



VNiVERSiDAD
D SALAMANCA

CAMPUS DE EXCELENCIA INTERNACIONAL



Facultad de Ciencias Económicas
Doctorado en Economía de la Empresa

Tesis Doctorado Internacional

*Bienestar de los emprendedores y franquiciadores:
Factores claves desde una revisión sistemática*

Gioconda Vargas Morúa

Directores:

Dr. José Carlos Sánchez García

Dr. Luis Vázquez Suárez

Salamanca, Julio 2019



Autorización

Dr. José Carlos Sánchez García,
Catedrático de la Universidad de Salamanca en el área de
emprendimiento y psicología social
y
Dr. Luis Vázquez Suárez,
Profesor titular de la Universidad de Salamanca, doctor del
Departamento de Administración y Economía de la Empresa

Certifican:

Que **Gioconda Vargas Morúa** ha realizado en el Departamento de Administración y Economía de la Empresa de la Universidad de Salamanca, bajo su dirección, la tesis doctoral para optar al Grado de Doctora Internacional en Economía de la Empresa, que presenta con el título *“Bienestar de los emprendedores y franquiciadores: Factores claves desde una revisión sistemática”*, autorizando expresamente su lectura y defensa.

Y para que conste, firman el presente certificado en Salamanca el 14 de junio del 2019.

Dr. José Carlos Sánchez García

Dr. Luis Vázquez Suárez



VNiVERSiDAD
D SALAMANCA

CAMPUS DE EXCELENCIA INTERNACIONAL



*Bienestar de los emprendedores y franquiciadores:
Factores claves desde una revisión sistemática*

Tesis doctoral para optar al Grado de
Doctor Internacional en Economía de la
Empresa, por la Universidad de Salamanca,
presentada por:

Gioconda Vargas Morúa

Salamanca, 2019

Agradecimientos

A mis directores de tesis, **Dr. José Carlos Sánchez García** a quien agradezco infinitamente sus instrucciones, su guía y su amistad y al **Dr. Luis Vázquez Suárez** quién me extendió su mano y creyó en mí. A ambos, que me han acompañado y guiado en este camino, por su apoyo y dirección para lograr esta meta académica.

Muy presente tengo a los profesores del Departamento de Administración y Economía de la Empresa de la Universidad de Salamanca por todas sus enseñanzas y disposición para atender a los estudiantes. Especialmente a la Dra. Isabel Suárez González, quién muy amablemente me ha instruido desde el inicio en el proceso administrativo y ha estado siempre atenta a mis múltiples consultas.

A la Universidad Estatal a Distancia UNED, Costa Rica; institución como pocas, cuyo objetivo de ofrecer educación superior a todos los sectores de la población, especialmente a los menos favorecidos la hacen ser excepcional. Muchas gracias por la oportunidad que me brindó, por su apoyo y por confiar en mí. Con gran cariño contribuiré en los procesos de llevar enseñanza y aprendizaje a distancia.

A la Dra. Brizeida Hernández Sánchez, por su amistad, apoyo y ayuda incondicional. Por cada palabra de motivación y por estar siempre presente. Por cada momento que compartimos que lo guardo en el corazón.

A mis compañeras y compañero del grupo de investigación IDEM y “ocio psicológico”, con quienes compartí momentos muy especiales y que han sido un apoyo fundamental. Al grupo de investigación de la Universidad de Covilha, por su calidez pude superar un invierno tan frío. A mis compañeros de máster y en especial al “grupo alegre”, que a pesar del paso de los años y la distancia, nos siguen uniendo lazos de amistad muy fuertes.

A mi familia adoptiva salmantina, compuesta por hermanas, hermanos, madres, padres, abuelos, hijos y amigos entrañables, cuyos nombres no escribiré porque estoy segura que se me quedaría alguno y en definitiva han hecho de este tiempo un lugar acogedor, muchas gracias por estar presentes en mi vida.

A mi familia costarricense, a quienes amo y he extrañado como a ninguna. Muchas gracias por sus oraciones, motivación, por estar presente en todo momento y no dejar que la distancia fuese un impedimento para estar siempre conmigo. Muchas gracias a los amigos, cuyas palabras son siempre bienvenidas porque llevan sinceridad y ánimo.

Dedicación

Un esfuerzo tan grande, que lleva tanta intensidad a cada momento, no puede ser fruto de una sola persona... como un motor que está compuesto de muchas pequeñas partes, esta tesis es el resumen de la experiencia adquirida a través de cuatro años de esfuerzo y lucha, que indudablemente no se logra si no es por la sincronía de muchos elementos. Algunos, les toca funcionar como el estallido de una chispa y a otros como aceite que evita que se trabé el proceso.

Pues a esos tres elementos que estuvieron presentes a lo largo de este trabajo, les estoy muy agradecida y también, les quiero dedicar este esfuerzo en el que también han estado involucrados día a día.

Esas dos chispas que encienden mi motor son mis hijos. No habría trabajado tan duro y con tanta intensidad si no fuera porque deseo volver a verte, Aby. No habría adquirido tanta fuerza en mi carácter, si tú no me pusieras a prueba y no revolucionaras mis pensamientos, Samy.

Indudablemente hace falta un lubricante que haga esta carrera más llevadera, que no sea tan tosco el camino y que con paciencia cada pieza pueda completar su función. Ese eres tú, Giovanni. Nos romperíamos por la presión si no fuera porque tú suavizas y allanas el camino. Muchas gracias por estar siempre y llevar la carga conmigo. Por intentar entenderme y por aceptar esta aventura.

Finalmente, el último elemento, el que da sincronía; el que transforma lo peor, en lo mejor de la vida; el que es capaz de cambiar la perspectiva y lo oscuro se vuelve claro; el que cada mañana nos da aliento; el que ha secado mis lágrimas y a cambio me ha iluminado con una sonrisa; que trasciende a lo impensable y es capaz de darme un nuevo sueño, a ti mi Señor y mi Dios.

Índice General

Índice de tablas	8
Índice de figuras	10
Executive Summary.....	12
Resumen Ejecutivo	16
Introducción.....	20
Capítulo I: Marco Teórico	26
Sección 1: Estudio bibliométrico y revisión sistemática de la literatura.....	26
1.1 Emprendimiento: Revisión y conceptualización	26
1.2 Bienestar: Revisión y conceptualización	29
1.3 Relación “Emprendedor y Bienestar”	31
1.3.1 Diseño del estudio	31
1.3.2 Estrategia de investigación	32
1.3.3 Análisis de la información.....	35
1.3.4 Estudio bibliométrico de la literatura sobre el bienestar emprendedor	36
1.3.5 Síntesis de los hallazgos del estudio bibliométricos.....	51
1.3.6 Revisión sistemática y determinantes del bienestar emprendedor	54
1.3.7 Síntesis de hallazgos de la revisión sistemática.....	65
Sección 2: Establecimiento de las hipótesis de investigación	67
1.4 Variables que influyen en el bienestar del emprendedor	67
1.4.1 Rasgos de personalidad del emprendedor y su bienestar	67
1.4.2 Necesidades psicológicas del emprendedor y su bienestar	72
1.4.3 Motivaciones del emprendedor y su bienestar	75
1.4.4 Tiempo de permanencia, ingreso percibido y su bienestar.....	76
1.4.5 Aspiraciones de los emprendedores y su bienestar	78
Capítulo II: Marco Metodológico.....	¡Error! Marcador no definido.
Sección 1: Estudio Empírico en Costa Rica	¡Error! Marcador no definido.
2.1 Muestra y procedimiento	¡Error! Marcador no definido.
2.2 Diseño del cuestionario.....	¡Error! Marcador no definido.
2.3 Medidas empleadas en la muestra	¡Error! Marcador no definido.
2.3.1 Variable dependiente	¡Error! Marcador no definido.
2.3.2 Variables independientes.....	¡Error! Marcador no definido.
2.4 Proceso de análisis	¡Error! Marcador no definido.
2.5 Resultados obtenidos	¡Error! Marcador no definido.

2.5.1	Percepción de bienestar del emprendedor	¡Error! Marcador no definido.
2.5.2	Rasgos de personalidad del emprendedor y su bienestar	¡Error! Marcador no definido.
2.5.3	Rasgos de personalidad, necesidades psicológicas del emprendedor y su bienestar.....	¡Error! Marcador no definido.
2.5.4	Motivaciones del emprendedor y su bienestar	¡Error! Marcador no definido.
2.5.5	Tiempo de permanencia, ingreso y bienestar del emprendedor	¡Error! Marcador no definido.
2.5.6	Aspiraciones del emprendedor y su bienestar	¡Error! Marcador no definido.
2.6	Resumen de los resultados	¡Error! Marcador no definido.
Sección II: Estudio Empírico en España		¡Error! Marcador no definido.
2.7	Muestra de España y procedimiento	¡Error! Marcador no definido.
2.8	Diseño del cuestionario.....	¡Error! Marcador no definido.
2.9	Medidas empleadas muestra de España.....	¡Error! Marcador no definido.
2.9.1	Variable dependiente	¡Error! Marcador no definido.
2.9.2	Variables independientes	¡Error! Marcador no definido.
2.10	Proceso de análisis	¡Error! Marcador no definido.
2.11	Resultados de aspiraciones de los franquiciadores de España	¡Error! Marcador no definido.
2.12	Resumen de los resultados	¡Error! Marcador no definido.
Capítulo III Discusión y Conclusiones.....		¡Error! Marcador no definido.
3.1	Discusión general.....	¡Error! Marcador no definido.
3.2	Implicaciones prácticas.....	¡Error! Marcador no definido.
3.3	Conclusión general	¡Error! Marcador no definido.
3.4	Limitaciones y futuras líneas de investigación	¡Error! Marcador no definido.
General Conclusions.....		¡Error! Marcador no definido.
Referencias		85
Anexos.....		103
Anexo 1. Tablas de autores por clúster.....		103
Anexo 2. Ficha técnica de la revisión sistemática del bienestar emprendedor.....		109
Anexo 3. Descripción de las variables y pruebas de normalidad		166
Anexo 4. Diagramas de los análisis estructurales de correlaciones		168
Anexo 5. Cuestionario aplicado en Costa Rica		169
Anexo 6. Cuestionario aplicado en España		¡Error! Marcador no definido.
Anexo 7. Mapa mental.....		170

Índice de tablas

<i>Tabla 1. Búsqueda sistemática de artículos por códigos booleanos.....</i>	33
<i>Tabla 2. Resumen de variables psicológicas.....</i>	56
<i>Tabla 3. Afectación sobre el Bienestar.....</i>	64
<i>Tabla 4. Resumen descriptivo y número de ítems por escala.....</i>	¡Error! Marcador no definido.
<i>Tabla 5. Matriz de factor rotado para bienestar del emprendedor.....</i>	¡Error! Marcador no definido.
<i>Tabla 6. Matriz de factor rotado para rasgos de personalidad</i>	¡Error! Marcador no definido.
<i>Tabla 7. Matriz de factor rotado para motivaciones.....</i>	¡Error! Marcador no definido.
<i>Tabla 8. Análisis descriptivo del bienestar percibido por el emprendedor</i>	¡Error! Marcador no definido.
<i>Tabla 9. Pesos de las regresiones estandarizadas y análisis de validez convergente de H1</i>	¡Error! Marcador no definido.
<i>Tabla 10. Análisis de fiabilidad de los rasgos del emprendedor y su bienestar de H1</i>	¡Error! Marcador no definido.
<i>Tabla 11. Análisis de validez discriminante de H1</i>	¡Error! Marcador no definido.
<i>Tabla 12. Pesos de las regresiones estandarizadas y análisis de validez convergente de H2</i>	¡Error! Marcador no definido.
<i>Tabla 13. Análisis de fiabilidad de rasgos, necesidades y bienestar de H2</i>	¡Error! Marcador no definido.
<i>Tabla 14. Análisis de validez discriminante de H2</i>	¡Error! Marcador no definido.
<i>Tabla 15. Efectos directos e indirectos de H2.....</i>	¡Error! Marcador no definido.
<i>Tabla 16. Pesos de las regresiones estandarizadas y análisis de validez convergente de H3</i>	¡Error! Marcador no definido.
<i>Tabla 17. Análisis de fiabilidad de las motivaciones y bienestar de H3.....</i>	¡Error! Marcador no definido.
<i>Tabla 18. Análisis de validez discriminante de las motivaciones de H3.....</i>	¡Error! Marcador no definido.
<i>Tabla 19. Pesos de regresiones estandarizadas en el efecto de las motivaciones de H3</i>	¡Error! Marcador no definido.
<i>Tabla 20. Años de permanencia, ingreso y bienestar, asociado a la H4</i>	¡Error! Marcador no definido.

<i>Tabla 21. Distribución de subescalas de aspiraciones del emprendedor</i>	¡Error! Marcador no definido.
<i>Tabla 22. Detalle del efecto de las aspiraciones sobre el bienestar ...</i>	¡Error! Marcador no definido.
<i>Tabla 23. Detalle del efecto de las aspiraciones sobre el bienestar vital y del emprendedor</i>	¡Error! Marcador no definido.
<i>Tabla 24. Resumen de hipótesis y resultados, estudio de Costa Rica .</i>	¡Error! Marcador no definido.
<i>Tabla 25. Desglose porcentual por sector de actividad en franquiciadores.....</i>	¡Error! Marcador no definido.
<i>Tabla 26. Resumen descriptivo y número de ítems por escala.....</i>	¡Error! Marcador no definido.
<i>Tabla 27. Distribución de subescalas de aspiraciones del franquiciador</i>	¡Error! Marcador no definido.
<i>Tabla 28. Detalle del efecto de las aspiraciones sobre el bienestar asociado a la H6</i>	¡Error! Marcador no definido.
<i>Tabla 29. Detalle de índice de aspiraciones</i>	¡Error! Marcador no definido.
<i>Tabla 30. Resumen de hipótesis y resultados, estudio de España. </i>	¡Error! Marcador no definido.
<i>Tabla 31. Clúster 1: Autores asociados con cultura, educación e innovación</i>	103
<i>Tabla 32. Clúster 2: Autores asociados mayormente con emprendimiento social</i>	106
<i>Tabla 33. Clúster 3: Autores asociados mayormente con la mujer, género o familia .</i>	106
<i>Tabla 34. Clúster 4: Autores asociados mayormente con el autoempleo</i>	107
<i>Tabla 35. Clúster 5: Autores asociados mayormente con aspectos psicológicos</i>	108
<i>Tabla 36. Clúster 6: Autores asociados mayormente con gestión de negocios</i>	109
<i>Tabla 37. Descripción y pruebas de normalidad. Muestra de Costa Rica</i>	166
<i>Tabla 38. Descripción y pruebas de normalidad. Muestra de España</i>	167
<i>Tabla 39. Cuadro resumen del estudio 1</i>	172
<i>Tabla 40. Cuadro resumen del estudio 2.....</i>	172
<i>Tabla 41. Cuadro resumen del estudio 3.....</i>	172

Índice de figuras

<i>Figura 1. Diagrama de flujo para la selección de estudios según el método PRISMA</i>	34
<i>Figura 2. Clúster “Bienestar” y “Emprendimiento”</i>	37
<i>Figura 3. Los clústeres más importantes en la relación “Bienestar” y “Emprendimiento”</i>	38
<i>Figura 4. Relaciones del clúster verde “Cultura e Innovación”</i>	41
<i>Figura 5. Frecuencia de publicaciones por año</i>	46
<i>Figura 6. Tendencia de los clúster por año</i>	46
<i>Figura 7. Clúster por revistas</i>	48
<i>Figura 8. Clúster de citación por autor</i>	49
<i>Figura 9. Clúster por palabras claves, zona geográfica y bienestar</i>	50
<i>Figura 10. Cálculo de la muestra de emprendedores en Costa Rica.</i>	¡Error! Marcador no definido.
<i>Figura 11. Modelo estructural asociado a la H1</i>	¡Error! Marcador no definido.
<i>Figura 12. Modelo estructural asociado a las H2</i>	¡Error! Marcador no definido.
<i>Figura 13. Modelo estructural asociado a las hipótesis de motivación de la H3.</i>	¡Error! Marcador no definido.
<i>Figura 14. Diagrama de la importancia de las aspiraciones y su bienestar de la H5</i>	¡Error! Marcador no definido.
<i>Figura 15. Diagrama de la posibilidad de las aspiraciones y su bienestar de la H5</i>	¡Error! Marcador no definido.
<i>Figura 16. Diagrama del alcance de las aspiraciones y su bienestar de la H5 ...</i>	¡Error! Marcador no definido.
<i>Figura 17. Diagrama de correlaciones en las variables endógenas asociadas a H6</i>	¡Error! Marcador no definido.
<i>Figura 18. Diagrama de la importancia de las aspiraciones y su bienestar asociada a H6</i>	¡Error! Marcador no definido.
<i>Figura 19. Diagrama de la posibilidad de las aspiraciones y su bienestar asociada a H6</i>	¡Error! Marcador no definido.
<i>Figura 20. Diagrama del alcance de las aspiraciones y su bienestar asociada a H6</i>	¡Error! Marcador no definido.
<i>Figura 21. Análisis estructural de correlaciones de rasgos, necesidades y bienestar</i>	168
<i>Figura 22. Análisis estructural de correlaciones de motivaciones</i>	168
<i>Figura 23. Mapa mental</i>	171

Executive Summary

This thesis is a compendium of three studies, whose general objective is to determine the link between entrepreneurship and well-being, as well to analyze the factors that could alter entrepreneurs' well-being for the improvement of its own development, as well for that of its company.

