres y el 48% mujeres. Además, cabe mencionar que aproximadamente el 28% no había creado nunca antes una empresa y que el 31% contaba con estudios universitarios.

Medidas

En la presente investigación el método utilizado para obtener la información necesaria para cubrir los objetivos planteados ha sido la encuesta, cuyo instrumento básico de observación es el cuestionario (Sierra Bravo, 1991).

Como se ha mencionado a lo largo de este trabajo, puede decirse que el Maslach Burnout Inventory es el instrumento más utilizado para la medida y evaluación del *burnout*. Incluso se ha hecho una adaptación de este para poder utilizarlo en todo tipo de trabajos independientemente de las tareas que en él se realicen (Schaufeli y Taris, 2005). Este es el llamado Maslach Burnout Inventory General Survey (Schaufeli, *et al.*, 1996). A través de dicho instrumento se midieron las tres dimensiones del *burnout*, es decir, la eficacia profesional, el agotamiento emocional y el cinismo. La versión española y adaptada de este instrumento ya fue publicada en la Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones (Salanova *et al.*, 2000). Este último, con ligeras modificaciones para adaptarlo a los emprendedores, es el utilizado en el presente trabajó.

Por otro lado, para evaluar la intencionalidad de abandonar la actividad empresarial se hizo una adaptación de parte del cuestionario propuesto por Liñán y Chen (2009), concretamente la que evalúa la intención de emprender. Finalmente, para medir el apoyo percibido de las personas cercanas al emprendedor, se utilizaron las siguientes preguntas: 1. ¿qué grado de apoyo considera usted que le presta su familia cercana para que usted sea empresario?, 2. ¿qué grado de apoyo considera usted que le prestan sus amigos cercanos para que usted sea empresario?

La herramienta fue pretestada con siete emprendedores, lo cual sirvió para que estos indicasen aquellas preguntas que no se entendían o que podrían llevar a la confusión. Tras el *pretest* realizado, se procedió a la reformulación de varias preguntas con el fin de facilitar su comprensión definitiva por parte de los encuestados.

Análisis de datos

Una vez concluido el trabajo de campo se procedió a la codificación y tabulación de los datos obtenidos en el mismo. Para ello, se utilizó el programa estadístico SPSS (Statistical Package for Social Sciences) para Windows en su versión 18. También se ha utilizado para el estudio de los datos el análisis de ecuaciones estructurales utilizando la técnica de Mínimos Cuadrados Parciales

(Partial Least Squares-PLS). Esta metodología, que utiliza el algoritmo de los Mínimos Cuadrados Ordinarios (Ordinary Least Squares-OSL), se ha diseñado para reflejar los aspectos teóricos y empíricos de las cualidades sociales y las ciencias del comportamiento, donde generalmente hay situaciones con suficiente apoyo teórico y poca información disponible (Wold, 1979). PLS ha sido elegido porque este estudio se centra en la predicción de variables dependientes (Roldán y Sánchez-Franco, 2012) y porque esta técnica es eficaz con muestras pequeñas (Chin y Newsted, 1999; Reinartz *et al.*, 2009). Este estudio concretamente utiliza SmartPLS versión de software 02.00 (Ringle *et al.*, 2005).

Con el objeto de evitar el sesgo de la varianza común las preguntas fueron redactadas introduciendo diferencias semánticas y algunas fueron redactadas y codificadas de en forma negativa (Podsakoff *et al.*, 2003). Además, dicho sesgo fue evaluado a través del test de Harman de un factor. Así, se realizó un análisis factorial de componentes principales en el que se incluyeron todos los ítems que se utilizaron en el estudio (Podsakoff *et al.*, 2003). La evidencia de sesgo del método común existe cuando un factor es responsable de la mayoría de la covarianza. Así, y tal y como sugieren Podsakoff y Organ (1986), se incluyeron en el análisis factorial tanto los ítems relacionados con la variable independiente como la variable dependiente. De los factores obtenidos el principal explica el 17,44% de la varianza. Como ninguno de los factores de forma individual explica más del 50% los datos del estudio pueden ser aceptados como válidos (Podsakoff y Organ, 1986).

3.1.4. Resultados

Análisis del modelo de medida

Para evaluar el modelo de medida, inicialmente se observa la fiabilidad individual de cada ítem. Este procedimiento se realiza examinando las cargas o correlaciones simples de las medidas o indicadores con sus respectivos constructos. Según afirman Carmines y Zeller (1979), para aceptar un indicador

como integrante de un constructo éste debe poseer una carga $\geq 0,707$, lo cual implica que la varianza compartida entre el constructo y sus indicadores es mayor que la varianza del error. No obstante, otros autores (eg. Barclay *et al.*, 1995; Chin, 1998) consideran que no se debe ser tan restrictivo y que no deben eliminarse indicadores, que, aun no llegando al valor de 0,707, superen el de 0,65. Como se puede apreciar en la tabla 3.1, todos los indicadores cumplen la condición de superar la carga de 0,707 salvo un item correspondiente al constructo eficacia profesional y otro correspondiente al cinismo. No obstante ambos superan el valor de 0,65 por lo que se ha decidido mantenerlos en el modelo.

Tabla 3.1. Outer model loadings and cross loadings

Fuente: Elaboración propia

	ABandonar	AGotamiento	APoyo	CiNismo	Eficacia Profesional
ep1	0,015	0,284	0,354	0,003	0,830
ep2	-0,044	0,112	0,309	-0,018	0,786
ep3	0,030	0,107	0,284	0,000	0,661
ep4	-0,026	0,058	0,370	-0,009	0,814
ep5	-0,024	0,053	0,348	-0,039	0,802
ep6	-0,139	0,115	0,309	-0,118	0,706
ag1	0,190	0,797	0,044	0,336	0,223
ag2	0,158	0,837	0,003	0,365	0,183
ag3	0,153	0,830	-0,059	0,446	0,149
ag4	0,331	0,841	-0,064	0,500	0,065
ag5	0,252	0,749	-0,041	0,496	0,069
cn1	0,317	0,381	-0,043	0,820	-0,053
cn2	0,303	0,481	-0,153	0,853	-0,101
cn3	0,291	0,494	-0,096	0,762	0,035
cn4	0,334	0,323	-0,075	0,692	0,030
cn5	0,285	0,407	-0,189	0,758	-0,055
ab1	0,808	0,206	-0,070	0,240	0,047
ab2	0,842	0,317	-0,164	0,316	-0,030
ab3	0,929	0,237	-0,099	0,337	-0,019
ab4	0,939	0,261	-0,120	0,390	-0,088
ab5	0,894	0,208	-0,121	0,403	-0,055
ap1	-0,154	-0,036	0,945	-0,171	0,400
ap2	-0,093	-0,033	0,941	-0,102	0,411

Una segunda condición a tener en cuenta es la consistencia interna, es decir, evaluar con qué rigurosidad están midiendo las variables manifiestas la misma variable latente. Para ello, el *composite reliability* debe ser $> 0,7$. Tal y como se puede apreciar en la tabla 2, en todos los casos se supera el valor de 0,88. En dicha tabla también se observa como el Alpha de Cronbach supera en todos los casos 0,83, lo que indica que los constructos son fiables. Como tercer paso para evaluar la validez de las escalas utilizadas, estudiamos la Varianza Extraída Media (AVE). Fornell y Larcker (1981) recomiendan que ésta sea superior a 0,5, con lo que se establece que más del 50% de la varianza del constructo es debida a sus indicadores. Como queda reflejado en la mencionada tabla también se cumple con este requisito.

Finalmente se analiza la validez discriminante, la cual nos informa en qué medida un constructo del modelo es diferente a los otros constructos que lo conforman. Una manera de comprobar esta circunstancia es demostrar que las correlaciones entre los constructos son más bajas que la raíz cuadrada de la AVE. En la tabla 3.2 también se muestra la matriz de correlaciones de los constructos, habiéndose sustituido en la diagonal el valor de la correlación por el de la raíz cuadrada de la AVE. Al ser los valores de la diagonal los mayores de cada fila y columna, se puede afirmar la existencia de validez discriminante.

Tabla 3.2. Fiabilidad del constructo, validez convergente y validez discriminante

Fuente: Elaboración propia

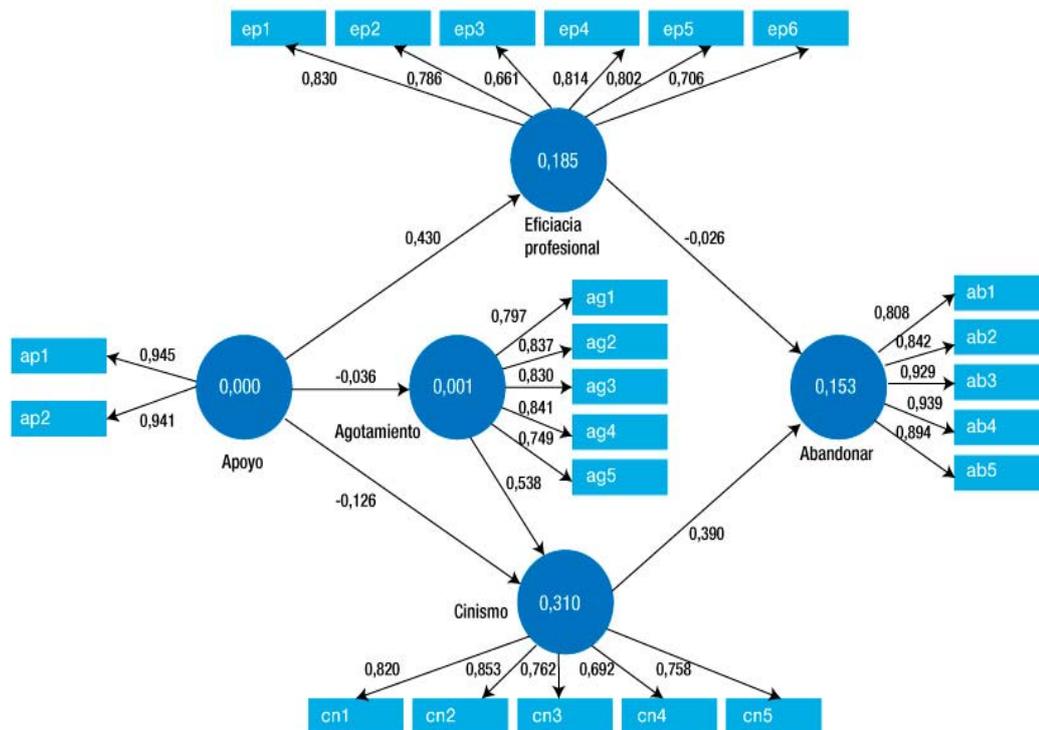
AVE	Composite Reliability	Cronbachs Alpha		Abandonar	Agotamiento	Apoyo	Cinismo	Eficacia profesional
0,781	0,947	0,929	Abandonar	0,883				
0,658	0,906	0,871	Agotamiento	0,277	0,811			
0,889	0,941	0,875	Apoyo	-0,131	-0,036	0,942		
0,606	0,885	0,836	Cinismo	0,390	0,542	-0,145	0,778	
0,591	0,896	0,859	Eficacia profesional	-0,041	0,157	0,430	-0,038	0,768
				Los elementos situados en la diagonal, en negrita son la raíz cuadrada varianza media extraída (AVE). Los elementos ubicados fuera de la diagonal son las correlaciones entre los distintos constructos. Para que exista validez discriminante, los elementos diagonales deben tener un valor mayor que los que se sitúan fuera de ésta				

Como consecuencia de que todas las pruebas realizadas anteriormente han resultado positivas, se puede afirmar que el modelo de medida utilizado resulta válido y fiable. Por ello, a continuación se procederá a evaluar el modelo planteado y que es objeto del estudio.

Evaluación del modelo

Una vez estudiada la validez del modelo de medida, a continuación se evaluarán las relaciones causales que se proponen en el modelo. De este modo, se intentará observar qué cantidad de la varianza de las variables endógenas es explicada por los constructos que las predicen. Una medida del poder predictivo de un modelo es el valor de la R^2 para las variables latentes dependientes. En la figura 3.2, se puede apreciar como el valor de las R^2 para la intención de abandonar es del 0,153, lo que quiere decir que más del 15% de la varianza de este constructo es explicado por el modelo. Por otra parte, y como resultado secundario, cabe mencionar que la varianza del cinismo es explicada en un 31% y la eficacia profesional en un 18% (véase tabla 3.4).

Figura 3.2. Resultados del modelo estructural
Fuente elaboración propia



Para evaluar la validez de las distintas relaciones planteadas en el modelo se utiliza la Técnica del Bootstrap que nos ofrece la desviación típica y la T. Así, la estabilidad de las estimaciones se examina utilizando una distribución t-Student con una cola obtenida mediante el Test Bootstrap con 500 submuestras (Roldán y Sánchez-Franco, 2012). Así, en la tabla 3.4 se puede observar que las hipótesis H1, H4 y H6 pueden ser aceptadas con un nivel de significación del 0,01, la H3, se acepta al 0,05 y la H2 y H5 no pueden ser aceptadas.

Tabla 3.3. Resultados del modelo estructural

Fuente: Elaboración propia

Hipótesis	Efecto sugerido	Path coefficients	Valor de la t (bootstrap)	Soportada
H1: Apoyo -> Eficacia profesional	+	0,430**	4,724	Sí
H2: Apoyo -> Agotamiento emocional	-	-0,036	-0,410	No
H3: Apoyo -> Cinismo	-	-0,126*	-1,987	Sí
H4: Agotamiento emocional-> Cinismo	+	0,538**	10,768	Sí
H5: Eficacia profesional -> Abandonar	-	-0,026	-0,435	No
H6: Cinismo -> Abandonar	+	0,390**	6,159	Sí

Los niveles de significación están basados en una t de Student $t(499)$ distribuida con una cola
 ** Aceptado con un nivel de significación del 0,01 [$t(0,01; 499) = 2,334$]
 * Aceptado con un nivel de significación del 0,05 [$t(0,05; 499) = 1,648$]

Además, para comprobar la validez del modelo, se realizó el Test de Stone-Geisser - Crossvalidated Redundancy (Q^2). Este test se usa como criterio para medir la relevancia predictiva de los constructos dependientes. En el caso de que la $Q^2 > 0$, el modelo tiene relevancia predictiva; en caso contrario, no la tiene. Como se puede observar en la tabla 3.4, en todos los casos, salvo en el agotamiento emocional, los valores de la Q^2 son positivos, lo cual certifica la relevancia predictiva del modelo.

Tabla 3.4. Efectos sobre las variables endógenas

Fuente: Elaboración propia

	R2	Q2	Efecto directo	Correlación	Varianza explicada
Eficacia profesional	0,185	0,103			
H1: Apoyo			0,43	0,43	18,5%
Agotamiento emocional	0,001	-0,007			
H2: Apoyo			-0,036	-0,036	0,1%
Cinismo	0,310	0,119			
H3: Apoyo			-0,126	-0,145	1,8%
H4: Agotamiento			0,538	0,542	29,2%
Intención de abandonar	0,153468	0,085			
H5: Eficacia profesional			-0,026	-0,041	0,1%
H6: Cinismo			0,39	0,39	15,2%

Respecto a las hipótesis planteadas se puede concluir lo siguiente:

La hipótesis 1 que planteaba que *el hecho de que el emprendedor cuente con el apoyo de personas influye positivamente en la eficacia profesional que percibe de sí mismo* queda aceptada ($\beta= 0,430168, p<0.01$)

La hipótesis 2 que planteaba que *el hecho de que el emprendedor cuente con el apoyo de personas influye negativamente en el agotamiento emocional de este* queda rechazada ($\beta= -0,036372$)

La hipótesis 3 que planteaba que *el hecho de que el emprendedor cuente con el apoyo de personas influye negativamente en el cinismo de este* queda aceptada ($\beta= -0,125842, p<0.05$)

La hipótesis 4 que planteaba que *el agotamiento emocional del emprendedor influye positivamente en su cinismo* queda aceptada ($\beta= 0,538145, p<0.01$)

La hipótesis 5 que planteaba que *la eficacia profesional tiene una relación negativa con la intención de abandonar la actividad emprendedora* queda rechazada ($\beta= -0,026140$)

La hipótesis 6 que planteaba que *el cinismo tiene una relación positiva con la intención de abandonar la actividad emprendedora* queda aceptada ($\beta= 0,389870, p<0.01$)

3.1.5. Conclusiones

Discusión

En la actualidad prácticamente nadie duda del papel del emprendimiento como mecanismo generador de empleo y desarrollo de los territorios. Tampoco se debe pasar por alto la gran tasa de fracaso que tienen las empresas en sus primeros años de vida. Por ello, el presente trabajo pretende ser una aportación más al campo de la investigación sobre los motivos que hacen que la parte más relevante del capital intelectual para este tipo de empresas, es decir el capital humano, y más concretamente el emprendedor, tenga la intención de abandonar la actividad empresarial, con todo lo que ello supone de negativo. En el caso concreto del presente estudio se abordó el síndrome del *burnout*.

Centrando la atención ahora en las hipótesis de investigación planteadas, se ha podido contrastar que el hecho de que el emprendedor cuente con el apoyo de familiares y amigos influye positivamente en su consideración de eficacia profesional y negativamente en que tenga una actitud más cínica/despersonalizada. Este resultado parece estar en consonancia con los obtenidos en otros trabajos realizado por autores como Ayuso-Marente (2006), quien afirmaba que la carencia de apoyos es un factor determinante para el *burnout*. Sin embargo, no se puede aceptar la hipótesis que planteaba que si existía un mayor apoyo de familiares y amigos cercanos, el agotamiento emocional era menor. Evidentemente, de todo esto se deduce la importancia que el entorno cercano parece tener en el *burnout* que puede sufrir el emprendedor y de la conveniencia de que este se encuentre arropado por sus personas cercanas para reducir las posibilidades de fracaso.

Por otro lado, se acepta la cuarta hipótesis que planteaba la relación positiva entre el agotamiento emocional y el cinismo del emprendedor. Este resultado está en la línea de los obtenidos en otros trabajos donde se estudia dicha relación en profesiones diferentes a la abordada en el presente estudio (eg. Singh, 2000; Halbesleben y Demerouti, 2005; Bakker et al., 2005; Melamed et al., 2006; Önder y Basim, 2008). La obtención de este resultado puede ser de interés ya que permite conocer un claro predictor de la despersonalización/cinismo del emprendedor. En este sentido resultaría interesante analizar las estrategias que éste puede utilizar para hacer frente a esta situación.

Respecto a las dos últimas hipótesis plateadas, cabe destacar que queda confirmada la sexta, es decir la existencia de una relación positiva entre la despersonalización/cinismo y la intención de abandonar la empresa. Ello parece estar en consonancia con la literatura existente que afirma que el *burnout* es una situación antecesora al pensamiento de abandono (Seiler y Pearson, 1984; Keinan y Perlberg, 1987 y Moreno-Jiménez et al., 2009). Sin embargo, no puede aceptarse la hipótesis quinta que vinculaba de forma negativa la eficacia profesional con la intención de abandonar. De este modo, no parece existir relación contrastable entre la creencia de no ser bueno o

eficaz y de estar haciendo cosas que valen la pena como emprendedor y la intención de abandonar. Ello puede deberse a que en empresas con un periodo de vida tan corto todavía no ha dado tiempo a que el emprendedor se forme este tipo de ideas.

En cuanto a las implicaciones teóricas del presente trabajo, la principal reside en que contribuye a iniciar el camino en el estudio del *burnout* en los emprendedores en los primeros años de vida de la empresa y más concretamente en el vínculo que tiene este constructo con la intención de abandonar y, por tanto, con el fracaso de la iniciativa empresarial. No se debe pasar por alto que esta primera etapa es cuando, normalmente, se cuenta con menos recursos y los problemas son mayores.

Por otro lado, la implicación práctica más relevante de este estudio se centra en el hecho de que, conociendo la influencia entre *burnout* e intención de abandonar, se pueden diseñar mecanismos para reducir las posibilidades de que el emprendedor llegue a esta situación. Así, por ejemplo, se debe tratar de impedir que se llegue a estados de agotamiento emocional ya que, como se ha mencionado, conducen en un primer término a la despersonalización y en segundo al deseo de abandonar la actividad empresarial. También cabe añadir la importancia que el apoyo de los familiares y amigos cercanos tiene para paliar los efectos del *burnout* en el emprendedor.

Limitaciones y futuras líneas de investigación

Respecto a los puntos débiles del presente estudios, cabe mencionar que se utilizó una metodología transversal, aumentándose así la probabilidad de que el estudio sufra un sesgo debido al uso de un solo método/fuente de datos.

Finalmente y en lo que a las líneas futuras de investigación se refiere, consideramos que la principal sería intentar incluir en el modelo otros factores, tanto internos como externos a la empresa, que conducen al incremento o a paliar el *burnout* de los emprendedores. Además, sería interesante estudiar el efecto del *burnout* en el rendimiento de la empresa.

3.1.6. Referencias

- Albion, J., Fogarty, J., Machin, M.A. y Patrick, J. (2008): "Predicting absenteeism and turnover intentions in the health professions", *Aust Health Rev*, 32(2), pp 271-281.
- Amit, R., Glosten, L. y Muller, E. (1993): "Challenges to theory development in entrepreneurship research", *Journal of Management Studies*, 30(4), pp 815-834.
- Ashill, N.J. y Rod, M. (2011): "Burnout processes in non-clinical health service encounters", *Journal of Business Research*, 64, pp 1116-1127.
- Ayuso-Marente, J.A. (2006): Profesión docente y estrés laboral: una aproximación a los conceptos de estrés laboral y *burnout*.
<http://www.rieoei.org/deloslectores/1341Ayuso.pdf>.
- Bakker, A.B., Le Blanc, P.M. y Schaufeli, W.B. (2005): "Burnout contagion among intensive care nurses", *Journal of Advanced Nursing*, 51(3), pp 276-87.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., y Verbeke, W. (2004): "Using the job demands-resources model to predict *burnout* and performance". *Human Resource Management*, 43, pp 83–104.
- Bandura, A. (1977): "Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change", *Psychological Review*", 84, pp 191-215.
- Barclay, D., Higgins, C. y Thompson, R. (1995): "The Partial Least Squares (PLS). Approach to causal modeling: personal computer adoption and use as an illustration", *Technology studies, special issue on research methodology*, 2(2), pp 285-309.
- Becker, B.E., Huselid, M.A. y Ulrich, D. (2001): El cuadro de mando de RRHH. Vinculando las personas, la estrategia y el rendimiento de la empresa, Gestión 2000, Barcelona.
- Bontis, N. (1998): "Intellectual capital: and exploratory study that develops measures and models", *Management Decision*, 36(2), pp 63-76.
- Bontis, N. (2002). National intellectual capital index: Intellectual capital development in the Arab Region, Institute for Intellectual Capital Research, Ontario.

- Brill, P.L. (1984): "The need for an operational definition of *burnout*", *Family and Community Health*, 6, pp 12-24.
- Brüderl, J. y Preisendörfer, P. (1998): "Network support and the success of newly founded business", *Small Business Economics*, 10, pp 213-225.
- Brüderl, J., Preisendörfer, P. y Ziegler, R. (1992): "Survival chances of newly funded business organizations", *American Sociological Review*, 57(2), pp 227-242.
- Busenitz, L.W., West, G.P., Shepherd, D., Nelson, T., Chandler, G.N. y Zacharakis, A. (2003): "Entrepreneurship research in emergence: Past trends and future directions", *Journal of Management*, 29(3), pp 285-308.
- Carmines, E.G. y Zeller, R.A. (1979): Reliability and validity assessment, SAGE University Papers, London.
- Chandler, G.N. y Jansen, E. (1992): "The founder's self-assessed competence and venture performance", *Journal of Business Venturing*, 7(3), pp 223-236.
- Cherniss, C. (1980): *Professional Burnout in the Human Service Organizations*, Praeger, New York.
- Chin, W.W. (1998): "Issues and opinion on structural equation modeling", *MIS Quarterly*, 22, pp 7-15.
- Chin, W. W. and P. R. Newsted (1999). 'Structural equation modeling analysis with small samples using partial least squares'. En R. Hoyle (ed.), *Statistical Strategies for Small Samples Research*, pp 307–341. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Edvinsson, L. y Malone, M.S. (1999): *El capital intelectual. Cómo identificar y calcular el valor de los recursos intangibles de su empresa*, Gestión 2000, Barcelona.
- Edvinsson, L. y Sullivan, P. (1996): "Developing a model for managing intellectual capital", *European Management Journal*, 14, pp 356-364.
- FitzPatrick, M., Davey, J., Muller, L. y Davey, H. (2013): "Value-creating assets in tourism management: Applying marketing's service-dominant logic in the hotel industry", *Tourism Management*, 36, pp 86-98.
- Fornell, C. (2000): Customer asset management, capital efficiency, and shareholder value: performance measurement, past, present and future, Conference at the University of Cambridge, England.

- <http://www.cranfield.ac.uk/som/cbp/claeskeynote.htm>.
- Fornell, C. y Larcker, D.F. (1981): "Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error: algebra and statistics", *Journal of Marketing Research*, XVIII(1), pp 39-50.
- Freudenberger, H.J. (1974): "Staff *burnout*", *The Journal of Social Issues*, 30(1), pp 159-166.
- Freudenberger, H.J. (1975): "The staff burn-out in alternative institutions", *Psychotherapy: theory, research and practice*, 12(1), pp 73-82.
- Gartner, W.B. (2001): "Is there an elephant in entrepreneurship? Blind assumptions in theory development", *Entrepreneurship Theory and Practice*, 25(4), pp 21-39.
- Gil-Monte, P. (2002): "Validez factorial de la adaptación al español del Maslach *Burnout* Inventory-General Survey", *Salud Pública Mex*, 44, pp 33-40.
- Gil-Monte, P. (2005): *El Síndrome de quemarse por el trabajo*, Pirámide, Madrid.
- Golembiewski, R.T., Munzenrider, R.F. y Carter, D. (1983): "Progressive Phases of Burn-out and their Worksite Covariants", *Journal of Applied Behavioral Science*, 19, pp 464-481.
- Golembiewski, R.T., Munzenrider, R.F. y Stevenson, J.G. (1986): *Stress in Organizations*, Praeger, New York.
- Grant, R.M. (1991): "The resource-based theory of competitive advantage: Implications for strategy formulation", *California Management Review*, 33(3), pp 114-135.
- Griffeth, R.W., Hom, P.W. y Gaertner, S. (2000): "A metaanalysis of antecedents and correlates of employee turnover: Update, moderator tests, and research implications for the next millennium", *Journal of Management*, 26, pp 463-488.
- Halbesleben, J.R., y Demerouti, E. (2005): "The construct validity of an alternative measure of *burnout*: investigating the English translation of the Oldenburg *Burnout* Inventory", *Work and Stress*, 19, pp 208-220.
- Harrison, B. J. (1999): "Are you destined to burn out?", *Fund Raising Management*, 30, pp 25-27.
- Harvey M.G. y Lusch R.F. (1999): "Balancing the intellectual capital books: intangible liabilities", *European Management Journal*, 17, pp 85-92.

- Hormiga, E., Batista-Canino, R. y Sánchez-Medina, A. (2011a): "The role of intellectual capital in the success of the new ventures", *International Entrepreneurship and Management Journal*, 7, pp 71-92.
- Hormiga, E., Batista-Canino, R. y Sánchez-Medina, A. (2011b): "The Impact of Relational Capital on the Success of New Business Start-Up", *Journal of Small Business Management*, 49(4), pp 617-638.
- Instituto Nacional de Estadística (2012): "Indicadores de Demografía Empresarial. Año 2010", INE, Madrid.
- Johanson, U. (2005): "A human resource perspective on intellectual capital". En Marr, B. (Ed.), *Perspective on intellectual capital. Multidisciplinary insights into management, measurement and reporting*, Elsevier, Boston.
- Kaplan, R.S. y Norton, D.P. (2001): *Cómo utilizar el cuadro de mando integral para implantar y gestionar su estrategia*, Gestión 2000, Barcelona.
- Keinan, G., y Perlberg, A. (1987): "Stress in academe: A cross-cultural comparison between Israel and American academicians", *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 18, pp 193-207.
- Krausz, M., Koslowsky, M., Shalom, N. y Elyakim, N. (1995): "Predictors of intentions to leave the ward, the hospital, and the nursing profession: A longitudinal study", *Journal of Organizational Behavior*, 16, pp 277-288.
- Kristensen, N. y Westergård-Nielsen, N. (2004): *Does Low Job Satisfaction Lead to Job Mobility?*, Discussion Paper, 1026, IZA.
- Lechner, C. y Dowling, M. (2003): "Firm Networks: External Relationships as Sources for the Growth and Competitiveness of Entrepreneurial Firms", *Entrepreneurship and Regional Development*, 15, pp 1-26.
- Leiter, M.P. y Schaufeli, W.B. (1996): "Consistency of *burnout* construc across occupations", *Anxiety, Stress and Coping*, 9, pp 229-243.
- Lev, B. (2001): *Intangibles. Management, Measurement and Reporting*, Brookings Institution, Washington, DC.
- Lichtenstein, B.M.B. y Brush, C.G. (2001): "How do 'resource bundles' develop and change in new ventures? A dynamic model and longitudinal exploration", *Entrepreneurship: Theory and Practice*, 25(3), pp 37-59.
- Liñán, F. y Chen, Y. (2009): "Development and cross-cultural application of a specific instrument to measure entrepreneurial intentions", *Entrepreneurship Theory and Practice*, 33(3), pp 593-617.