In the first study, a bibliometric and systematic review was made in relation to well-being and entrepreneurs. PRISMA was used as a guide to plan, build and publish the literature review, and citation techniques were used to select, analyze and interpret citation patterns within entrepreneurial well-being literature. The information was searched using three databases (SSCI, Scopus and ProQuest) and the VOSviewer 1.6.7 software was used to build and visualize the bibliometric maps.

This first study identifies emerging trends and gaps in the literature, sources that are mostly searched, authors that are cited the most, geographic areas in which the topic has been developed, and determine the most important variables that affect well-being in entrepreneurs.

The conclusion is that the study of entrepreneurial well-being has become more relevant since the last decade and the perspective of analysis has changed from associating the negative aspects or deficiencies of health to considering the basis of psychological well-being, happiness, and the strengths and human virtues. Six clusters of information identified relate to the following topics: social entrepreneurship, innovation and culture, women, self-employment, psychological factors and company management.

Of these six clusters, the one that has had the greatest development and continues to grow is the one that analyzes psychological factors, thus, showing the importance given by the scientific community. However, research in this field is still scarce, so it was decided to continue the systematic review around this issue, and to determine with empirical studies the effect that certain personality traits of entrepreneurs may have on well-being and, in some cases, the aspects that could affect said valuations.

The second study is empirical, and was carried out using a sample of Costa Rican entrepreneurs. First, it was determined if entrepreneurs perceive well-being, and then analyzed the effect of their personality traits, which were: the psychological need to

satisfy their autonomy and relatedness with others, the motivations that lead it to start a business, the intrinsic and extrinsic aspirations; and the effect of the time of permanence in the business and income obtained; on their perception of well-being.

The study concluded that entrepreneurs perceive well-being, and that some of the causes of it are mainly due the traits of self-efficacy, realism and leadership. Satisfying the psychological need for autonomy increases their well-being, and personal growth as the initial motivation for starting a business shows a direct relationship with well-being, but it is not the case for motivations driven by independence and financial reasons. Consistent with this thinking, we found that intrinsic aspirations, but not extrinsic, affected the well-being of entrepreneurs.

With respect to income and time of permanence in the business, it was concluded that obtaining higher levels of income is not always the trigger to achieve greater vitality or psychological well-being, however, it is possible that according to the entrepreneur's perception, higher income levels allow to perceive well-being too, since it indicates that things are well with its business and life. Also, staying longer in the business provide them with the satisfaction of doing an activity that pleases them, even if it does not generate so much well-being with life.

The third study is also empirical and was carried out using a sample of Spanish franchisors. Franchisors belong to the group of entrepreneurs, however, have some characteristics in their behavior that differentiate them from the rest. For example, they are more risk averse and do not want to risk more than what is strictly necessary, thus, we considered that their aspirations could be different from the rest of the entrepreneurs, more oriented towards aspects of wealth, fame or image.

We studied if whether extrinsic or intrinsic aspirations have an effect on their well-being. It was found that extrinsic aspirations are those that have an effect on their perception of well-being and, additionally, this relationship increases with the change in their performance.

In general, it can be confirmed that there is a link between the scientific field of entrepreneurship and the scientific field of well-being. We can also see that psychological aspects - such as personality traits, motivations and aspirations - can modify and

entrepreneur's perception of its well-being. Depending on how an entrepreneur values its reality, he or she can feel greater well-being with its aspirations.

On the other hand, it cannot be said that after a certain time with the company or reached a level of income an entrepreneur will obtain per se its desired wellbeing. Like previously stated, well-being is the product of many other reasons, such as the set of personality traits that lead it to behave and face life in a certain way.

Because of this differences in the way they face their lives, future lines of research should consider whether education or training would allow entrepreneurs to acquire more psychological capital to face difficulties without having the sense perceives well-being from their business affected.

Keywords: entrepreneur, enterprising spirit, entrepreneurship, well-being, hedonic well-being, eudaimonic well-being, entrepreneur's well-being, perceived health, bibliometric review, psychological needs - autonomy, relatedness, competences-, psychological traits, entrepreneurial traits - leadership, self-efficacy, proactivity, optimism, resource mobilization -, motivations, intrinsic aspirations, extrinsic aspirations, franchising, franchisor, business performance.

Resumen Ejecutivo

Esta tesis es un compendio de tres estudios cuyo objetivo general es determinar el vínculo entre el emprendimiento y el bienestar, así como analizar los aspectos que podrían alterar el bienestar del emprendedor en beneficio de su desarrollo y el de la empresa.

En el primer estudio se hizo una revisión bibliométrica y sistemática en relación al bienestar y al emprendedor. Se utiliza PRISMA como guía para planificar, preparar y publicar la revisión de la literatura y se emplean técnicas de citación para seleccionar, analizar e interpretar los patrones de citas dentro de la literatura del bienestar emprendedor. Se buscó la información en tres bases de datos (SSCI, Scopus y ProQuest) y se utiliza el software VOSviewer 1.6.7 para construir y visualizar los mapas bibliométricos.

De este primer estudio se identifican las tendencias emergentes y las lagunas en la literatura, las fuentes que mayormente son consultadas, autores que más se citan, áreas geográficas en las que el tema se ha desarrollado y se determinan las variables más importantes que afectan al bienestar del emprendedor.

Se concluye, por tanto, que el estudio del bienestar emprendedor a partir de la última década ha tomado mayor relevancia, se ha cambiado la perspectiva de análisis, de asociarla con aspectos negativos o deficiencias de la salud a considerar las bases del bienestar psicológico, la felicidad, las fortalezas y virtudes humanas. Se identifican principalmente seis clústeres de información que se relacionan con los siguientes temas: el emprendimiento social, innovación y cultura, mujeres, autoempleo, aspectos psicológicos y gestión de la empresa.

De estos seis clústeres el que mayor desarrollo ha tenido y continúa creciendo es el que analiza variables psicológicas, mostrando así la importancia que la comunidad científica le otorga. Sin embargo, aún la investigación en este campo es escasa, por lo que se decide continuar la revisión sistemática alrededor de este tema y se busca determinar con los estudios empíricos el efecto que pueden tener ciertos rasgos de personalidad del emprendedor sobre el bienestar y en algunos casos los aspectos que podrían afectar dichas valoraciones.

El segundo estudio es empírico y se realiza con una muestra de emprendedores de Costa Rica. Primero se determina si los emprendedores perciben bienestar y luego se analiza el efecto de sus rasgos de personalidad; su necesidad psicológica de satisfacer la autonomía y las relaciones; las motivaciones que los llevan a emprender; las aspiraciones intrínsecas y extrínsecas, y el efecto del tiempo de permanencia en el negocio e ingresos obtenidos sobre la percepción de bienestar.

Se concluye que los emprendedores perciben bienestar; que algunas de las causas de ese bienestar que perciben son principalmente los rasgos de autoeficacia, realismo y liderazgo; que satisfacer la necesidad psicológica de autonomía incrementa su bienestar; y que el crecimiento personal como motivación inicial para emprender muestra una relación directa con el bienestar, pero que no ocurre lo mismo con la motivación de independencia y económica. De manera consistente con ese pensamiento, encontramos que las aspiraciones intrínsecas afectaban el bienestar del emprendedor, pero no así las extrínsecas.

Con respecto al ingreso y al tiempo de permanencia en el negocio, se concluye que la obtención de mayores niveles de ingreso no siempre es el desencadenante para lograr mayor vitalidad o bienestar psicológico. Pero es posible, que de acuerdo con la percepción del emprendedor, mayores niveles de ingreso le permitan percibir bienestar, ya que las cosas van bien con sus negocios y con su vida. Así como, mantenerse más tiempo en el negocio, le provean de la satisfacción de realizar una actividad que le agrada, aunque no le genere tanto bienestar con la vida.

Finalmente, el tercer estudio es empírico y se realiza con una muestra de franquiciadores de España. Los franquiciadores pertenecen al grupo de los emprendedores, pero poseen algunas características en su comportamiento que los diferencian del resto. Por ejemplo, son más aversos al riesgo por lo que no desean arriesgar más que lo estrictamente necesario. De manera que se consideró que sus aspiraciones podrían ser diferentes a las del resto de emprendedores y estar más interesados en aspectos de riqueza, fama o imagen.

Por tanto, se estudia si las aspiraciones extrínsecas o intrínsecas tienen efecto sobre su bienestar. Se comprueba que son las aspiraciones extrínsecas las que tienen efecto sobre

su percepción de bienestar y además esa relación se incrementa con la mejora del desempeño de la cadena de franquicias.

De manera general, se puede afirmar que existe un vínculo entre el campo científico del emprendimiento y el campo científico del bienestar. Además, logramos constatar que los aspectos psicológicos (como los rasgos de personalidad, las motivaciones y las aspiraciones) pueden modificar la percepción que tiene el emprendedor de su bienestar; y que dependiendo de la valoración de la realidad que haga el emprendedor, puede sentir mayor bienestar con unas u otras aspiraciones que se plante.

Por otro lado, no se puede afirmar que pasado un determinado tiempo con la empresa o alcanzado un nivel de ingreso, el emprendedor obtendrá *per se* el bienestar anhelado, pues como hemos visto anteriormente, el bienestar es producto de otras muchas razones, como lo son sus rasgos de personalidad que lo llevan a comportarse y afrontar la vida de una determinada manera.

Justamente ante esa capacidad distinta de afrontar la vida de unos y otros, se deberá considerar para futuras líneas de investigación, si la educación, la capacitación o el entrenamiento les permitirían a los emprendedores adquirir mayor capital psicológico, con el cual afrontar las dificultades sin que el bienestar que perciben por el emprendimiento se vea afectado.

Palabras claves: emprendedor, espíritu emprendedor, emprendimiento, bienestar, bienestar hedónico, bienestar eudaimónico, bienestar del emprendedor, salud percibida, revisión bibliométrica, necesidades psicológicas (autonomía, relaciones, competencias), rasgos psicológicos, rasgos del emprendedor (liderazgo, autoeficacia, proactividad, optimismo, movilización de recursos), motivaciones, aspiraciones intrínsecas, aspiraciones extrínsecas, franquicia, franquiciador, rendimiento empresarial.

Introducción

En la última década, la actividad emprendedora ha mostrado un desarrollo creciente que afecta a los gobiernos, sociedades y a las personas en general y con el mismo ímpetu se ha visto reflejado en la investigación en emprendimiento.

De acuerdo con el informe del Global Entrepreneurship Monitor (2017-2018), los niveles de emprendimiento son estables o van en aumento en todo el mundo. El 74% de los encuestados afirmó que había elegido buscar una oportunidad como base para sus motivaciones empresariales y el 43% de la población mundial ve buenas oportunidades para comenzar un negocio en los próximos seis meses. Además, casi el 70% de la población adulta en 52 economías del mundo cree que los empresarios son bien apreciados y disfrutan de un alto estatus dentro de sus sociedades.

Igualmente, este crecimiento se ve reflejado en el aumento de los documentos académicos relacionados con el ámbito del emprendimiento (“Web of Science,” 2017) en países desarrollados (Bruton, Ahlstrom, & Obloj, 2008) como Estados Unidos (Baron, Franklin, & Hmieleski, 2016; Kroeger & Weber, 2015), Inglaterra (Trueman, Cornelius, Franks, & Lawler, 2013) y Alemania (Hetschko, 2016), con temas vinculados al bienestar del emprendedor como el conflicto trabajo-familia (Nguyen & Sawang, 2016), el trabajo por cuenta propia (Binder & Coad, 2013), el stress (Cardon & Patel, 2015), el rendimiento de la empresa (Hmieleski, Corbett, & Baron, 2013), la innovación (Baron & Tang, 2011), la creación de riqueza financiera, social y ambiental (Zahra, Newey, & Li, 2014), así como las posibles implicaciones dependiendo del tipo de emprendimiento (Uy, Sun, & Foo, 2017) y sobre la idoneidad de los emprendedores y empresarios al dirigir sus empresas (Stock, Von Hippel, & Gillert, 2016).

Por tanto, es importante resaltar que el estudio del “emprendimiento” analiza tanto al individuo que realiza la actividad emprendedora (sus rasgos, características, problemas asociados), como a la misma actividad (su crecimiento y desarrollo, entre otros), y en general, los investigadores presuponen la definición e interpretación dependiendo del contexto de su investigación.

Por ejemplo, si el énfasis es el individuo, se asocia el concepto a sus rasgos, como es la combinación de la innovación, asunción de riesgos (Hansen, Deitz, Tokman, Marino, &

Weaver, 2011; Miller & Friesen, 1983) o ser creativo, tener iniciativa, gestionar las decisiones, aprovechar oportunidades, actuar en ambientes inciertos de manera proactiva, y gestionar los proyectos personales y profesionales para alcanzar unos objetivos concretos y que son particulares para cada emprendedor (Oliver, Galiana, & Gutiérrez-Benet, 2015; Sánchez-García, 2011; Sánchez-García, Vargas-Morúa, & Hernández-Sánchez, 2018).

Por otro lado, si se trata de la actividad se entiende el emprendimiento como la capacidad de las personas para traducir las ideas en los actos, que convergen en el cumplimiento de objetivos. De manera que el emprendimiento acoge todos los procesos de descubrimiento, evaluación y explotación de oportunidades; así como el conjunto de individuos que descubren, evalúan y explotan dichas oportunidades (Shane & Venkataraman, 2000), asumiendo que las características antes mencionadas son en mayor o menor medida, características de este individuo.

Por lo que no cabe duda que el emprendimiento es un esfuerzo desafiante, que conlleva grandes retos para el emprendedor, y que no siempre los riesgos que asume tienen la recompensa deseada o existe una valoración positiva de su parte o de la de terceros. Lo anterior nos lleva a reflexionar si en todo este proceso el emprendedor logra alcanzar la condición de bienestar y de sentirse satisfecho con la labor que realiza; condición especialmente importante para que desee darle continuidad a su empresa.