- Marr, B. y Roos, G. (2005): "A Strategy perspective on intellectual capital". En Marr, B. (Ed.), *Perspective on intellectual capital. Multidisciplinary insights into management, measurement and reporting*, Elsevier, Boston.
- Maslach, C. (1976): "Burn-out", *Human behavior*, 5, pp 16-22.
- Maslach, C. y Jackson, S.E. (1981): MBI: Maslach *Burnout* Inventory, Consulting Psychologists Press, University of California, Palo Alto.
- Maslach, C. y Jackson, S.E. (1986): Maslach *Burnout* Inventory (2ª ed.), Palo Alto, CA.
- Maslach, C., Schaufeli, W.B. y Leiter, M.P. (2001): "Job *burnout*". En Fiske, S.T., Schacter, D.L. y Zahn-Waxler, C. (Eds.), *Annual Review of Psychology*, pp 397-422.
- Melamed, S., Shirom, A., Toker, S., Berliner, S., y Shapira, I. (2006): "*Burnout* and risk of cardiovascular disease: evidence, possible causal paths, and promising research directions", *Psychological Bulletin*, 132, pp 327-53.
- Moreno-Jiménez, B., Rodríguez-Carvajal, R. y Escobar-Redonda, E. (2001): "La evaluación del *burnout* profesional factorial del MBI-GS. Un análisis preliminar", *Ansiedad y Estrés*, 7(1), pp 69-78.
- Moreno-Jiménez, B., Garrosa Hernández, E., Rodríguez-Carvajal, R., Martínez Gamarra, M. y Ferrer Puig, R. (2009): "El *Burnout* del Profesorado Universitario y las Intenciones de Abandono: Un Estudio Multi-Muestra", *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 25(2), pp 149-163.
- Moriana, J.A. y Herruzo, J. (2004): "Estrés y *burnout* en profesores", *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 4(3), pp 597-621.
- Önder, Ç. y Basim, N. (2008): "Examination of developmental models of occupational *burnout* using *burnout* profiles of nurses", *Journal of Advanced Nursing*, 64(5), pp 514-23.
- Ostgaard, T.A. y Birley, S. (1994): "Personal Networks and Firm Competitive Strategy. A Strategic or Coincidental Match?," *Journal of Business Venturing*, 9(4), pp 281-305.
- Peña, I. (2002): "Intellectual Capital and Business Start Up Success", *Journal of Intellectual Capital*, 3(2), pp 180-198.
- Petrash, G. (1996): "Dow's journey to a knowledge value management culture", *European Management Journal*, 14, pp 365-373.

- Pines, A.M. y Aronson, E. (1988): *Career burnout. Causes and cures*, Free Press, NewYork.
- Reinartz, W.,M.Haenlein and J.Henseler (2009): “An empirical comparison of the efficacy of covariance-based and variancebased SEM”, *International Journal of Research in Marketing*, 26, pp 332–344.
- Reynolds, P., Bosma, N., Autio, E., Hunt, S., DeBono, N., Servais, I. *et al.* (2005): “Global entrepreneurship monitor: data collection design and implementation 1998-2003”, *Small Business Economics*, 24(3), pp 205-231.
- Ringle, C.M., Wende, S. y Will, A. (2005): *Smartpls para Windows*. 2005. Versión 2.0 (beta), University of Hamburg, Hamburg, Germany.
<http://www.smartpls.de>
- Roldán, J. L. and M. J. Sánchez-Franco (2012). Variance based structural equation modeling: guidelines for using partial least squares in information systems research. En M. Mora, O. Gelman, A. Steenkamp and M. Raisinghani (eds), *Research Methodologies, Innovations and Philosophies in Software Systems Engineering and Information Systems*, pp 193– 221. Hershey, PA: Information Science Reference.
- Roos, G., Bainbridge, A. y Jacobsen, K. (2001): “Intellectual capital as a strategic tool”, *Strategic & Leadership*, 29(4), pp 21-26.
- Salanova, M., Schaufeli, W.B., Llorens, S., Peiró, J.M., y Grau, R. (2000): “Desde el “*burnout*” al “*engagement*”: ¿Una nueva perspectiva?”, *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 16, pp 117-134.
- Schaufeli, W.B., Leiter, M.P., Maslach, C. y Jackson, S.E. (1996): *Maslach Burnout Inventory-General Survey*. En Maslach, C., Jackson, S.E. y Leiter, M.P. (Eds.), *The Maslach Burnout Inventory-Test Manual*, Consulting Psychologists Press, Palo Alto, CA.
- Schaufeli, W.B. y Taris, T.W. (2005): “The conceptualization and measurement of *burnout*: common ground and worlds apart”, *Work & Stress*, 19, pp 256-262.
- Schutte, N., Toppinnes, S., Kalimo, R. y Schaufeli, W.B. (2000): “The factorial validity of the Maslach *Burnout Inventory - General Survey* across occupational national groups and nations”, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73, pp 53-66.

- Seiler, R.E. y Pearson, D.A (1984): "Dysfunctional stress among university faculty", *Educational Research Quarterly*, 9, pp 15-26.
- Sierra Bravo, R. (1991): Técnicas de investigación social. Teoría y ejercicios. Paraninfo, Madrid.
- Singh J. (2000): "Performance productivity and quality of frontline employees in service organizations", *Journal of Marketing*, 64(2), pp 15-34.
- Stewart, T.A. (1991): "Brainpower: how intellectual capital becoming America's most valuable asset", *Fortune*, 2, pp 44-60.
- Stewart, T.A. (1998): La nueva riqueza de las organizaciones: El capital intelectual, Granica, Barcelona.
- Sveiby, K.E. (2000): La nueva riqueza de las empresas, Gestión 2000, Barcelona.
- Sveiby, K.E. (1998): Measuring intangibles and intellectual capital. An emerging first standard.
<http://www.sveiby.com/articles/EmergingStandard.html>.
- Taris, T.W., Schreurs, P.J. y Schaufeli, W.B. (1999): "Construct validity of the Maslach *Burnout* Inventory - General Survey: A two-sample examination of its factor structure and correlates", *Work and Stress*, 13, pp 223-237.
- Teece, D.J. (2000): "Strategies for knowledge assets: the role of the firm structure and industrial context", *Long Range Planning*, 33(1), pp 35-54.
- Thornhill, S. y Gellatly, G. (2005): "Intangible assets and entrepreneurial finance: the role of growth history and growth expectations", *International Entrepreneurship and Management Journal*, 1(2), pp 135-148.
- Timmons, J.A. (1990): New business opportunities: getting to the right place at the right time, Acton, Brick House.
- Toppinen-Tanner, S., Kalimo, R., y Mutanen, P. (2002): "The process of *burnout* in white collar and blue collar jobs: Eight year prospective study of exhaustion", *Journal of Organizational Behavior*, 23, pp 555-570.
- Van de Ven, A.H., Hudson, R. y Schoroeder, D.M. (1984): "Designing new business start-ups: Entrepreneurial, organizational and ecological considerations", *Journal of Management*, 10, pp 87-107.
- Viedma Marti, J.M. (2001): "ICBS-Intellectual Capital Benchmarking System", *Journal of Intellectual Capital*, 2(2), pp 148-165.

- Wold, H. (1979): Model Construction and Evaluation When Theoretical Knowledge is Scarce: An Example of the Use of Partial Least squares (Cahiers du Département D'Économétrie), Faculté des Sciences Économiques et Sociales, Université de Genève, Geneva, Switzerland.
- Yi, A., Davey, H.B. y Eggleton, I.R.C. (2011): "Towards a comprehensive theoretical framework for voluntary IC disclosure", *Journal of Intellectual Capital*, 12(4), pp 571-585.

3.2. La influencia de la adicción al trabajo en el *burnout* del emprendedor: Una aplicación al caso de las pequeñas empresas de servicios del sector turístico.

Resumen

El emprendimiento es uno de los principales mecanismos generadores de empleo y riqueza para los territorios. En las nuevas empresas, el emprendedor juega un papel fundamental y resulta importante que éste pueda desempeñar su labor de forma correcta. Por otra parte, el *workaholism* y el *burnout* son dos problemas que pueden causar un grave perjuicio al emprendedor y, por ende, a la nueva empresa. El objetivo principal de este trabajo ha sido intentar aportar un mayor conocimiento a la relación existente entre ambos constructos. Para ello, se analizaron 231 empresas de servicios de entre 3 y 42 meses de edad, ubicadas en las Islas Canarias (España).

Palabras Clave: Entrepreneurship, *burnout*, *workaholism*, intenciones, capital intelectual, capital humano

3.2.1. Introducción

El *entrepreneurship* se está convirtiendo en un área de investigación de gran crecimiento (Gartner, 2001; Busenitz *et al.*, 2003) como consecuencia de su reconocimiento como uno de los principales mecanismos generadores de empleo y desarrollo económico (Timmons, 1990; Amit *et al.*, 1993). Por otra parte, entre las empresas de nueva creación existe una alta tasa de mortalidad, lo que unido a lo anterior hace que sea relevante el estudiar las posibles causas de dicha mortalidad. En España el 45,6% de las empresas constituidas en 2007 desaparecieron antes de los tres años (INE, 2012). Además, este dato no es achacable en exclusiva a la crisis económica que vive el país ya que desde 2001 dicha ratio nunca ha sido inferior al 34%. De todo ello se puede deducir la relevancia que tiene el estudio de las causas por las que fracasan estas nuevas empresas ya que sus efectos trascienden al emprendedor afectando también a la administración pública, que invierte gran cantidad de recursos en la creación de empresas y, por supuesto, a la sociedad en general que se ve afectada a través de la destrucción de puestos de trabajo y de la reducción de la actividad económica.

En los últimos tiempos, la literatura de gestión estratégica se ha centrado en el importante papel que juegan los factores intangibles o el capital intelectual como determinantes de la competitividad empresarial (Teece, 2000; Hormiga *et al.*, 2011). Autores como Thornhill y Gellatly (2005) afirman que la inversión en activos intangibles se asocia con una trayectoria de crecimiento de la empresa. En la misma línea, Lichtenstein y Brush (2001) encuentran que en la etapa naciente de la empresa los activos intangibles son más importantes y críticos que los tangibles para lograr el éxito. No obstante, igual de importante que resulta intentar contar con este tipo de intangibles que permiten crear valor para la organización como, por ejemplo, el conocimiento, las patentes o la innovación, las empresas deben cuidarse de tener pasivos intangibles como pueden ser tener condiciones de trabajo peligrosas, una mala reputación corporativa o una inadecuada gestión (Harvey y Lusch, 1999), los cuales pueden hacer que pierda valor.

Por otro lado, no debe olvidarse que en sus orígenes el emprendedor influye de manera decisiva en el desarrollo de las empresas recién creadas, de tal forma que algunos autores las llegan a considerar extensiones de sus fundadores (Van de Ven *et al.*, 1984; Brüderl *et al.*, 1992; Chandler y Jansen, 1992; Brüderl y Preisendörfer, 1998). Consecuentemente si llega al estado de estar quemado en el trabajo o convierte a este en una adicción, esta situación puede traer consigo un deterioro de su salud con repercusiones en la viabilidad de la empresa.

En el presente trabajo se pretende estudiar dos tipos específicos de intangibles, el *burnout* y la adicción al trabajo (*workaholism*) de los emprendedores. Ambos pueden considerarse pasivos intangibles ya que menoscaban el capital humano de la organización. Sin embargo, cabe matizar que para algunos autores, una de las dimensiones del *workaholism*, la alta implicación en el trabajo, puede tener consecuencias positivas. Es más, incluso el que se trabaje de forma compulsiva, otra de las dimensiones de la adicción al trabajo, si bien daña a la persona, puede beneficiar a la empresa a corto plazo. Así, el objetivo de este estudio es determinar la existencia de vínculos entre el *workaholism* y el *burnout* de los emprendedores en pequeñas empresas de servicios.

En este trabajo se han estudiado a 231 emprendedores que habían creado pequeñas empresas de servicios dentro del sector turístico. Dichas empresas contaban con una edad entre 3 y 42 meses en el momento de la recopilación de los datos. Las mencionadas empresas estaban todas ubicadas en los tres principales municipios turísticos de la isla de Gran Canaria.

Además de con esta introducción, el presente trabajo cuenta en su estructura con los siguientes apartados: a. marco teórico e hipótesis de investigación b. metodología, c. resultados y d. conclusiones.

3.2.2. Marco teórico e hipótesis de investigación

Capital intelectual

En las últimas décadas la literatura sobre gestión estratégica ha destacado el importante papel que desempeña el capital intelectual de las empresas en su competitividad (Teece, 2000). Esta circunstancia no es de extrañar si se tiene en cuenta que los activos intangibles representan la principal fuente de valor para la empresa (Grant, 1991; Grindley y Teece, 1997; Kaplan y Norton, 2001).

Es de destacar el hecho de que no existe una definición sobre capital intelectual que sea compartida por todos los autores. No obstante, una de las más esgrimidas es la que lo considera como la diferencia entre el valor de mercado y el valor contable (Petraş, 1996; Sveiby, 2000; Daley, 2001; Lev, 2001). Otra definición bastante habitual lo califica como la combinación de activos inmateriales que generan, o tiene potencial para hacerlo, valor añadido para la organización que tenga su propiedad (Bradley, 1997; Marr, 2005; Sharma *et al.*, 2007; Yi y Davey, 2010; FitzPatrick *et al.*, 2013). Por su parte, Roos *et al.* (2001) sugiere que el capital intelectual de una empresa es la suma del conocimiento de sus miembros y de su interpretación práctica.

En relación a los tipos de capital intelectual existentes, en los últimos años si se ha logrado alcanzar un cierto consenso, estableciéndose tres categorías: el capital humano, el capital relacional y el capital estructural (Stewart, 1998; Sullivan, 1999; Petty y Guthrie, 2000; Marr y Roos 2005).

De las tres dimensiones mencionadas el capital humano es considerado por muchos autores como la más importante (Johanson, 2005; Marr y Roos, 2005). Precisamente, en la economía del conocimiento en la que estamos inmersos este tipo de intangibles juega un papel fundamental (Sveiby, 1998, 2000; Edvinsson y Malone, 1999; Becker *et al.*, 2001) y es la fuerza que alimenta a los activos pertenecientes a los otros dos tipos de capital intelectual: el relacional y el estructural (Fornell, 2000). Bontis (2002) señala que los avances

tecnológicos que han experimentado tanto las empresas como la sociedad en general, ha hecho que se requiera un tipo de trabajador con mayores competencias, actitudes y agilidad intelectual. A la luz de todo ello, el capital humano debe ser considerado como una fuente potencial de innovación y generación de ideas para la empresa, lo que proporciona un valor añadido de importancia incuestionable (Bontis, 1998; Viedma Martí, 2001). Por tanto, la falta de un capital humano adecuado puede conllevar un efecto negativo en el resto de las actividades que crean valor para la empresa (Edvinsson y Malone, 1999). En la misma línea, Harvey y Lusch (1999) afirman que los pasivos intangibles pueden provocar un menor valor para la organización, pudiendo incluso causar su desaparición. Así, si una empresa es vendida por un valor inferior al que figura en su contabilidad es como consecuencia de que existen determinados pasivos intangibles no registrados. Estos autores clasifican los pasivos intangibles en internos y externos, y dentro de los primeros distingue como un subgrupo los que tienen que ver con las personas. Así, cita como ejemplos de este tipo de pasivos intangibles, la discriminación entre empleados, la inadecuada capacitación o la inexperiencia de la dirección. Centrado en las empresas de nueva creación, Peña (2002) sostiene que los factores que influyen en el fracaso de los nuevos emprendimientos se pueden clasificar según estén asociados a: 1. el capital humano del emprendedor; 2. las características de la nueva organización y 3. el entorno competitivo. Los intangibles objeto de estudio en este trabajo, son el *burnout* y el *workaholism*, ambos relacionados con el capital humano.

Adicción al trabajo (*Workaholism*)

Para Moreno-Jiménez *et al.* (2005), aunque las adicciones suelen estar mal consideradas, no ocurre lo mismo cuando ésta se da con el trabajo, ya que en este caso incluso llega a tener refuerzos sociales y económicos. Y todo ello a pesar de que tiene consecuencias sobre la salud y calidad productiva de quienes la sufren. Por ello, a la vez que autores como Korn *et al.* (1987), Naughton (1987) y Sprankle y Ebel (1987) hacen referencia al *workaholism* como una conducta positiva que incluso puede favorecer a la organización, según Del Líbano *et al.* (2010), la mayoría lo hacen de forma negativa con la

misma consideración que puede tener cualquier adicción (eg. Oates, 1981; Porter, 1996; Taris *et al.*, 2008; Gorgievski *et al.*, 2010).

Aunque han habido bastantes publicaciones sobre la adicción al trabajo o *workaholism* (eg. Burke, 2000; Brett y Stroh, 2003; Harpaz y Snir, 2003), no existe una definición consensuada sobre este concepto (Robinson, 2000; Harpaz y Snir, 2003; Moreno-Jiménez *et al.*, 2005).

Oates (1971), a quien se reconoce como el autor que acuñó el término *workaholism*, lo define como la compulsión o la necesidad incontrolable de trabajar incesantemente. Es éste, según el autor, un tipo de comportamiento que se observaba en la conducta del trabajador y que tiene algunos parecidos con la conducta alcohólica por su carácter compulsivo y exento de control y que, además, puede llegar a constituir un riesgo para la salud personal, la felicidad, las relaciones interpersonales y el funcionamiento social del individuo. En esta línea, Schaufeli *et al.* (2008: 204) considera que es “la tendencia a trabajar excesivamente duro de forma compulsiva”. Según Moreno-Jiménez *et al.* (2005) el *workaholism* o adicción al trabajo se da cuando el número de horas trabajadas se incrementa de forma considerable ocupando la mayor parte del tiempo de la persona, la cual tiene una dedicación compulsiva y parece definirse exclusivamente por su relación al trabajo, manifestándose incapaz para disfrutar en otros ámbitos de la vida. Killinger (1991) define la adicción al trabajo como la pérdida gradual de estabilidad emocional que deriva en una adicción al control y al poder en un intento compulsivo de lograr aprobación y éxito. En esta línea, Robinson (1997) afirma que es una sobrecarga de trabajo continua, voluntaria y compulsiva, de forma que el trabajador es incapaz de regular sus hábitos laborales y acaba excluyendo otros campos de interés y actividad. Para Cherrington (1980) es una implicación irracional al trabajo excesivo que caracteriza a las personas que son incapaces de encontrar otra fuente de ocupación ajena a su propio trabajo. Spence y Robbins (1992a) consideran que es una alta implicación al trabajo por presiones internas y con una baja capacidad para disfrutar del mismo. De forma similar Snir y Harpaz (2004) lo consideran como la asignación por parte del individuo de muchas horas de su tiempo y pensamientos al trabajo sin que

ello sea consecuencia de exigencias externas. Salanova *et al.* (2008:1), consideran la adicción al trabajo como "un daño psicosocial caracterizado por el trabajo excesivo debido fundamentalmente a una irresistible necesidad o impulso de trabajar constantemente".

Por último, cabe mencionar que según Pietrowski y Vodanovich (2006) el síndrome de la adicción al trabajo afecta a la satisfacción del individuo, tanto familiar como laboral. Así, quienes la padecen pueden tener efectos negativos en el desempeño de su trabajo (eg. Spence y Robbins, 1992a; Porter, 1996; Mudrack y Naughton, 2001).

Burnout

Es ampliamente aceptado que los trabajos de Freudenberger (1974, 1975) son los que dan inicio a los estudios sobre el *burnout*. A pesar de que el arranque de estos estudios es relativamente próximo, muchos son los autores que en estos años han intentado definir este concepto. Sin ser excesivamente rigurosos, se presentan a continuación algunas de las definiciones más importantes. El propio Freudenberger lo definía como un estado de fatiga o frustración que se produce por la dedicación a una causa, forma de vida o de relación que no produce el refuerzo esperado.

Por su parte, Maslach (1976) afirma que el burnout es un proceso gradual de pérdida de responsabilidad profesional y desinterés cínico entre sus compañeros de trabajo. Esta misma autora en otro de sus trabajos y conjuntamente con Jackson estiman que se trata de un síndrome de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal, que se produce entre individuos que trabajan con personas (Maslach y Jackson, 1986).

Brill (1984) lo considera un estado disfuncional relacionado con el trabajo, en una persona que no padece alteración mental y en un puesto de trabajo en el que antes había funcionado bien, tanto a nivel de rendimiento objetivo como de satisfacción personal, y que posteriormente no puede conseguirlo, si no es a

través de una intervención externa, o por un cambio laboral. Dicha situación puede deberse según este autor a considerar inadecuado su salario, no tener las aptitudes físicas o conocimientos necesarios para desempeñar el trabajo, etc. Para Cherniss (1980) el *burnout* es un proceso en el que las actitudes y las conductas de los profesionales cambian de forma negativa en respuesta al estrés laboral.

Otros autores, como Pines y Aronson (1988), mantienen que es el estado de agotamiento mental, físico y emocional, producido por la implicación crónica en el trabajo en situaciones emocionalmente demandantes. Análogamente, Harrison (1999: 25) lo define como “un estado de agotamiento físico, emocional y mental causado por la implicación a lo largo del tiempo en situaciones que son emocionalmente demandantes”.

Sin embargo, y a pesar de las múltiples definiciones que se recogen en la literatura sobre este concepto, el que el Maslach *Burnout* Inventory-MBI (Maslach y Jackson, 1981) haya sido utilizado en sus investigaciones por gran parte de los autores, hace que en este trabajo se opte por emplear la definición aportada por las citadas autoras. Cabe señalar también que, aunque el *burnout* se ha asociado en sus inicios sobre todo a las profesiones de servicios que trabajan en contacto directo con el cliente como médicos o maestros, no está restringido sólo a este tipo de profesiones (Golembiewski *et al.*, 1983, 1986; Gil-Monte, 2005).

Por último, indicar que según Moriana y Herruzo (2004) y Gil-Monte (2005) existe consenso en aceptar la propuesta de Maslach y Jackson (1981), también recogida en Maslach *et al.* (2001), que consideran el síndrome de *burnout* como un constructo configurado por tres dimensiones básicas: a. Agotamiento emocional. Hace referencia a pérdida de recursos emocionales con sensación de cansancio físico y emocional que se produce como consecuencia de las interacciones que los trabajadores deben mantener entre ellos y con los clientes; b. Despersonalización o cinismo. Los empleados desarrollan una actitud negativa de insensibilidad y cinismo hacia los compañeros y clientes, con sentimientos y respuestas negativas; c. Baja realización personal. Se

refiere a una pérdida de confianza en la realización personal y la presencia de un auto-concepto negativo y de sentimientos de incompetencia profesional. Salanova *et al.* (2000) indican que esta estructura de tres factores es invariante independientemente de la ocupación profesional que se estudie. Así, y a modo de ejemplo, aparece en administrativos, tecnólogos, enfermeras y directivos en el trabajo de Leiter y Schaufeli (1996), informáticos y staff de la universidad en el de Taris *et al.* (1999) y en trabajadores de cuello blanco y azul en el de Schutte *et al.* (2000).

Una variante del Maslach *Burnout Inventory*, es el Maslach *Burnout Inventory-General Survey* (Schaufeli *et al.*, 1996) utilizado en este trabajo. Este mantiene la estructura tridimensional del MBI aunque dichas dimensiones presentan ligeras diferencias y son denominadas de la siguiente forma: agotamiento emocional, cinismo y eficacia profesional. Esta última, según Gil-Monte (2002), es similar a la realización personal en el MBI pero recoge aspectos sociales y no sociales del trabajo insistiendo en las expectativas de éxito del sujeto (Moreno-Jiménez *et al.*, 2001), según el modelo de Bandura (1977). Por otro lado, para Gil-Monte (2002), el agotamiento emocional es más genérico haciendo referencia a la fatiga física y emocional sin hacer mención a las personas que pueden causar esa fatiga. Finalmente, para este mismo autor la escala de cinismo es la que presenta una mayor diferencia ya que refleja la indiferencia o actitudes de distanciamiento hacia el trabajo sin centrarse en las personas a las que se dirige este.

Las consecuencias negativas del *burnout* son a menudo muy profundas y puede dar lugar costes sustanciales debidos a un incremento del absentismo, la insatisfacción laboral, el menor compromiso organizacional y el empeoramiento del desempeño laboral (Albion *et al.* 2008, Ashill y Rod, 2011; Maslach *et al.*, 2001). Según Moreno-Jiménez *et al.* (2009), el *burnout* puede llevar incluso al abandono de la actividad. En la misma línea, Keinan y Perlberg (1987) y Seiler y Pearson (1984) afirman que el *burnout* influye en la intención de abandono. Por otra parte, para algunos autores la intención de abandono es un buen predictor del abandono de la profesión (eg. Krausz *et al.*, 1995; Kristensen y Westergård-Nielsen, 2004, Griffeth *et al.*, 2000).

Hipótesis de investigación

La relación entre el *burnout* y la adicción al trabajo es recogida por diversos autores (eg. Schaufeli *et al.*, 2008; Castañeda-Aguilera, 2010; Vega-Valenzuela y Moyano-Díaz, 2010). También debe considerarse que una de las circunstancias que originan el que un trabajador se dedique en exceso a su trabajo es el *engagement* que tiene con la empresa (Schaufeli *et al.*, 2008). La mencionada motivación hace que dicho exceso de trabajo no tenga sobre el individuo un efecto negativo a corto plazo. Por este motivo, en principio se ha considerado una relación negativa entre dicho constructo y el agotamiento emocional y el cinismo.

Por ello, se han planteado las siguientes hipótesis (véase figura 3.3):

H1: El comportamiento compulsivo del emprendedor influye positivamente en su agotamiento emocional.

H2: El comportamiento compulsivo del emprendedor influye positivamente en su cinismo.

H3: El comportamiento compulsivo del emprendedor influye positivamente en su eficacia profesional.

H4: El exceso de trabajo del emprendedor influye negativamente en su agotamiento emocional.

H5: El exceso de trabajo del emprendedor influye negativamente su cinismo.

H6: El hecho de no disfrutar en el trabajo influye positivamente en el agotamiento emocional del emprendedor.

H7: El hecho de no disfrutar en el trabajo influye positivamente en el cinismo del emprendedor

Por otro lado, según Schaufeli *et al.* (2008) la compulsividad se refleja en una gran cantidad de horas trabajadas y en involucrarse de forma poco sana en el trabajo. Esto último puede provocar el no disfrute del emprendedor con su trabajo. Basado en ello se plantean las siguientes dos hipótesis:

H8: El comportamiento compulsivo del emprendedor influye positivamente en que éste trabaje de forma excesiva.

H9: El comportamiento compulsivo del emprendedor influye positivamente en que éste no disfrute con su trabajo.

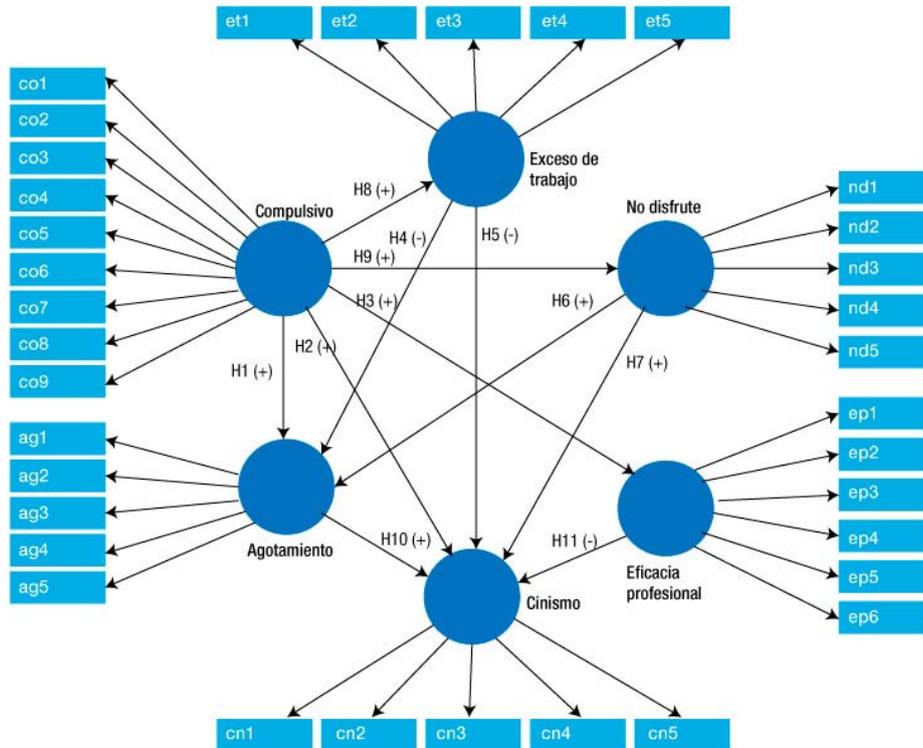
En diversos estudios se considera al agotamiento emocional como la dimensión inicial del *burnout* (Halbesleben y Demerouti, 2005; Melamed *et al.*, 2006). Según Toppinen-Tanner *et al.*, (2002) dicho agotamiento emocional es la primera fase en el desarrollo del *burnout*, siendo su secuela habitual el cinismo (Maslach *et al.*, 2001; Moreno-Jiménez *et al.*, 2009). Diversos estudios validan esta última afirmación (eg. Singh, 2000; Bakker *et al.*, 2005; Önder y Basim, 2008). Por todo ello, se plantean la siguiente hipótesis:

H10: El agotamiento emocional del emprendedor influye positivamente en su cinismo

Finalmente, se ha planteado también como hipótesis la relación entre la eficacia profesional y el cinismo.