Muchos filósofos, incluso antes de Aristóteles (siglo IV a.C.), han reflexionado sobre el término “bienestar” y han asumido que su origen se encuentra en la felicidad y que ésta condición es intrínseca al ser humano. Sin embargo, después de la Segunda Guerra Mundial, los estudios asociaban la condición de bienestar a aquellas personas que tenían un tratamiento para su enfermedad y no es sino hasta después del surgimiento de la psicología positiva (Seligman, 1998, 2004) que la investigación en bienestar, y su concepción tradicional asociada a los aspectos negativos y patológicos del ser humano, da un giro para dar paso a las bases del bienestar psicológico, la felicidad, las fortalezas y virtudes humanas.

El bienestar ha pasado de la percepción popular de “estar bien”, a ser considerado una medida de interés mundial que debe estar incluida dentro de los análisis del desarrollo humano. Tal es la importancia de este tópico que se ha incorporado recientemente en las

estadísticas oficiales de los diferentes países (INEGI, 2013), pues se considera que el seguimiento del mismo permite tomar mejores decisiones gubernamentales, empresariales y sociales. También ha sido tratado en foros mundiales (OCDE, 2011), en una gran cantidad de organizaciones (INEGI, 2013; Stiglitz, Sen, & Fitoussi, 2009; Survey World Values, 2017) y en programas como el de las Naciones Unidas para el Desarrollo.

Como inicialmente se expone, el emprendimiento ha pasado a ser función importante de los procesos sociales y económicos en el mundo. Por tanto, la investigación asociada al individuo que emprende y a la sociedad que percibe el beneficio del emprendimiento, adquiere especial relevancia.

Usualmente las investigaciones científicas que se relacionan con la actividad empresarial suelen enfatizar el crecimiento y rendimiento de los negocios, “sin embargo, las personas emprenden por razones profundamente personales e idiosincráticas; por lo tanto, como en otras actividades humanas autoorganizadas, la importancia del espíritu empresarial se relaciona con la realización y el bienestar” (Wiklund, Nikolaev, Shir, Foo, & Bradley, 2019, p. 1)

El término “bienestar” a pesar de su antigüedad y de las diferentes concepciones que se le han otorgado a través del tiempo, forma parte de las medidas que se emplean a nivel mundial para determinar los índices de desarrollo humano.

Sin embargo, a pesar de que en esta última década la investigación en emprendimiento y bienestar se ha incrementado considerablemente (Sánchez-García et al., 2018; Uy, Foo, & Song, 2013), al enmarcar la investigación a dicho vínculo en el campo de la economía y el emprendimiento, esta sigue siendo limitada y poco profunda.

Por tanto, conocer el vínculo entre el emprendedor y el bienestar, se espera no solo beneficie al emprendedor como individuo que gestiona la actividad, sino a la sociedad en general, como receptora de ese desarrollo. Recientemente, la revista *Journal Business Venturing*, una de las principales revistas revisadas por pares y dedicada a la investigación en emprendimiento, publicó un número especial llamado “Entrepreneurship and well-being: Past, present, and future” (Emprendimiento y bienestar: pasado, presente y futuro) (Wiklund et al., 2019) y alentó vivamente la investigación futura en este campo.

No cabe duda que el emprendimiento es un esfuerzo desafiante, que conlleva grandes retos para el emprendedor, y que no siempre los riesgos que asume tienen la recompensa deseada o existe una valoración positiva de su parte o de la de terceros. Por tanto, es imperante determinar el vínculo entre el emprendimiento y el bienestar, así como analizar los aspectos que podrían alterar el bienestar del emprendedor en beneficio de su desarrollo y el de la empresa.

La investigación existente en emprendimiento proporciona un sólido fundamento que da pie a un mayor desarrollo. Sin embargo, se encontró que la información estaba desestructurada y, por lo tanto, era difícil comprender el panorama general y los posibles efectos que pueden modificar el bienestar del emprendedor.

Por tanto, se plantearon los siguientes cuestionamientos: ¿En qué áreas de estudio el bienestar del emprendedor adquiere relevancia? ¿Cuál ha sido su importancia a través del tiempo? ¿Cuáles son los autores mayormente citados? ¿Cuáles son las fuentes que mayormente son consultadas? ¿Cuáles son las áreas geográficas en las cuales mayormente se ha estudiado esta temática? ¿Qué aspectos afectan al bienestar del emprendedor?

Para dar respuesta a estos interrogantes se estructuró la información existente a través de una revisión bibliométrica y sistemática de la literatura, de manera que se mostró el vínculo y delimitó el ámbito del bienestar del emprendedor y las variables que mayormente lo afectan. Para tal fin se formularon los siguientes objetivos específicos:

1. Identificar las diferentes perspectivas teóricas y las corrientes de investigación que caracterizan y definen la literatura de bienestar emprendedor, y resaltar las conexiones entre ellas.
2. Identificar tendencias emergentes y lagunas en la literatura al comparar los trabajos que hay en el campo, que han sido desarrollados a través del tiempo.
3. Identificar las fuentes que mayormente son consultadas para el desarrollo del conocimiento en el campo.
4. Identificar los autores que mayormente se citan en los artículos asociados al tema del bienestar del emprendedor.
5. Identificar las áreas geográficas donde ha habido un mayor desarrollo del tema.
6. Elegir las variables más importantes que afectan al bienestar del emprendedor.

Una vez delimitado el ámbito del bienestar emprendedor y al identificar ciertas lagunas de investigación, especialmente asociadas con el comportamiento emprendedor y sus aspiraciones, se establecieron los siguientes interrogantes: ¿El emprendedor es una persona que se percibe a si misma con bienestar? ¿Qué rasgos propios del comportamiento del emprendedor afectan su bienestar? ¿Es posible que la satisfacción de sus necesidades psicológicas o la satisfacción de sus motivaciones iniciales para emprender, le proporcione un efecto mayor sobre el bienestar? ¿Los años y el ingreso que percibe el emprendedor, afectan a su bienestar? ¿Los anhelos futuros, es decir, sus aspiraciones, pueden llevar al emprendedor a percibir mayor bienestar?

Para dar respuesta a este grupo de preguntas a fin de determinar si el comportamiento y las aspiraciones pueden modificar el bienestar del emprendedor, se establecieron los siguientes objetivos específicos:

7. Determinar si el emprendedor percibe bienestar.
8. Determinar si el bienestar del emprendedor se debe a los rasgos psicológicos, que son reflejo del comportamiento emprendedor.
9. Determinar si la relación entre los rasgos psicológicos, que son reflejo del comportamiento emprendedor y su bienestar, se incrementa por la mediación en la satisfacción de las necesidades psicológicas básicas.
10. Determinar si las motivaciones iniciales para emprender incrementan el bienestar percibido.
11. Determinar el nivel de bienestar percibido del emprendedor asociado a su tiempo de permanencia e ingresos percibidos.
12. Determinar qué aspiraciones (intrínsecas o extrínsecas) llevan al emprendedor a percibir bienestar (hedónico o eudaimónico).

Para lograr su cumplimiento se llevó a cabo un primer estudio en una muestra de 416 emprendedores que tienen sus negocios en Costa Rica. No se hizo distinción entre los diferentes subgrupos y sus características de negocio particulares.

Posteriormente, se realiza un segundo estudio en una muestra de 180 emprendedores franquiciadores que tienen sus negocios en España. Este es un grupo particular de emprendedores de acuerdo con la literatura (Uy et al., 2017) pues muestra cierta aversión al riesgo y cuya valoración de importancia hacia aspectos futuros podría ser diferente.

Por lo tanto, se discutió si la valoración de la importancia que le dan los franquiciadores a sus aspiraciones afecta su bienestar y si el desempeño económico de sus negocios es otra variable importante en la percepción que tienen de su bienestar.

Para analizar específicamente este grupo de emprendedores, se estudió si el rendimiento y la valoración de la importancia que le dan a las aspiraciones, afecta al bienestar que perciben los franquiciadores, de manera que se establecieron los siguientes objetivos específicos:

13. Determinar si el franquiciador percibe bienestar y la importancia que asigna a sus aspiraciones y si con ello logra alcanzar bienestar (hedónico o eudaimónico).
14. Determinar si el desempeño económico de sus negocios media entre las aspiraciones y la percepción que tienen de bienestar los franquiciadores (hedónico o eudaimónico).

La estructura de este trabajo mantiene la siguiente distribución: inicialmente se encuentra el marco teórico conformado por la revisión y conceptualización de cada concepto, y por el estudio bibliométrico y sistemático de la literatura, en el cual se describe la realidad del bienestar emprendedor y se detectan las lagunas de investigación. Posteriormente, el marco metodológico se encuentra dividido en dos estudios empíricos que se enfocan en satisfacer parte de las lagunas de investigación: el primer estudio se realiza en Costa Rica y el segundo estudio en España. Finalmente, se realiza la discusión del tema y sus implicaciones, las conclusiones a las que se llega como respuesta a los objetivos, las contribuciones y las limitaciones.

Capítulo I: Marco Teórico

Este primer capítulo se divide en dos secciones, la primera corresponde a la revisión bibliométrica y sistemática de la literatura. En la segunda sección, al identificar las lagunas de investigación y considerar la teoría sobre aquellas variables poco estudiadas que influyen sobre el bienestar del emprendedor, se establecen las hipótesis.

Sección 1: Estudio bibliométrico y revisión sistemática de la literatura

1.1 Emprendimiento: Revisión y conceptualización

La palabra “emprendedor” etimológicamente proviene del francés “entreprendre” que significa “hacer algo” o “emprender”. Es probable que el primer uso académico de la palabra estuviera en el Ensayo sobre la Naturaleza del Comercio en General - "Essai sur la Nature du Commerce en Général" - escrito a inicios del siglo XVIII, por el economista Richard Cantillon. Por ejemplo, al referirse en el capítulo XIII sobre la circulación, el trueque o la producción de bienes y mercaderías, que se realiza en Europa por los emprendedores a riesgo propio, indica que “estos emprendedores son los comerciantes que al por mayor,... compran artículos alimenticios y materiales primas del campo, para elaborarlos y revenderlos gradualmente (a un precio mayor y asumiendo el riesgo de su venta), a medida que los habitantes lo necesitan”(Cantillon, 1755).

Posteriormente, otros economistas como Jean-Baptiste Say (1821) define al emprendedor como un agente económico que hábilmente une todos los medios de producción y desplaza los recursos económicos de un área de menor productividad a otra de mayor productividad y rendimiento; y que aprovecha los conocimientos adquiridos y es capaz de aplicarlos para resolver sus necesidades a fin de lograr prosperidad. También da valor a la perfección que nace de la experiencia y de una multitud de ensayos hechos sucesivamente con mayor o menor felicidad, más o menos aventurados, cuyo resultado no siempre indemniza el coste obtenido. “Cuando su éxito es feliz, el empresario tendrá beneficios y la sociedad queda en posesión de un producto nuevo o un menor precio en el producto antiguo” (Say, 1821, p. 32).

Es importante considerar que el pensamiento de Say, a pesar de trabajar al lado de Adam Smith, discrepaba mucho de la teoría económica clásica, que bajo su estructura de supuestos, busca la optimización de los recursos existentes. Say consideraba que la tarea

principal de la sociedad y, especialmente de la economía, es hacer algo diferente en lugar de hacer mejor lo que ya se está haciendo (Drucker, 1985).

Sobre esa misma línea de pensamiento socioeconómica del concepto “emprender”, el economista Joseph Schumpeter (1934) percibió el rol del emprendedor en la economía como una "destrucción creativa"; es decir, se da paso al desarrollo de las innovaciones que simultáneamente destruyen viejas industrias. Schumpeter (1934) sugiere que las invenciones e innovaciones son la clave del crecimiento económico y quienes implementan este cambio de manera práctica son los emprendedores.

Posteriormente, Frank Knight (1964) indica que tienen espíritu emprendedor aquellas personas que toman riesgos y ocupan una posición de incertidumbre propuesta, y que es emprendedor quién toma la iniciativa, tiene imaginación y crea nuevas oportunidades. De igual manera, Peter Drucker, considerado el padre de la administración o “management”, resalta que un emprendedor busca el cambio, responde a él y explota sus oportunidades, por lo que no todas las empresas son emprendedoras o representan el espíritu emprendedor.

Drucker (1985) en su libro “Innovation and Entrepreneurship” indica que la innovación es una herramienta específica de un emprendedor, que los emprendedores son tan solo una minoría dentro de los nuevos negocios y que todas las pequeñas empresas poseen muchos factores en común, pero para considerarse un emprendimiento la empresa debe tener características especiales por encima del colectivo: “Estas crean algo nuevo, algo diferente; cambian o transmutan valores” (Drucker, 1985, p. 22). Además, con respecto al riesgo, Drucker esperaba que el emprendimiento fuera un riesgo considerablemente menor que el mejoramiento de una empresa, de manera que no propiciar el cambio es más riesgoso que el cambio mismo.

Sin duda, la palabra emprendimiento no solo está provista de significado, sino que el espíritu de la misma encierra un mayor valor dependiendo del interés del investigador y de la perspectiva de análisis. Por ejemplo, si se trata a nivel macro, desde la perspectiva socioeconómica es lo que mueve la producción y desarrollo del país; desde la perspectiva de mercado e industria es lo que impulsa su dinámica. Si se considera a nivel micro, desde la perspectiva organizativa es la creación y desarrollo de nuevas empresas y, especialmente, si se trata desde la perspectiva individual, que es nuestro enfoque de

análisis, tiene efecto sobre el comportamiento y la psicología de las personas, como individuos capaces de organizar y alcanzar objetivos.

El espíritu empresarial desde la perspectiva del individuo tiene especial interés, pues representa la capacidad de la persona para desarrollar actividades dirigidas hacia el cumplimiento de objetivos, como se puede observar en investigaciones más sistemáticas que estudian el emprendimiento basado en los rasgos de los individuos y en su comportamiento (Rotemberg-Shir, 2015; Zhao & Seibert, 2006). Por lo tanto, la psicología adquiere especial importancia para comprender este fenómeno social e individual llamado espíritu empresarial.

De tal manera, que muchos estudiosos coincidieron en que la actividad del “emprendimiento” estaba relacionada con la capacidad de las personas para traducir ideas en actos, implica ser creativo, tomar la iniciativa, innovar, asumir riesgos y gestionar los proyectos personales y profesionales para alcanzar objetivos concretos (Oliver et al., 2015; Sánchez-García, 2011) y una persona con orientación emprendedora es aquella que tendría una propensión a actuar de manera autónoma, con voluntad de innovar y asumir riesgos, y una tendencia a ser agresiva hacia los competidores y proactiva en relación con las oportunidades de mercado (Goktan & Gupta, 2013; Hansen et al., 2011; Lumpkin & Dess, 1996; Miller & Friesen, 1983)

Por su lado, Shane y Venkataraman (2000) brindan una definición de “entrepreneurship” que resume los diferentes criterios y otorga al individuo un papel central como descubridor de las fuentes de oportunidades lucrativas, es decir, el emprendimiento acoge todos los procesos de descubrimiento, evaluación y explotación de oportunidades; así como el conjunto de individuos que descubren, evalúan y explotan dichas oportunidades.