H11: La eficacia profesional del emprendedor influye de forma negativa en su cinismo.

Figura 3.3. Modelo de investigación
Fuente: Elaboración propia



3.2.3. Metodología

Muestra y procedimiento

Con el fin de hacer operativo el concepto de nueva empresa, y de acuerdo con Reynolds *et al.* (2005), este trabajo considera que una empresa es de nueva creación cuando tiene entre 3 y 42 meses de vida. Para determinar la población total se consultó la base de datos SABI (Bureau Van Dijk – Financial company information and business intelligence for companies in Spain and Portugal). De ésta se obtuvo que a partir del 30 de junio de 2007 y hasta enero de 2012, se crearon en los municipios turísticos de Gran Canaria (Islas Canarias) 909 empresas en el sector servicios. Estas fechas fueron escogidas para tener en cuenta aquellas cuya edad se encontraba entre los citados 3 y 42 meses en la

fecha de inicio del proceso de encuestación, el cual tuvo lugar en los primeros días de mayo de 2012. El hecho de considerar solo empresas localizadas en dichos municipios turísticos grancanarios, aseguró que todas tuviesen el mismo marco económico y fiscal. El número total de empresarios encuestados fue de 231 lo que representa un error muestral del 5,6%. La elección de dichas empresas se hizo de forma aleatoria. Las encuestas fueron realizadas personalmente por encuestadores que se desplazaron a las instalaciones de las empresas. En todos los casos la persona entrevistada, además de ser la que creó la empresa también la dirigía. De entre los encuestados el 52% eran hombres y el 48% mujeres. Además, cabe mencionar que aproximadamente el 28% no había creado nunca antes una empresa y que el 31% contaba con estudios universitarios.

Medidas

En la presente investigación el método utilizado para obtener la información necesaria para cubrir los objetivos planteados ha sido la encuesta, cuyo instrumento básico de observación es el cuestionario (Sierra Bravo, 1991).

Como se ha mencionado a lo largo de este trabajo, puede decirse que el Maslach *Burnout* Inventory es el instrumento más utilizado para la medida y evaluación del *burnout*. Incluso se ha hecho una adaptación de este para poder utilizarlo en todo tipo de trabajos independientemente de las tareas que en él se realicen (Schaufeli y Taris, 2005). Este es el llamado Maslach *Burnout* Inventory General Survey (Schaufeli, *et al.*, 1996). A través de dicho instrumento se midieron las tres dimensiones del *burnout*, es decir, la eficacia profesional, el agotamiento emocional y el cinismo. La versión española y adaptada de este instrumento ya fue publicada en la Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones (Salanova *et al.*, 2000). Este último, con ligeras modificaciones para adaptarlo a los emprendedores, es el utilizado en el presente trabajo.

Según Moreno-Jiménez *et al.* (2005) los principales instrumentos de medida de la adicción laboral son: a. The Workaholic Adjective Checklist (Haymon, 1993), b. The Work Adicction Risk Test (Robinson, 1999) and c. The *Workaholism*

Battery (Spence y Robbins, 1992). En este trabajo se recurrió al frequently used *workaholism* inventorie, the Work Addiction Risk Test (WART) (Robinson, 1999). Aunque se han realizado diversos estudios sobre las propiedades psicométricas del WART (Flowers y Robinson, 2002; Taris *et al.*, 2005), no se dispone información sobre dichas propiedades (Burke, 2000).

Para determinar las dimensiones de la adicción al trabajo que se utilizaron en el presente estudio, se recurrió a la realización de un análisis factorial de todos los ítem que se incluyen en la citada escala WART (Robinson, 1999). De dicho análisis se extraen cuatro factores, el último de ellos compuesto por un solo ítem que, además explica un bajo porcentaje de la varianza. Los tres factores restantes se corresponden con la forma en que está caracterizada la adicción laboral según Spence y Robbins (1992), es decir la implicación laboral, el sentimiento de compulsión laboral y la capacidad de disfrute del trabajo y, por ello, fueron los utilizados. Ésta es según Vega-Valenzuela y Moyano-Díaz (2010) una de las tipologías clásicas de la adicción al trabajo. De cada factor se han tenido en cuenta aquellos ítem que poseían cargas factoriales más altas y que, además, tenían sentido dentro del factor, siendo eliminados el resto. De este modo, en el estudio fueron utilizados 19 de los 25 ítems de lo que consta la mencionada escala. Así, para la dimensión exceso de trabajo se utilizaron los siguientes: a. estoy ocupado y tengo varios asuntos a la vez, b. parece que siempre estoy con prisas y yendo contra reloj, c. me encuentro haciendo dos o tres cosas a la vez, como comer, escribir un informe y hablando por teléfono, d. me impaciento cuando tengo que esperar por alguien o cuando algo lleva demasiado tiempo y e. me comprometo demasiado aceptando más trabajo del que puedo terminar. Por su parte, para medir el trabajo compulsivo se utilizaron los siguientes: a. pienso y pongo más energía en mi trabajo que en mis relaciones con la pareja y amigos, b. me enfado conmigo mismo incluso cuando cometo el más pequeño error, c. paso más tiempo trabajando que con los amigos, practicando hobbies o realizando actividades de ocio, d. antes de que una fase de un proyecto haya finalizado me estoy involucrando en la siguiente, para obtener ventaja, e. olvido, ignoro o minimizo celebraciones, como cumpleaños, reuniones, aniversarios o vacaciones, f. continúo trabajando cuando los compañeros ya han parado, g. me enfado cuando la gente no

alcanza mis estándares de perfección y h. tiendo a presionarme por directrices autoimpuestas. Por último, para el disfrute del trabajo se utilizaron: a. estoy más interesado en los resultados del trabajo realizado que en los procesos mediante los cuales se han conseguido esos resultados, b cuando ya he recibido una respuesta, sin darme cuenta, vuelvo a hacer la misma pregunta, c. tomo decisiones importantes antes de tener todos los datos y la oportunidad de pensar detenidamente en ellos, d. me parece que las cosas no se hacen o no se terminan lo suficientemente rápido y e. pierdo los nervios cuando las cosas no se hacen a mi gusto o como yo quiero.

La herramienta fue pretestada con siete emprendedores, lo cual sirvió para que estos indicasen aquellas preguntas que no se entendían o que podrían llevar a la confusión. Tras el *pretest* realizado, se procedió a la reformulación de varias preguntas con el fin de facilitar su comprensión definitiva por parte de los encuestados.

Análisis de datos

Una vez concluido el trabajo de campo se procedió a la codificación y tabulación de los datos obtenidos en el mismo. Para ello, se utilizó el programa estadístico SPSS (Statistical Package for Social Sciences) para Windows en su versión 18. También se ha utilizado para el estudio de los datos el análisis de ecuaciones estructurales utilizando la técnica de Mínimos Cuadrados Parciales (Partial Least Squares-PLS). Esta metodología, que utiliza el algoritmo de los Mínimos Cuadrados Ordinarios (Ordinary Least Squares-OSL), se ha diseñado para reflejar los aspectos teóricos y empíricos de las cualidades sociales y las ciencias del comportamiento, donde generalmente hay situaciones con suficiente apoyo teórico y poca información disponible (Wold, 1979). PLS ha sido elegido porque este estudio se centra en la predicción de variables dependientes (Roldán y Sánchez-Franco, 2012) y porque esta técnica es eficaz con muestras pequeñas (Chin y Newsted, 1999; Reinartz *et al.*, 2009). Este estudio concretamente utiliza SmartPLS versión de software 02.00 (Ringle *et al.*, 2005).

Con el objeto de evitar el sesgo de la varianza común las preguntas fueron redactadas introduciendo diferencias semánticas y algunas fueron redactadas y codificadas de en forma negativa (Podsakoff *et al.*, 2003). Además, dicho sesgo fue evaluado a través del test de Harman de un factor. Así, se realizó un análisis factorial de componentes principales en el que se incluyeron todos los ítems que se utilizaron en el estudio (Podsakoff *et al.*, 2003). La evidencia de sesgo del método común existe cuando un factor es responsable de la mayoría de la covarianza. Así, y tal y como sugieren Podsakoff y Organ (1986), se incluyeron en el análisis factorial tanto los ítems relacionados con la variable independiente como la variable dependiente. De los seis factores obtenidos el principal explica el 13,87% de la varianza. Como ninguno de los factores de forma individual explica más del 50% los datos del estudio pueden ser aceptados como válidos (Podsakoff y Organ, 1986).

3.2.4. Resultados

Análisis del modelo de medida

Para evaluar el modelo de medida, inicialmente se observa la fiabilidad individual de cada ítem. Este procedimiento se realiza examinando las cargas o correlaciones simples de las medidas o indicadores con sus respectivos constructos. Según afirman Carmines y Zeller (1979), para aceptar un indicador como integrante de un constructo éste debe poseer una carga $\geq 0,707$, lo cual implica que la varianza compartida entre el constructo y sus indicadores es mayor que la varianza del error. No obstante, otros autores (eg. Barclay *et al.*, 1995; Chin, 1998) consideran que no se debe ser tan restrictivo y que no deben eliminarse indicadores, que, aun no llegando al valor de 0,707, superen el de 0,65. Como se puede apreciar en la tabla 3.5 y figura 3.4, todos los indicadores cumplen la condición de superar la carga de 0,707 salvo dos ítems correspondientes al constructo comportamiento compulsivo con valores que superan 0,69, otro correspondiente al cinismo con una carga de 0,669 y otro a la eficacia profesional con un valor de 0,642. Los primeros casos superan el valor de 0,65 por lo que se han decidido mantenerlos en el modelo y el último,

pese a no llegar a este valor umbral, queda en un nivel muy cercano y, por ello, también se optó por mantenerlo.

Tabla 3.5. Outer model loadings and cross loadings

Fuente: Elaboración propia

	AGotamiento	CiNismo	COmpulsivo	Eficacia Profesional	Exceso Trabajo	NoDisfrute
ag1	0,821	0,334	0,555	0,250	0,424	0,436
ag2	0,854	0,364	0,554	0,207	0,434	0,383
ag3	0,829	0,447	0,515	0,172	0,381	0,385
ag4	0,833	0,500	0,529	0,097	0,316	0,457
ag5	0,724	0,499	0,477	0,077	0,340	0,421
cn1	0,372	0,823	0,213	-0,047	0,018	0,291
cn2	0,469	0,861	0,306	-0,098	0,087	0,366
cn3	0,487	0,760	0,312	0,027	0,112	0,296
cn4	0,319	0,669	0,223	0,032	0,091	0,250
cn5	0,397	0,765	0,303	-0,053	0,069	0,336
co1	0,436	0,210	0,690	0,258	0,542	0,494
co2	0,461	0,290	0,712	0,142	0,527	0,536
co3	0,555	0,235	0,744	0,210	0,528	0,546
co4	0,465	0,319	0,714	0,087	0,472	0,554
co5	0,420	0,179	0,729	0,228	0,553	0,418
co6	0,495	0,203	0,789	0,347	0,582	0,538
co7	0,472	0,218	0,806	0,246	0,541	0,547
co8	0,555	0,382	0,830	0,168	0,521	0,621
co9	0,478	0,326	0,697	0,120	0,398	0,499
ep1	0,293	-0,001	0,330	0,879	0,238	0,238
ep2	0,113	-0,022	0,170	0,777	0,128	0,069
ep3	0,115	-0,002	0,137	0,642	0,132	0,132
ep4	0,064	-0,014	0,136	0,767	0,033	0,072
ep5	0,058	-0,043	0,177	0,783	0,041	0,142
ep6	0,124	-0,119	0,184	0,721	0,071	0,075
et1	0,282	0,014	0,474	0,096	0,751	0,509
et2	0,389	0,020	0,619	0,162	0,827	0,486
et3	0,388	0,064	0,526	0,157	0,813	0,425
et4	0,387	0,162	0,570	0,071	0,841	0,454
et5	0,402	0,114	0,579	0,150	0,777	0,510
nd1	0,259	0,225	0,432	0,176	0,376	0,719
nd2	0,425	0,267	0,598	0,110	0,556	0,794
nd3	0,413	0,241	0,597	0,121	0,534	0,753
nd4	0,256	0,344	0,421	0,034	0,318	0,702
nd5	0,506	0,408	0,574	0,205	0,408	0,787

Una segunda condición a tener en cuenta es la consistencia interna, es decir, evaluar con qué rigurosidad están midiendo las variables manifiestas la misma variable latente. Para ello, el composite reliability debe ser $> 0,7$. Tal y como se puede apreciar en la tabla 3.6, en todos los casos se supera el valor de 0,88. En dicha tabla también se observa como el *Cronbachs Alpha* supera en todos los casos 0,83, lo que indica que los constructos son fiables. Como tercer paso para evaluar la validez de las escalas utilizadas, estudiamos la Varianza Extraída Media (AVE). Fornell y Larcker (1981) recomiendan que ésta sea superior a 0,5, con lo que se establece que más del 50% de la varianza del constructo es debida a sus indicadores. Como queda reflejado en la mencionada tabla también se cumple con este requisito.

Finalmente se analiza la validez discriminante, la cual nos informa en qué medida un constructo del modelo es diferente a los otros constructos que lo conforman. Una manera de comprobar esta circunstancia es demostrar que las correlaciones entre los constructos son más bajas que la raíz cuadrada de la AVE. En la tabla 3.6 también se muestra la matriz de correlaciones de los constructos, habiéndose sustituido en la diagonal el valor de la correlación por el de la raíz cuadrada de la AVE. Al ser los valores de la diagonal los mayores de cada fila y columna, se puede afirmar la existencia de validez discriminante.

Tabla 3.6. Fiabilidad del constructo, validez convergente y validez discriminante

Fuente: Elaboración propia

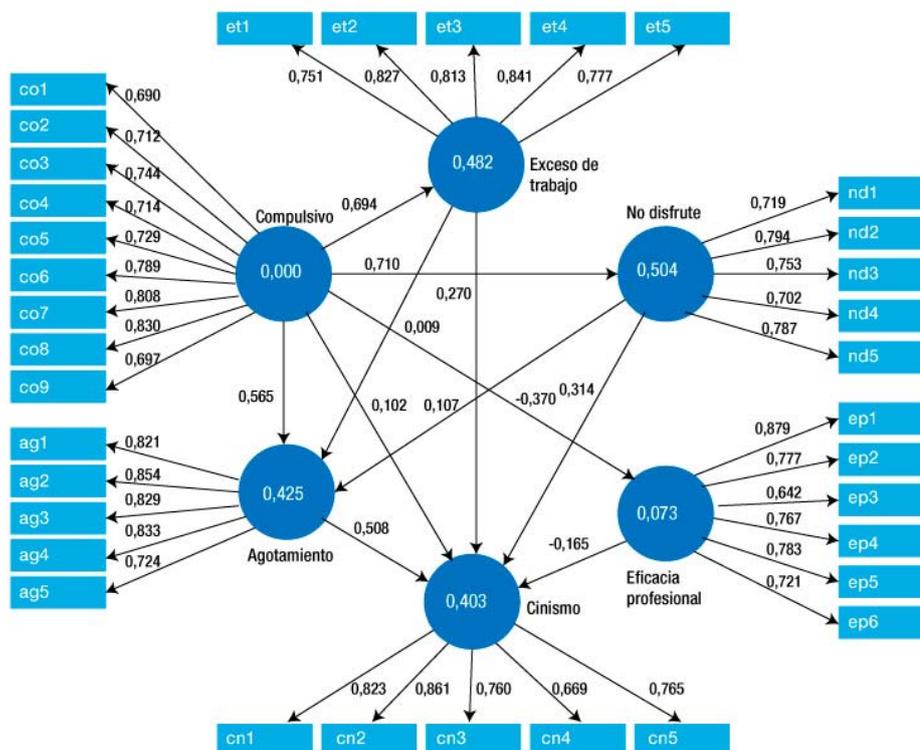
AVE	Composite Reliability	Cronbachs Alpha		Agotamiento	Cinismo	Compulsivo	Eficacia profesional	Exceso trabajo	No Disfrute
0,662	0,907	0,871	Agotamiento	0,814					
0,606	0,884	0,836	Cinismo	0,532	0,778				
0,558	0,919	0,900	Compulsivo	0,647	0,352	0,747			
0,585	0,894	0,860	Eficacia profesional	0,195	-0,042	0,270	0,765		
0,644	0,900	0,862	Exceso trabajo	0,465	0,096	0,694	0,160	0,802	
0,565	0,866	0,809	NoDisfrute	0,514	0,399	0,710	0,176	0,592	0,752
			Los elementos situados en la diagonal, en negrita son la raíz cuadrada varianza media extraída (AVE). Los elementos ubicados fuera de la diagonal son las correlaciones entre los distintos constructos. Para que exista validez discriminante, los elementos diagonales deben tener un valor mayor que los que se sitúan fuera de ésta						

Como consecuencia de que todas las pruebas realizadas anteriormente han resultado positivas, se puede afirmar que el modelo de medida utilizado resulta válido y fiable. Por ello, a continuación se procederá a evaluar el modelo planteado y que es objeto del estudio.

Evaluación del modelo

Una vez estudiada la validez del modelo de medida, a continuación se evaluarán las relaciones causales que se proponen en el modelo. De este modo, se intentará observar qué cantidad de la varianza de las variables endógenas es explicada por los constructos que las predicen. Una medida del poder predictivo de un modelo es el valor de la R^2 para las variables latentes dependientes. En la figura 3.4, se puede apreciar como el valor de las R^2 de los constructos que constituyen el core of *burnout*, es decir el agotamiento emocional y el cinismo es de 0,425 y 0,403, lo que implica que el modelo explica en más de 40% la varianza de dichos constructos (véase tabla 3.6).

Figura 3.4. Resultados del modelo estructural
Fuente: Elaboración propia



Para evaluar la validez de las distintas relaciones planteadas en el modelo se utiliza la Técnica del Bootstrap que nos ofrece la desviación típica y la T. Así, la estabilidad de las estimaciones se examina utilizando una distribución t-Student con una cola obtenida mediante el Test Bootstrap con 500 submuestras (Roldán y Sánchez-Franco, 2012). Así, en la tabla 3.7 se puede observar que, salvo las hipótesis H2, H4 y la H6, todas son aceptadas con un nivel de significación del 0,01.

Tabla 3.7. Resultados del modelo estructural

Fuente: Elaboración propia

Hipótesis	Efecto sugerido	Path coefficients	Valor de la t (bootstrap)	Soportada
H1: Compulsivo -> Agotamiento	+	0,565**	6,967	Sí
H2: Compulsivo -> Cinismo	+	0,102	1,044	No
H3: Compulsivo -> Eficacia profesional	+	0,270**	3,338	Sí
H4: Exceso trabajo -> Agotamiento	-	0,009	0,114	No
H5: Exceso trabajo -> Cinismo	-	-0,370**	-4,440	Sí
H6: NoDisfrute -> Agotamiento	+	0,107	1,427	No
H7: NoDisfrute -> Cinismo	+	0,314**	3,996	Sí
H8: Compulsivo -> Exceso trabajo	+	0,694**	12,374	Sí
H9: Compulsivo -> NoDisfrute	+	0,710**	16,026	Sí
H10: Agotamiento -> Cinismo	+	0,508**	6,253	Sí
H11: Eficacia profesional -> Cinismo	-	-0,165**	3,260	Sí
Los niveles de significación están basados en una t de Student $t(499)$ distribuida con una cola ** Aceptado con un nivel de significación del 0,01 [$t(0,01; 499) = 2.334$] * Aceptado con un nivel de significación del 0,05 [$t(0,05; 499) = 1.648$]				

Además, para comprobar la validez del modelo, se realizó el Test de Stone-Geisser - Crossvalidated Redundancy (Q^2). Este test se usa como criterio para medir la relevancia predictiva de los constructos dependientes. En el caso de que la $Q^2 > 0$, el modelo tiene relevancia predictiva; en caso contrario, no la tiene. Como se puede observar en la tabla 3.8, en todos los casos, salvo en el agotamiento emocional, los valores de la Q^2 son positivos, lo cual certifica la relevancia predictiva del modelo.

Tabla 3.8. Efectos sobre las variables endógenas
Fuente: Elaboración propia

	R2	Q2	Efecto directo	Correlación	Varianza explicada
Agotamiento emocional	0,425	0,229			
H1: Compulsivo			0,565	0,647	0,366
H4: Exceso de trabajo			0,009	0,465	0,004
H6: No disfrute			0,107	0,514	0,055
Cinismo	0,403	0,020			
H2: Compulsivo			0,102	0,352	0,036
H5: Exceso de trabajo			-0,370	0,096	-0,036
H7: No disfrute			0,314	0,399	0,125
H10: Agotamiento			0,508	0,532	0,270
H11: Eficacia profesional			-0,165	-0,042	0,007
Eficacia profesional	0,073	0,032			
H3: Compulsivo			0,270	0,270	0,073
Exceso de trabajo	0,482	0,295			
H8: Compulsivo			0,694	0,694	0,482
No disfrute	0,504	0,274			
H9: Compulsivo			0,710	0,710	0,504

Respecto a las hipótesis planteadas se puede concluir lo siguiente:

La hipótesis 1 que planteaba que el comportamiento compulsivo influye positivamente en el agotamiento emocional del emprendedor, queda aceptada ($\beta= 0,565, p<0,01$)

La hipótesis 2 que planteaba que el comportamiento compulsivo influye positivamente en el cinismo del emprendedor, no es aceptada ($\beta= 0,102$)

La hipótesis 3 que planteaba que el comportamiento compulsivo influye positivamente en la eficacia profesional del emprendedor, queda aceptada ($\beta= 0,270, p<0,01$)

La hipótesis 4 que planteaba que el exceso de trabajo influye negativamente en el agotamiento emocional del emprendedor, no es aceptada ($\beta= 0,009$)

La hipótesis 5 que planteaba que el exceso de trabajo influye negativamente en el cinismo del emprendedor, queda aceptada ($\beta= -0,370, p<0,01$)

La hipótesis 6 que planteaba que el hecho de no disfrutar en el trabajo influye positivamente en el agotamiento emocional del emprendedor, no es aceptada ($\beta= 0,107$)

La hipótesis 7 que planteaba que *el hecho de no disfrutar en el trabajo influye positivamente en el cinismo del emprendedor*, queda aceptada ($\beta= 0,314$, $p<0,01$)

La hipótesis 8 que planteaba que *el comportamiento compulsivo del emprendedor influye positivamente en que éste trabaje de forma excesiva*, queda aceptada ($\beta= 0,694$, $p<0,01$)

La hipótesis 9 que planteaba que *el comportamiento compulsivo del emprendedor influye positivamente en que no disfrute con su trabajo*, queda aceptada ($\beta= 0,710$, $p<0,01$)

La hipótesis 10 que planteaba que *el agotamiento emocional del emprendedor influye positivamente en su cinismo*, queda aceptada ($\beta= 0,508$, $p<0,01$)

La hipótesis 11 que planteaba que *la eficacia profesional del emprendedor influye de forma negativa en su cinismo*, queda aceptada ($\beta= -0,165$, $p<0,01$)

3.2.5. Conclusiones

Discusión

En la actualidad prácticamente nadie duda del papel de la emprendeduría como mecanismo generador de empleo y desarrollo de los territorios. Tampoco se debe pasar por alto el importante papel que desempeña dentro de estas nuevas empresas el capital intelectual y, más concretamente, el capital humano. Así, no cabe duda que el emprendedor juega un papel fundamental en los momentos iniciales de la organización, debiendo realizar un gran esfuerzo, tanto en tiempo como en recursos, para que esta logre el éxito. Todo ello puede llevarlo a situaciones de *workaholism* y/o de *burnout* que deterioren su salud y el rendimiento de la empresa. En el presente estudio se abordó la posible relación entre estas dos variables.

Centrando la atención ahora en las hipótesis de investigación planteadas, se han aceptado las que planteaban que el comportamiento compulsivo del emprendedor influye positivamente sobre las tres dimensiones del *burnout*, es decir, sobre el agotamiento emocional, el cinismo y la eficacia profesional. Por

otro lado, también se confirma la existencia de una relación entre no disfrutar mientras se trabaja con el cinismo pero no con el agotamiento emocional. Todo ello parece estar en sintonía con los trabajos como los de Schaufeli *et al.* (2008), Castañeda-Aguilera (2010), Vega-Valenzuela y Moyano-Díaz (2010) que establecen un vínculo entre el *workaholism* y el *burnout*. Además, no se ha podido aceptar la hipótesis que planteaba una relación negativa entre el exceso de trabajo y el agotamiento emocional. Sin embargo, sí se acepta que el exceso de trabajo influye de forma negativa en el cinismo. Este caso pueden ser explicado debido a que la razón por la cual el emprendedor trabaja en exceso no siempre tiene un origen negativo, como ocurre cuando se da un comportamiento compulsivo, sino que puede ser debido al *engagement* que el individuo tiene con la empresa (Schaufeli *et al.*, 2008). En esta última situación se trabaja más, pero con una actitud positiva lo que hace que el exceso de trabajo se relacione de forma negativa con el cinismo.

Además, se aceptan las hipótesis que plantean el vínculo entre el comportamiento compulsivo hacia el trabajo del emprendedor y que trabaje de forma excesiva y sin disfrutar de dicho trabajo. Ello va en consonancia con lo afirmado por (Schaufeli *et al.*, 2008). Además, y en línea con los trabajos de Singh (2000), Bakker *et al.* (2004) y Önder y Basim (2008), se verifica el que el agotamiento emocional del emprendedor tiene una influencia positiva en que éste desarrolle un actitud más cínica. Finalmente, también se acepta el que los emprendedores que consideran tienen una mayor eficacia profesional tienen un menor cinismo.

En definitiva, se considera que queda de manifiesto la relación existente entre la *workaholism* y el síndrome del *burnout*, lo cual es, sin duda, una cuestión relevante puesto que, si bien el primero, como señalan algunos autores, puede generar algún beneficio a corto plazo para la empresa, también repercute sobre el *burnout*, el cual, tal y como se ha mencionado a lo largo del trabajo, tiene consecuencias negativas tanto para la persona que lo sufre como para la empresa en la que trabaja (Maslach *et al.*, 2001; Albion *et al.*, 2008, Ashill y Rod, 2011). Evidentemente, este perjuicio es mayor si dicha persona es el

emprendedor y la empresa se encuentra en sus primeros meses de vida, momento en el cual la figura del fundador es fundamental.

En cuanto a las implicaciones teóricas del presente trabajo, la principal reside en que contribuye a iniciar el camino en el estudio de la relación entre el *burnout* y *workaholism* en los emprendedores en los primeros años de vida de la empresa. Por otro lado, la implicación práctica más relevante de este estudio se centra en el hecho de incrementar el conocimiento de la influencia entre las distintas dimensiones del *workaholism* y el *burnout* en los emprendedores de pequeñas empresas de servicios. No se debe pasar por alto que esta primera etapa es cuando, normalmente, se cuenta con menos recursos y los problemas son mayores.

Limitaciones y futuras líneas de investigación

Respecto a los puntos débiles del presente estudios, cabe mencionar que se utilizó una metodología transversal, aumentándose así la probabilidad de que el estudio sufra un sesgo debido al uso de un solo método/fuente de datos.

Finalmente y en lo que a las líneas futuras de investigación se refiere, consideramos que la principal sería intentar incluir en el modelo otros factores tanto internos como externos a la empresa que conducen al incremento o a paliar el *workaholism* de los emprendedores. Además, sería interesante estudiar el efecto de esta adicción y de las dimensiones que lo conforman en el rendimiento de las empresas de nueva creación.

3.2.6. Referencias

- Albion, J., Fogarty, J., Machin, M.A. y Patrick, J. (2008): "Predicting absenteeism and turnover intentions in the health professions", *Aust Health Rev*, 32(2), pp 271-281.
- Amit, R., Glosten, L. y Muller, E. (1993): "Challenges to theory development in entrepreneurship research", *Journal of Management Studies*, 30(4), pp 815-834.
- Ashill, N.J. y Rod, M. (2011): "*Burnout* processes in non-clinical health service encounters", *Journal of Business Research*, 64, pp 1116-1127.
- Bakker, A.B., Le Blanc, P.M. y Schaufeli, W.B. (2005): "*Burnout* contagion among intensive care nurses", *Journal of Advanced Nursing*, 51(3), pp 276-87.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., y Verbeke, W. (2004): "Using the job demands-resources model to predict *burnout* and performance". *Human Resource Management*, 43, pp 83–104.
- Bandura, A. (1977): "Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change", *Psychological Review*", 84, pp 191-215.
- Barclay, D., Higgins, C. y Thompson, R. (1995): "The Partial Least Squares (PLS). Approach to causal modeling: personal computer adoption and use as an illustration", *Technology studies, special issue on research methodology*, 2(2), pp 285-309.
- Becker, B.E., Huselid, M.A. y Ulrich, D. (2001): El cuadro de mando de RRHH. Vinculando las personas, la estrategia y el rendimiento de la empresa, Gestión 2000, Barcelona.
- Bontis, N. (1998): "Intellectual capital: and exploratory study that develops measures and models", *Management Decision*, 36(2), pp 63-76.
- Bontis, N. (2002). National intellectual capital index: Intellectual capital development in the Arab Region, Institute for Intellectual Capital Research, Ontario.
- Bradley, K. (1997): "Intellectual capital and the new wealth of nations", *Business Strategy Review*, 8, pp 53-62.

- Brett, J.M. y Stroh, L.K. (2003): "Working 61 plus hours a week: why do managers do it?", *Journal of Applied Psychology*, 88, pp 67-78.
- Brill, P.L. (1984): "The need for an operational definition of *burnout*", *Family and Community Health*, 6, pp 12-24.
- Brüderl, J. y Preisendörfer, P. (1998): "Network support and the success of newly founded business", *Small Business Economics*, 10, pp 213-225.
- Brüderl, J., Preisendörfer, P. y Ziegler, R. (1992): "Survival chances of newly funded business organizations", *American Sociological Review*, 57(2), pp 227-242.
- Burke, R.J. (2000): "*Workaholism* in organizations: concepts, results and future directions", *International Journal of Management Reviews*, 2(1), pp 1-16.
- Busenitz, L.W., West, G.P., Shepherd, D., Nelson, T., Chandler, G.N. y Zacharakis, A. (2003): "Entrepreneurship research in emergence: Past trends and future directions", *Journal of Management*, 29(3), pp 285-308.
- Carmines, E.G. y Zeller, R.A. (1979): Reliability and validity assessment, SAGE University Papers, London.
- Castañeda Aguilera, E. (2010): "Adicción al trabajo (*workaholism*). Patología psicosocial del siglo XXI", *Salud de los Trabajadores*, 18(1), pp 57-66.
- Chandler, G.N. y Jansen, E. (1992): "The founder's self-assessed competence and venture performance", *Journal of Business Venturing*, 7(3), pp 223-236.
- Cherniss, C. (1980): Professional *Burnout* in the Human Service Organizations, Praeger, New York.
- Cherrington, D.J. (1980): The work ethic, American Management Association, New York.
- Chin, W.W. (1998): "Issues and opinion on structural equation modeling", *MIS Quarterly*, 22, pp 7-15.
- Chin, W. W. and P. R. Newsted (1999). 'Structural equation modeling analysis with small samples using partial least squares'. En R. Hoyle (ed.), *Statistical Strategies for Small Samples Research*, pp 307-341. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Daley, J. (2001): "The intangible economy and Australia", *Australian Journal of Management*, 26, pp 3-19.

- Del Líbano, M., Llorens, S., Salanova M. y Schaufeli, W. (2010): "Validity of a brief *workaholism* scale", *Psicothema*, 22(1), pp 143-150.
- Edvinsson, L. y Malone, M.S. (1999): El capital intelectual. Cómo identificar y calcular el valor de los recursos intangibles de su empresa, Gestión 2000, Barcelona.
- FitzPatrick, M., Davey, J., Muller, L. y Davey, H. (2013): "Value-creating assets in tourism management: Applying marketing's service-dominant logic in the hotel industry", *Tourism Management*, 36, pp 86-98.
- Flowers, C., y Robinson, B.E. (2002): "A structural and discriminate analysis of the Work Addiction Risk Test", *Educational and Psychological Measurement*, 62, pp 517-526.
- Fornell, C. (2000): Customer asset management, capital efficiency, and shareholder value: performance measurement, past, present and future, Conference at the University of Cambridge, England.
<http://www.cranfield.ac.uk/som/cbp/claeskeynote.htm>.
- Fornell, C. y Larcker, D.F. (1981): "Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error: algebra and statistics", *Journal of Marketing Research*, XVIII(1), pp 39-50.
- Freudenberger, H.J. (1974): "Staff *burnout*", *The Journal of Social Issues*, 30(1), pp 159-166.
- Freudenberger, H.J. (1975): "The staff burn-out in alternative institutions", *Psychotherapy: theory, research and practice*, 12(1), pp 73-82.
- Gartner, W.B. (2001): "Is there an elephant in entrepreneurship? Blind assumptions in theory development", *Entrepreneurship Theory and Practice*, 25(4), pp 21-39.
- Gil-Monte, P. (2002): "Validez factorial de la adaptación al español del Maslach *Burnout* Inventory-General Survey", *Salud Pública Mex*, 44, pp 33-40.
- Gil-Monte, P. (2005): El Síndrome de quemarse por el trabajo, Pirámide, Madrid.
- Golembiewski, R.T., Munzenrider, R.F. y Carter, D. (1983): "Progressive Phases of Burn-out and their Worksite Covariants", *Journal of Applied Behavioral Science*, 19, pp 464-481.
- Golembiewski, R.T., Munzenrider, R.F. y Stevenson, J.G. (1986): Stress in Organizations, Praeger, New York.

- Gorgievski, M.J., Bakker, A.B. y Schaufeli, W.B. (2010): "Work engagement and workaholism: comparing the self-employed and salaried employees", *The Journal of positive Psychology*, 5(1), pp 83-96.
- Grant, R.M. (1991): "The resource-based theory of competitive advantage: Implications for strategy formulation", *California Management Review*, vol. 33, nº 3, pp 114-135.
- Griffeth, R.W., Hom, P.W. y Gaertner, S. (2000): "A metaanalysis of antecedents and correlates of employee turnover: Update, moderator tests, and research implications for the next millennium", *Journal of Management*, 26, pp 463-488.
- Grindley, P.C. y Teece, D.J. (1997): "Managing Intellectual Capital: Licensing and Cross-Licensing in Semiconductors and Electronics", *California Management Review*, 39(2), pp 8-41.
- Halbesleben, J.R., y Demerouti, E. (2005): "The construct validity of an alternative measure of *burnout*: investigating the English translation of the Oldenburg *Burnout* Inventory", *Work and Stress*, 19, pp 208-20.
- Harpaz, I. y Snir, R. (2003): "*Workaholism*: Its definition and nature", *Human Relations* 56(3), pp 291-319.
- Harrison, B. J. (1999): "Are you destined to burn out?", *Fund Raising Management*, 30, pp 25-27.
- Harvey M.G. y Lusch R.F. (1999): "Balancing the intellectual capital books: intangible liabilities", *European Management Journal*, 17, pp 85-92.
- Haymon, S. (1993): The relationship of work addiction and depression, anxiety and anger in college males, Doctoral Dissertation, Florida State University, Dissertations Abstracts International, 53, 5401-B.
- Instituto Nacional de Estadística (2012): "Indicadores de Demografía Empresarial. Año 2010", INE, Madrid.
- Johanson, U. (2005): "A human resource perspective on intellectual capital". En Marr, B. (Ed.), *Perspective on intellectual capital. Multidisciplinary insights into management, measurement and reporting*, Elsevier, Boston.
- Kaplan, R.S. y Norton, D.P. (2001): *Cómo utilizar el cuadro de mando integral para implantar y gestionar su estrategia*, Gestión 2000, Barcelona.

- Keinan, G., y Perlberg, A. (1987): "Stress in academe: A cross-cultural comparison between Israel and American academicians", *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 18, pp 193-207.
- Killinger, B. (1991): *Workaholics: The respectable addicts*, Simon & Schuster, New York.
- Korn, E.R., Pratt, G.J. y Lambrou, P.T. (1987): *Hyper-performance: The A.I.M. Strategy for releasing your bussines potential*, John Wiley, New York.
- Krausz, M., Koslowsky, M., Shalom, N. y Elyakim, N. (1995): "Predictors of intentions to leave the ward, the hospital, and the nursing profession: A longitudinal study", *Journal of Organizational Behavior*, 16, pp 277-288.
- Kristensen, N. y Westergård-Nielsen, N. (2004): *Does Low Job Satisfaction Lead to Job Mobility?*, Discussion Paper, 1026, IZA.
- Leiter, M.P. y Schaufeli, W.B. (1996): "Consistency of *burnout* construc across occupations", *Anxiety, Stress and Coping*, 9, pp 229-243.
- Lev, B. (2001): *Intangibles. Management, Measurement and Reporting*, Brookings Institution, Washington, DC.
- Marr, B. (2005): *Perspectives on intellectual capital*, Elsevier Butterworth-Heinemann, Burlington, MA.
- Marr, B. y Roos, G. (2005): "A Strategy perspective on intellectual capital". En Marr, B. (Ed.), *Perspective on intellectual capital. Multidisciplinary insights into management, measurement and reporting*, Elsevier, Boston.
- Maslach, C. (1976): "Burn-out", *Human behavior*, 5, pp 16-22.
- Maslach, C. y Jackson, S.E. (1981): *MBI: Maslach Burnout Inventory*, Consulting Psychologists Press, University of California, Palo Alto.
- Maslach, C. y Jackson, S.E. (1986): *Maslach Burnout Inventory (2ª ed.)*, Palo Alto, CA.
- Maslach, C., Schaufeli, W.B. y Leiter, M.P. (2001): "Job *burnout*". En Fiske, S.T., Schacter, D.L. y Zahn-Waxler, C. (Eds.), *Annual Review of Psychology*, pp 397-422.
- Melamed, S., Shirom, A., Toker, S., Berliner, S., y Shapira, I. (2006): "*Burnout* and risk of cardiovascular disease: evidence, possible causal paths, and promising research directions", *Psychological Bulletin*, 132, pp 327-53.

- Moreno-Jiménez, B., Gálvez-Herrera, M., Garrosa-Hernández, E. y Rodríguez-Carvajal, R. (2005): "La adicción al trabajo", *Psicología Conductual*, 13(3), pp 417-428.
- Moreno-Jiménez, B., Rodríguez-Carvajal, R. y Escobar-Redonda, E. (2001): "La evaluación del *burnout* profesional factorial del MBI-GS. Un análisis preliminar", *Ansiedad y Estrés*, 7(1), pp 69-78.
- Moreno-Jiménez, B., Garrosa Hernández, E., Rodríguez-Carvajal, R., Martínez Gamarra, M. y Ferrer Puig, R. (2009): "El *Burnout* del Profesorado Universitario y las Intenciones de Abandono: Un Estudio Multi-Muestra", *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 25(2), pp 149-163.
- Moriana, J.A. y Herruzo, J. (2004): "Estrés y *burnout* en profesores", *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 4(3), pp 597-621.
- Mudrack, F.E. y Naughton, T.I. (2001): "The Assessment of *Workaholism* as Behavioural Tendencies: Scale Development and Preliminary Empirical Testing", *International Journal of Stress Management*, 8(2), pp 93-111.
- Naughton, T. J. (1987): "A Conceptual View of *Workaholism* and Implications for Career Counselling and Research", *The Career Development Quarterly*, 35 (3), pp 180-187.
- Oates, W.E. (1971): *Confessions of a Workaholic: The facts about work addiction*, New York: World.
- Oates, W. (1981): "Excessive work". En Mule, S.J. (Ed.), *Behavior in excess: an examination of the volitional disorders*, Free Press, New York, pp 264-272.
- Önder, Ç. y Basim, N. (2008): "Examination of developmental models of occupational *burnout* using *burnout* profiles of nurses", *Journal of Advanced Nursing*, 64(5), pp 514-23.
- Ostgaard, T.A. y Birley, S. (1994): "Personal Networks and Firm Competitive Strategy. A Strategic or Coincidental Match?," *Journal of Business Venturing*, 9(4), pp 281-305.
- Peña, I. (2002): "Intellectual Capital and Business Start Up Success", *Journal of Intellectual Capital*, 3(2), pp 180-198.
- Petrash, G. (1996): "Dow's journey to a knowledge value management culture", *European Management Journal*, 14, pp 365-373.

- Petty, R. y Guthrie, J. (2000): "Intellectual capital, a literature review: measurement, reporting and management", *Journal of Intellectual Capital*, 1(2), pp 155-176.
- Pines, A.M. y Aronson, E. (1988): *Career burnout. Causes and cures*, Free Press, NewYork.
- Piotrowski, C. y Vodanovich, S. (2008): "The *workaholism* syndrome: an emerging issue in the psychological literature", *Journal of Instructional Psychology*, 35, pp 103-105.
- Porter, G. (1996): "Organizational impact of *workaholism*. Suggestions for researching the negative outcomes of excessive work", *Journal of Occupational Health Psychology*, 1, pp 70-84.
- Reinartz, W.,M.Haenlein and J.Henseler (2009): "An empirical comparison of the efficacy of covariance-based and variancebased SEM", *International Journal of Research in Marketing*, 26, pp 332–344.
- Reynolds, P., Bosma, N., Autio, E., Hunt, S., DeBono, N., Servais, I. *et al.* (2005): "Global entrepreneurship monitor: data collection design and implementation 1998-2003", *Small Business Economics*, 24(3), pp 205-231.
- Ringle, C.M., Wende, S. y Will, A. (2005): *Smartpls para Windows*. 2005. Versión 2.0 (beta), University of Hamburg, Hamburg, Germany.
<http://www.smartpls.de>
- Robinson, B.E. (1997): "Work adiction: implications for EAP counseling and research", *Employee Assistance Quarterly*, 12, pp 1-13.
- Robinson, B.E. (1999): "The work addiction risk test: Development of a tentative measure of *workaholism*", *Perceptual and Motor Skills*, 88, pp 199-210.
- Robinson, B.E. (2000): "*Workaholism*: Bridging the gap between workplace, sociocultural, and family research", *Journal of Employment Counseling*, 37, pp 31-47.
- Roldán, J. L. and M. J. Sánchez-Franco (2012). Variance based structural equation modeling: guidelines for using partial least squares in information systems research. En M. Mora, O. Gelman, A. Steenkamp and M. Raisinghani (eds), *Research Methodologies, Innovations and Philosophies in Software Systems Engineering and Information Systems*, pp. 193– 221. Hershey, PA: Information Science Reference.

- Roos, G., Bainbridge, A. y Jacobsen, K. (2001): "Intellectual capital as a strategic tool", *Strategic & Leadership*, 29(4) pp 21-26.
- Salanova, M., Del Líbano, M., Llorens, S., Schaufeli, W.B., y Fidalgo, M. (2008): La adicción al trabajo (*Workaholism*), Nota Técnica de Prevención, 759, 22ª Serie, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Madrid.
- Salanova, M., Schaufeli, W.B., Llorens, S., Peiró, J.M., y Grau, R. (2000): "Desde el "burnout" al "engagement": ¿Una nueva perspectiva?", *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 16, pp 117-134.
- Schaufeli, W.B., Leiter, M.P., Maslach, C. y Jackson, S.E. (1996): Maslach *Burnout* Inventory-General Survey. En Maslach, C., Jackson, S.E. y Leiter, M.P. (Eds.), *The Maslach Burnout Inventory-Test Manual*, Consulting Psychologists Press, Palo Alto, CA.
- Schaufeli, W.B. y Taris, T.W. (2005): "The conceptualization and measurement of *burnout*: common ground and worlds apart", *Work & Stress*, 19, pp 256-262.
- Schaufeli, W.B., Taris, T.W. y Van Rhenen, W. (2008): "*Workaholism, burnout and engagement*: Three of a kind or three different kinds of employee well-being?", *Applied Psychology: An International Review*, 57(2), pp 173-203.
- Schutte, N., Toppinnes, S., Kalimo, R. y Schaufeli, W.B. (2000): "The factorial validity of the Maslach *Burnout* Inventory - General Survey across occupational national groups and nations", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73, pp 53-66.
- Seiler, R.E. y Pearson, D.A (1984): "Dysfunctional stress among university faculty", *Educational Research Quarterly*, 9, pp 15-26.
- Sharma, R.S., Hui, P.T.Y. y Tan, M.W. (2007): "Value-added knowledge management for financial performance: the case of an East Asian conglomerate", *The Journal of Information and Knowledge Management Systems*, 37(4), pp 484-501.
- Sierra Bravo, R. (1991): Técnicas de investigación social. Teoría y ejercicios. Paraninfo, Madrid.
- Singh J. (2000): "Performance productivity and quality of frontline employees in service organizations", *Journal of Marketing*, 64(2), pp 15-34.

- Snir, R., y Harpaz, I. (2004): "Attitudinal and demographic antecedents of *workaholism*", *Journal of Organizational Change Management*, 17, pp 520-536.
- Spence, J.T. y Robbins A.S. (1992): "*Workaholism*: Definition, measurement and preliminary results", *Journal of Personality Assessment*, 58, pp 160-178.
- Sprankle, J.K. y Ebel, H. (1987): *The Workaholic Syndrome*, Walker, New York.
- Vega-Valenzuela A. y Moyano-Díaz E. (2010): "Adicción al trabajo, satisfacción laboral y familiar en académicos de una universidad estatal chilena", *Revista Salud & Sociedad*, 1(3), pp 222-232.
- Stewart, T.A. (1998): *La nueva riqueza de las organizaciones: El capital intelectual*, Granica, Barcelona.
- Sullivan, P.H. (1999): "Profiting from intellectual capital", *Journal of Knowledge Management*, 3(2), pp 132-142.
- Sveiby, K.E. (2000): *La nueva riqueza de las empresas*, Gestión 2000, Barcelona.
- Sveiby, K.E. (1998): *Measuring intangibles and intellectual capital. An emerging first standard.*
<http://www.sveiby.com/articles/EmergingStandard.html>.
- Taris, T.W., Geurts, S.A.E., Schaufeli, W.B., Blonk, R.W.B. y Lagerveld, S. (2008): "All day and all of the night: The relative contribution of *workaholism* components to wellbeing among self-employed workers", *Work and Stress*, 22, pp 153-165.
- Taris, T.W., Schaufeli, W.B. y Verhoeven, L.C. (2005): "*Workaholism* in the Netherlands: Measurement and implications for job strain and work-non work conflict", *Journal of Applied Psychology: An International Review*, 54, pp 37-60.
- Taris, T.W., Schreurs, P.J. y Schaufeli, W.B. (1999): "Construct validity of the Maslach *Burnout* Inventory - General Survey: A two-sample examination of its factor structure and correlates", *Work and Stress*, 13, pp 223-237.
- Teece, D.J. (2000): "Strategies for knowledge assets: the role of the firm structure and industrial context", *Long Range Planning*, 33(1), pp 35-54.

- Thornhill, S. y Gellatly, G. (2005): "Intangible assets and entrepreneurial finance: the role of growth history and growth expectations", *International Entrepreneurship and Management Journal*, 1(2), pp 135-148.
- Timmons, J.A. (1990): *New business opportunities: getting to the right place at the right time*, Acton, Brick House.
- Toppinen-Tanner, S., Kalimo, R., y Mutanen, P. (2002): "The process of *burnout* in white collar and blue collar jobs: Eight year prospective study of exhaustion", *Journal of Organizational Behavior*, 23, pp 555-570.
- Van de Ven, A.H., Hudson, R. y Schoroeder, D.M. (1984): "Designing new business start-ups: Entrepreneurial, organizational and ecological considerations", *Journal of Management*, 10, pp 87-107.
- Viedma Marti, J.M. (2001): "ICBS-Intellectual Capital Benchmarking System", *Journal of Intellectual Capital*, 2(2), pp 148-165.
- Wold, H. (1979): *Model Construction and Evaluation When Theoretical Knowledge is Scarce: An Example of the Use of Partial Least quares* (Cahiers du Département D'Économétrie), Faculté des Sciences Économiques et Sociales, Université de Genève, Geneva, Switzerland.
- Yi, A., Davey, H.B. y Eggleton, I.R.C. (2011): "Towards a comprehensive theoretical framework for voluntary IC disclosure", *Journal of Intellectual Capital*, 12(4), pp 571-585.

3.3. La influencia de la adicción al trabajo en la intención de abandonar del emprendedor: Una aplicación al caso de las pequeñas empresas de servicios del sector turístico

Resumen

El emprendimiento se constata como una de las herramientas fundamentales de generación de riqueza y trabajo para cualquier territorio. Para las nuevas empresas, la función que desempeña el emprendedor es de vital importancia, y por ello, es necesario que este agente pueda realizar sus tareas de manera correcta y eficiente. Sin embargo, la adicción al trabajo (*workaholism* en su término anglosajón) es un fenómeno que puede plantear importantes problemas para el emprendedor, pudiendo incluso incitar al mismo para que deje de ser empresario. Por este motivo, el presente trabajo persigue el estudio de las potenciales relaciones entre estos dos elementos: la adicción al trabajo y la intención de abandono de la actividad empresarial, de forma que se puedan aportar nuevos conocimientos a este campo de investigación. Para ello, se llevó a cabo un análisis en un total de 231 empresas pequeñas de servicios cuya antigüedad rondaba entre los 3 y 42 meses, y que se localizaban en las Islas Canarias (España).

Palabras clave: Entrepreneurship, *workaholism*, intención de abandonar, capital intelectual, capital humano

3.3.1. Introducción

La literatura dedicada a la dirección estratégica ha dado especial importancia en las últimas décadas a los factores intangibles o el capital intelectual en su papel de determinantes de la competitividad empresarial (Teece, 2000; Hormiga *et al.*, 2011). Autores como Lichtenstein y Brush (2001) afirman que los activos intangibles son más importantes y decisivos que los tangibles a la hora de lograr el éxito en la fase inicial de la vida de las empresas. Siguiendo este razonamiento, Thornhill y Gellatly (2005) constatan que la inversión en activos intangibles se asocia positivamente con una trayectoria de crecimiento de la empresa. Sin embargo, de la misma manera que resulta fundamental que las empresas cuenten con este tipo de intangibles que aportan valor a la organización, como el conocimiento, las patentes o la innovación, es importante que las empresas se cuiden de tener pasivos intangibles que pueden hacer que pierda valor, como pueden ser tener condiciones de trabajo peligrosas, una mala reputación corporativa o una inadecuada gestión ambiental (Harvey y Lusch, 1999).

Por otro lado, el emprendimiento es una de las herramientas fundamentales de generación de empleo y crecimiento económico (Timmons, 1990; Amit *et al.*, 1993), y por ello, ésta se ha hecho un hueco entre los expertos como uno de los grandes campos de investigación (Gartner, 2001; Busenitz *et al.*, 2003). Si, a ello se añade la alta tasa de mortalidad de las nuevas, no es descabellado pensar que es preciso estudiar el motivo por el cual estas empresas mueren. Así, en España el 45,6% de las empresas constituidas en 2007 desaparecieron antes de los tres años de vida (INE, 2012). Además este hecho no se produce en exclusiva por la coyuntura económica actual del país, ya que desde 2001 dicha ratio nunca ha sido inferior al 34%.

Es importante recordar que el emprendedor influye de manera decisiva en el arranque y el desarrollo de las empresas con poco tiempo de actividad. Algunos autores llegan, incluso, a considerarlas extensiones de sus fundadores

(Van de Ven *et al.*, 1984; Brüderl *et al.*, 1992; Chandler y Jansen, 1992; Brüderl y Preisendörfer, 1998).

El presente trabajo trata de estudiar un tipo específico de intangible, que es la adicción al trabajo (*workaholism*). El *workaholism* es especialmente perjudicial en los primeros meses de vida de las empresas, ya que puede provocar que el emprendedor se plantee el abandonar la actividad empresarial. La adicción al trabajo puede considerarse como un pasivo intangible, ya que perjudica el capital humano de la empresa. Sin embargo, algunos autores consideran que una de las dimensiones del *workaholism*, la alta implicación en el trabajo, puede tener implicaciones positivas. Asimismo, trabajar de forma compulsiva, otro de los elementos que forman la adicción al trabajo, aun influyendo negativamente en la persona, puede llegar a generar beneficios para la organización en el corto plazo. El objetivo de este trabajo consiste en tratar de esclarecer la relación que existe entre los distintos elementos o dimensiones que conforman el *workaholism*, y la intención de abandonar la actividad empresarial. La importancia de este trabajo radica en que aporta un mayor conocimiento a las motivaciones del fracaso de las nuevas empresas lo que puede beneficiar a las personas que deciden crear empresas, a las instituciones públicas, las cuales tienen gran interés en el fenómeno de *entrepreneurship*, y a la sociedad en general debido al dado el gran interés que tiene para la economía y empleo la creación de empresas,.

En este trabajo se han estudiado a 231 emprendedores que habían creado pequeñas empresas de servicios dentro del sector turístico. Dichas empresas contaban con una edad entre 3 y 42 meses en el momento de la recopilación de los datos. Las mencionadas empresas estaban todas ubicadas en los tres principales municipios turísticos de la isla de Gran Canaria.

Además de con esta introducción, el presente trabajo cuenta en su estructura con los siguientes apartados: a. marco teórico e hipótesis de investigación b. metodología, c. resultados y d. conclusiones.

3.3.2. Marco teórico e hipótesis de investigación

Capital intelectual

Teece (2000) asegura que la literatura dedicada a la dirección estratégica ha dado especial importancia, en las últimas décadas, al capital intelectual como factor determinante de la competitividad empresarial. Esta afirmación no es descabellada, ya que está comprobado que los activos intangibles constituyen la principal fuente de creación de valor para la empresa (Grant, 1991; Grindley y Teece, 1997; Lichtenstein y Brush, 2001).

Si bien no existe un consenso entre los expertos para establecer una única definición del capital intelectual, una de las más utilizadas es la que lo define como la combinación de activos inmateriales que generan, o tiene potencial para hacerlo, valor añadido para la organización que tenga su propiedad (Stewart, 1991; Edvinsson y Sullivan, 1996; FitzPatrick *et al.*, 2013). Otra definición frecuente es la que constata que el capital intelectual es la diferencia entre el valor de mercado y el valor contable (Petrash, 1996; Daley, 2001; Lev, 2001). Por otro lado, Roos *et al.* (2001) sugiere que éste se corresponde con la suma del conocimiento de sus miembros y de la interpretación práctica del mismo.

Sin embargo, en cuanto a la clasificación de los tipos de capital intelectual, los expertos sí que se han puesto de acuerdo. De esta forma, se establecen tres tipos o categorías: el capital humano, el capital relacional y el capital estructural (Sullivan, 1999; Petty y Guthrie, 2000; Roos *et al.*, 2001; Hormiga *et al.*, 2011; Yi, *et al.*, 2011).

De los tres tipos identificados anteriormente, el capital humano es el que mayor peso tiene según muchos autores (Johanson, 2005; Marr y Roos, 2005). Este tipo de intangibles es fundamental en la economía del conocimiento (Sveiby, 1998, 2000; Edvinsson y Malone, 1999; Becker *et al.*, 2001), y además, es la fuerza que alimenta a los activos de los otros tipos de capital intelectual, que

son el relacional y el estructural (Fornell, 2000). Los avances tecnológicos que han experimentado tanto las empresas como la sociedad en su conjunto han provocado que se precise de trabajadores con mayores competencias, actitudes y agilidad intelectual (Bontis, 2002). Por este motivo, el capital humano se convierte en un elemento fundamental en las empresas, ya que es la base de la innovación y de la generación de ideas, lo cual permite a las empresas crear valor (Bontis, 1998; Viedma Martí, 2001). Por tanto, no contar con el capital humano adecuado o suficiente puede influir en otras actividades que potencialmente pueden crear valor para las empresas (Edvinsson y Malone, 1999).

En la misma línea, Harvey y Lusch (1999) señalan que los pasivos intangibles pueden provocar un menor valor para la organización, llegando incluso en algunas ocasiones a motivar su desaparición. Así pues, cuando una empresa es vendida por un valor inferior al que figura en su contabilidad es debido a que existían pasivos intangibles que no habían sido tenidos en cuenta. Los citados autores clasifican los Pasivos intangibles en dos tipos, los internos y los externos y dentro de los primeros distingue como un subgrupo los que tiene que ver con las personas. De esta manera, mencionan como ejemplos de esta modalidad de pasivos intangibles, la discriminación entre empleados, la inadecuada capacitación o la inexperiencia de la dirección. Poniendo la atención en las empresas de nueva creación, Peña (2002) sostiene que los factores que influyen en el fracaso de los nuevos emprendimientos se pueden clasificar según estén asociados a: 1. el capital humano del emprendedor; 2. las características de la nueva organización y 3. el entorno competitivo. El *workaholism*, intangible objeto de estudio en este trabajo, estaría relacionado con el capital humano, pudiendo tener efectos positivos y negativos sobre dicho capital.