No cabe duda que el emprendimiento es un esfuerzo desafiante que conlleva grandes retos para el emprendedor que es el autor del proceso y actor principal. De manera que se requieren de mecanismos psicológicos para comprender su comportamiento, pues son capaces de afrontar de una manera diferente las dificultades (rasgo asociado: optimismo), actúan anticipándose a las situaciones (rasgo asociado: proactividad), trazan una ruta para el desarrollo de su actividad (rasgos asociado: liderazgo), creen en sí mismos lo que los conduce a alcanzar las metas propuestas de manera efectiva (rasgo asociado: autoeficacia). En consecuencia, el espíritu emprendedor es visto como un vehículo a

través del cual estos individuos aspiran y alcanzan mayores niveles de bienestar y crecimiento personal (Rotemberg-Shir, 2015).

En concordancia con la conceptualización de los estudiosos (Shane & Venkataraman, 2000) limitamos nuestra población a los emprendedores del Sistema Integrado de Desarrollo al Emprendedor (CR MEIC., 2015), que indica en el artículo 3 inciso i que el emprendedor es “Aquella persona que tiene la motivación y la capacidad de detectar oportunidades de negocio, organizar recursos para su aprovechamiento y ejecutar acciones de forma tal que obtiene un beneficio económico; el cual será destinatario final de los beneficios especiales que se encuentren en leyes, reglamentos u otros instrumentos de apoyo.”

1.2 Bienestar: Revisión y conceptualización

Muchos filósofos han reflexionado sobre la felicidad como origen del bienestar, que es intrínseca al ser humano. Las investigaciones sobre el bienestar se han enfocado desde diferentes perspectivas, como la sociológica (Veenhoven, 2008), la económica (Brown, Gardner, Oswald, & Qian, 2008; Clark & Oswald, 1996; Deci et al., 2001; Easterlin, 2001; Van Praag, Frijters, & Ferrer-i-Carbonell, 2003) y la psicológica (Csikszentmihalyi & Larson, 2014; Diener, Suh, Lucas, & Smith, 1999; Forgeard, Jayawickreme, Kern, & Seligman, 2011; Forgeard & Seligman, 2012; Kahneman, Krueger, Schkade, Schwarz, & Stone, 2006; Park, Peterson, & Seligman, 2004). Por tanto, los esfuerzos se centran ahora en estudios que apoyan la construcción del “bienestar” como la combinación de sentirse bien y de tener propósito y significado en la vida, buenas relaciones, apoyo familiar; tener un trabajo gratificante, atractivo, ingreso adecuado; estar razonablemente saludable, tener metas importantes relacionadas con los valores personales; vivir en un entorno democrático y una sociedad estable (Diener & Seligman, 2004).

Dado que hay muchos factores a considerar, comprendemos que el bienestar puede ser explicado de muchas maneras, y generalmente se encuentra asociado a los instrumentos de medición que se utilizan (DeNeve & Cooper, 1998), por lo que se ha decidido asociar el constructo bienestar a los indicadores hedónicos y eudemónicos, pues una gran mayoría de investigaciones relacionadas con el emprendimiento se han centrado solamente en el bienestar hedónico, es decir aquel que busca el mayor placer o satisfacción con la vida. Sin embargo, consideramos importante la parte eudemónica

como componente psicológico, misma que se abordará a través de la teoría de la autodeterminación (Ryan & Deci, 2001).

El bienestar hedónico se refiere a la felicidad en términos de logro del placer y evitación del dolor (Deci & Ryan, 2000). El punto de vista hedónico se centra en el bienestar subjetivo, que se define como la presencia de afecto positivo y una mayor satisfacción con la vida, así como la ausencia de afecto negativo (Diener, 1984). Siendo así, entendemos la satisfacción con la vida como un proceso cognitivo y juicioso, es decir, una evaluación global de la calidad de vida de una persona según sus criterios elegidos (Shin & Johnson, 1978).

Además, también se considera importante la evaluación de la satisfacción de logro relacionada con la actividad que se realiza, es decir, satisfacción con el emprendimiento (Rotemberg-Shir, 2015). Los juicios de satisfacción dependen de una comparación de las circunstancias con lo que se cree que es un estándar apropiado, es decir, no depende de los criterios que el investigador juzgue importantes o se impongan externamente, sino de aquellos que las personas establezcan para sí mismos. (Diener, 1984).

Por otro lado, Aristóteles (1925) en la traducción que hace Ross, describió la eudemonia como la actividad del alma de acuerdo con la virtud, es decir, una especie de excelencia personal basada en esforzarse por alcanzar la verdadera y mejor naturaleza, el más alto de todos los bienes humanos.

Ryff (2018), por su lado, enfatiza que se trata del compromiso intencional, la realización del potencial personal, la autonomía, el dominio, los lazos de calidad con los demás y la autoaceptación. El enfoque eudemónico, de acuerdo con la teoría de la autodeterminación, lo explican a través de la satisfacción de las necesidades psicológicas de autonomía, competencia y relaciones de manera que el individuo se encuentra plenamente funcional y autorrealizado, una vez satisfechas dichas necesidades (Deci & Ryan, 2001).

El vigor, también llamado vitalidad, es una operacionalización común del bienestar eudaimónico (Deci & Ryan, 2000; Ryan & Deci, 2001). La vitalidad se refiere al estado de sentirse vivo y alerta, de tener energía disponible, de tener un funcionamiento físico positivo (Ryan & Frederick, 1997), pues ser vital y enérgico es parte de lo que significa

estar en pleno funcionamiento psicológico, por lo que se empleará la vitalidad para medir el bienestar eudemónico.

En síntesis, se considera el enfoque hedónico (medido a través de la satisfacción con la vida y a través de la satisfacción con el emprendimiento) y el eudemónico (medido a través de la vitalidad y de la percepción de salud) para determinar el bienestar del emprendedor.

1.3 Relación “Emprendedor y Bienestar”

Con el objetivo de comprobar el vínculo que existe entre el “emprendimiento” y el “bienestar” y de dar respuesta a las interrogantes, se estructura y sintetiza la información por medio de un estudio bibliométrico y una revisión sistemática de la literatura.

1.3.1 Diseño del estudio

Hemos empleado exhaustivos mecanismos de control a fin de reducir los sesgos al mínimo, como el método PRISMA (Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses) (Liberati et al., 2009; Urrútia & Bonfill, 2010) en el proceso de elección y descarte de los artículos. También nos hemos apoyado en un protocolo previo de criterios explícitos uniformemente aplicados a todos los artículos, a fin de acotar el tema y centrarnos en los objetivos planteados.

Se han empleado solamente artículos que hayan sido evaluados por pares para garantizar la reducción al máximo del riesgo de sesgo, y que, a su vez, nos permitieran determinar la frecuencia y la relación de los autores más co-citados del tema; la frecuencia y relación de las fuentes en que mayormente se publica sobre el tema, y el progreso en la investigación a través del tiempo.

Este estudio bibliométrico comprende los siguientes pasos: (1) selección de los artículos relacionados con el bienestar emprendedor, (2) aplicación de métodos estadísticos para extraer información relevante e (3) inclusión de una síntesis narrativa sobre los mayores hallazgos del estudio.

Nuestra estructura de análisis de las redes bibliométricas se basa en un enfoque para el mapeo y agrupamiento unificado (VOS) (Van-Eck & Waltman, 2010), que proporciona información sobre la estructura de una red, sobre los campos de investigación, cómo se

relacionan los temas entre sí y cómo se desarrolló el tema a lo largo del tiempo. De manera que a través de este análisis cuantitativo y cualitativo de la evidencia encontrada se logra responder a nuestras preguntas de investigación.

La búsqueda de artículos, procedimientos y revisiones relevantes se llevó a cabo en las siguientes tres bases de datos: the Social Science Citation Index (SSCI), Scopus y ProQuest, sin restricciones temporales. Se consideran estas tres bases de datos porque SSCI es la base de datos de citas más antigua, tiene una gran cobertura con datos de citas y datos bibliográficos que datan de 1900 (Boyle & Sherman, 2006). Scopus tiene un rango diario más amplio publicado desde 1995 y ProQuest como complemento de la información, porque es la base de datos más popular en negocios y ciencias sociales.

1.3.2 Estrategia de investigación

Se utilizaron técnicas de citación para seleccionar, analizar e interpretar los patrones de citas dentro de la literatura del bienestar emprendedor y el método PRISMA (Liberati et al., 2009; Urrútia & Bonfill, 2010). Una vez aprobado el protocolo por el revisor, se procede a buscar la información.

En los buscadores de las tres bases de datos (SSCI, Scopus y ProQuest), hemos empleado el siguiente procedimiento sistemático:

Elegimos las palabras “Well Being” and “entrepren*”. En el primer caso “Well Being” se utiliza con y sin espacio entre las dos palabras y se utilizan comillas a fin de que el buscador encontrara todas las posibles opciones de escritura. A la segunda palabra le incluimos un asterisco al final, a fin de que el buscador encontrara todas las posibles variaciones de la misma, y que estuvieran relacionadas específicamente con el tema “entrepreneurship”.

Comprendemos que hay muchas investigaciones que se encuentran relacionadas con las características y acciones del emprendedor, como pueden ser los “self employment”, “business owner”, “independ worker” y “organizational employer”; por lo que hemos incluido en nuestra búsqueda dichas palabras. Sin embargo, para efectos de poder limitar nuestra investigación, consideraremos solamente aquellos artículos que han sido evaluados por expertos de manera colegiada y que específicamente se asociaban con el “well-being”, como se observa en la Tabla 1.

De acuerdo con los códigos booleanos se detalla en la Tabla 1 la cantidad de artículos extraídos por base de datos. También se indica el campo de búsqueda y, con el propósito de ser exhaustivos, y dado que las bases de datos SSCI y ProQuest no tienen los mismos filtros que Scopus (título, palabras claves y resumen), la búsqueda se extendió a "tema" y "cualquier campo excepto texto completo", respectivamente.

Tabla 1. Búsqueda sistemática de artículos por códigos booleanos

N. artículos identificados en las bases de datos:		SSCI	Scopus	ProQuest
Código Booleano	/ Campo de búsqueda:	topic	Keyword, Title, Abstract	Any field except full text
"Well-being" and "entrepren*"		214	251	20
"Wellbeing" and "entrepren*"		59	74	7
"Well-being" and "self-employ*"		100	115	24
"Wellbeing" and "self-employ*"		17	27	8
"Well-being" and "selfemploy*"		1	1	7
"Wellbeing" and "selfemploy*"		0	0	4
"Well-being" and "independent worker*"		2	2	1
"Wellbeing" and "independent worker*"		0	0	1
"Well-being" and "independ* worker*"		4	3	1
"Wellbeing" and "independ* worker*"		0	0	1
"Well-being" and "organizational employer*"		0	0	0
"Wellbeing" and "organizational employer*"		0	0	0
Total seleccionados		397	473	74

Nota. Incluidos todos los artículos encontrados hasta el 2017. Fuente: Elaboración propia

En este primer paso, se logran identificar 397 documentos de SSCI, 473 documentos de Scopus y 74 de ProQuest. La información se extrae sin ninguna restricción en el tiempo, pues se busca analizar las tendencias en la investigación. A continuación, se filtran aquellos artículos que se encontraron duplicados en la misma base de datos y que hubieran sido seleccionados de manera automática al emplear diferentes códigos booleanos; además, aquellos artículos que no hubieran tenido revisión previa de pares. Posteriormente, al unir las bases de datos, son excluidos aquellos artículos que se repiten entre las bases y, finalmente, se excluyen los que al ser revisados sus resúmenes no mostraron relación directa con el tema bajo estudio (Ver Figura 1).

Por tanto, se asegura que la calidad de la información es óptima y responde de manera asertiva a las preguntas de investigación y objetivos que se plantearon. En total, con el programa VosViewer (Van-Eck & Waltman, 2010) y Excel, se analizan 373 artículos.

Una vez evaluados los clústeres en el estudio bibliométrico, se determina el crecimiento y la importancia mayormente asignada a cada gran tema que los investigadores han abordado, lo que nos introduce en la segunda etapa en la que se lleva a cabo una revisión sistemática de la literatura. De manera que se delimita la revisión a 181 artículos que se encuentran directamente relacionados con la economía, marketing, finanzas, gestión de negocios o emprendimiento y de ellos se seleccionan 22 artículos que guardan relación directa con el bienestar del emprendedor. En la Tabla 2 se resumen las variables de interés, que se tratan en los 22 artículos seleccionados y en el Anexos 2 se muestra una ficha técnica de ellos.

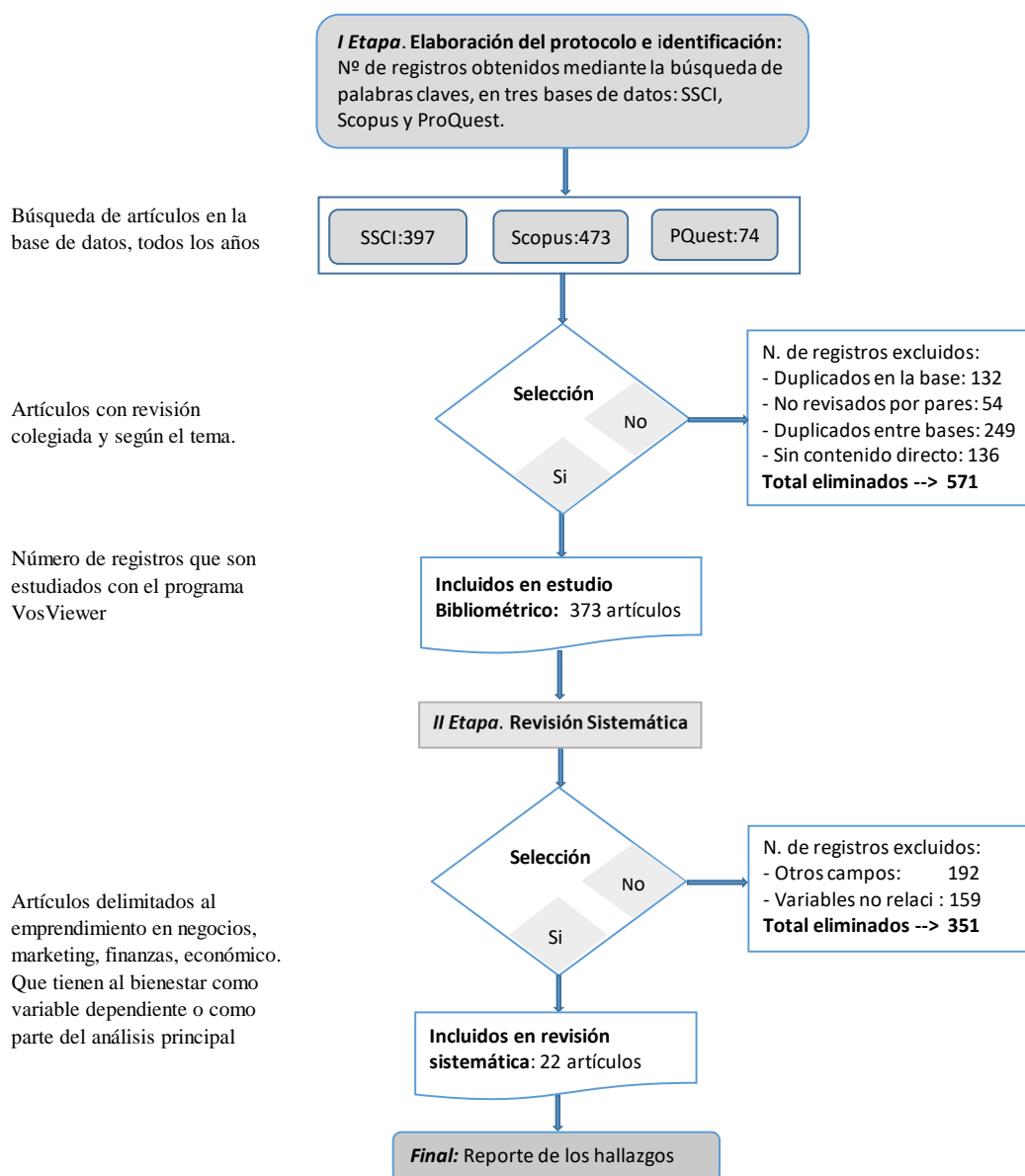


Figura 1. Diagrama de flujo para la selección de estudios según el método PRISMA

1.3.3 Análisis de la información

La investigación se llevó a cabo utilizando el software VOSviewer versión 1.6.7 (Van-Eck & Waltman, 2010) para construir y visualizar mapas bibliométricos a través de la técnica de similitudes, así como para identificar clústeres y sus redes de referencia (Van-Eck & Waltman, 2010; Waltman, Van-Eck, & Noyons, 2010) y se empleó Mendeley como gestor bibliográfico.