Adicción al trabajo (*Workaholism*)

Aunque las adicciones suelen estar mal consideradas, no ocurre lo mismo cuando esta se da con el trabajo ya que, en este caso, incluso llega a tener refuerzos sociales y económicos (Moreno-Jiménez *et al.*, 2005), y todo esto a

pesar de que pueda tener consecuencias sobre la salud y calidad productiva de quienes la sufren. Al mismo tiempo que, autores como Korn *et al.*, (1987), Naughton, (1987) y Sprankle y Ebel (1987) hacen referencia al *workaholism* como una conducta positiva que incluso puede favorecer a la organización, para Del Líbano *et al.* (2010) la mayoría lo hacen de forma negativa con la misma consideración que puede tener cualquier adicción (eg. Oates, 1981; Porter, 1996; Taris *et al.*, 2008; Gorgievski *et al.*, 2010).

No existe una definición consensuada sobre el concepto de adicción al trabajo o *workaholism* (Robinson, 2000; Harpaz y Snir, 2003; Moreno-Jiménez *et al.*, 2005), a pesar de haber bastantes publicaciones que tratan este fenómeno (eg. Burke, 2000; Brett y Stroh, 2003; Harpaz y Snir, 2003). Oates (1971), a quien se reconoce como el autor que acuñó el término *workaholism*, lo define como la compulsión o la necesidad incontrolable de trabajar incesantemente. Según el citado autor, se trata de un tipo de comportamiento que se observaba en la conducta del trabajador y que tiene cierto parecido con la conducta alcohólica por su carácter compulsivo y exento de control. Al mismo tiempo, puede llegar a constituir un riesgo para la salud personal, la felicidad, las relaciones interpersonales y el funcionamiento social del individuo.

En la misma línea, Schaufeli *et al.* (2008, p 204) considera que es “la tendencia a trabajar excesivamente duro de forma compulsiva”. Para Moreno-Jiménez *et al.*, (2005) el *workaholism* o adicción al trabajo se da cuando el número de horas trabajadas se incrementa de forma considerable ocupando la mayor parte del tiempo de la persona, la cual tiene una dedicación compulsiva y parece definirse exclusivamente por su relación al trabajo, manifestándose incapaz para disfrutar en otros ámbitos de la vida. Según Cherrington (1980), se trata de una implicación irracional al trabajo excesivo que caracteriza a las personas que son incapaces de encontrar otra fuente de ocupación ajena a su propio trabajo. Spence y Robbins (1992a) consideran que es una alta implicación al trabajo por presiones internas y con una baja capacidad para disfrutar del mismo. De forma similar, Snir y Harpaz, (2004, p 522) lo consideran como “an individual’s steady and considerable allocation of time to work related activities and thoughts, which does not derive from external

necessities". Killinger (1991), define la adicción al trabajo como la pérdida gradual de estabilidad emocional que deriva en una adicción al control y al poder en un intento compulsivo de lograr aprobación y éxito. En esta línea, Robinson (1997) afirma que es una sobrecarga de trabajo continua voluntaria y compulsiva, de forma que el trabajador es incapaz de regular sus hábitos laborales y acaba excluyendo otros campos de interés y actividad. Salanova *et al.* (2008, p 1), califican la adicción al trabajo como "un daño psicosocial caracterizado por el trabajo excesivo debido fundamentalmente a una irresistible necesidad o impulso de trabajar constantemente".

Por último, cabe mencionar que, para Pietrowski y Vodanovich (2006), el síndrome de la adicción al trabajo afecta a la satisfacción del individuo, tanto familiar como laboral. Así, quienes la padecen pueden tener efectos negativos en el desempeño de su trabajo (eg. Spence y Robbins, 1992a; Porter, 1996; Mudrack y Naughton, 2001).

Hipótesis de investigación

Según Schaufeli *et al.* (2008) la compulsividad se refleja en una gran cantidad de horas trabajadas y en involucrarse de forma poco sana en el trabajo. Esto último puede provocar el no disfrute del emprendedor con su trabajo. Basado en ello se plantean las siguientes dos hipótesis:

H1: El comportamiento compulsivo del emprendedor influye positivamente en que este trabaje de forma excesiva.

H2: El comportamiento compulsivo del emprendedor influye positivamente en que este no disfrute con su trabajo.

Como se ha mencionado, para Salanova, *et al.* (2008) la adicción al trabajo es un daño laboral de tipo psicosocial que se caracteriza por un exceso de trabajo y que puede provocar, según Spence y Robbins (1992a), una baja capacidad para disfrutar del mismo. Como consecuencia de esto se ha establecido la siguiente hipótesis:

H3: Un exceso de trabajo influye positivamente en que el emprendedor no disfrute en el trabajo.

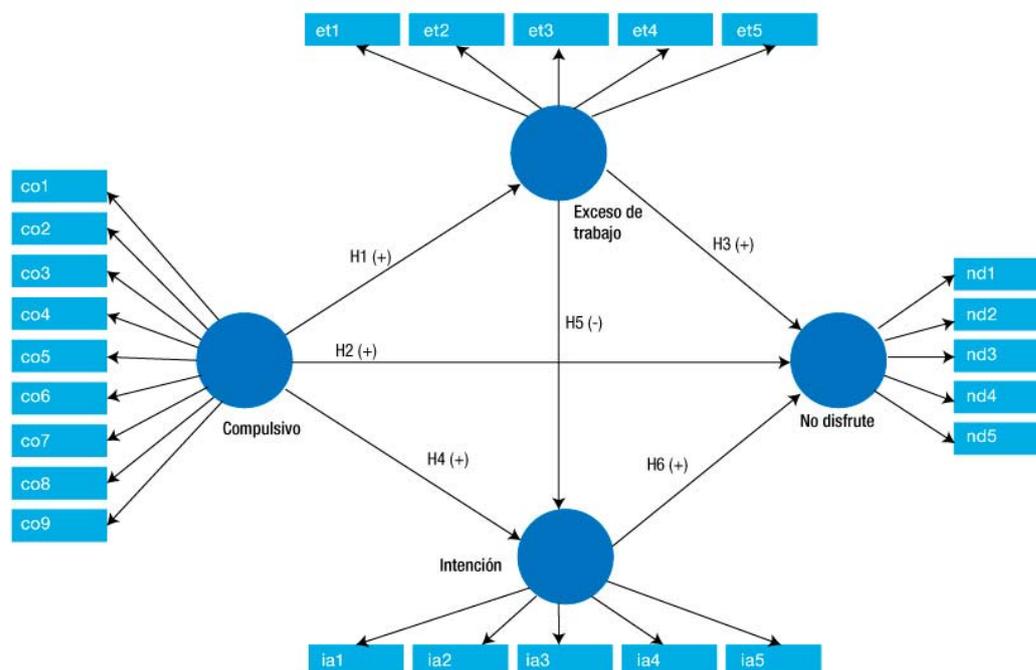
Por último, y cómo ya se ha indicado a lo largo de este trabajo, quienes padecen *workaholism* pueden tener efectos negativos en su trabajo (eg. Spence y Robbins, 1992a; Porter, 1996; Mudrack y Naughton, 2001) y, consecuentemente, podría influir en la intención de abandonar la actividad empresarial. Por ello, se ha planteado las siguientes hipótesis, las cuales relacionan cada uno de las dimensiones que componen el *workaholism* con la intención de abandonar (véase figura 3.5):

H4: El comportamiento compulsivo del emprendedor influye positivamente en su intención de abandonar.

H5: Un exceso de trabajo por parte del emprendedor influye negativamente en su intención de abandonar. La consideración de una relación negativa se debe a que a que la razón por la cual el emprendedor trabaja en exceso no siempre tiene un origen negativo, como ocurre cuando se da un comportamiento compulsivo, también puede influir otros factores como el *engagement* que el individuo tiene con la empresa para la que trabaja (Schaufeli *et al.*, 2008)

H6: El hecho de que el emprendedor no disfrute de su trabajo influye positivamente en su intención de abandonar.

Figura 3.5. Modelo de investigación
Fuente: Elaboración propia



3.3.3. Metodología y propuesta del modelo

Muestra y procedimiento

Con el fin de hacer operativo el concepto de la nueva empresa, y de acuerdo con Reynolds *et al.* (2005), este trabajo considera que una empresa es de nueva creación cuando tiene entre 3 y 42 meses de vida. Para determinar la población total se consultó la base de datos SABI (Bureau Van Dijk – Financial company information and business intelligence for companies in Spain and Portugal). De ésta se obtuvo que a partir del 30 de junio de 2007 y hasta enero de 2012, se crearon en los municipios turísticos de Gran Canaria (Islas Canarias) 909 empresas en el sector servicios. Estas fechas fueron escogidas para tener en cuenta aquellas cuya edad se encontraba entre los citados 3 y 42 meses en la fecha de inicio del proceso de encuestación, el cual tuvo lugar en los primeros días de mayo de 2012. El hecho de considerar solo empresas localizadas en dichos municipios turísticos grancanarios, aseguró que todas

tuviesen el mismo marco económico y fiscal. El número total de empresarios encuestados fue de 231 lo que representa un error muestral del 5,6%. La elección de dichas empresas se hizo de forma aleatoria. Las encuestas fueron realizadas personalmente por encuestadores que se desplazaron a las instalaciones de las empresas. En todos los casos la persona entrevistada, además de ser la que creó la empresa también la dirigía. De entre los encuestados el 52% eran hombres y el 48% mujeres. Además, cabe mencionar que aproximadamente el 28% de los encuestados no había creado nunca antes una empresa y que el 31% contaba con estudios universitarios.

Medidas

En la presente investigación el método utilizado para obtener la información necesaria para cubrir los objetivos planteados ha sido la encuesta, cuyo instrumento básico de observación es el cuestionario (Sierra Bravo, 1991).

Para evaluar la intencionalidad de abandonar la actividad empresarial se hizo una adaptación de parte del cuestionario propuesto por Liñán y Chen (2009), concretamente la que evalúa la intención de emprender. Por otra parte, según Moreno-Jiménez *et al.* (2005) los principales instrumentos de medida de la adicción laboral son: a. The Workaholic Adjective Checklist (Haymon, 1993), b. The Work Adicción Risk Test (Robinson, 1999) and c. The *Workaholism* Battery (Spence y Robbins, 1992b). En este trabajo se recurrió al frequently used *workaholism* inventorie, the Work Addiction Risk Test (WART) (Robinson, 1999). Aunque se han realizado diversos estudios sobre las propiedades psicométricas del WART (Flowers y Robinson, 2002; Taris *et al.*, 2005), no se dispone información sobre dichas propiedades (Burke, 2000).

Para determinar las dimensiones de la adicción al trabajo que se utilizaron en el presente estudio, se recurrió a la realización de un análisis factorial de todos los ítem que se incluyen en la citada escala WART (Robinson, 1999). De dicho análisis se extraen cuatro factores, el último de ellos compuesto por un solo ítem que, además explica un bajo porcentaje de la varianza. Los tres factores restantes se corresponden con la forma en que está caracterizada la adicción

laboral según Spence y Robbins (1992b), es decir la implicación laboral, el sentimiento de compulsión laboral y la capacidad de disfrute del trabajo y, por ello, fueron los utilizados. Ésta es según Vega-Valenzuela y Moyano-Díaz (2010) una de las tipologías clásicas de la adicción al trabajo. De cada factor se han tenido en cuenta aquellos ítem que poseían cargas factoriales más altas y que, además, tenían sentido dentro del factor, siendo eliminados el resto. De este modo, en el estudio fueron utilizados 19 de los 25 ítems de lo que consta la mencionada escala. Así, para la dimensión exceso de trabajo se utilizaron los siguientes: a. estoy ocupado y tengo varios asuntos a la vez, b. parece que siempre estoy con prisas y yendo contra reloj, c. me encuentro haciendo dos o tres cosas a la vez, como comer, escribir un informe y hablando por teléfono, d. me impaciento cuando tengo que esperar por alguien o cuando algo lleva demasiado tiempo y e. me comprometo demasiado aceptando más trabajo del que puedo terminar. Por su parte, para medir el trabajo compulsivo se utilizaron los siguientes: a. pienso y pongo más energía en mi trabajo que en mis relaciones con la pareja y amigos, b. me enfado conmigo mismo incluso cuando cometo el más pequeño error, c. paso más tiempo trabajando que con los amigos, practicando hobbies o realizando actividades de ocio, d. antes de que una fase de un proyecto haya finalizado me estoy involucrando en la siguiente, para obtener ventaja, e. olvido, ignoro o minimizo celebraciones, como cumpleaños, reuniones, aniversarios o vacaciones, f. continúo trabajando cuando los compañeros ya han parado, g. me enfado cuando la gente no alcanza mis estándares de perfección y h. tiendo a presionarme por directrices autoimpuestas. Por último, para el disfrute del trabajo se utilizaron: a. estoy más interesado en los resultados del trabajo realizado que en los procesos mediante los cuales se han conseguido esos resultados, b cuando ya he recibido una respuesta, sin darme cuenta, vuelvo a hacer la misma pregunta, c. tomo decisiones importantes antes de tener todos los datos y la oportunidad de pensar detenidamente en ellos, d. me parece que las cosas no se hacen o no se terminan lo suficientemente rápido y e. pierdo los nervios cuando las cosas no se hacen a mi gusto o como yo quiero.

La herramienta fue pretestada con siete emprendedores, lo cual sirvió para que estos indicasen aquellas preguntas que no se entendían o que podrían llevar a

la confusión. Tras el *pretest* realizado, se procedió a la reformulación de varias preguntas con el fin de facilitar su comprensión definitiva por parte de los encuestados.

Análisis de datos

Una vez concluido el trabajo de campo se procedió a la codificación y tabulación de los datos obtenidos en el mismo. Para ello, se utilizó el programa estadístico SPSS (Statistical Package for Social Sciences) para Windows en su versión 18. También se ha utilizado para el estudio de los datos el análisis de ecuaciones estructurales utilizando la técnica de Mínimos Cuadrados Parciales (Partial Least Squares-PLS). Esta metodología, que utiliza el algoritmo de los Mínimos Cuadrados Ordinarios (Ordinary Least Squares-OSL), se ha diseñado para reflejar los aspectos teóricos y empíricos de las cualidades sociales y las ciencias del comportamiento, donde generalmente hay situaciones con suficiente apoyo teórico y poca información disponible (Wold, 1979). PLS ha sido elegido porque este estudio se centra en la predicción de variables dependientes (Roldán y Sánchez-Franco, 2012) y porque esta técnica es eficaz con muestras pequeñas (Chin y Newsted, 1999; Reinartz *et al.*, 2009). Este estudio concretamente utiliza SmartPLS versión de software 02.00 (Ringle *et al.*, 2005).

Con el objeto de evitar el sesgo de la varianza común las preguntas fueron redactadas introduciendo diferencias semánticas y algunas fueron redactadas y codificadas de en forma negativa (Podsakoff *et al.*, 2003). Además, dicho sesgo fue evaluado a través del test de Harman de un factor. Así, se realizó un análisis factorial de componentes principales en el que se incluyeron todos los ítems que se utilizaron en el estudio (Podsakoff *et al.*, 2003). La evidencia de sesgo del método común existe cuando un factor es responsable de la mayoría de la covarianza. Así, y tal y como sugieren Podsakoff y Organ (1986), se incluyeron en el análisis factorial tanto los ítems relacionados con la variable independiente como la variable dependiente. De los cuatro factores obtenidos el principal explica el 19,47% de la varianza. Como ninguno de los factores de

forma individual explica más del 50% los datos del estudio pueden ser aceptados como válidos (Podsakoff y Organ, 1986).

3.3.4. Resultados

Análisis del modelo de medida

Para evaluar el modelo de medida, inicialmente se observa la fiabilidad individual de cada ítem. Este procedimiento se realiza examinando las cargas o correlaciones simples de las medidas o indicadores con sus respectivos constructos. Según afirman Carmines y Zeller (1979), para aceptar un indicador como integrante de un constructo éste debe poseer una carga $\geq 0,707$, lo cual implica que la varianza compartida entre el constructo y sus indicadores es mayor que la varianza del error. No obstante, otros autores (eg. Barclay *et al.*, 1995; Chin, 1998) consideran que no se debe ser tan restrictivo y que no deben eliminarse indicadores, que, aun no llegando al valor de 0,707, superen el de 0,65. Como se puede apreciar en la tabla 3.9 y figura 3.6, todos los indicadores cumplen la condición de superar la carga de 0,707 salvo dos ítems correspondientes al constructo comportamiento compulsivo. Ambos casos superan el valor de 0,65 por lo que se han decidido mantenerlos en el modelo.

Tabla 3.9. Outer model loadings and cross loadings

Fuente: Elaboración propia

	COmpulsivo	Exceso Trabajo	Intención Abandonar	NoDisfrute
co1	0,691	0,540	0,052	0,495
co2	0,714	0,527	0,128	0,537
co3	0,744	0,527	0,148	0,548
co4	0,714	0,469	0,141	0,553
co5	0,729	0,553	0,079	0,421
co6	0,790	0,582	0,085	0,540
co7	0,807	0,539	0,142	0,547
co8	0,828	0,519	0,209	0,616
co9	0,694	0,397	0,173	0,493
et1	0,475	0,768	0,080	0,516
et2	0,620	0,828	0,026	0,490
et3	0,527	0,805	0,039	0,428
et4	0,572	0,834	0,080	0,456
et5	0,579	0,775	0,057	0,512
ia1	0,180	0,093	0,850	0,303
ia2	0,189	0,125	0,846	0,266
ia3	0,149	0,054	0,934	0,259
ia4	0,141	0,048	0,923	0,250
ia5	0,095	-0,024	0,863	0,187
nd1	0,432	0,381	0,163	0,725
nd2	0,598	0,559	0,291	0,806
nd3	0,598	0,538	0,165	0,760
nd4	0,421	0,320	0,224	0,700
nd5	0,573	0,408	0,235	0,765

Una segunda condición a tener en cuenta es la consistencia interna, es decir, evaluar con qué rigurosidad están midiendo las variables manifiestas la misma variable latente. Para ello, el composite reliability debe ser $> 0,7$. Tal y como se puede apreciar en la tabla 2, en todos los casos se supera el valor de 0,866. En dicha tabla también se observa como el Cronbachs Alpha supera en todos los casos 0,861, lo que indica que los constructos son fiables. Como tercer paso para evaluar la validez de las escalas utilizadas, estudiamos la Varianza Extraída Media (AVE). Fornell y Larcker (1981) recomiendan que ésta sea superior a 0,5, con lo que se establece que más del 50% de la varianza del constructo es debida a sus indicadores. Como queda reflejado en la mencionada tabla también se cumple con este requisito.

Finalmente se analiza la validez discriminante, la cual nos informa en qué medida un constructo del modelo es diferente a los otros constructos que lo conforman. Una manera de comprobar esta circunstancia es demostrar que las correlaciones entre los constructos son más bajas que la raíz cuadrada de la AVE. En la tabla 3.10 también se muestra la matriz de correlaciones de los constructos, habiéndose sustituido en la diagonal el valor de la correlación por el de la raíz cuadrada de la AVE. Al ser los valores de la diagonal los mayores de cada fila y columna, se puede afirmar la existencia de validez discriminante.

Tabla 3.10. Fiabilidad del constructo, validez convergente y validez discriminante

Fuente: Elaboración propia

AVE	Composite Reliability	Cronbachs Alpha		Compulsivo	Exceso trabajo	Intención abandonar	No Disfrute
0,558	0,919	0,900	Compulsivo	0,747			
0,644	0,900	0,862	Exceso trabajo	0,694	0,803		
0,782	0,947	0,930	Intención abandonar	0,173	0,070	0,884	
0,566	0,867	0,809	No Disfrute	0,709	0,600	0,290	0,752
Los elementos situados en la diagonal, en negrita son la raíz cuadrada varianza media extraída (AVE). Los elementos ubicados fuera de la diagonal son las correlaciones entre los distintos constructos. Para que exista validez discriminante, los elementos diagonales deben tener un valor mayor que los que se sitúan fuera de ésta							

Como consecuencia de que todas las pruebas realizadas anteriormente han resultado positivas, se puede afirmar que el modelo de medida utilizado resulta válido y fiable. Por ello, a continuación se procederá a evaluar el modelo planteado y que es objeto del estudio.

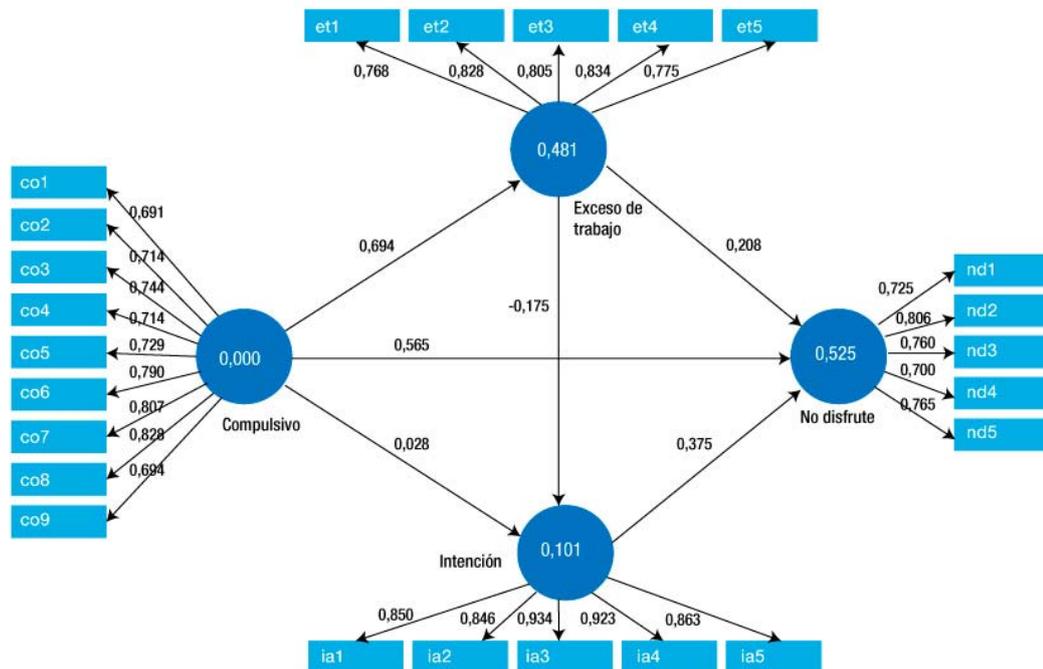
Evaluación del modelo

Una vez estudiada la validez del modelo de medida, a continuación se evaluarán las relaciones causales que se proponen en el modelo. De este modo, se intentará observar qué cantidad de la varianza de las variables endógenas es explicada por los constructos que las predicen. Una medida del poder predictivo de un modelo es el valor de la R^2 para las variables latentes dependientes. En la figura 3.6, se puede apreciar como el valor de la R^2 de la intención de abandonar es de 0,101, lo que implica que el modelo explica más

del 10% de la varianza de dicho constructo. Por otra parte, y en lo que a las dimensiones de la adicción al trabajo se refiere, el R^2 para el exceso de trabajo es del 48% y el de no disfrutar con el trabajo de aproximadamente el 52% (véase tabla 3.10).

Figura 3.6. Resultados del modelo estructural

Fuente: Elaboración propia



Para evaluar la validez de las distintas relaciones planteadas en el modelo se utiliza la Técnica del Bootstrap que nos ofrece la desviación típica y la T. Así, la estabilidad de las estimaciones se examina utilizando una distribución t-Student con una cola obtenida mediante el Test Bootstrap con 500 submuestras (Roldán y Sánchez-Franco, 2012). Así, en la tabla 3.11 se puede observar que, salvo las hipótesis H4 y la H5, todas son aceptadas con un nivel de significación del 0,01. Respecto a las dos excepciones, la H5 puede ser aceptada con un nivel de significación del 0,05 y la H4 no es aceptada. Además, cabe resaltar que la relación entre el exceso de trabajo y la intención de abandonar es negativa.

Tabla 3.11. Resultados del modelo estructural
Fuente: Elaboración propia

Hipótesis	Efecto sugerido	Path coefficients	Valor de la t (bootstrap)	Soportada
H1: Compulsivo -> Exceso trabajo	+	0,694	12,125	Sí
H2: Compulsivo -> NoDisfrute	+	0,565	6,528	Sí
H3: Exceso trabajo -> NoDisfrute	+	0,208	2,446	Sí
H4: Compulsivo -> Intención abandonar	+	0,028	0,317	No
H5: Exceso trabajo -> Intención abandonar	-	-0,175	-2,211	Sí
H6: NoDisfrute -> Intención abandonar	+	0,375	4,508	Sí

Los niveles de significación están basados en una t de Student $t(499)$ distribuida con una cola
 * Aceptado con un nivel de significación del 0,01 [$t(0,01; 499 = 2,334)$]
 * Aceptado con un nivel de significación del 0,05 [$t(0,05; 499 = 1,648)$]

Además, para comprobar la validez del modelo, se realizó el Test de Stone-Geisser - Crossvalidated Redundancy (Q^2). Este test se usa como criterio para medir la relevancia predictiva de los constructos dependientes. En el caso de que la $Q^2 > 0$, el modelo tiene relevancia predictiva; en caso contrario, no la tiene. Como se puede observar en la tabla 3.12, en todos los casos, salvo en el agotamiento emocional, los valores de la Q^2 son positivos, lo cual certifica la relevancia predictiva del modelo.

Tabla 3.12. Efectos sobre las variables endógenas
Fuente: Elaboración propia

	R2	Q2	Efecto directo	Correlación	Varianza explicada
Exceso de trabajo	0,481	0,304			
H1: Compulsivo			0,694	0,694	0,481
No disfrute	0,525	0,053			
H2: Compulsivo			0,565	0,709	0,400
H3: Exceso de trabajo			0,208	0,600	0,125
Intención de abandonar	0,101	0,276			
H4: Compulsivo			0,028	0,173	0,005
H5: Exceso de trabajo			-0,175	0,070	-0,012
H6: No disfrute			0,375	0,290	0,109

Respecto a las hipótesis planteadas se puede concluir lo siguiente:

La *hipótesis 1* que planteaba que el comportamiento compulsivo del emprendedor influye positivamente en que este trabaje de forma excesiva, queda aceptada ($\beta= 0,693866$, $p<0.01$)

La *hipótesis 2* que planteaba que comportamiento compulsivo del emprendedor influye positivamente en hace que este no disfrute con su trabajo, queda aceptada ($\beta= 0,564626$, $p<0.01$)

La *hipótesis 3* que planteaba que un exceso de trabajo influye positivamente en que el emprendedor no disfrute en el trabajo, queda aceptada ($\beta= 0,208126$, $p<0,01$)

La *hipótesis 4* que planteaba que el comportamiento compulsivo del emprendedor influye positivamente en su intención de abandonar, no es aceptada ($\beta= 0,028368$)

La *hipótesis 5* que planteaba que un exceso de trabajo por parte del emprendedor influye negativamente en su intención de abandonar queda aceptada ($\beta= -0,174683$, $p<0.05$)

La *hipótesis 6* que planteaba que el hecho de que el emprendedor no disfrute de su trabajo influye positivamente en su intención de abandonar, queda aceptada ($\beta= 0,374695$, $p<0.01$)

3.3.5. Conclusiones

Discusión

En la actualidad prácticamente nadie duda del papel de la emprendeduría como mecanismo generador de empleo y desarrollo de los territorios. Tampoco se debe pasar por alto el importante papel que desempeña dentro de estas nuevas empresas el capital intelectual y, más concretamente, el capital humano. Así, no cabe duda que el emprendedor juega un papel fundamental en los momentos iniciales de la organización, debiendo realizar un gran esfuerzo, tanto en tiempo como en recursos, para que esta logre el éxito. Todo ello puede llevarlo a situaciones de *workaholism* que deteriore su salud y el

rendimiento de la empresa. En el presente estudio se abordó la posible relación entre el *workaholism* y la intención de abandonar la actividad empresarial.

Centrando la atención ahora en las hipótesis de investigación planteadas, se han aceptado todas las que se planteaban salvo la que relacionaba el comportamiento compulsivo con la intención de abandonar. Así, se acepta la existencia de un vínculo entre el comportamiento compulsivo del emprendedor y que este trabaje en exceso y, además, que no disfrute en el trabajo. Este resultado está acorde con las aseveraciones de Schaufeli *et al.* (2008). Por otro lado, también se confirma la relación entre el trabajo excesivo y el no disfrutar de éste.

Finalmente, y respecto a las hipótesis que vinculaban cada una de las dimensiones del *workaholism* con la intención de abandonar, ocurre lo siguiente. Como se ha dicho al inicio de este párrafo no se acepta la que propone un vínculo entre el comportamiento compulsivo y la intención de abandonar. Respecto a la que establece un nexo entre el exceso de trabajo y la intención de abandono, se confirma la relación es negativa. Este signo de la relación puede explicarse debido a que la razón por la cual el emprendedor trabaja en exceso no siempre tiene un origen negativo, como ocurre cuando se da un comportamiento compulsivo, también puede influir otros factores como el *engagement* que el individuo tiene con la empresa para la que trabaja (Schaufeli *et al.*, 2008). Por último, se acepta la existencia de relación entre el no disfrutar en el trabajo y la intención de abandonar.

En definitiva, se considera que queda de manifiesto la relación existente entre el *workaholism* y la intención de los emprendedores de dejar de ser empresarios. Además, el vínculo que se produce es interesante puesto que mientras que el exceso de trabajo parece tener un efecto inhibitor, por lo menos a corto plazo, en la intención de abandonar la actividad empresarial, la falta de disfrute la fomenta. Cabe matizar que el exceso de trabajo, aunque influye de forma negativa sobre la intención de abandonar, incrementa el que se trabaje a disgusto lo cual acaba repercutiendo en la intención de abandonar. Estos resultados están en consonancia con lo encontrado en la revisión teórica

de *workaholism*, donde puede observarse que para algunos autores tiene ciertas características positivas y para otros es claramente negativo.

En cuanto a las implicaciones teóricas del presente trabajo, la principal reside en que contribuye a iniciar el camino en el estudio del *workaholism* de los emprendedores en los primeros años de vida de la empresa y más concretamente en el vínculo que tiene este constructo con la intención de abandonar la actividad empresarial y, por tanto, con el fracaso de la iniciativa empresarial. No se debe pasar por alto que esta primera etapa es cuando, normalmente, se cuenta con menos recursos y los problemas son mayores.

Por otro lado, la implicación práctica más relevante de este estudio se centra en el hecho de que, conociendo la influencia entre *workaholism* e intención de abandonar, se pueden diseñar mecanismos para reducir las posibilidades de que el emprendedor llegue a esta situación. Así, por ejemplo, se debe tratar de impedir que trabaje de forma compulsiva o que lo haga a disgusto.

Limitaciones y futuras líneas de investigación

Respecto a los puntos débiles del presente estudio, cabe mencionar que se utilizó una metodología transversal, aumentándose así la probabilidad de que el estudio sufra un sesgo debido al uso de un solo método/fuente de datos.

Finalmente y en lo que a las líneas futuras de investigación se refiere, consideramos que la principal sería intentar incluir en el modelo otros factores tanto internos como externos a la empresa que conducen al incremento o a paliar el *workaholism* de los emprendedores. Además, sería interesante estudiar si el efecto positivo que tiene el exceso de trabajo se mantiene con el paso del tiempo o es simplemente temporal.

3.3.6. Referencias

- Amit, R., Glosten, L. y Muller, E. (1993): "Challenges to theory development in entrepreneurship research", *Journal of Management Studies*, 30(4), pp 815-834.
- Barclay, D., Higgins, C. y Thompson, R. (1995): "The Partial Least Squares (PLS). Approach to causal modeling: personal computer adoption and use as an illustration", *Technology studies, special issue on research methodology*, 2(2), pp 285-309.
- Becker, B.E., Huselid, M.A. y Ulrich, D. (2001): El cuadro de mando de RRHH. Vinculando las personas, la estrategia y el rendimiento de la empresa, Gestión 2000, Barcelona.
- Bontis, N. (1998): "Intellectual capital: and exploratory study that develops measures and models", *Management Decision*, 36(2), pp 63-76.
- Brett, J.M. y Stroh, L.K. (2003): "Working 61 plus hours a week: why do managers do it?", *Journal of Applied Psychology*, 88, pp 67-78.
- Brüderl, J. y Preisendörfer, P. (1998): "Network support and the success of newly founded business", *Small Business Economics*, 10, pp 213-225.
- Brüderl, J., Preisendörfer, P. y Ziegler, R. (1992): "Survival chances of newly funded business organizations", *American Sociological Review*, 57(2), pp 227-242.
- Burke, R.J. (2000): "Workaholism in organizations: concepts, results and future directions", *International Journal of Management Reviews*, 2(1), pp 1-16.
- Busenitz, L.W., West, G.P., Shepherd, D., Nelson, T., Chandler, G.N. y Zacharakis, A. (2003): "Entrepreneurship research in emergence: Past trends and future directions", *Journal of Management*, 29(3), pp 285-308.
- Carmines, E.G. y Zeller, R.A. (1979): Reliability and validity assessment, SAGE University Papers, London.
- Chandler, G.N. y Jansen, E. (1992): "The founder's self-assessed competence and venture performance", *Journal of Business Venturing*, 7(3), pp 223-236.
- Cherrington, D.J. (1980): The work ethic, American Management Association, New York.

- Chin, W.W. (1998): "Issues and opinion on structural equation modeling", *MIS Quarterly*, 22, pp 7-15.
- Chin, W. W. and P. R. Newsted (1999). 'Structural equation modeling analysis with small samples using partial least squares'. En R. Hoyle (ed.), *Statistical Strategies for Small Samples Research*, pp 307–341. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Daley, J. (2001): "The intangible economy and Australia", *Australian Journal of Management*, 26, pp 3-19.
- Del Libano, M., Llorens, S., Salanova M. y Schaufeli, W. (2010): "Validity of a brief *workaholism* scale", *Psicothema*, 22(1), pp 143-150.
- Edvinsson, L. y Malone, M.S. (1999): El capital intelectual. Cómo identificar y calcular el valor de los recursos intangibles de su empresa, *Gestión 2000*, Barcelona.
- Edvinsson, L. y Sullivan, P. (1996): "Developing a model for managing intellectual capital", *European Management Journal*, 14, pp 356-364.
- FitzPatrick, M., Davey, J., Muller, L. y Davey, H. (2013): "Value-creating assets in tourism management: Applying marketing's service-dominant logic in the hotel industry", *Tourism Management*, 36, pp 86-98.
- Flowers, C., y Robinson, B.E. (2002): "A structural and discriminate analysis of the Work Addiction Risk Test", *Educational and Psychological Measurement*, 62, pp 517-526.
- Fornell, C. (2000): Customer asset management, capital efficiency, and shareholder value: performance measurement, past, present and future, Conference at the University of Cambridge, England.
<http://www.cranfield.ac.uk/som/cbp/claeskeynote.htm>.
- Fornell, C. y Larcker, D.F. (1981): "Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error: algebra and statistics", *Journal of Marketing Research*, XVIII(1), pp 39-50.
- Gartner, W.B. (2001): "Is there an elephant in entrepreneurship? Blind assumptions in theory development", *Entrepreneurship Theory and Practice*, 25(4), pp 21-39.
- Gorgievski, M.J., Bakker, A.B. y Schaufeli, W.B. (2010): "Work engagement and *workaholism*: comparing the self-employed and salaried employees", *The Journal of positive Psychology*, 5(1), pp 83-96.

- Grant, R.M. (1991): "The resource-based theory of competitive advantage: Implications for strategy formulation", *California Management Review*, 33(3), pp 114-135.
- Grindley, P.C. y Teece, D.J. (1997): "Managing Intellectual Capital: Licensing and Cross-Licensing in Semiconductors and Electronics", *California Management Review*, 39(2), pp 8-41.
- Harpaz, I. y Snir, R. (2003): "Workaholism: Its definition and nature", *Human Relations* 56(3), pp 291-319.
- Harvey M.G. y Lusch R.F. (1999): "Balancing the intellectual capital books: intangible liabilities", *European Management Journal*, 17, pp 85-92.
- Haymon, S. (1993): The relationship of work addiction and depression, anxiety and anger in college males, Doctoral Dissertation, Florida State University, Dissertations Abstracts International, 53, 5401-B.
- Hormiga, E., Batista-Canino, R. y Sánchez-Medina, A. (2011): "The role of intellectual capital in the success of the new ventures", *International Entrepreneurship and Management Journal*, 7, pp 71-92.
- Instituto Nacional de Estadística (2012): "Indicadores de Demografía Empresarial. Año 2010", INE, Madrid.
- Johanson, U. (2005): "A human resource perspective on intellectual capital". En Marr, B. (Ed.), *Perspective on intellectual capital. Multidisciplinary insights into management, measurement and reporting*, Elsevier, Boston.
- Killinger, B. (1991): *Workaholics: The respectable addicts*, Simon & Schuster, New York.
- Korn, E.R., Pratt, G.J. y Lambrou, P.T. (1987): *Hyper-performance: The A.I.M. Strategy for releasing your bussines potential*, John Wiley, New York.
- Lev, B. (2001): *Intangibles. Management, Measurement and Reporting*, Brookings Institution, Washington, DC.
- Lichtenstein, B.M.B. y Brush, C.G. (2001): "How do 'resource bundles' develop and change in new ventures? A dynamic model and longitudinal exploration", *Entrepreneurship: Theory and Practice*, 25(3), pp 37-59.
- Liñán, F. y Chen, Y. (2009): "Development and cross-cultural application of a specific instrument to measure entrepreneurial intentions", *Entrepreneurship Theory and Practice*, 33(3), pp 593-617.

- Marr, B. y Roos, G. (2005): "A Strategy perspective on intellectual capital". En Marr, B. (Ed.), *Perspective on intellectual capital. Multidisciplinary insights into management, measurement and reporting*, Elsevier, Boston.
- Moreno-Jiménez, B., Gálvez-Herrera, M., Garrosa-Hernández, E. y Rodríguez-Carvajal, R. (2005): "La adicción al trabajo", *Psicología Conductual*, 13(3), pp 417-428.
- Mudrack, F.E. y Naughton, T.I. (2001): "The Assessment of *Workaholism* as Behavioural Tendencies: Scale Development and Preliminary Empirical Testing", *International Journal of Stress Management*, 8(2), pp 93-111.
- Naughton, T. J. (1987): "A Conceptual View of *Workaholism* and Implications for Career Counselling and Research", *The Career Development Quarterly*, 35(3), pp 180-187.
- Oates, W.E. (1971): *Confessions of a Workaholic: The facts about work addiction*, New York: World.
- Oates, W. (1981): "Excessive work". En Mule, S.J. (Ed.), *Behavior in excess: an examination of the volitional disorders*, Free Press, New York, pp 264-272.
- Peña, I. (2002): "Intellectual Capital and Business Start Up Success", *Journal of Intellectual Capital*, 3(2), pp 180-198.
- Petrash, G. (1996): "Dow's journey to a knowledge value management culture", *European Management Journal*, 14, pp 365-373.
- Petty, R. y Guthrie, J. (2000): "Intellectual capital, a literature review: measurement, reporting and management", *Journal of Intellectual Capital*, 1(2), pp 155-176.
- Porter, G. (1996): "Organizational impact of *workaholism*. Suggestions for researching the negative outcomes of excessive work", *Journal of Occupational Health Psychology*, 1, pp 70-84.
- Reinartz, W., M. Haenlein and J. Henseler (2009): "An empirical comparison of the efficacy of covariance-based and variancebased SEM", *International Journal of Research in Marketing*, 26, pp 332-344.
- Reynolds, P., Bosma, N., Autio, E., Hunt, S., DeBono, N., Servais, I. *et al.* (2005): "Global entrepreneurship monitor: data collection design and implementation 1998-2003", *Small Business Economics*, 24(3), pp 205-231.

- Ringle, C.M., Wende, S. y Will, A. (2005): Smartpls para Windows. 2005. Versión 2.0 (beta), University of Hamburg, Hamburg, Germany.
<http://www.smartpls.de>
- Robinson, B.E. (1997): "Work addiction: implications for EAP counseling and research", *Employee Assistance Quarterly*, 12, pp 1-13.
- Robinson, B.E. (1999): "The work addiction risk test: Development of a tentative measure of *workaholism*", *Perceptual and Motor Skills*, 88, pp 199-210.
- Robinson, B.E. (2000): "*Workaholism*: Bridging the gap between workplace, sociocultural, and family research", *Journal of Employment Counseling*, 37, pp 31-47.
- Roldán, J. L. and M. J. Sánchez-Franco (2012). Variance based structural equation modeling: guidelines for using partial least squares in information systems research. En M. Mora, O. Gelman, A. Steenkamp and M. Raisinghani (eds), *Research Methodologies, Innovations and Philosophies in Software Systems Engineering and Information Systems*, pp. 193– 221. Hershey, PA: Information Science Reference.
- Roos, G., Bainbridge, A. y Jacobsen, K. (2001): "Intellectual capital as a strategic tool", *Strategic & Leadership*, 29(4), pp 21-26.
- Salanova, M., Del Líbano, M., Llorens, S., Schaufeli, W.B., y Fidalgo, M. (2008): La adicción al trabajo (*Workaholism*), Nota Técnica de Prevención, 759, 22ª Serie, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Madrid.
- Schaufeli, W.B., Taris, T.W. y Van Rhenen, W. (2008): "*Workaholism*, burnout and engagement: Three of a kind or three different kinds of employee well-being?", *Applied Psychology: And International Review*, 57(2), pp 173-203.
- Sierra Bravo, R. (1991): Técnicas de investigación social. Teoría y ejercicios. Paraninfo, Madrid.
- Snir, R., y Harpaz, I. (2004): "Attitudinal and demographic antecedents of *workaholism*", *Journal of Organizational Change Management*, 17, pp 520-536.
- Spence, J.T. y Robbins, A.S. (1992a): "*Workaholism* Battery", *Journal of Occupational and Health Psychology*, 75, pp 357-368.

- Spence, J.T. y Robbins A.S. (1992b): "Workaholism: Definition, measurement and preliminary results", *Journal of Personality Assessment*, 58, pp 160-178.
- Sprankle, J.K. y Ebel, H. (1987): *The Workaholic Syndrome*, Walker, New York.
- Vega-Valenzuela A. y Moyano-Díaz E. (2010): "Adicción al trabajo, satisfacción laboral y familiar en académicos de una universidad estatal chilena", *Revista Salud & Sociedad*, 1(3), pp 222-232.
- Stewart, T.A. (1991): "Brainpower: how intellectual capital becoming America's most valuable asset", *Fortune*, 2, pp 44-60.
- Sullivan, P.H. (1999): "Profiting from intellectual capital", *Journal of Knowledge Management*, 3(2), pp 132-142.
- Sveiby, K.E. (2000): *La nueva riqueza de las empresas*, Gestión 2000, Barcelona.
- Sveiby, K.E. (1998): *Measuring intangibles and intellectual capital. An emerging first standard.*
<http://www.sveiby.com/articles/EmergingStandard.html>.
- Taris, T.W., Geurts, S.A.E., Schaufeli, W.B., Blonk, R.W.B. y Lagerveld, S. (2008): "All day and all of the night: The relative contribution of *workaholism* components to wellbeing among self-employed workers", *Work and Stress*, 22, pp 153-165.
- Taris, T.W., Schaufeli, W.B. y Verhoeven, L.C. (2005): "*Workaholism* in the Netherlands: Measurement and implications for job strain and work-non work conflict", *Journal of Applied Psychology: An International Review*, 54, pp 37-60.
- Teece, D.J. (2000): "Strategies for knowledge assets: the role of the firm structure and industrial context", *Long Range Planning*, 33(1), pp 35-54.
- Thornhill, S. y Gellatly, G. (2005): "Intangible assets and entrepreneurial finance: the role of growth history and growth expectations", *International Entrepreneurship and Management Journal*, 1(2), pp 135-148.
- Timmons, J.A. (1990): *New business opportunities: getting to the right place at the right time*, Acton, Brick House.
- Van de Ven, A.H., Hudson, R. y Schoroeder, D.M. (1984): "Designing new business start-ups: Entrepreneurial, organizational and ecological considerations", *Journal of Management*, 10, pp 87-107.

- Viedma Marti, J.M. (2001): "ICBS-Intellectual Capital Benchmarking System", *Journal of Intellectual Capital*, 2(2), pp 148-165.
- Wold, H. (1979): Model Construction and Evaluation When Theoretical Knowledge is Scarce: An Example of the Use of Partial Least quares (Cahiers du Département D'Économétrie), Faculté des Sciences Économiques et Sociales, Université de Genève, Geneva, Switzerland.
- Yi, A., Davey, H.B. y Eggleton, I.R.C. (2011): "Towards a comprehensive theoretical framework for voluntary IC disclosure", *Journal of Intellectual Capital*, 12(4), pp 571-585.

3.4. La Teoría del Comportamiento Planeado y la intención de dejar de ser empresario de los emprendedores: Una aplicación al caso de las pequeñas empresas de servicios del sector turístico

Resumen

El cierre de empresas durante sus primeros años de vida es sin duda un fenómeno preocupante, ya que, no debe pasarse por alto, que el emprendimiento es uno de los principales mecanismos de generación de riqueza y trabajo. Por otro lado, la intencionalidad se ha mostrado como uno de los mejores predictores del comportamiento. Relacionado ambas cuestiones, el presente trabajo pretende analizar si existe relación entre los factores que se proponen en la Teoría del Comportamiento Planeado como determinantes de la intencionalidad y la intención de abandonar la actividad empresarial por parte de los emprendedores de pequeñas empresas de servicios.

Palabras clave: *Entrepreneurship*, comportamiento planeado, capital intelectual, capital humano

3.4.1. Introducción

Como resultado del reconocimiento del emprendimiento como uno de los principales mecanismos generadores de empleo y crecimiento económico (Timmons, 1990; Amit *et al.*, 1993), éste se ha convertido en un área de investigación de gran crecimiento (Gartner, 2001; Busenitz *et al.*, 2003). Si, además, se tiene en cuenta que la tasa de mortalidad de las nuevas empresas es alta en niveles preocupantes, es razonable pensar que es preciso estudiar el motivo por el cual estas empresas mueren. No se debe pasar por alto que en España el 45,6% de las empresas constituidas en 2007 desaparecieron antes de los tres años (INE, 2012), siendo esta situación no achacable en exclusiva a la crisis económica que vive el país ya que desde 2001 dicha ratio nunca ha sido inferior al 34%.

Por otro lado, la literatura dedicada a la dirección estratégica ha dado especial importancia en las últimas décadas a los factores intangibles o el capital intelectual en su papel de determinantes de la competitividad empresarial (Teece, 2000). En esa línea, autores como Lichtenstein y Brush (2001) encuentran que en este periodo inicial de la empresa los activos intangibles son más importantes y críticos que los tangibles. Siguiendo este razonamiento, Thornhill y Gellatly (2005) afirman que la inversión en activos intangibles se asocia con una trayectoria de crecimiento de la empresa.

Es importante recordar que en sus primeros momentos el emprendedor influye de manera decisiva en el desarrollo de las empresas recién establecidas. Algunos autores llegan incluso a considerarlas extensiones de sus fundadores (Van de Ven *et al.*, 1984; Brüderl *et al.*, 1992; Chandler y Jansen, 1992; Brüderl y Preisendörfer, 1998).

Utilizando como partida la Teoría del Comportamiento Planeado (Ajzen, 1991), la cual sugiere que la intención es uno de los mejores predictores de la conducta, el presente trabajo tiene como objetivo estudiar si los factores que propone el modelo de Ajzen, es decir, las normas subjetivas, la actitud hacia la

acción a realizar y el control percibido, predicen la intención de abandonar la actividad empresarial.

De todo ello se puede deducir la relevancia que tiene el estudio de las causas por las que fracasan estas nuevas empresas ya que sus efectos trascienden al emprendedor afectando también a la administración pública, que invierte gran cantidad de recursos en la creación de empresas y, por supuesto, a la sociedad en general que se ve afectada a través de la destrucción de puestos de trabajo y de la reducción de la actividad económica.

En este trabajo se han estudiado a 231 emprendedores que habían creado pequeñas empresas de servicios dentro del sector turístico. Dichas empresas contaban con una edad entre 3 y 42 meses en el momento de la recopilación de los datos. Las mencionadas empresas estaban todas ubicadas en los tres principales municipios turísticos de la isla de Gran Canaria.

Además de con esta introducción, el presente trabajo cuenta en su estructura con los siguientes apartados: a. marco teórico e hipótesis de investigación b. metodología, c. resultados y d. conclusiones.

3.4.2. Marco teórico e hipótesis de investigación

Capital intelectual

Teece (2000) sostiene que en las últimas décadas la literatura dedicada a la dirección estratégica ha destacado el importante papel que desempeña el capital intelectual de las empresas en su competitividad. Esta afirmación no es descabellada si se tiene en cuenta que los activos intangibles representan la principal fuente de valor para la empresa (Grant, 1991; Grindley y Teece, 1997; Kaplan y Norton, 2001).

Si bien no existe una única definición compartida por todos los autores sobre capital intelectual, una de las más utilizadas es la que lo considera como la

combinación de activos inmateriales que generan, o tiene potencial para hacerlo, valor añadido para la organización que tenga su propiedad (Stewart, 1991; Bradley, 1997; Subramanian y Youndt, 2005). Otra definición habitual es la que constata que el capital intelectual es la diferencia entre el valor de mercado y el valor contable (Petrash, 1996; Sveiby, 2000; Daley, 2001; Lev, 2001). Por su parte, Roos *et al.* (2001) sugiere que el capital intelectual de una empresa es la suma del conocimiento de sus miembros y de la interpretación práctica del mismo.

Sin embargo, en cuanto a la clasificación de los tipos de capital intelectual, los expertos sí que se han puesto de acuerdo. Así, se establecen tres categorías: el humano, el relacional y el estructural (Sullivan, 1999; Petty y Guthrie, 2000; Hormiga *et al.*, 2011).

De las tres dimensiones mencionadas el capital humano es considerado por muchos autores como la más importante (Johanson, 2005; Marr y Roos, 2005). Precisamente, en la economía del conocimiento en la que estamos inmersos este tipo de intangibles juega un papel fundamental (Sveiby, 1998, 2000; Edvinsson y Malone, 1999; Becker *et al.*, 2001) y es la fuerza que alimenta a los activos pertenecientes a los otros dos tipos de capital intelectual: el relacional y el estructural (Fornell, 2000). Bontis (2002) señala que los avances tecnológicos que han experimentado tanto las empresas como la sociedad en general, ha hecho que se requiera un tipo de trabajador con mayores competencias, actitudes y agilidad intelectual. Por este motivo, el capital humano debe ser considerado como una fuente potencial de innovación y generación de ideas para la empresa, lo que proporciona un valor añadido de importancia incuestionable (Bontis, 1998; Viedma Martí, 2001). Por tanto, no contar con el capital humano adecuado puede influir negativamente en otras actividades que potencialmente pueden crear valor para la empresa (Edvinsson y Malone, 1999).

Peña (2002) asevera que los factores que influyen en el fracaso de los nuevos emprendimientos se pueden clasificar según estén asociados a: 1. el capital humano del emprendedor; 2. las características de la nueva organización y 3.

el entorno competitivo. En el presente estudio se trabaja con los intangibles vinculados al capital humano, concretamente con los factores que, según el modelo de Azjen (1991) determinan la intencionalidad de realizar una acción, en el caso concreto de este artículo, la de abandonar la actividad empresarial por parte de los emprendedores de las PYMES de servicios.

Modelo de intenciones y emprendimiento

Según McClelland (1961) algunos autores se han basado en la búsqueda de la existencia de ciertos rasgos de la personalidad que se asociaran con la actividad empresarial. Así, por ejemplo, se identificaron la propensión al riesgo o el optimismo que han sido identificados como factores clave (Stewart y Roth, 2001; Rauch y Frese, 2007). Otros trabajos se enfocaron a demostrar la importancia de otras características del sujeto tales como edad, sexo, lugar de origen, religión, nivel de estudios, experiencia laboral, etc. (Storey, 1994). Estas dos vías de análisis han permitido la identificación de relaciones significativas entre determinados rasgos o características demográficas y la realización de comportamientos empresariales. Sin embargo, la capacidad predictiva de las mismas ha sido muy reducida (Reynolds, 1997). Así, en el aspecto teórico, son muchos los autores que lo han criticado por los problemas tanto metodológicos como conceptuales que presenta (Shapero y Sokol, 1982; Gartner, 1989; Ajzen, 1991). Además, autores como Keh *et al.* (2002) y Mitchell *et al.* (2002) afirman que muchos de los resultados obtenidos en estos estudios son inconsistentes.

Teniendo en cuenta que la intencionalidad origina el proceso de iniciar una acción, los modelos que explican el proceso cognitivo que lleva al empresario a actuar y que se encuentran basados en sus intenciones, se plantean como una alternativa a los modelos estímulo-respuesta para comprender su comportamiento. Por su parte, la psicología social ofrece modelos de intenciones susceptibles de ser utilizados para explicar o predecir comportamientos sociales y empresariales. Estos modelos ofrecen un marco teórico que específicamente dibuja la naturaleza del proceso subyacente en un comportamiento intencionado. Cabe mencionar que la aplicación de modelos

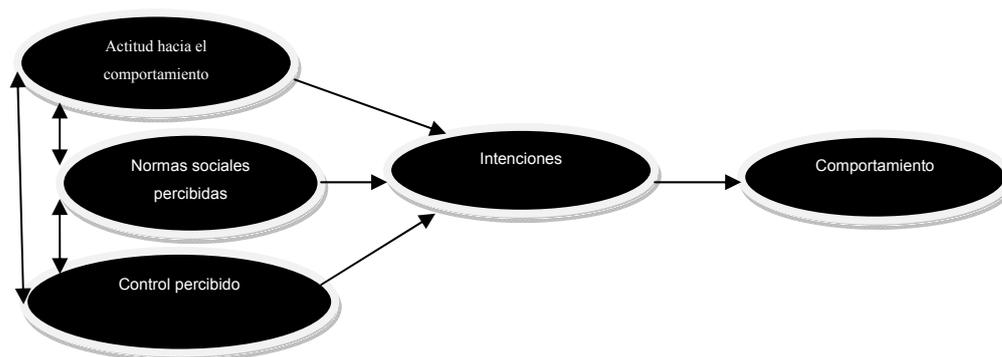
basados en intenciones concretamente al *entrepreneurship* se ha realizado en varios trabajos (eg. Krueger *et al.*, 2000; Zhao *et al.*, 2005; Liñán *et al.*, 2011). De este modo, el estudio de los fenómenos que acontecen de forma previa a la creación de las empresas, como es la intención de los emprendedores de crearlas, resulta cada vez de mayor interés (Katz y Gardner, 1988; Bird, 1998; Krueger *et al.*, 2000).

El hecho de que todos los individuos no se comporten de manera igual ante una misma situación, implica que su comportamiento está influido por variables internas, es decir, no todos los empresarios tienen por qué tener la misma predisposición a tomar determinadas decisiones. Por tanto, las actitudes psicológicas del individuo constituyen una parte central de la investigación del fenómeno emprendedor (Johnson, 1990), tanto dentro como fuera de la empresa. La investigación en psicología social ha utilizado ampliamente la teoría de la acción razonada de Fishbein y Ajzen (1975) para investigar sobre la relación que mantiene la motivación con una amplia variedad de comportamientos (Netemeyer *et al.*, 1991; Madden *et al.*, 1992), demostrándose exitosa en muchos casos (Sheppard *et al.*, 1988). En una línea similar a la de los estudios de Shapero y Sokol (1982), el modelo del Evento Emprendedor, y de Fishbein y Ajzen (1975) sobre la Teoría de la Acción Razonada, Ajzen (1991) aporta su Teoría del Comportamiento Planeado. En dicha teoría se afirma que la intención de llevar a cabo un comportamiento depende de la actitud del sujeto hacia ese comportamiento (Ajzen, 1991). Por lo tanto, parece razonable que si un individuo tiene una actitud favorable hacia la realización de una determinada conducta, resulta más probable que ésta se realice. Según Robinson *et al.* (1991) y Krueger *et al.* (2000), el enfoque basado en las actitudes de los individuos supera a otros que están basados en los rasgos de la persona o aspectos demográficos. Además, dicha teoría es aplicable a cualquier comportamiento voluntario que puedan tener los individuos en general (Ajzen, 2001) y los empresarios en particular. Así, se asevera que la conducta está influenciada por tres tipos de condicionantes: a. la actitud hacia el comportamiento, hace referencia al grado en el que la persona realiza una valoración positiva o negativa sobre el comportamiento en cuestión; b. las normas sociales percibidas, se trata en este caso de la presión

social percibida por el individuo de cara a que lleve a cabo o no ese comportamiento; y c. el control sobre el comportamiento, consiste en la percepción de facilidad o dificultad en la realización del comportamiento que desea realizar el individuo (véase figura 3.7). También el autor considera la existencia de un estrecho vínculo entre la intención de realizar un determinado comportamiento y la ejecución de éste (Ajzen, 1991). En esta línea, y centrado en la emprendeduría, Krueger (2007) afirma que detrás de las acciones emprendedoras se encuentra la intención de emprender. De este modo, según Liñán (2004), Prodan y Drnovsek (2010) y Souitaris *et al.* (2007) la intención es uno de los antecedentes más válido en el estudio del comportamiento del emprendedor.

Figura 3.7. Condicionantes y sus relaciones en la teoría del comportamiento planeado

Fuente: Teoría del comportamiento planeado (Ajzen, 1991).



Cabe mencionar que la teoría del comportamiento planeado ha sido utilizada en diferentes áreas y, particularmente, en la del *management*, y más concretamente en el del emprendimiento. Así, existen numerosos estudios que vinculan la citada teoría con la decisión de crear una empresa (e.g., Autio *et al.*, 2001; Fayolle *et al.*, 2006; Krueger *et al.*, 2000; Engle *et al.*, 2010). El presente trabajo se centrará concretamente en las intenciones de los emprendedores de pequeñas empresas comerciales de abandonar la actividad empresarial. De este modo se supondrá que este tipo de acciones pueden ser consideradas como un comportamiento planificado. Por otro lado, y según se deduce de la literatura académica sobre psicológica, las intenciones han mostrado ser el mejor predictor del comportamiento planificado. Así, según Ajzen (1991), las intenciones contribuyen a comprender el acto por sí mismo. Esta circunstancia

valida el uso de los modelos intencionales para comprender los elementos que propician la decisión del emprendedor de dejar de ser empresario. De este modo, resultaría de gran interés conocer las intenciones del emprendedor ya que se corresponde con un estado mental que dirige la atención de éste hacia el objetivo.