Con VOSviewer (Van-Eck & Waltman, 2010) se pueden distinguir dos tipos de mapas bibliográficos, uno basado en la distancia y otro en los gráficos. “Los mapas basados en la distancia son mapas en los que la distancia entre dos elementos refleja la fuerza de la relación entre los elementos. Una distancia menor generalmente indica una relación más fuerte” (Van-Eck & Waltman, 2010), lo que facilita la identificación de grupos de elementos relacionados. En los basados en los gráficos, las líneas se dibujan entre los elementos para indicar las relaciones. Para este estudio, utilizamos mayormente los mapas basados en distancia.

Para el análisis de los datos se plantean dos estrategias. La primera, que corresponde al análisis de los clústeres obtenidos con el programa Vosviewer y, la segunda, que corresponde al análisis bibliométrico de la información. De esta manera, hemos podido estudiar el tema dentro del campo académico y percibir el avance en la investigación desde 1974 hasta el 2017.

Inevitablemente, existen limitaciones asociadas al riesgo de no extraer todos los artículos existentes. Sin embargo, se trató de subsanar al usar tres bases de datos importantes y ampliar el número de palabras clave. Este estudio describe el notable desarrollo de la literatura sobre bienestar emprendedor y muestra la estructura subyacente a diferentes corrientes de investigación.

En la segunda etapa, se estudian en profundidad 22 artículos. Se consideraron aquellos artículos que estuvieran delimitados al emprendimiento en negocios, marketing, finanzas y economía y que, a su vez, estudiaran el bienestar como variable dependiente o como parte del análisis principal. Se clasifican de acuerdo a los temas de los clústeres y se estudian las teorías y planteamientos que han realizado los autores.

1.3.4 Estudio bibliométrico de la literatura sobre el bienestar emprendedor

En esta sección se busca resumir y clasificar la investigación existente sobre el bienestar asociado al emprendedor a través de una revisión bibliométrica de la literatura en dos etapas. La primera, que corresponde al análisis de los clústeres obtenidos con el programa VOSviewer y, la segunda, que corresponde al análisis bibliométrico de la información. De esta manera, se estudia el tema dentro del campo académico y se observa el avance en la investigación desde 1974 hasta el 2017.

Se identificaron las diferentes perspectivas teóricas y las corrientes de investigación que caracterizan y definen la literatura del bienestar emprendedor, y destacamos las conexiones entre ellas (objetivo específico 1); buscamos las tendencias emergentes y lagunas en la literatura comparando los trabajos más recientes con los que representan el núcleo del campo (objetivo específico 2).

Para la recolección de los datos bibliométricos se utilizaron técnicas de citación para seleccionar, analizar e interpretar los patrones de citas dentro de la literatura del bienestar emprendedor. Se identifican seis perspectivas teóricas principales: emprendimiento relacionado con la mujer y el género; relacionado con la cultura e innovación, con el capital y emprendimiento social; con el autoempleo; y con la administración y la economía.

1.3.4.1 Análisis de los clústeres

En esta primera etapa, para identificar todos los posibles campos de investigación y las variables asociadas, llevamos a cabo un análisis de co-ocurrencias con un mínimo de dos veces de ocurrencia por palabra, para un total de frecuencia de 196 palabras claves agrupadas en 15 clústeres.

De ese modo, las variables¹ son agrupadas por el sistema de acuerdo a: factores socioeconómicos y política de salud; mujer empresaria; el emprendimiento social; desarrollo y educación; autoempleo y felicidad; pequeña empresa y gestión; agricultura, cultura y bienestar en el trabajo; política de turismo y emprendimiento; adaptación y responsabilidad social; crecimiento económico y mujeres rurales; desarrollo económico

¹ La revisión de literatura se realiza en el idioma de los artículos (inglés); por lo tanto, se traducen las variables en este texto, para efecto de una mejor lectura.

y educación empresarial; enfoque de capacidad e innovación; desarrollo sostenible; negocio familiar; emprendimiento capitalismo; ciudadanía y religión, y relaciones.

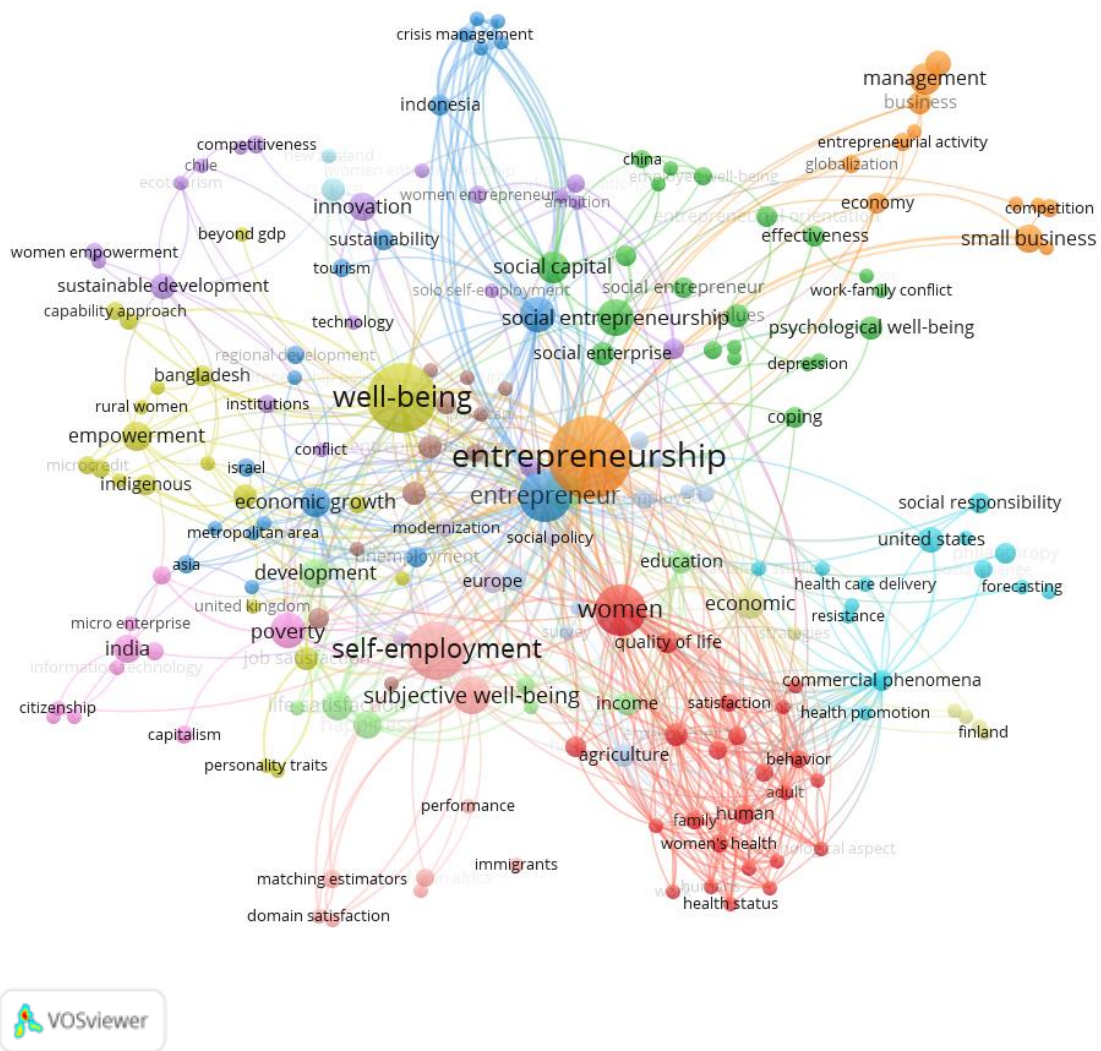


Figura 2. Clúster “Bienestar” y “Emprendimiento”

Como se observa en Figura 2 las relaciones más fuertes son aquellas que tienen los círculos y etiquetas de mayor tamaño. Por ejemplo, emprendimiento, bienestar subjetivo, auto-empleo, educación, capital social, emprendimiento social, mujer y crecimiento económico.

De nuevo, se llevó a cabo un análisis de co-ocurrencia con un mínimo de cinco ocurrencias por palabra, para una frecuencia total de 35 palabras clave con la mayor fuerza de enlace general para mostrar los seis clústeres más relevantes, como se muestra en la Figura 3.

El mapeo y agrupamiento combinado que se muestra en la Figura 3, proporciona una visión general de la estructura en el campo de investigación del emprendimiento. Cada clúster está representado por un color diferente que exhibe su importancia relativa, la proximidad y relación entre ellos. Es decir, “cuanto mayor sea el número de elementos vecinos y cuanto menor sea la distancia entre estos elementos y el punto de interés, mayor será la densidad del artículo” (Van-Eck & Waltman, 2010).

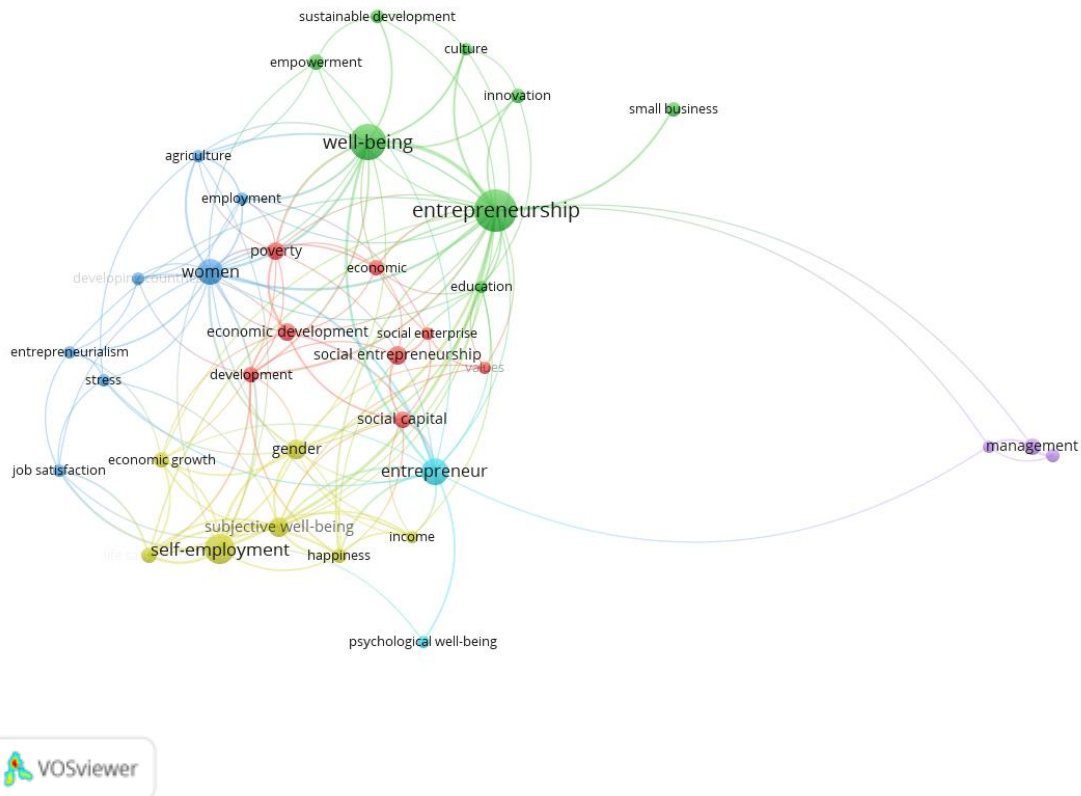


Figura 3. Los clústeres más importantes en la relación “Bienestar” y “Emprendimiento”

En cuanto a los clústeres del lado izquierdo: el primero y el segundo tienen igual cantidad de ítems, y corresponde al clúster rojo y al verde.

El primer clúster, en color rojo, asocia las siguientes palabras claves: desarrollo, desarrollo económico, economía, pobreza, capital social, empresa social, emprendimiento social y valores. De manera general, nos vamos a referir a él por el “clúster de emprendimiento social”. Se encuentran relacionados a este clúster el 17,68% de la ocurrencia de las palabras clave bajo estudio.

El emprendimiento social va dirigido a desarrollar estrategias que apoyen un cambio social y la toma de conciencia, a fin de mejorar el bienestar y las condiciones de las

personas en la sociedad. Dentro de este ámbito, nos encontramos que el tema ha sido abordado desde diferentes perspectivas, como es el surgimiento del concepto de innovación social. Dawson y Daniel (2010) indican que es aquella innovación que genera beneficios sociales pero que también puede asegurar ciertos fines comerciales, tecnológicos, organizativos o científicos, de manera que el desarrollo de la innovación social es posible en la organización, la comunidad o la sociedad.

Así mismo, al considerar la innovación social, el emprendedor debe tener un conocimiento profundo de los problemas sociales, y tales innovaciones dependen de la participación activa de los actores involucrados y de la disponibilidad de recursos locales endógenos (Bernardino & Santos, 2017). El concepto de innovación social se extiende al campo del emprendimiento internacional para afectar el bienestar global sostenible y comienza a ser un concepto multidimensional que incluye la creación de riqueza financiera, social y ambiental (Zahra et al., 2014).

Otro aspecto que debe considerar el emprendimiento social es la posibilidad de contribuir a mejorar los problemas de salud del comportamiento de los empresarios, así como el desarrollo comunitario, económico y social (Ferguson, 2016). También se ha estudiado cómo las iniciativas sociales pueden contribuir al crecimiento y desarrollo local (Almarri & Meewella, 2015; Bernardino & Santos, 2017), valor social e integración del bienestar (Ferreira, Fernandes, Peres-Ortiz, & Alves, 2017).

También este clúster muestra una relación muy cercana a los términos principales, pues el bienestar del emprendedor está asociado al desarrollo de la economía y al emprendimiento social. Por ejemplo, para mejorar la comprensión de cómo las actividades de subsistencia a nivel micro podrían estar relacionadas con fenómenos de nivel superior para aumentar el bienestar de las personas y las comunidades en contextos caracterizados por lagunas institucionales (Kolk 2014). Así como el empleo de estrategias político económicas que abogan por utilizar de manera más efectiva las capacidades de los pequeños propietarios para el desarrollo y bienestar rural a través de la promoción de sistemas de producción a pequeña escala (Pokorny, de Jong, Godar, Pacheco, & Johnson, 2013).

En relación con el capital social, encontramos lo siguiente: la contribución del microemprendimiento ha desempeñado un papel destacado en el desarrollo del empleo

en todo el mundo. Sin embargo, los emprendedores deben considerar antes de iniciar su actividad, el capital financiero, humano y social, así como la hostilidad del ambiente (Vial, 2011). Por ejemplo, las microfinanzas podrían ayudar a mejorar el bienestar de los clientes y maximizar los resultados comerciales (Newman, et al. 2014).

Algunas investigaciones instan, por tanto, a una visión más colectiva de la gestión que se base en la confianza y en el bienestar social, de manera que un mayor bienestar genere sociedades más cohesivas, productivas y felices (Zhao & Roper, 2011). Así mismo, se asocian otros factores de influencia de la felicidad, como son la propiedad de activos, la unión familiar y los atributos personales, las características de los hogares, el capital humano y social, la seguridad financiera, las relaciones del trabajo y la participación de la comunidad (Mahadea & Ramroop, 2015).

El segundo clúster, en color verde, muestra la mayor cercanía e intensidad con las palabras "emprendimiento" y "bienestar". Asociadas a estas dos palabras claves se encuentran: cultura, educación, empoderamiento, innovación, pequeñas empresas y desarrollo sostenible. De manera general, nos vamos a referir a él por el "clúster de cultura e innovación". Se encuentran relacionados a este clúster, el 27,30% de la ocurrencia de las palabras claves bajo estudio y es el que concentra la mayor cantidad de relaciones con el resto de los clústeres, como lo muestra la Figura 4.

Adicionalmente, el avance de la investigación en bienestar del emprendedor, desde la perspectiva de cultura e innovación, se inicia muy temprano dado el interés en mejorar el bienestar de las personas dentro de la sociedad (Dawson & Daniel, 2010) y la cultura comunitaria que promueve el desarrollo empresarial (Huggins & Thompson, 2014).

Por ejemplo, los empresarios de subsistencia en países en desarrollo, que llevan a cabo actividades vitales de comercialización, superando desafíos sustanciales de la vida y mejorando su capacidad económica y la de sus comunidades (Sridharan, Maltz, Viswanathan, & Gupta, 2014). Estas palabras claves también se encuentran asociadas a investigaciones que otorgan importancia a los inventores-empresarios, cuyo potencial radica en la posibilidad de crecer y brindar bienestar a la sociedad (Miner, Smith, & Bracker, 1992).

También se han extraído otros hallazgos. Primero, en ausencia de las recompensas financieras, la motivación de logro no mejora la voluntad de crecimiento a menos que el

crecimiento sea intrínsecamente motivador (Davidsson, 1989). Segundo, el afrontamiento basado en respuesta cognitiva facilita el bienestar y el rendimiento empresarial (Drnovsek, Örtqvist, & Wincent, 2010; Uy, Foo, & Song, 2013). Tercero, los empresarios, en comparación con los empleados, mostraron un nivel más alto de felicidad (Mahadea & Ramroop, 2015). Cuarto, para lograr un mayor bienestar y productividad es necesario realizar actividades sociales y de descanso basadas en el pasatiempo, pues la relajación y descanso no son suficientes para alcanzar un bienestar real (Shen, Miao, Lehto, & Zhao, 2018).

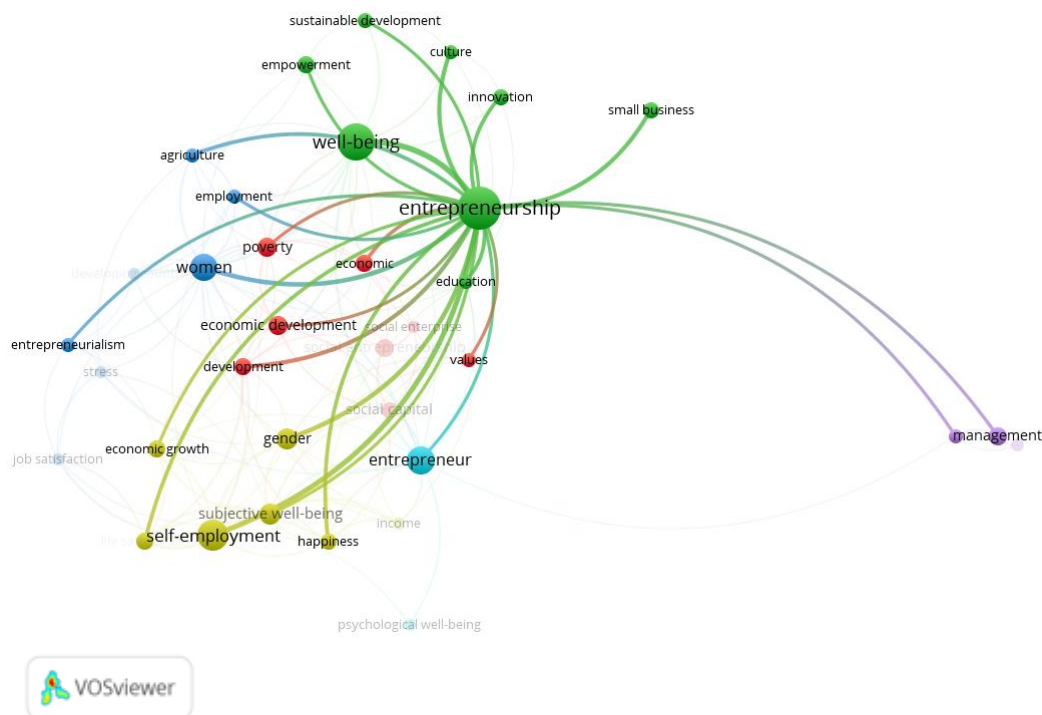


Figura 4. Relaciones del clúster verde “Cultura e Innovación”

El tercer clúster, en color azul, asocia las siguientes palabras claves: agricultura, países en vías de desarrollo, empleo, emprendimiento, satisfacción laboral, estrés y mujeres. De manera general, nos vamos a referir a él por el “clúster de mujeres”. Se encuentran relacionados a este clúster el 13,15% de la ocurrencia de las palabras claves bajo estudio.

La variable “mujeres” se asocian al constructo entrepreneurship desde los inicios de las investigaciones en bienestar emprendedora, pues se piensa que la mujer puede ser gestora de un cambio positivo en su bienestar personal, social y económico, y una influencia positiva en sus comunidades inmediatas (Sridharan et al., 2014).

Asociado también a este clúster se han estudiado algunas herramientas financieras como los microcréditos que pueden ser efectivos para paliar la pobreza (Ang, 2004) a fin de que obtengan un mejor acceso a los mercados para mejorar su bienestar de manera sostenible, a pesar de las muchas limitaciones (Kolk, 2014).

Interesantemente, el informe del Global Entrepreneurship Monitor (GEM) (2017-2018) revela que la proporción de participación de hombres y mujeres en la actividad emprendedora, en etapa inicial varía considerablemente y se refleja en las diferencias culturales y de costumbres con respecto a la mujer. Generalmente, en economías impulsadas por factores como eficiencia e innovación, la mujer tendrá una participación emprendedora motivada por la necesidad e inferior a la del hombre.

El cuarto clúster, en color amarillo, asocia las siguientes palabras claves: crecimiento económico, género, felicidad, ingresos, satisfacción con la vida, trabajo por cuenta propia y bienestar subjetivo. De manera general nos vamos a referir a él por el “autoempleo”. Se encuentran relacionados a este clúster, el 10,33% de la ocurrencia de las palabras claves bajo estudio.

De las investigaciones que se han enfocado en la búsqueda del bienestar emprendedor en el aspecto del “auto-empleo” y su relación con el género hemos considerado los siguientes hallazgos: (1) las personas que trabajan por cuenta propia disfrutan de una mayor autonomía, disponen de flexibilidad en el trabajo e informan niveles más altos de participación en el trabajo y satisfacción laboral que aquellos empleados de las organizaciones (Parasuraman & Simmers, 2001); (2) a pesar de los ingresos más bajos, los trabajadores por cuenta propia reportan constantemente una mayor satisfacción con sus trabajos (Binder & Coad, 2013).

Sin embargo, es posible que el auto empleo incremente los niveles de conflicto trabajo-familia y, por lo tanto, obtienen una menor satisfacción familiar que los empleados de la organización (Parasuraman & Simmers, 2001). El conflicto trabajo-familia tiene un efecto directo negativo en la salud mental, el trabajo, la familia y las satisfacciones de la vida (Nguyen & Sawang, 2016), pues una alta satisfacción en el trabajo puede hacer que descuiden otros dominios importantes de la vida, de modo que el trabajo gratificante excluya otros placeres (Binder & Coad, 2013). Cuando la experiencia del empresario en la operación, le ayuda a mejorar la calidad de vida y el bienestar familiar es menos

probable que considere abandonar el negocio (Hsu, Wiklund, Anderson, & Coffey, 2016).

El “autoempleo” también está relacionado positivamente con el bienestar subjetivo, a pesar de las diferencias entre los grupos de trabajadores por cuenta propia. Por ejemplo, los autónomos con empleados informan un mayor nivel de satisfacción con la vida que los trabajadores por cuenta propia sin empleados. Los inmigrantes experimentan mayor satisfacción con la vida que los nativos (Johansson Sevä, Vinberg, Nordenmark, & Strandh, 2016).

También resulta que quedar desempleado produce un declive mucho más fuerte en la satisfacción con la vida de los trabajadores por cuenta propia que en la satisfacción con la vida de los empleados por cuenta ajena (Hetschko, 2016). Las personas que pasan del empleo regular al autoempleo experimentan un aumento en la satisfacción vital (hasta dos años más tarde), mientras que las personas que pasan del desempleo al auto- empleo no están más satisfechos que sus homólogos que pasan del desempleo al empleo regular (Binder & Coad, 2013)

Finalmente, otro ejemplo más de los temas que se analizan en este clúster, se encuentra relacionado con la forma en que los emprendedores afrontan los problemas y dependiendo de las decisiones que tomen pueden mejorar su bienestar psicológico. Por ejemplo, se dice que los emprendedores pueden asumir medidas activas (el afrontamiento activo) para abordar los problemas o distanciarse temporalmente (evitación del enfrentamiento). El uso efectivo del afrontamiento de evitación mejora el bienestar psicológico inmediato, pues incorpora descansos cortos y respiros temporales. Sin embargo, en el largo plazo, los empresarios deben usar su capacidad para aprender a aprovechar ambos métodos para lidiar con los problemas (Uy et al., 2013).

El quinto clúster, en color turquesa, asocia las palabras claves emprendimiento y bienestar psicológico. De manera general nos vamos a referir a él por el “clúster psicológico”. Se encuentran relacionados a este clúster, el 22,35% de la ocurrencia de las palabras claves bajo estudio. Aunque la cantidad de palabras es baja, es el segundo clúster con mayor cantidad de relaciones con los demás.

Este clúster relaciona aquellas investigaciones donde los aspectos psicológicos juegan un papel importante en el emprendimiento. Por ejemplo, las personas que están dispuestas

a asumir riesgos a corto plazo son más propensas a iniciar un negocio, al igual que aquellas que tienen un alto nivel de bienestar psicológico (Zhang, Wang, & Owen, 2015) y si también tienen control del medio ambiente, auto-aceptación y autonomía, se prevé un buen desempeño financiero (Farrington, 2017). Además, la apertura a la experiencia, autonomía y persistencia en términos de búsqueda de objetivos aumenta la probabilidad de que una persona busque empleo por cuenta propia, mientras que el neuroticismo (Patel & Thatcher, 2014) y ser un trabajador poco calificado (Lofstrom, 2013) reducen la probabilidad de emprendimiento.

También se han empleado dichas variables al hacer comparaciones entre los empresarios y no empresarios, indicando que es posible que en ocasiones los empresarios muestren menores rendimientos que los no empresarios. Sin embargo, es compensado por los beneficios no pecuniarios como lo es un mayor control sobre su ambiente de trabajo, mayor optimismo y capacidad social (Shefrin, 2011). Concluyendo, los empresarios, muestran mayor bienestar y mejores condiciones físicas, mentales y conductuales (Stephan & Roesler, 2010).

Finalmente, el último clúster, en color morado, se encuentra ubicado del lado izquierdo y como se muestra en la Figura 3, se encuentra un poco alejado de grupo principal, lo que nos refleja la poca fuerza de la relación con el resto de los elementos (Van-Eck & Waltman, 2010). Las siguientes palabras claves se encuentran asociadas a este clúster: empresa, gestión y psicología aplicada. De manera general, nos vamos a referir a él por el “clúster gestión de empresa”. Se encuentran relacionados a este clúster el 9,2% de la ocurrencia de las palabras claves bajo estudio.

Básicamente, se trata de aspectos que tienen que ver con los negocios y su administración, por lo que, aunque siempre el bienestar del emprendedor se encuentra presente en las relaciones, este grupo tiene una interacción débil con el resto. Por ejemplo, se habla del proceso de metropolización que ha privilegiado a un puñado de centros urbanos dinámicos pero, por otro lado, la necesidad de que los gobiernos activen zonas rurales, mejorando así el bienestar de la población en general (Smętkowski, 2013).

Otra información que se encuentra relacionada con este clúster corresponde a los diferentes tipos de administración, como el de los fundadores de firmas familiares que

experimentaron niveles más altos de apoyo y bienestar social, en sus similares (Powell & Eddleston, 2017).

1.3.4.2 Revisión de información bibliométrica

El propósito de este apartado es identificar las tendencias emergentes y las lagunas en la literatura al comparar los trabajos que hay en el campo y que han sido desarrollados a través del tiempo (objetivo específico 2).

El tema del “bienestar” se ha tratado desde hace muchos años y de muchas maneras. Por ejemplo, Mandell indica en su artículo “The changing face of chairmen of psychiatry departments in America: An opinion” (El rostro cambiante de los dirigentes de los departamentos de psiquiatría en América: una opinión), como “hace dos décadas, los psiquiatras fueron formados por unos pocos clínicos carismáticos y humanistas que no tenían mucho que ver con los laboratorios o la captación de fondos. Después de la Segunda Guerra Mundial, la psiquiatría académica se transformó en una empresa científica multidimensional cuyos líderes debían ser empresarios científicos y humanistas persuasivos” (1974, p. 1137), de manera que, el bienestar universal quedaba relegado a un segundo plano.

Los siguientes artículos académicos, encontrados en las bases de datos, están relacionados con algunos problemas sociales como el servicio público de transporte como operación vital para el bienestar de las ciudades (Grava, 1980) o las declaraciones de política entre los gobiernos en busca del bienestar de las pequeñas empresas como medio de generación de empleo (Rothwell, 1984). También encontramos un estudio sobre la desigualdad de la población negra. El mismo concluía que “a pesar de un aliento gubernamental renovado y un cierto crecimiento real, las empresas de propiedad negra siguen representando una fracción trivial del total de empresas; y la parte negra de las empresas comerciales en una ciudad parece tener un impacto sustancial en el bienestar relativo de los negros en esa ciudad” (Villemez & Beggs, 1984, p. 137).

Estudios recientes de “bienestar” asociado al “emprendimiento” adquieren una connotación distinta. Como se observa en la Figura 5, es a partir de 2009 que aumenta exponencialmente el número de artículos publicados en revistas de alto impacto, dando a conocer la importancia que los investigadores le han conferido al tema.