Hipótesis de investigación

Centrando la atención ahora la atención en las hipótesis planteadas en este trabajo, éstas derivan directamente de las planteadas en el modelo de Azjen (1991). De esto modo las hipótesis a contrastar son (véase figura 3.8):

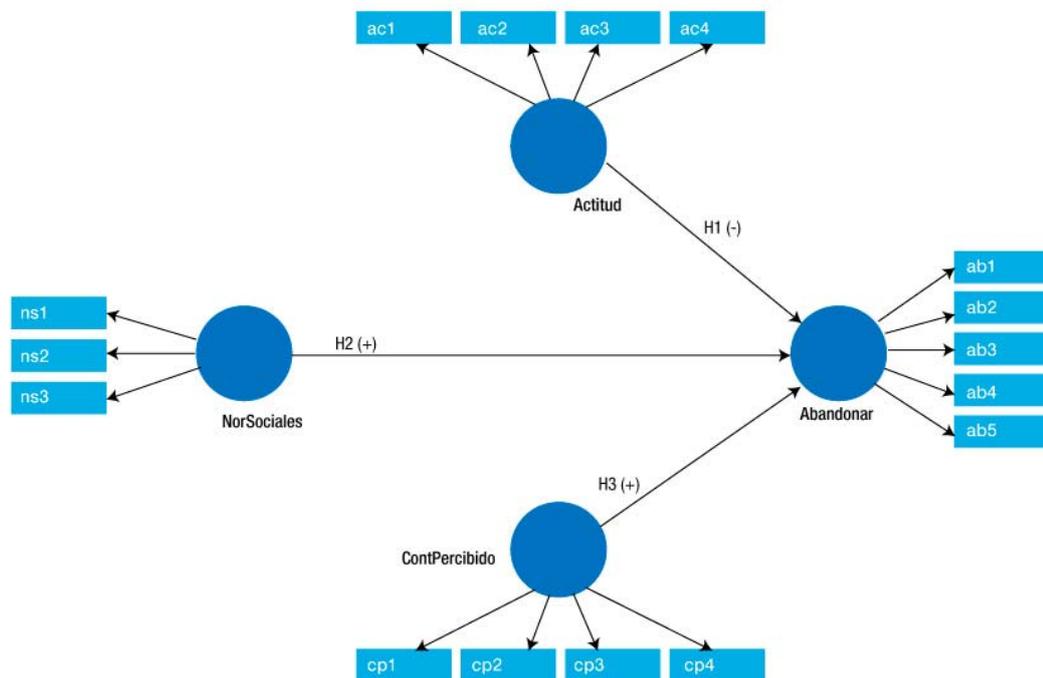
H1: Una actitud positiva hacia ser empresario tiene una relación negativa con la intención de abandonar la actividad empresarial por parte de los emprendedores de pequeñas empresas de servicios

H2: Las normas sociales percibidas tienen una relación positiva con la intención de abandonar la actividad empresarial por parte de los emprendedores de pequeñas empresas de servicios

H3: El control percibido tiene una relación negativa con la intención de abandonar la actividad empresarial por parte de los emprendedores de pequeñas empresas de servicios

Figura 3.8. Modelo de investigación

Fuente: Elaboración propia



3.4.3. Metodología

Muestra y procedimiento

Con el fin de hacer operativo el concepto de nueva empresa, y de acuerdo con Reynolds *et al.* (2005), este trabajo considera que una empresa es de nueva creación cuando tiene entre 3 y 42 meses de vida. Para determinar la población total se consultó la base de datos SABI (Bureau Van Dijk – Financial company information and business intelligence for companies in Spain and Portugal). De ésta se obtuvo que a partir del 30 de junio de 2007 y hasta enero de 2012, se crearon en los municipios turísticos de Gran Canaria (Islas Canarias) 909 empresas en el sector servicios. Estas fechas fueron escogidas para tener en cuenta aquellas cuya edad se encontraba entre los citados 3 y 42 meses en la fecha de inicio del proceso de encuestación, el cual tuvo lugar en los primeros días de mayo de 2012. El hecho de considerar solo empresas localizadas en dichos municipios turísticos grancanarios, aseguró que todas tuviesen el mismo

marco económico y fiscal. El número total de empresarios encuestados fue de 231 lo que representa un error muestral del 5,6%. La elección de dichas empresas se hizo de forma aleatoria. Las encuestas fueron realizadas personalmente por encuestadores que se desplazaron a las instalaciones de las empresas. En todos los casos la persona entrevistada, además de ser la que creó la empresa también la dirigía. De entre los encuestados el 52% eran hombres y el 48% mujeres. Además, cabe mencionar que aproximadamente el 28% no había creado nunca antes una empresa y que el 31% contaba con estudios universitarios.

Medidas

En la presente investigación el método utilizado para obtener la información necesaria para cubrir los objetivos planteados ha sido la encuesta, cuyo instrumento básico de observación es el cuestionario (Sierra Bravo, 1991).

Para medir los distintos constructos que se utilizaron en este estudio se recurrió a adaptar las escalas propuestas por Liñán y Chen (2009) para medir la intencionalidad de emprender. Debe destacarse que para los constructos actitud hacia el comportamiento y control percibido no se cuestionó directamente por la acción de abandonar sino por la contraria. Es decir por la actitud hacia ser empresario y por si se sentían capaces de dirigir una empresa. Esto se hizo por un doble motivo, primero hacer más coherente el cuestionario y segundo evitar el sesgo de la varianza común. De este modo, se utilizaron las siguientes preguntas para medir los distintos constructos que conforman el modelo. 1. Actitud hacia el comportamiento; se pidió que valorasen el acuerdo con las siguientes afirmaciones: a. Ser empresario me reporta más ventajas que inconvenientes, b. Ser empresario me atrae bastante, c. Si tuviese los recursos, me gustaría invertir más en mi negocio y d. Entre varias opciones de inversión, preferiría destinar mis recursos en ampliar mi negocio. 2. Normas sociales percibidas; se preguntó “¿cómo cree que valorarían el que usted deje de ser empresario”: a. su familia directa?, b. sus amigos cercanos? y c. su entorno social? 3. Control Percibido; se cuestionó al entrevistado por el grado de acuerdo con las siguientes afirmaciones: a.

Gestionar una empresa resulta sencillo para mí, b. Estoy capacitado para sacar provecho a las posibilidades que ofrecen el mercado, c. Cuando tomo iniciativas empresariales tengo una alta probabilidad de éxito y d. Conozco los detalles prácticos necesarios para desarrollar iniciativas empresarial. 4. Intención de abandonar la actividad empresarial; las afirmaciones sobre las que se pidió el acuerdo fueron: a. Mi objetivo es seguir siendo empresario a corto plazo, b. He pensado seriamente en dejar de ser empresario, c. Tengo la firme intención de dejar de ser empresario, d. Estoy dispuesto a hacer lo que haga falta para dejar de ser empresario y e. Me esforzaré para poder abandonar la profesión de empresario lo antes posible.

La herramienta fue pretestada con siete emprendedores, lo cual sirvió para que estos indicasen aquellas preguntas que no se entendían o que podrían llevar a la confusión. Tras el *pretest* realizado, se procedió a la reformulación de varias preguntas con el fin de facilitar su comprensión definitiva por parte de los encuestados.

Análisis de datos

Una vez concluido el trabajo de campo se procedió a la codificación y tabulación de los datos obtenidos en el mismo. Para ello, se utilizó el programa estadístico SPSS (Statistical Package for Social Sciences) para Windows en su versión 18. También se ha utilizado para el estudio de los datos el análisis de ecuaciones estructurales utilizando la técnica de Mínimos Cuadrados Parciales (Partial Least Squares-PLS). Esta metodología, que utiliza el algoritmo de los Mínimos Cuadrados Ordinarios (Ordinary Least Squares-OSL), se ha diseñado para reflejar los aspectos teóricos y empíricos de las cualidades sociales y las ciencias del comportamiento, donde generalmente hay situaciones con suficiente apoyo teórico y poca información disponible (Wold, 1979). PLS ha sido elegido porque este estudio se centra en la predicción de variables dependientes (Roldán y Sánchez-Franco, 2012) y porque esta técnica es eficaz con muestras pequeñas (Chin y Newsted, 1999; Reinartz *et al.*, 2009). Este estudio concretamente utiliza SmartPLS versión de software 02.00 (Ringle *et al.*, 2005).

Con el objeto de evitar el sesgo de la varianza común las preguntas fueron redactadas introduciendo diferencias semánticas y algunas fueron redactadas y codificadas de en forma negativa (Podsakoff *et al.*, 2003). Además, dicho sesgo fue evaluado a través del test de Harman de un factor. Así, se realizó un análisis factorial de componentes principales en el que se incluyeron todos los ítems que se utilizaron en el estudio (Podsakoff *et al.*, 2003). La evidencia de sesgo del método común existe cuando un factor es responsable de la mayoría de la covarianza. Así, y tal y como sugieren Podsakoff y Organ (1986), se incluyeron en el análisis factorial tanto los ítems relacionados con la variable independiente como la variable dependiente. De los cuatro factores obtenidos el principal explica el 25,07% de la varianza. Como ninguno de los factores de forma individual explica más del 50% los datos del estudio pueden ser aceptados como válidos (Podsakoff y Organ, 1986).

3.4.4. Resultados

Análisis del modelo de medida

Para evaluar el modelo de medida, inicialmente se observa la fiabilidad individual de cada ítem. Este procedimiento se realiza examinando las cargas o correlaciones simples de las medidas o indicadores con sus respectivos constructos. Según afirman Carmines y Zeller (1979), para aceptar un indicador como integrante de un constructo éste debe poseer una carga $\geq 0,707$, lo cual implica que la varianza compartida entre el constructo y sus indicadores es mayor que la varianza del error. No obstante, otros autores (eg. Barclay *et al.*, 1995; Chin, 1998) consideran que no se debe ser tan restrictivo y que no deben eliminarse indicadores, que aun no llegando al valor de 0,707, superen el 0,65. Como se puede apreciar en la tabla 3.13, todos los indicadores cumplen la condición de superar la carga de 0,707.

Tabla 3.13. Outer model loadings and cross loadings

Fuente: Elaboración propia

	ABandonar	ACtitud	ContPercibido	NorSociales
ab1	0,831	-0,372	-0,200	0,443
ab2	0,848	-0,316	-0,277	0,509
ab3	0,932	-0,387	-0,307	0,496
ab4	0,929	-0,383	-0,293	0,512
ab5	0,878	-0,366	-0,300	0,518
ac1	-0,376	0,897	0,613	-0,275
ac2	-0,354	0,889	0,626	-0,296
ac3	-0,398	0,927	0,619	-0,324
ac4	-0,369	0,921	0,604	-0,336
cp1	-0,249	0,483	0,811	-0,219
cp2	-0,302	0,670	0,917	-0,300
cp3	-0,296	0,616	0,898	-0,351
cp4	-0,238	0,582	0,865	-0,250
ns1	0,537	-0,330	-0,321	0,944
ns2	0,526	-0,304	-0,302	0,935
ns3	0,501	-0,312	-0,282	0,912

Una segunda condición a tener en cuenta es la consistencia interna, es decir, evaluar con qué rigurosidad están midiendo las variables manifiestas la misma variable latente. Para ello, el composite reliability debe ser $> 0,7$. Tal y como se puede apreciar en la tabla 2, en todos los casos se supera el valor de 0,92. En dicha tabla también se observa como el Alpha de Cronbachs supera en todos los casos 0,89, lo que indica que los constructos son fiables. Como tercer paso para evaluar la validez de las escalas utilizadas, estudiamos la Varianza Extraída Media (AVE). Fornell y Larcker (1981) recomiendan que ésta sea superior a 0,5, con lo que se establece que más del 50% de la varianza del constructo es debida a sus indicadores. Como queda reflejado en la mencionada tabla también se cumple con este requisito.

Finalmente se analiza la validez discriminante, la cual nos informa en qué medida un constructo del modelo es diferente a los otros constructos que lo conforman. Una manera de comprobar esta circunstancia es demostrar que las correlaciones entre los constructos son más bajas que la raíz cuadrada de la AVE. En la tabla 3.14 también se muestra la matriz de correlaciones de los

constructos, habiéndose sustituido en la diagonal el valor de la correlación por el de la raíz cuadrada de la AVE. Al ser los valores de la diagonal los mayores de cada fila y columna, se puede afirmar la existencia de validez discriminante.

Tabla 3.14. Fiabilidad del constructo, validez convergente y validez discriminante

Fuente: Elaboración propia

AVE	Composite Reliability	Cronbachs Alpha		Abandonar	Actitud	Cont Percibido	Nor Sociales
0,783	0,947	0,930	Abandonar	0,885			
0,825	0,950	0,929	Actitud	-0,413	0,909		
0,763	0,928	0,896	ContPercibido	-0,313	0,677	0,874	
0,865	0,951	0,922	NorSociales	0,561	-0,339	-0,325	0,930
			Los elementos situados en la diagonal, en negrita son la raíz cuadrada varianza media extraída (AVE). Los elementos ubicados fuera de la diagonal son las correlaciones entre los distintos constructos. Para que exista validez discriminante, los elementos diagonales deben tener un valor mayor que los que se sitúan fuera de ésta				

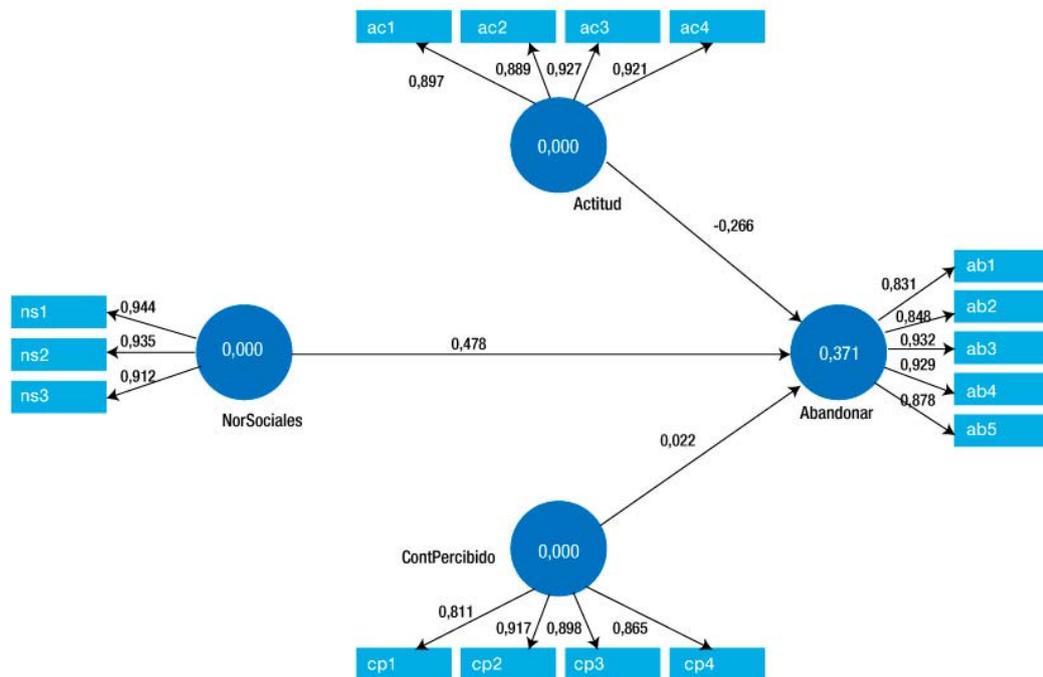
Como consecuencia de que todas las pruebas realizadas anteriormente han resultado positivas, se puede afirmar que el modelo de medida utilizado resulta válido y fiable. Por ello, a continuación se procederá a evaluar el modelo planteado y que es objeto del estudio.

Evaluación del modelo

Una vez estudiada la validez del modelo de medida, a continuación se evaluarán las relaciones causales que se proponen en el modelo. De este modo, se intentará observar qué cantidad de la varianza de las variables endógenas es explicada por los constructos que las predicen. Una medida del poder predictivo de un modelo es el valor de la R^2 para las variables latentes dependientes. En la figura 3.9, anteriormente expuesta, se puede apreciar como el valor de las R^2 para la intención de abandonar es del 0,371, lo que quiere decir que el 37% de la varianza de este constructo es explicado por el modelo (véase tabla 3.14).

Figura 3.9. Resultados del modelo estructural

Fuente: Elaboración propia



Para evaluar la validez de las distintas relaciones planteadas en el modelo se utiliza la Técnica del Bootstrap que nos ofrece la desviación típica y la T. Así, la estabilidad de las estimaciones se examina utilizando una distribución t-Student con una cola obtenida mediante el Test Bootstrap con 500 submuestras (Roldán y Sánchez-Franco, 2012). Así, en la tabla 3.14 se puede observar que todas las hipótesis planteadas pueden ser aceptadas con un nivel de significación del 0,01, salvo la que relaciona el control percibido y la intención de abandonar.

Tabla 3.15. Resultados del modelo estructural

Fuente: Elaboración propia

Hipótesis	Efecto sugerido	Path coefficients	Valor de la t (bootstrap)	Soportada
H1: Actitud -> Abandonar	-	-0,266**	-2,521	Sí
H2: NorSociales -> Abandonar	+	0,478**	4,517	Sí
H3: ContPercibido -> Abandonar	-	0,022	0,276	No
<small> Los niveles de significación están basados en una t de Student t(499) distribuida con una cola * Aceptado con un nivel de significación del 1% [t(0.01; 499 = 2.333843952)] * Aceptado con un nivel de significación del 5% [t(0.05; 499 = 1.64791345)] </small>				

Además, para comprobar la validez del modelo, se realizó el Test de Stone-Geisser (Q^2). Este test se usa como criterio para medir la relevancia predictiva de los constructos dependientes. En el caso de que la $Q^2 > 0$, el modelo tiene relevancia predictiva; en caso contrario, no la tiene. Como se puede observar en la tabla 3.16, en todos los casos los valores de la Q^2 son positivos, lo cual certifica la relevancia predictiva del modelo.

Tabla 3.16. Efectos sobre las variables endógenas

Fuente: Elaboración propia

	R2	Q2	Efecto directo	Correlación	Varianza explicada
Abandonar	0,371	0,264			
H1: Actitud			-0,266	-0,413	0,110
H2: NorSociales			0,478	0,561	0,268
H3: ContPercibido			0,022	-0,313	-0,007

Respecto a las hipótesis planteadas se puede concluir lo siguiente:

La hipótesis 1 que planteaba que *una actitud positiva hacia ser empresario tiene una relación negativa con la intención de abandonar la actividad empresarial por parte de los emprendedores de pequeñas empresas de servicios*, queda aceptada ($\beta = -0,266$; $p < 0,01$).

La hipótesis 2 que planteaba que *las normas sociales percibidas tienen una relación positiva con la intención de abandonar la actividad empresarial por parte de los emprendedores de pequeñas empresas de servicios*, queda aceptada ($\beta = 0,478$; $p < 0,05$).

La hipótesis 3 que planteaba que *el control percibido tiene una relación negativa con la intención de abandonar la actividad empresarial por parte de los emprendedores de pequeñas empresas de servicios*, no es aceptada ($\beta=0,022$).

3.4.5. Conclusiones

Discusión

En la actualidad prácticamente nadie duda del papel de la emprendeduría como mecanismo generador de empleo y desarrollo de los territorios. Tampoco se debe pasar por alto la gran tasa de fracaso que tienen las empresas en sus primeros años de vida. Por ello, el presente trabajo pretende ser una aportación más al campo de la investigación sobre los motivos que hacen que la parte más relevante del capital intelectual para este tipo de empresas, es decir el capital humano, y más concretamente el emprendedor, tenga la intención de abandonar la actividad empresarial, con todo lo que ello supone de negativo. En el caso concreto del presente estudio se abordó la validez de la Teoría del Comportamiento Planeado de Ajzen (1991) en la decisión de abandonar la actividad empresarial por parte de un emprendedor que había creado recientemente una PYME perteneciente al sector servicios.

Respecto a las hipótesis planteadas en la investigación, se ha podido contrastar que el hecho de que el emprendedor tenga una actitud favorable hacia ser empresario tiene una relación negativa con su intención de abandonar. Por otra parte, si el entorno social, familiar y de amigos cercanos considera adecuada la decisión de abandonar, este repercute favorablemente en la mencionada intención. Finalmente, no se ha podido confirmar el vínculo entre el control percibido del emprendedor y la intención.

La principal implicación teórica de este trabajo radica en que estos resultados, salvando esta última hipótesis que se planteaba, parecen estar en consonancia con lo propuesto en el modelo de Ajzen (1991), con lo que, aunque sea de

forma parcial, parece ser válida la teoría que formula dicho autor en este tipo de decisiones.

En cuanto a la implicación práctica, la más importante consiste en la relevancia que tiene el hecho de que si el emprendedor considera atractivo ser empresario esto actúa como elemento disuasorio respecto a la intención de abandonar la actividad empresarial. Así, y siguiendo la clasificación propuesta por Dorsh (1996) sobre las motivaciones para ser empresario, parece que si la motivación es intrínseca, es decir explicada por el placer de llevar a cabo una cierta actividad y, consecuentemente provocada por el ámbito interno del individuo, existe una menor propensión a que el emprendedor tenga intención de abandonar la empresa. Frente a lo anterior, el empresario que no siente este atractivo, por ejemplo porque ha creado su empresa por necesidad ante la falta de alternativas de empleo o salidas profesionales (Reynolds *et al.*, 2004), tendrá una mayor intención de abandonar.

Limitaciones y futuras líneas de investigación

Respecto a los puntos débiles del presente estudio, cabe mencionar que se utilizó una metodología transversal, aumentándose así la probabilidad de que el estudio sufra un sesgo debido al uso de un solo método/fuente de datos.

Finalmente y en lo que a las líneas futuras de investigación se refiere, consideramos que la principal sería intentar incluir en el modelo otros factores, tanto internos como externos a la empresa, en cada uno de los constructos que según Azjen (1991) influyen en la intencionalidad de llevar a cabo una acción.

3.4.6. Referencias

- Ajzen, I. (1991): "The theory of planned behavior", *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50, pp 179-211.
- Ajzen, I. (2001): "Nature and operation of attitudes", *Annual Review of Psychology*, 52, pp 27-88.
- Amit, R., Glosten, L. y Muller, E. (1993): "Challenges to theory development in entrepreneurship research", *Journal of Management Studies*, 30(4), pp 815-834.
- Autio, E., Keeley, R.H., Klofsten, M., Parker, G.G.C. y Hay, M. (2001): "Entrepreneurial intent among students in Scandinavia and in the USA", *Enterprise and Innovation Management Studies*, 2(2), pp 145-160.
- Barclay, D., Higgins, C. y Thompson, R. (1995): "The Partial Least Squares (PLS). Approach to causal modeling: personal computer adoption and use as an illustration", *Technology studies, special issue on research methodology*, 2(2), pp 285-309.
- Becker, B.E., Huselid, M.A. y Ulrich, D. (2001): El cuadro de mando de RRHH. Vinculando las personas, la estrategia y el rendimiento de la empresa, Gestión 2000, Barcelona.
- Bird, B. (1988): "Implementing entrepreneurial ideas: The case for intentions", *Academy of Management Review*, 13, pp 442-454.
- Bontis, N. (1998): "Intellectual capital: and exploratory study that develops measures and models", *Management Decision*, 36(2), pp 63-76.
- Bontis, N. (2002). National intellectual capital index: Intellectual capital development in the Arab Region, Institute for Intellectual Capital Research, Ontario.
- Bradley, K. (1997): "Intellectual capital and the new wealth of nations", *Business Strategy Review*, 8, pp 53-62.
- Brüderl, J. y Preisendörfer, P. (1998): "Network support and the success of newly founded business", *Small Business Economics*, 10, pp 213-225.
- Brüderl, J., Preisendörfer, P. y Ziegler, R. (1992): "Survival chances of newly funded business organizations", *American Sociological Review*, 57(2), pp 227-242.

- Busenitz, L.W., West, G.P., Shepherd, D., Nelson, T., Chandler, G.N. y Zacharakis, A. (2003): "Entrepreneurship research in emergence: Past trends and future directions", *Journal of Management*, 29(3), pp 285-308.
- Carmines, E.G. y Zeller, R.A. (1979): Reliability and validity assessment, SAGE University Papers, London.
- Chandler, G.N. y Jansen, E. (1992): "The founder's self-assessed competence and venture performance", *Journal of Business Venturing*, 7(3), pp 223-236.
- Chin, W.W. (1998): "Issues and opinion on structural equation modeling", *MIS Quarterly*, 22, pp 7-15.
- Daley, J. (2001): "The intangible economy and Australia", *Australian Journal of Management*, 26, pp 3-19.
- Dorsh, F. (1996): Diccionario de Psicología, Herder, Barcelona.
- Edvinsson, L. y Malone, M.S. (1999): El capital intelectual. Cómo identificar y calcular el valor de los recursos intangibles de su empresa, Gestión 2000, Barcelona.
- Engle, R.L., Dimitriadi, N., Gavidia, J.V., Schlaegel, C. y Delanoe, S. (2010): "Entrepreneurial intent: a twelve-country evaluation of Ajzen's model of planned behavior", *International Journal of Entrepreneurial Behaviour & Research*, 16, pp 35-57.
- Fayolle, A., Gailly, B. y Lassas-Clerc, N. (2006): "Assessing the impact of entrepreneurship education programmes: A new methodology", *Journal of European Industrial Training*, 30(9), pp 701-720.
- Fishbein, M. y Ajzen, I. (1975): Belief, attitude, intention and behavior: An introduction to theory and research, Addison Wesley, Reading MA.
- Fornell, C. (2000): Customer asset management, capital efficiency, and shareholder value: performance measurement, past, present and future, Conference at the University of Cambridge, England.
<http://www.cranfield.ac.uk/som/cbp/claeskeynote.htm>.
- Fornell, C. y Larcker, D.F. (1981): "Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error: algebra and statistics", *Journal of Marketing Research*, XVIII(1), pp 39-50.
- Gartner, W.B. (1989): "Who is an entrepreneur? Is the wrong question", *Entrepreneurship Theory and Practice*, 13(4), pp 47-68.

- Gartner, W.B. (2001): "Is there an elephant in entrepreneurship? Blind assumptions in theory development", *Entrepreneurship Theory and Practice*, 25(4), pp 21-39.
- Grant, R.M. (1991): "The resource-based theory of competitive advantage: Implications for strategy formulation", *California Management Review*, 33(3), pp 114-135.
- Grindley, P.C. y Teece, D.J. (1997): "Managing Intellectual Capital: Licensing and Cross-Licensing in Semiconductors and Electronics", *California Management Review*, 39(2), pp 8-41.
- Harvey M.G. y Lusch R.F. (1999): "Balancing the intellectual capital books: intangible liabilities", *European Management Journal*, 17, pp 85-92.
- Hormiga, E., Batista-Canino, R. y Sánchez-Medina, A. (2011): "The role of intellectual capital in the success of the new ventures", *International Entrepreneurship and Management Journal*, 7, pp 71-92.
- Instituto Nacional de Estadística (2012): "Indicadores de Demografía Empresarial. Año 2010", INE, Madrid.
- Johanson, U. (2005): "A human resource perspective on intellectual capital". En Marr, B. (Ed.), *Perspective on intellectual capital. Multidisciplinary insights into management, measurement and reporting*, Elsevier, Boston.
- Johnson, B.R. (1990): "Toward a multidimensional model of entrepreneurship: the case of achievement motivation and the entrepreneur", *Entrepreneurship Theory and Practice*, 14(3), pp 39-54.
- Kaplan, R.S. y Norton, D.P. (2001): *Cómo utilizar el cuadro de mando integral para implantar y gestionar su estrategia*, Gestión 2000, Barcelona.
- Katz, J. y Gartner, W. (1988): "Properties of emerging organizations", *Academy of Management Review*, 13, pp 429-441.
- Keh, H.T., Foo, M.D. y Lim, B.C. (2002): "Opportunity evaluation under risky conditions: The cognitive processes of entrepreneurs", *Entrepreneurship Theory and Practice*, 27(2), pp 125-148.
- Krueger, N.F. (2007): "What lies beneath? The experiential essence of entrepreneurial thinking", *Entrepreneurship: Theory and Practice*, 31(1), pp 123-138.