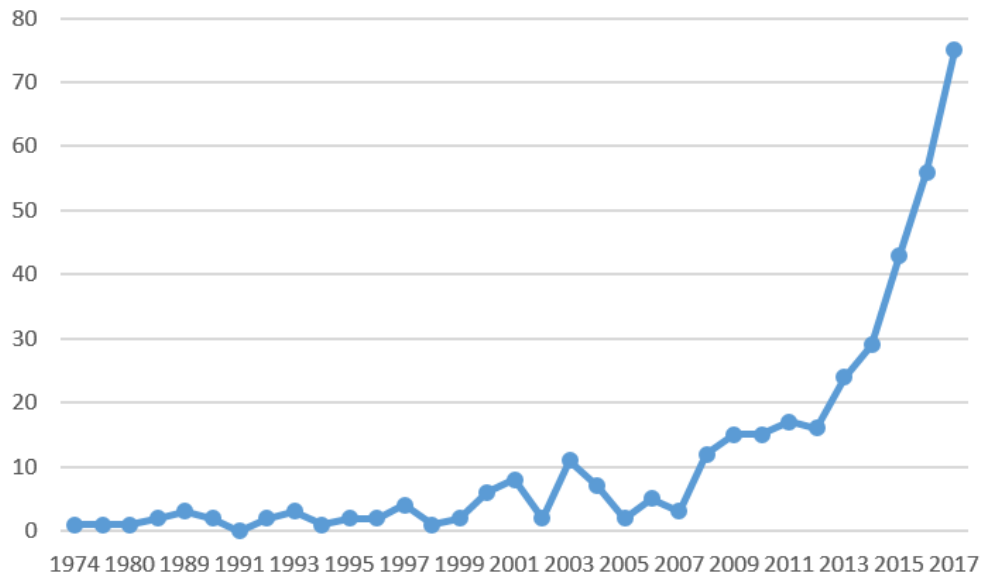


Figura 5. Frecuencia de publicaciones por año

Como se ha podido observar, el constructo “bienestar” se encuentra asociado a muchos ámbitos de conocimiento, al igual que “entrepreneur*”. En la Figura 6, hemos realizado una comparación del avance en la investigación desde 1984 hasta el 2017 asociada a los clústeres extraídos, a fin de visualizar el crecimiento del conocimiento en dichas áreas, y cuál ha sido el enfoque al que se le ha dado mayor importancia en estos años.

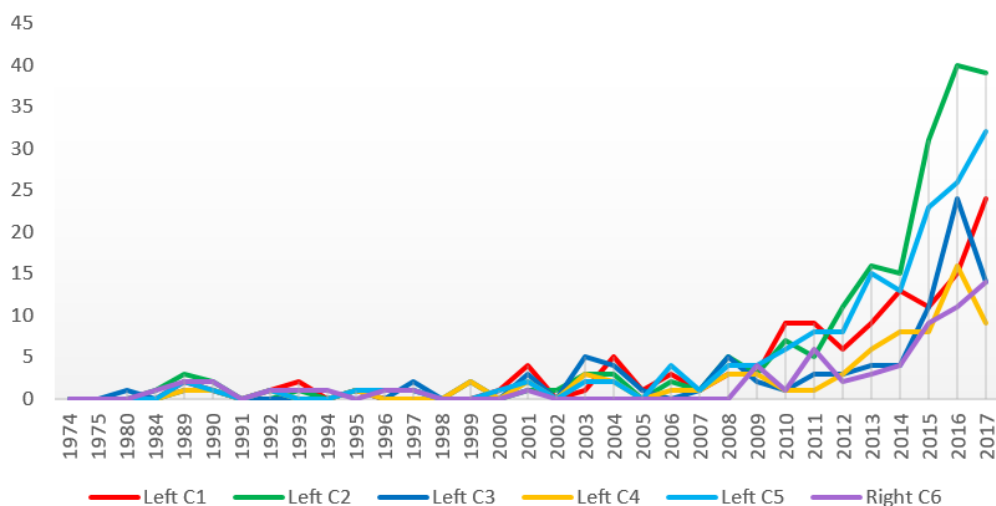


Figura 6. Tendencia de los clúster por año

Por ejemplo, en los últimos años, la línea verde que relaciona el bienestar del emprendedor con la cultura, educación e innovación es la que más crecimiento muestra, a excepción del último año donde presenta un leve decrecimiento. De seguido se encuentra la línea de color turquesa, que como estudiábamos se encuentra asociada a los

aspectos psicológicos que le permitan al emprendedor alcanzar el bienestar. Es importante señalar que la línea turquesa es la que presenta el mayor crecimiento en los últimos años y este continúa ascendiendo.

Posteriormente, se observan las líneas roja y azul. La primera se relaciona con el emprendimiento social y mantiene un crecimiento que asciende especialmente a partir del 2015. Por su lado, la línea azul asociada al clúster de la mujer tuvo un crecimiento acelerado entre el 2014 y 2016 inclusive, sin embargo, posteriormente decrece.

Por último, nos encontramos las líneas en color amarillo y morada. La primera, relacionada con el autoempleo, muestra un decrecimiento en el último año y la morada, cuya relación con el bienestar emprendedor es menos intenso, muestra un crecimiento más conservador.

1.3.4.3 Relación entre revistas

Para identificar las fuentes que mayormente son consultadas para el desarrollo del conocimiento en el campo del bienestar del emprendedor (objetivo específico 3), se analizó el criterio de frecuencia de uso y para ello se obtuvo una red de coocurrencia con el software VosViewer (Van-Eck & Waltman, 2010). Se definen los siguientes parámetros: a) mapa bibliométrico de coocurrencia de citas en fuentes; b) análisis de coocurrencias; c) unidad de análisis de palabra clave: fuente; d) método de conteo total con un número mínimo de ocurrencia de citas en fuentes igual a 20. El programa VosViewer selecciona 58 fuentes cuyas relaciones se muestran en la Figura 7.

Claramente se distinguen cuatro clústeres, de izquierda a derecha, el primero y más pequeño relacionado con revistas que publican sobre estudios sustentables o de turismo; seguido por el clúster de color verde que muestra revistas relacionadas con el ámbito económico; el rojo, cuyas relaciones son más fuertes y se encuentra mediando los otros clústeres, se relaciona con temas del área de administración de negocios, y el tercer clúster en azul, relacionado con temas de psicología.

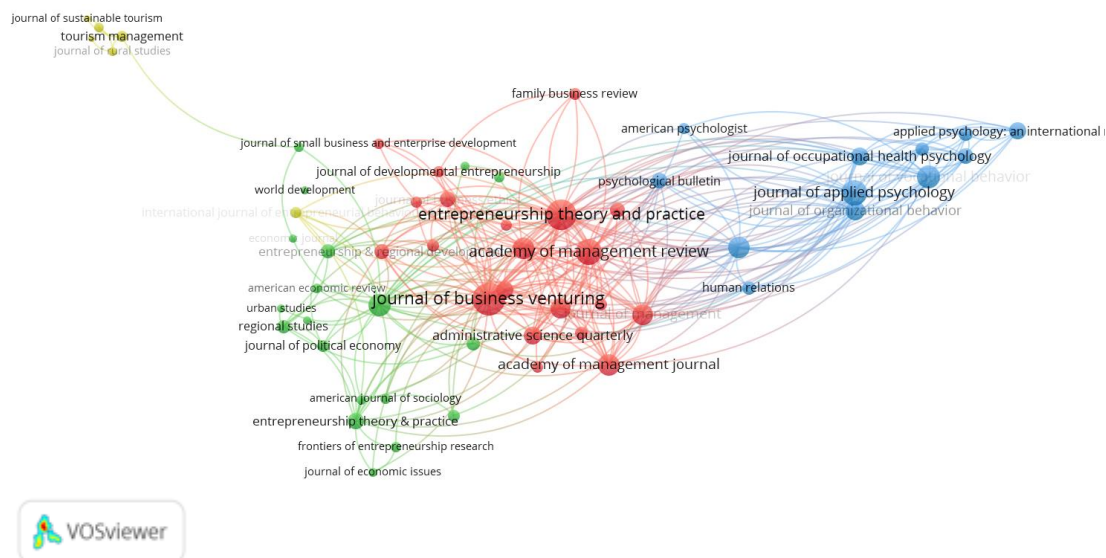


Figura 7. *Clúster por revistas*

Las primeras 10 revistas con mayor número de citas y con links más fuertes, en orden descendente, son: Journal of Business Venturing, Entrepreneurship Theory and Practice, Academy of Management Review, Journal of Applied Psychology, Journal of Vocational Behavior, Small Business Economics, Journal of Personality and Social Psychology, Academy of Management Journal, Journal of Small Business Management and Journal of Management. Todas ellas están clasificadas entre el primer y segundo cuartil en el 2016.

1.3.4.4 Relación entre autores

Para identificar los autores que mayormente se citan en los artículos asociados al tema del bienestar del emprendedor (objetivo específico 4), se analizó el criterio de frecuencia de uso y para ello se obtuvo una red de coocurrencia con el software VosViewer (Van Eck & Waltman, 2010). Se definen los siguientes parámetros: a) mapa bibliométrico de coocurrencia de citas por autor; b) análisis de coocurrencias; c) unidad de análisis de palabra clave: autor; d) método de conteo total con un número mínimo de ocurrencia de citas por autor igual a 20. Luego el programa VosViewer seleccionó 41 autores, cuyas relaciones se muestran en la Figura 8.

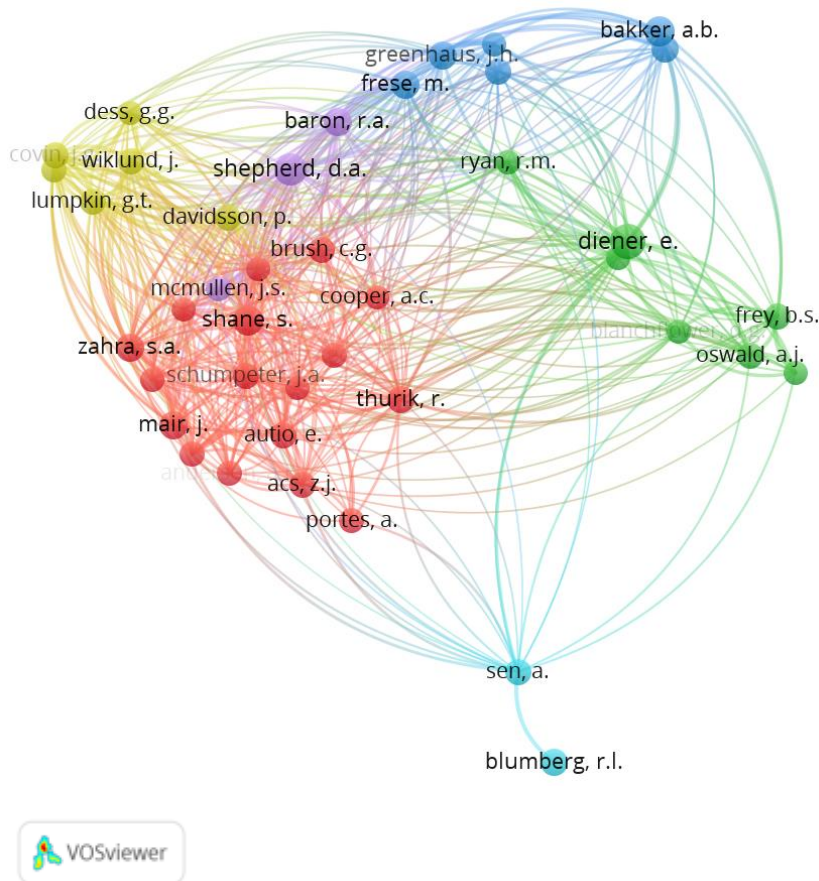


Figura 8. Clúster de citación por autor

El mapeo o agrupamiento denota el número de enlaces, en este caso de enlaces de co-ocurrencia de citación. Este se puede interpretar en términos de fuerzas atractivas y repulsivas entre los nodos. “Cuando mayor es la fuerza de asociación de dos nodos, habrá más fuerza de atracción entre los nodos. Dado que la fuerza de repulsión entre dos nodos no depende de la fuerza de asociación de los nodos, el efecto general de las dos fuerzas es que los nodos con una alta fuerza de asociación se acercan entre sí, mientras que los nodos con una baja fuerza de asociación son empujados lejos el uno del otro” (van Eck and Waltman 2010, p. 631).

Por otro lado, en la opción de conteo completo, las referencias altamente citadas se consideran más representativas, no así en la opción de conteo fraccionado en la cual, cada referencia citada en una publicación tiene la misma influencia o se considera igual de representativa en la publicación (Van-Eck & Waltman, 2010). De manera que para realizar este análisis se consideró el conteo fraccionado, así cada referencia citada en una

publicación tiene igual representatividad, determinando en el campo de bienestar emprendedor, cuales son los autores con mayor influencia.

La Figura 8 muestra seis clústeres, cuyo grupo más grande costa de 17 autores, los siguientes cinco clústeres en promedio tiene un tamaño de 4,80 con una desviación estándar de 1,94. Un resumen de los contenidos de los cinco clústeres se proporciona en el Anexo 1 en las Tabla 4 a la Tabla 9.

1.3.4.5 Relación entre zonas geográficas

En la Figura 9, se muestran aquellas palabras claves que obtuvieron la mayor ocurrencia y fortaleza en sus links, con los países de origen de las investigaciones y con el tipo de bienestar buscado. Es decir, se eliminaron aquellas palabras que en el mapa bibliográfico se encontraban alejadas del tema del bienestar emprendedor (management, business, psychological, applie and small business) para poder concentrar la atención en las relaciones más cercanas y por lo tanto más investigadas con relación al tema. Por tanto, el objetivo fue identificar las áreas geográficas donde ha habido un mayor desarrollo del tema (objetivo específico 5).

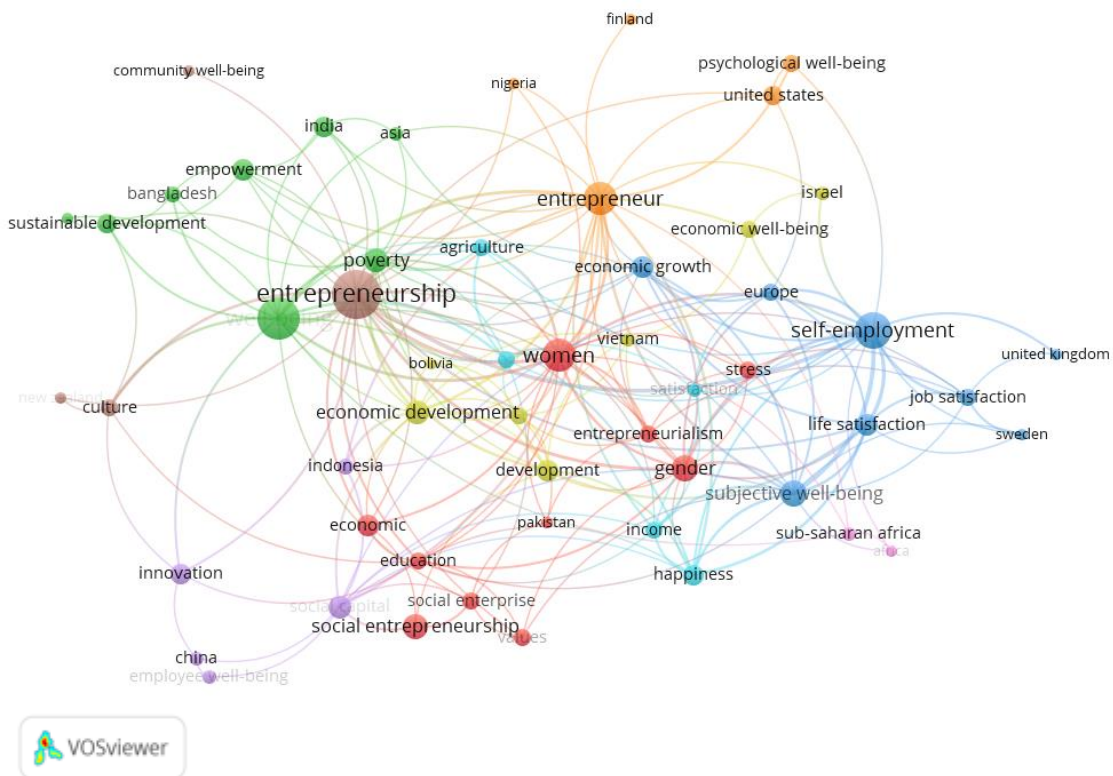


Figura 9. Clúster por palabras claves, zona geográfica y bienestar

El mapa bibliográfico que se obtuvo nos muestra el enfoque que mayormente se le da a la actividad de emprendimiento, asociada a una región geográfica y la intención de bienestar buscada. Por ejemplo, el autoempleo y el desarrollo económico se relaciona mayormente con el bienestar subjetivo (hedónico) en las regiones geográficas de Europa, Reino Unido y Suecia. El desarrollo económico y de las ciudades se encuentra relacionado con el bienestar económico y ha sido mencionado en investigaciones relacionadas con Israel, Vietnam y Bolivia. El capital social y la innovación se relacionan con el bienestar en el empleo en países como China e Indonesia. El emprendedor se relaciona directamente con el bienestar psicológico en investigaciones realizadas en USA, Nigeria y Finlandia. El emprendimiento y la cultura se relacionan con el bienestar comunitario en investigaciones en Nueva Zelanda. Finalmente, el bienestar en general es considerado en investigaciones que también tratan temas relacionadas con mujeres, educación, emprendimiento social, pobreza, desarrollo sostenible, entre otros, en otras áreas geográficas como India, Bangladesh, Asia, Chile, y Pakistán.