- Krueger, N.F., Reilly, M.D. y Carsrud, A.L. (2000): "Competing models of entrepreneurial intentions", *Journal of Business Venturing* 15(5/6), pp 411-432.
- Lev, B. (2001): *Intangibles. Management, Measurement and Reporting*, Brookings Institution, Washington, DC.
- Liñán, F. (2004): "Intention-based models of entrepreneurship education", *Piccola Impresa/Small Business*, 3, pp 11-35.
- Liñán, F. y Chen, Y. (2009): "Development and cross-cultural application of a specific instrument to measure entrepreneurial intentions", *Entrepreneurship Theory and Practice*, 33(3), pp 593-617.
- Liñán, F., Urbano, D. y Guerrero, M. (2011): "Regional variations in entrepreneurial cognitions: Start-up intentions of university students in Spain", *Entrepreneurship & Regional Development: An International Journal*, 23, pp 187-215.
- Madden, T.J., Ellen, P.S. y Ajzen, I. (1992): "A comparison of the theory of planned behavior and the theory of reasoned action", *Personality and Social Psychology Bulletin*, 18, pp 3-9.
- Marr, B. y Roos, G. (2005): "A Strategy perspective on intellectual capital". En Marr, B. (Ed.), *Perspective on intellectual capital. Multidisciplinary insights into management, measurement and reporting*, Elsevier, Boston.
- McClelland, D.C. (1961): *The Achieving Society*, Van Nostrand, Princeton NJ.
- Mitchell, R.K., Smith, J.B., Morse, E.A., Seawright, K.W., Peredo, A.M. y McKenzie, B. (2002): "Are entrepreneurial cognitions universal? Assessing entrepreneurial cognitions across cultures", *Entrepreneurship Theory and Practice*, 26(4), pp 9.
- Netemeyer, R.G., Burton, S. y Johnston, M. (1991): "A comparison of two models for the prediction of volitional and goal-directed behaviors: a confirmatory analysis approach", *Social Psychology Quarterly*, 54, pp 87-100.
- Peña, I. (2002): "Intellectual Capital and Business Start Up Success", *Journal of Intellectual Capital*, 3(2), pp 180-198.
- Petrash, G. (1996): "Dow's journey to a knowledge value management culture", *European Management Journal*, 14, pp 365-373.

- Petty, R. y Guthrie, J. (2000): "Intellectual capital, a literature review: measurement, reporting and management", *Journal of Intellectual Capital*, 1(2), pp 155-176.
- Podsakoff, P.M., MacKenzie, S.B., Lee, J.Y. y Podsakoff, N.P. (2003): "Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies", *Journal of Applied Psychology*, 88, pp 879-903.
- Podsakoff, P.M. y Organ, D.W. (1986): "Self-reports in organizacional research: Problems and prospects", *Journal of Management*, 12, pp 531-544.
- Prodan, I. y Drnovsek, M. (2010): "Conceptualizing academic-entrepreneurial intentions: An empirical test", *Technovation*, 30(5-6), pp 332-347.
- Rauch, A. y Frese, M. (2007): "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 & Organizational Psychology*, 16(4), pp 353-385.
- Reynolds, P. D. (1997): Who Starts New Firms? - Preliminary Explorations of Firms-in-Gestation. *Small Business Economics*, 9, pp 449-462.
- Reynolds, P., Bosma, N., Autio, E., Hunt, S., DeBono, N., Servais, I. (2005): "Global entrepreneurship monitor: data collection design and implementation 1998-2003", *Small Business Economics*, 24(3), pp 205-231.
- Reynolds, P., Bygrave, W. y Autio, E. (2004): Global Entrepreneurship Monitor, 2003 Executive Report, Babson College, Babson Park, MA, USA.
- Ringle, C.M., Wende, S. y Will, A. (2005): Smartpls para Windows. 2005. Versión 2.0 (beta), University of Hamburg, Hamburg, Germany.
<http://www.smartpls.de>
- Robinson, P.B., Stimpson, D.V., Huefner, J.C. y Hunt, H.K. (1991): "An attitude approach to the prediction of entrepreneurship", *Entrepreneurship Theory and Practice*, 15(4), pp 13-30.
- Shapero, A. y Sokol, L. (1982): "Social dimensions of entrepreneurship". En Kent, C.A., Sexton, D.L. y Vesper, K.H. (Eds.), *Encyclopedia of entrepreneurship*, Prentice Hall, Englewood Cliffs NJ, pp. 72-90.
- Sheppard, B.H., Hartwick, J. y Warshaw, P.R. (1988): "The theory of reasoned action: a meta-analysis of past research with recommendations for

- modifications and future research”, *Journal of Consumer Research*, 15, pp 325-343.
- Sierra Bravo, R. (1991): Técnicas de investigación social. Teoría y ejercicios. Paraninfo, Madrid.
- Souitaris, V., Zerbinati, S. y Al-Laham, A. (2007): “Do entrepreneurship programmes raise entrepreneurial intention of science and engineering students? The effect of learning, inspiration and resources”, *Journal of Business Venturing*, 22(4), pp 566-591.
- Stewart, T.A. (1991): “Brainpower: how intellectual capital becoming America’s most valuable asset”, *Fortune*, 2, pp 44-60.
- Stewart, W.H. y Roth, P.L. (2001): “Risk propensity differences between entrepreneurs and managers: A meta-analytic review”, *Journal of Applied Psychology*, 86(1), pp 145-153.
- Storey, D.J. (1994): Understanding the Small Business Sector, International Thomson Business Press, London-Boston.
- Subramaniam, M. y Youndt, M.A. (2005): “The Influence of Intellectual Capital on the Types of Innovative Capabilities”, *Academy of Management Journal*, 48, pp 450-463.
- Sullivan, P.H. (1999): “Profiting from intellectual capital”, *Journal of Knowledge Management*, 3(2), pp 132-142.
- Sveiby, K.E. (1998): Measuring intangibles and intellectual capital. An emerging first standard.
<http://www.sveiby.com/articles/EmergingStandard.html>.
- Sveiby, K.E. (2000): La nueva riqueza de las empresas, Gestión 2000, Barcelona.
- Teece, D.J. (2000): “Strategies for knowledge assets: the role of the firm structure and industrial context”, *Long Range Planning*, 33(1), pp 35-54.
- Thornhill, S. y Gellatly, G. (2005): “Intangible assets and entrepreneurial finance: the role of growth history and growth expectations”, *International Entrepreneurship and Management Journal*, 1(2), pp 135-148.
- Timmons, J.A. (1990): New business opportunities: getting to the right place at the right time, Acton, Brick House.

- Van de Ven, A.H., Hudson, R. y Schoroeder, D.M. (1984): "Designing new business start-ups: Entrepreneurial, organizational and ecological considerations", *Journal of Management*, 10, pp 87-107.
- Viedma Marti, J.M. (2001): "ICBS-Intellectual Capital Benchmarking System", *Journal of Intellectual Capital*, 2(2), pp 148-165.
- Wold, H. (1979): Model Construction and Evaluation When Theoretical Knowledge is Scarce: An Example of the Use of Partial Least quares (Cahiers du Département D'Économétrie), Faculté des Sciences Économiques et Sociales, Université de Genève, Geneva, Switzerland.
- Zhao, H., Hills, G.E. y Siebert, S.E. (2005): "The mediating role of self-efficacy in the development of entrepreneurial intentions", *Journal of Applied Psychology*, 90(6), pp 1265-1272.

Capítulo 4

Conclusiones

El papel de la emprendeduría como mecanismo generador de empleo y desarrollo de los territorios parece estar fuera de toda duda. Por otra parte, no debe perderse de vista el gran problema que representa la alta tasa de fracaso en las empresas de nueva creación, que no sólo hace que se pierdan esas iniciativas y todo el esfuerzo realizado, sino que además, desmotiva a posibles nuevos emprendedores.

Por ello, el presente trabajo pretende ser una aportación más al campo de la investigación sobre los motivos que hacen que la parte más relevante del capital intelectual, el capital humano, y más concretamente el emprendedor, tenga la intención de abandonar la actividad empresarial, con todo lo que ello supone de negativo.

Como ya se ha comentado, los resultados de este trabajo fueron divididos en cuatro, estudiando independientemente en cada uno de ellos distintas relaciones entre los intangibles anteriormente mencionados. Seguidamente se mostrarán las principales conclusiones extraídas de cada uno de ellos.

4.1. Principales conclusiones de la relación entre el *burnout* y la intención de abandonar del emprendedor

En este apartado del estudio se han podido contrastar la mayoría de las hipótesis planteadas. Así, se ha podido demostrar que el hecho de que el emprendedor cuente con el apoyo de familiares y amigos influye positivamente en su consideración de eficacia profesional, y negativamente en el que tenga una actitud más cínica/despersonalizada. Sin embargo, no es aceptada la hipótesis que planteaba que, si existía un mayor apoyo de familiares y amigos cercanos, el agotamiento emocional era menor. Por otro lado, se acepta la hipótesis que planteaba una relación positiva entre el agotamiento emocional y el cinismo del emprendedor. Finalmente, cabe destacar que queda confirmada la hipótesis donde se dice que existe una relación positiva entre la despersonalización/cinismo y la intención de abandonar la empresa. Sin

embargo, no puede aceptarse la hipótesis quinta, que vinculaba de forma negativa la eficacia profesional con la intención de abandonar.

4.2. Principales conclusiones de la relación entre el *burnout* y la adicción al trabajo

Esta parte del trabajo dio como resultado el que se aceptasen las hipótesis que planteaban que el comportamiento compulsivo del emprendedor influye positivamente sobre las tres dimensiones del *burnout*, es decir, sobre el agotamiento emocional, el cinismo y la eficacia profesional. Por otro lado, también se confirma la existencia de una relación entre el no disfrutar mientras se trabaja con el cinismo y con el agotamiento emocional, aunque esta última sólo con un 10% de significación. También se acepta que el exceso de trabajo influye negativamente en el cinismo. Este último caso se explica como consecuencia de que la razón por la cual el emprendedor trabaja en exceso puede tener un origen positivo, por ejemplo, el *engagement* que tiene con la empresa. Además, no se ha podido aceptar la relación negativa que se planteaba entre el exceso de trabajo y el agotamiento emocional. Además, se aceptan las hipótesis que planteaban el vínculo entre el comportamiento compulsivo hacia el trabajo del emprendedor y el que trabaje de forma excesiva y sin disfrutar de dicho trabajo. También se verifica el que el agotamiento emocional del emprendedor tiene una influencia positiva en el desarrollo por parte del mismo de una actitud más cínica. Finalmente, se acepta el que los emprendedores que consideran que tienen una mayor eficacia profesional tienen un menor cinismo.

4.3. Principales conclusiones de la relación entre la adicción al trabajo y la intención de abandonar del emprendedor

Poniendo la atención ahora en la relación entre *workaholism* y la intención de abandonar, cabe aseverar que se han aceptado todas hipótesis planteadas, salvo la que relacionaba el comportamiento compulsivo con la intención de abandonar. Así, se acepta la existencia de un vínculo entre el comportamiento

compulsivo del emprendedor y el que éste trabaje en exceso y, además, que no disfrute en el trabajo. Por otro lado, también se confirma la relación entre el trabajo excesivo y el no disfrutar de éste. Finalmente, y con respecto a las hipótesis que vinculaban cada una de las dimensiones del *workaholism* con la intención de abandonar ocurre lo siguiente. Como consta al inicio de este párrafo, no se acepta la que propone un vínculo entre el comportamiento compulsivo y la intención de abandonar. Con respecto a la que establece un nexo entre el exceso de trabajo y la intención de abandono, se confirma la relación negativa. La explicación a este comportamiento es idéntica a la que reza el epígrafe anterior, cuando se hablaba de este mismo constructo, y es que la razón por la cual el emprendedor trabaja en exceso puede tener un origen positivo, por ejemplo, el *engagement* que tiene con la empresa. Finalmente, se acepta la existencia de una relación entre el no disfrutar en el trabajo y la intención de abandonar.

4.4. Principales conclusiones de la aplicación de la Teoría del Comportamiento Planeado a la intención de abandonar del emprendedor

El objetivo de esta última sección del trabajo radicaba en contrastar la validez de la Teoría del Comportamiento Planeado en el contexto de la presente investigación, es decir cuando la intención era la de abandonar la actividad empresarial por parte de un emprendedor que había creado una pyme en sector turístico. De este modo, y en relación con las hipótesis planteadas, se ha podido contrastar que el hecho de que el emprendedor tenga una actitud favorable hacia ser empresario tiene una relación negativa con su intención de abandonar. Por otra parte, si el entorno social, familiar y de amigos cercanos considera adecuada la decisión de abandonar, éste repercute favorablemente en la mencionada intención. Finalmente, no se ha podido confirmar el vínculo entre el control percibido del emprendedor, es decir que se sienta capaz de dirigir con solvencia una empresa, y la intención de abandonar.

4.5. Implicaciones del estudio

4.5.1. Implicaciones teóricas

El presente documento presenta varias implicaciones teóricas. La primera de ellas consiste en que contribuye a iniciar el camino del estudio de la relación entre el *burnout* y la adicción al trabajo en los emprendedores en los primeros años de vida de la empresa. Así pues, contribuye a incrementar el conocimiento de la influencia entre las distintas dimensiones del *workaholism* y el *burnout* en los emprendedores de pequeñas empresas de servicios. Además de plantear la mencionada relación, también se realiza el análisis del vínculo existente entre cada uno de estos constructos y la intención de abandonar la actividad empresarial por parte del emprendedor, y a través de ello, con el fracaso de la iniciativa empresarial.

Por otro lado, también resulta una implicación teórica considerable el hecho de que los resultados obtenidos corroboran, aunque no sea de forma completa, que las aseveraciones hechas por Teoría del Comportamiento Planeado son válidas en la intencionalidad de abandonar la empresa por parte del emprendedor

4.5.2. Implicaciones prácticas

Las implicaciones prácticas derivadas de este trabajo son la importancia que el entorno cercano parece tener sobre el *burnout* que puede sufrir el emprendedor, y la conveniencia de que éste se encuentre arropado por sus personas cercanas para reducir las posibilidades de que lo sufra. Por otro lado, conocer que el agotamiento emocional influye en la despersonalización/cinismo del emprendedor permite contar con un predictor de dicho estado. De este modo, todo ello lleva a resaltar la importancia que tiene para el éxito de las empresas de reciente creación el que el emprendedor cuente con apoyo de sus familiares y amigos cercanos, y que además, pueda establecer los mecanismos adecuados para detectar a tiempo los estados de agotamiento emocional, ya que estos

conducen, en un primer término, a la despersonalización; y en segundo, al deseo de abandonar la actividad empresarial.

Otra de las implicaciones prácticas se centra en el hecho de que, conociendo la influencia entre *workaholism* e intención de abandonar, se pueden diseñar mecanismos para reducir las posibilidades de que el emprendedor llegue a esta situación. Así, por ejemplo, se deben tratar de establecer los mecanismos para evitar que el emprendedor trabaje de forma compulsiva, o que lo haga a disgusto. De este modo, en la formación para emprendedores podrían incluirse contenidos orientados al tratamiento y a la confrontación de este tipo de situaciones.

Finalmente, debe tenerse en cuenta que la relevancia que tiene el hecho de que si el emprendedor considera atractivo ser empresario, esto puede actuar como elemento disuasorio respecto a la intención de abandonar la actividad empresarial. Frente a lo anterior, el empresario que no percibe este atractivo, por ejemplo, porque ha creado su empresa por necesidad ante la falta de alternativas de empleo o salidas profesionales, tendrá una mayor intención de abandonar.

4.6. Limitaciones del estudio y futuras líneas de investigación

Centrado la atención ahora en los puntos débiles del presente estudio, cabe mencionar que se utilizó una metodología transversal, aumentándose así la probabilidad de que el estudio sufra un sesgo debido al uso de un solo método/fuente de datos.

También debe considerarse que una de las características de la muestra objeto de estudio es la procedencia de las empresas que la componen y el momento temporal. Esta investigación se ha desarrollado con emprendedores que regían pymes del sector servicios relacionadas con el turismo y ubicadas en la isla de Gran Canaria, y en un momento del tiempo donde la crisis económica se mostraba con gran intensidad. No obstante, cabe mencionar que, en Canarias, es precisamente el sector turístico el que mejor está capeando los efectos de la

crisis. Todo ello hace que los resultados obtenidos puedan presentar sesgos significativos.

Por otra parte, el presente trabajo adolece de un análisis completo del impacto de las variables del entorno emprendedor. Evidentemente, dicha circunstancia podría condicionar los resultados.

Además, cabría destacar que la investigación se sitúa en una etapa muy temprana del proceso de vida de la empresa, y esto puede hacer que síndromes como la adicción al trabajo o el *burnout* no se hayan desarrollado de una manera significativa en el emprendedor.

Finalmente, y en lo que a las líneas futuras de investigación se refiere, consideramos que la principal sería intentar incluir en el modelo otros factores, tanto internos como externos a la empresa, que conducen al incremento o a paliar el *burnout* de los emprendedores. Además, sería interesante estudiar el efecto del *burnout* en el rendimiento de la empresa.

También se considera sería interesante comprobar si los resultados obtenidos en este trabajo se repiten, por un lado, en otros sectores de actividad y, por otro, en empresarios que se encuentren dirigiendo empresas con mayor edad y, por tanto, teóricamente más consolidadas. Este último extremo resulta atractivo ya que si bien en este tipo de empresas en principio las incertidumbres deberían ser menores para el emprendedor, los vínculos de este con la organización son mayores.

Anexos

Anexo 1 Carta de presentación



UNIVERSIDAD DE LAS PALMAS DE GRAN CANARIA
Departamento de Economía y Dirección de Empresas

Estimado Sr. /a:

En el Departamento de Economía y Dirección de Empresas de la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria, estamos realizando una investigación con el propósito evaluar determinados antecedentes de la intención de abandonar la actividad empresarial por parte de los emprendedores de pymes de servicios en el sector turístico.

La siguiente encuesta requiere ser cumplimentada por el emprendedor y que, además, éste participe en la actividad y toma de decisiones diaria de la empresa

Naturalmente, la información que nos facilite será tratada exclusivamente para los fines de la investigación, garantizándole su **ESTRICTA CONFIDENCIALIDAD y ANONIMATO**. Las conclusiones de la investigación se presentarán de forma agregada o resumida, sin que exista posibilidad de identificar a cada una de las empresas participantes en el estudio.

Gustosamente le enviaremos un resumen de las conclusiones, si así lo desea. Quedamos a su disposición para responder a cualquier pregunta o duda, bien por correo electrónico (monica@monicapellejero.com) o llamando al teléfono 928 458133.

Le agradecemos de antemano su tiempo y colaboración, sin los cuales esta investigación no podría realizarse.

Atentamente,

Mónica Pellejero Silva
Departamento de Economía y Dirección de Empresas
Grupo de Investigación Empresa, Tecnología, Comportamiento y Sostenibilidad
Instituto Universitario de Ciencias y Tecnologías Cibernéticas
Universidad de Las Palmas de Gran Canaria

Anexo 2: Cuestionario



UNIVERSIDAD DE LAS PALMAS DE GRAN CANARIA
Departamento de Economía y Dirección de Empresas

Nº cuestionario _____

Este cuestionario se ha diseñado con el fin de recoger información sobre empresas de nueva creación en Gran Canaria. Tenga presente que no hay respuestas buenas ni malas, sino distintas percepciones sobre los fenómenos que deben evaluarse tal y como considera que se manifiestan en su empresa y no como idealmente piensa que deberían ser. El tiempo estimado para cumplimentar el cuestionario es de 15 minutos aproximadamente.

Las respuestas se tratarán anónimamente y todos los datos serán analizados de forma agregada. No dude en contactar conmigo si le surge cualquier duda o precisa de alguna aclaración durante la lectura del cuestionario, gustosamente estaré a su disposición en el teléfono: 928 458159 o en el correo electrónico: monica@monicapellejero.com

Gracias por su colaboración.

Las siguientes cuestiones tienen que ver con su perfil y el de su negocio. El principal objetivo de estas preguntas es la mera clasificación de las empresas participantes en la investigación. Insistir sobre la confidencialidad y anonimato de los datos facilitados.

Información sobre el encuestado

1. **Sexo:** Hombre ___ Mujer ___

2. **Año de nacimiento:** 19___

3. Sin Pareja Sin pareja separado o divorciado Vive en pareja

4. **Número de Hijos que dependen económicamente de usted:** ___

5. **Indique cuál es el nivel de estudios más alto que posee:**

Sin estudios	Estudios primarios incompletos	Estudios primarios	Estudios de Bachillerato
Enseñanzas profesionales / ciclos formativos	Estudios universitarios	Máster / Doctorado	

Información sobre la empresa

6. **Indique a qué sector y subsector de actividad económica pertenece su negocio.**

7. **¿Es la empresa actual la primera que constituye?**

Sí ___ No ___

8. En caso de que la anterior respuesta fuera **NO**, indique el número de empresas constituidas anteriormente ___

9. **Indique el número de años de experiencia como empresario o gestionando empresas:** ___

10. **¿En su familia más cercana hay empresarios?** Sí ___ No ___

11. **Indique el número de empleados que actualmente forman parte de su plantilla (incluyendo los socios que trabajen):** ___

12. **Número de socios en la empresa** _____

Valore el grado de acuerdo con las siguientes afirmaciones

	Completamente en desacuerdo					Totalmente de acuerdo	
	1	2	3	4	5	6	7
13. Mi familia cercana me apoya para que sea empresario							
14. Mis amigos cercanos me apoyan para que sea empresario							

Valore su satisfacción respecto a la marcha de la empresa respecto a las afirmaciones siguientes:

	Muy baja satisfacción				Muy alta satisfacción		
15. Volumen de ventas de la empresa de los últimos años	1	2	3	4	5	6	7
16. Ventas / Cuota de mercado a lo largo de la vida de la empresa	1	2	3	4	5	6	7
17. Rentabilidad de la inversión de la empresa en últimos años	1	2	3	4	5	6	7
18. Rentabilidad de de la empresa a lo largo de su vida	1	2	3	4	5	6	7
19. Consecución de los objetivos que se había marcado para su empresa en los últimos años	1	2	3	4	5	6	7
20. Consecución de los objetivos que inicialmente se había marcado para su empresa a lo largo de su vida	1	2	3	4	5	6	7
21. Éxito global de su empresa en los últimos años	1	2	3	4	5	6	7
22. Éxito global de su empresa desde su creación	1	2	3	4	5	6	7
23. Éxito global de su empresa en relación con su competencia y/o sector de actividad en los últimos años	1	2	3	4	5	6	7
24. Éxito global de su empresa en relación con su competencia y/o sector de actividad desde su creación	1	2	3	4	5	6	7
25. Evolución de la empresa desde su creación	1	2	3	4	5	6	7

Valore su grado de satisfacción respecto a las siguientes cuestiones.

	Muy baja satisfacción				Muy alta satisfacción		
26. Prefiero hacer las cosas por mí mismo, en lugar de pedir ayuda.	1	2	3	4	5	6	7
27. Me impaciento cuando tengo que esperar por alguien o cuando algo lleva demasiado tiempo.	1	2	3	4	5	6	7
28. Parece que siempre estoy con prisas y yendo contra reloj.	1	2	3	4	5	6	7
29. Me irrito cuando me interrumpen en medio de algún asunto.	1	2	3	4	5	6	7
30. Estoy ocupado y tengo varios asuntos a la vez.	1	2	3	4	5	6	7
31. Me encuentro haciendo dos o tres cosas a la vez, como comer, escribir un informe y hablando por teléfono.	1	2	3	4	5	6	7
32. Me comprometo demasiado aceptando más trabajo del que puedo terminar.	1	2	3	4	5	6	7
33. Me siento culpable cuando no estoy trabajando en algo.	1	2	3	4	5	6	7
34. Es muy importante que vea el resultado concreto de lo que hago.	1	2	3	4	5	6	7
35. Estoy más interesado en los resultados del trabajo realizado que en los procesos mediante los cuales se han conseguido esos resultados.	1	2	3	4	5	6	7
36. Me parece que las cosas no se hacen o no se terminan lo suficientemente rápido.	1	2	3	4	5	6	7
37. Pierdo los nervios cuando las cosas no se hacen a mi gusto o	1	2	3	4	5	6	7

como yo quiero.							
38. Cuando ya he recibido una respuesta, sin darme cuenta, vuelvo a hacer la misma pregunta.	1	2	3	4	5	6	7
39. Paso mucho tiempo planeando mentalmente y pensando en futuros acontecimientos mientras desconecto.	1	2	3	4	5	6	7
40. Continúo trabajando cuando los compañeros ya han parado.	1	2	3	4	5	6	7
41. Me enfado cuando la gente no alcanza mis estándares de perfección.	1	2	3	4	5	6	7
42. Me disgusto cuando me encuentro en situaciones que no controlo.	1	2	3	4	5	6	7
43. Tiendo a presionarme por directrices autoimpuestas.	1	2	3	4	5	6	7
44. Me resulta difícil relajarme cuando no estoy trabajando.	1	2	3	4	5	6	7
45. Paso más tiempo trabajando que con los amigos, practicando hobbies o realizando actividades de ocio	1	2	3	4	5	6	7
46. Antes de que una fase de un proyecto haya finalizado me estoy involucrando en la siguiente, para obtener ventaja.	1	2	3	4	5	6	7
47. Me enfado conmigo mismo incluso cuando cometo el más pequeño error.	1	2	3	4	5	6	7
48. Pienso y pongo más energía en mi trabajo que en mis relaciones con la pareja y amigos.	1	2	3	4	5	6	7
49. Olvido, ignoro o minimizo celebraciones, como cumpleaños, reuniones, aniversarios o vacaciones.	1	2	3	4	5	6	7
50. Tomo decisiones importantes antes de tener todos los datos y la oportunidad de pensar detenidamente en ellos.	1	2	3	4	5	6	7

Seguidamente encontrará una serie de enunciados acerca de su trabajo y de sus sentimientos en él. Valore el grado de acuerdo con las siguientes afirmaciones

	Completamente en desacuerdo							Totalmente de acuerdo						
	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
51. Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
52. Me siento acabado al final de la jornada.	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
53. Me siento fatigado al levantarme por la mañana y tener que enfrentarme a otro día de trabajo.	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
54. Trabajar todo el día realmente es estresante para mí.	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
55. Soy capaz de resolver eficazmente los problemas que surgen en mi trabajo.	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
56. Me siento quemado por mi trabajo.	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
57. Siento que estoy haciendo una contribución eficaz a la actividad de mi organización.	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
58. Desde que empecé con la empresa, he ido perdiendo interés en mi trabajo.	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
59. He ido perdiendo el interés en mi empresa.	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
60. En mi opinión, soy bueno haciendo mi trabajo.	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
61. Me siento realizado cuando llevo a cabo algo en mi empresa.	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
62. He realizado muchas cosas que valen la pena en mi empresa.	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7

63. Sólo quiero hacer mi trabajo y que no me molesten.	1	2	3	4	5	6	7
64. Me he vuelto más cínico acerca de si mi trabajo en la empresa vale para algo.	1	2	3	4	5	6	7
65. Dudo sobre el valor de mi trabajo en la empresa.	1	2	3	4	5	6	7
66. En mi trabajo estoy seguro de que soy eficaz haciendo las cosas.	1	2	3	4	5	6	7

Valore las siguientes afirmaciones según esté más o menos de acuerdo con ellas.

	Completamente en desacuerdo					Totalmente de acuerdo	
67. Ser empresario me reporta más ventajas que inconvenientes	1	2	3	4	5	6	7
68. Ser empresario me atrae bastante	1	2	3	4	5	6	7
69. Si tuviese los recursos, me gustaría invertir más en mi negocio	1	2	3	4	5	6	7
70. Entre varias opciones de inversión, preferiría destinar mis recursos en ampliar mi negocio	1	2	3	4	5	6	7

En su entorno, ¿ cómo cree que valorarían el que usted deje de ser empresario?.

	Totalmente negativo					Completamente positivo	
71. Su familia directa	1	2	3	4	5	6	7
72. Sus amigos más cercanos	1	2	3	4	5	6	7
73. Su entorno social	1	2	3	4	5	6	7

¿En qué medida está de acuerdo con las siguientes afirmaciones?

	Totalmente en desacuerdo					Completamente de acuerdo	
74. Gestionar una empresa resulta sencillo para mí	1	2	3	4	5	6	7
75. Estoy capacitado para sacar provecho a las posibilidades que ofrecen el mercado	1	2	3	4	5	6	7
76. Cuando tomo iniciativas empresariales tengo una alta probabilidad de éxito	1	2	3	4	5	6	7
77. Conozco los detalles prácticos necesarios para desarrollar iniciativas empresarial	1	2	3	4	5	6	7

¿En qué medida está de acuerdo con las siguientes afirmaciones?

	Totalmente en desacuerdo			Completamente de acuerdo			
78. Mi objetivo es dejar de ser empresario a corto plazo	1	2	3	4	5	6	7
79. He pensado seriamente en dejar de ser empresario	1	2	3	4	5	6	7
80. Tengo la firme intención de dejar de ser empresario	1	2	3	4	5	6	7
81. Estoy dispuesto a hacer lo que haga falta para dejar de ser empresario	1	2	3	4	5	6	7
82. Me esforzaré para poder abandonar la profesión de empresario lo antes posible	1	2	3	4	5	6	7

Muchas Gracias por su colaboración