1.3.5 Síntesis de los hallazgos del estudio bibliométricos

La selección de los artículos se da a partir de las palabras “well-being y entrepreneur*” y sus derivaciones. Eliminamos todos aquellos estudios que fueran irrelevantes, repetidos y cuyas palabras claves no estuvieran dentro del “abstract”, “palabras claves” o “title”, así como otro tipo de documentos (e.g., capítulos de libros) (Ver Tabla 1). El estudio de los 373 artículos se realiza empleando dos estrategias de análisis: en la primera se analizan los clústeres, se conocen todos los ámbitos en los que es considerado el bienestar en actividades de emprendimiento, se expone la conformación de los clúster y se informa sobre los temas relevantes. En la segunda, se realiza un estudio bibliométrico en el que se describen los indicadores: en dónde se publica, los años en que se ha publicado y su crecimiento, y la citación de los autores.

Del análisis general, es importante mencionar que los temas con los que se relacionan los términos: “well-being” and “entrepreneur*” abarcan diferentes áreas del conocimiento y diversos enfoques de investigación. Así, por ejemplo, se discuten aspectos de salud, psicológicos, de crecimiento económico, sociales, culturales, de turismo, de género y familiares, entre muchos otros. A su vez, las investigaciones fueron analizadas a nivel micro, es decir, con afectación al individuo o empresa, y a nivel macro, es decir, asociado a comunidades o países.

En el análisis condensado de los clúster, se describen los 6 clúster más importantes y las principales relaciones entre ellos:

1. Clúster rojo “Emprendimiento social”. Desarrollo económico, social entrepreneurship, pobreza, valores, entre otros. Este clúster se encuentra muy enfocado en el aspecto social. Las investigaciones en general, plantean el desarrollo de estrategias que apoyen un cambio social y la toma de conciencia, a fin de mejorar el bienestar y las condiciones de las personas que son mayormente vulnerables, en la sociedad.
2. Clúster verde “Cultura e Innovación”. Cultura, educación, innovación, desarrollo sostenible, entre otros. El mayor enfoque de este clúster está relacionado con investigaciones cuyo interés es mejorar el bienestar de las personas dentro de la sociedad, en busca de una cultura comunitaria que promueva el desarrollo empresarial (empresarios de subsistencia). También las investigaciones analizan otros aspectos que mejorarían el bienestar, como son el control de las emociones, actividades de relajación y descanso, entre otros.
3. Clúster azul “Mujeres”. Mujer, desarrollo de ciudades, empleo, satisfacción en el trabajo. Los artículos de este clúster se relacionan mayormente con la mujer. Consideran a la mujer como aquella persona que es capaz de producir un cambio positivo en sí misma, en la familia, en las comunidades y en general en la sociedad.
4. Clúster amarillo “Autoempleo”. Autoempleo, crecimiento económico, ingresos, satisfacción con la vida, entre otros. Se encuentran asociadas en general, aquellas investigaciones que se relacionan con el autoempleo. Las investigaciones analizan las ventajas – como son: la autonomía, la flexibilidad, la participación y satisfacción- y las desventajas – como son: los conflictos trabajo-familia, poco tiempo para otras actividades, riesgos y afrontamiento de los problemas, entre otros.
5. Clúster turquesa “Psicológico”. Asocia al emprendedor con el bienestar psicológico. Presenta la mayor cantidad de relaciones aunque son pocas las palabras asociadas. Relaciona aquellas investigaciones donde los aspectos

psicológicos son importantes para el emprendimiento, como lo son: asumir riesgos, control del medio, autoaceptación, autonomía y desempeño, entre otros.

6. Clúster morado “Gestión de empresa”. Negocios, gestión, psicología aplicada. Refleja poca fuerza en las relaciones, con el resto de los elementos. Se refiere a la actividad empresarial, por ejemplo: procesos de metropolización o experiencias entre firmas.

Por otro lado, es importante resaltar que ha habido un cambio considerable en las perspectivas de análisis y cantidad de investigaciones realizadas a través del tiempo. Por ejemplo, la frecuencia de publicación (ver Figura 5) muestra cómo a partir de la última década las investigaciones han crecido considerablemente y el tema cada vez más se vuelve del interés individual, de la sociedad en general y de los gobiernos, .

En los primeros años las investigaciones se enfocaban en aspectos meramente de gestión administrativa, como lo es si los recursos asignados resolvían algún problema social o de discriminación, es decir se asocia más al bienestar colectivo.

En años más recientes (ver Figura 6) se puede observar como el clúster de línea verde asociado con la cultura, educación e innovación presenta el mayor crecimiento seguido por los aspectos psicológicos que van en aumento. Es decir, hay un cambio de interés en la investigación y ahora el enfoque es hacia la afectación al individuo mismo, su desarrollo y la percepción que tenga este, del alcance de dicha condición.

Lo que reafirma que el tema del bienestar emprendedor adquiere cada vez más relevancia, pues el bienestar es una condición inherente al ser humano y en el caso del emprendedor, es trascendental que esta persona se sienta satisfecha con la actividad que realiza. Sin embargo, coincidimos con Wiklund (2019) al indicar que es necesaria una mayor profundidad en el estudio del tema, pues aunque la tendencia es creciente, las investigaciones son escasas.

También es importante mencionar que el tema de bienestar del emprendedor es publicado en revistas científicas que exigen gran rigurosidad y calidad en sus trabajos, garantizando la confiabilidad de los mismos y de la información obtenida y que existe un número elevado de autores, que mayormente son citados en los artículos, cuya experiencia académica en el área de emprendimiento es reconocida. Se obtuvo un índice

de colaboración por artículo de 1.89 (704 autores participaron en los 373 artículos estudiados).

Finalmente, en los aspectos geográficos, no todas las investigaciones consideraron importante indicar el área geográfica, lo que limita la información. Sin embargo, de manera consistente con la realidad, se puede observar que los países desarrollados mayormente investigan sobre el bienestar en el autoempleo; los países en vías de desarrollo investigan sobre del bienestar emprendedor en relación al desarrollo sostenible, la mujer y la educación, y países que tienen un alto crecimiento económico como China, lo asocian con la innovación.

1.3.6 Revisión sistemática y determinantes del bienestar emprendedor

Con el objetivo de elegir las variables más importantes que afectan el bienestar del emprendedor y que han de ser estudiadas en este trabajo (objetivo específico 6), se realizó un análisis sistemático de la bibliografía. Para delimitar la búsqueda, se consideraron aquellos artículos que estuvieran asociados al emprendimiento en negocios, marketing, finanzas y economía y que, a su vez, estudiaran el bienestar como variables dependiente o como parte del análisis principal.

Se seleccionan 22 artículos para el análisis de profundidad, de los cuales el 36.36% son estudios relacionados con el autoempleo, el 22.72% relacionados con la familia y el 40.90% habla en general de los emprendedores.

Se identificaron 91 variables que afectan el bienestar del emprendedor (ver Tabla 2) el 11% corresponde a las variables demográficas (edad, género, estado civil), el 3.3% a las de educación, el 2.2% a factores externos, el 12.1% a aspectos familiares (conflicto, roles familiares), el 5.5% a variables financieras (dificultades, microcréditos, productividad), el 2.2% a aspectos físicos y de salud (agotamiento, enfermedades), el 19.8% a variables de gestión, el 1.1% a las de innovación, el 29.7% a variables psicológicas; el 1.1% a las de religión, y el 12.1% a aspectos sociales (redes, confianza, amistades, programas comunitarios, inmigrantes, seguridad).

Los dos grupos de variables que más se relacionan con el emprendimiento y el bienestar son: el primero asociado a variables de gestión administrativa como son: resiliencia en el

trabajo, compromiso laboral, flexibilidad de horarios, participación laboral, tener o no tener empleados, y orientación a la meta.

Y el segundo grupo, que también es el de mayor tamaño, corresponde a las variables que analizan aspectos psicológicos son: capital psicológico (esperanza, optimismo, resiliencia y autoeficacia); percepción de stress; motivación (independencia, conocimiento y experiencia); compulsividad, autoaceptación, autonomía, depresión y autoestima, optimismo, inconformidad, percepción de facilidad y utilidad, riesgo, control y capacidad de liderazgo, microidentidades, aspiraciones intrínsecas y extrínsecas, afrontamiento (activo o evitación) y estado de ánimo y emociones.

Se demuestra, por tanto, que el tema del bienestar del emprendedor es abordado desde diferentes perspectivas, pues dicho tema toma relevancia como objetivo final que busca el ser humano. Por otro lado, la incidencia de las variables psicológicas en las investigaciones sobre bienestar y emprendimiento, nos señalan que los investigadores en general, coinciden que estas variables son fundamentales para determinar el bienestar, por lo que su relevancia empírica aumenta con el pasar de los años.

Tabla 2. Resumen de variables psicológicas

Referencia	Variables	Signo	Dependiente
1 Annink, A; Gorgievski, M; Den Dulk, L (2016) Financial hardship and Well-being: a cross-national comparison among the European self-employed	Dificultades financiera	independiente	-
	Beneficios de desempleo	moderadora	+
	Tasa de desempleo	moderadora	-
	Educación	moderadora	+
2 Baron, RA; Franklin, RJ; Hmieleski, KM (2016) Why Entrepreneurs Often Experience Low, Not High, Levels of Stress: The Joint Effects of Selection and Psychological Capital	Confianza social	moderadora	+
	Capital psicológico: esperanza, optimismo, resiliencia y autoeficacia	independiente	+
	Percepción de stress	mediadora	-
	Años (jóvenes: + stress)	moderadora	
3 Belt, P; Paloniemi, K; Sinisammal, J (2015) One-Person Enterprises and Business Growth	Motivación (independencia, conocimiento, experiencia)	independiente	+
	Redes (consumidores, familia, amigos)	independiente	-
	Resiliencia en el trabajo (situación financiera, tiempo gestión y priorización)	independiente	-
4 Bhattacharjee S. (2016) Self-help groups an empowerment and financial model for women in Nadia District, West Bengal	Microcréditos	independiente	+
	Grupos de ayuda	mediadora	+
5 Binder, M; Coad, A (2013) Life satisfaction and self-employment: a matching approach	Empleado a Autónomos	independiente	+
	Desempleado a autónomo	independiente	-
6 Dijkhuizen J., Veldhoven M.V., Schalk R.(2016) Four Types of Well Being among Entrepreneurs and Their Relationships with Business Performance	Satisfacción con		
	Trabajo compulsivo (CW)	independiente	+
	Compromiso laboral (EW)	independiente	+
	Agotamiento	independiente	-
7 Farrington, SM (2017) Psychological Well being and perceived financial performance: An SME perspective	Satisfacción	independiente	+
	Crecimiento del negocio		
	Contextos circundantes de la vida de las personas	independiente	+
	Dominio ambiental	independiente	+
8 Hetschko, C (2016) On the misery of losing self-employment	Auto aceptación	independiente	+
	Autonomía	independiente	+
	Pérdida del empleo por cuenta propia	independiente	-
9 Houshmand, M; Seidel, MDL; Ma, DG (2017) The Impact of Adolescent Work in Family Business on Child-Parent Relationships and Psychological Well being	Pérdida del empleo	independiente	+
	Jóvenes que trabajan en negocios familiares	independiente	+
	Depresión y autoestima		
10 Mahadea D. (2014) Happinomics among factors of production using a principal component analysis approach: A case study of labour and entrepreneurs' subjective happiness in KwaZulu-Natal, South Africa	Bienestar psicológico		
	Desempeño financiero		
	Materialismo	independiente	-
	Tener muchos hijos	independiente	-
	Matrimonio	independiente	+
	Calidad de vida	independiente	+
	Relaciones	independiente	+
	Seguridad	independiente	+
	Educación	independiente	+
	Amistades comunitarias	independiente	+
	Sociedades sanas	independiente	+
11 Nguyen, H; Sawang, S (2016) Juggling or Struggling? Work and Family Interface and Its Buffers among Small Business Owners	Trabajo	independiente	+
	Programas comunitarios	independiente	+
	Fe religiosa	independiente	+
11 Nguyen, H; Sawang, S (2016) Juggling or Struggling? Work and Family Interface and Its Buffers among Small Business Owners	Bienestar subjetivo		
	Conflicto familiar	independiente	-
	Apoyo social	mediadora	+
11 Nguyen, H; Sawang, S (2016) Juggling or Struggling? Work and Family Interface and Its Buffers among Small Business Owners	Mejoramiento del trabajo	mediadora	+

Referencia	Variables	Signo	Dependiente	
12 Parasuraman S., Purohit Y.S., Godshalk V.M., Beutell N.J. (1996) Work and family variables, entrepreneurial career success, and psychological Well Being	Compromiso Empresario (características de trabajo y presiones del rol)	independiente	+	Satisfacción y cuidado
	Compromiso familiar (demandas de padres y apoyo de pareja)	independiente	+	Satisfacción familiar
13 Parasuraman, S; Simmers, CA (2001) Type of employment, work-family conflict and Well being: a comparative study	Autonomía	independiente	-	Indicador de bienestar
	Flexibilidad de horarios	independiente	-	
	Participación laboral	independiente	+	
	Compromiso laboral	independiente	+	
	Rol familiar (demanda, compromiso, participación)	independiente	+	
	Conflicto trabajo- familia	mediadora	-	
14 Powell, GN; Eddleston, KA (2017) Family Involvement in the Firm, Family-to-Business Support, and Entrepreneurial Outcomes: An Exploration	Participación de la familia	independiente	+	Satisfacción del empresario con el éxito de su negocio
	Apoyo instrumental: negocio	mediadora	+	
	Apoyo instrumental: hogar	mediadora	+	
15 Rahman, SA; Taghizadeh, SK; Ramayah, T; Alam, MMD (2017) Technology acceptance among micro-entrepreneurs in marginalized social strata: The case of social innovation in Bangladesh	Optimismo	independiente	+	Bienestar
	Capacidad de innovación	independiente	+	
	Inseguridad	independiente	-	
	Inconformidad	independiente	-	
	Facilidad percibida	mediadora	+	
16 Seva, II; Vinberg, S; Nordenmark, M; Strandh, M (2016) Subjective Well being among the self-employed in Europe: macroeconomy, gender and immigrant status	Autoempleados con trabajadores		++	Bienestar subjetivo
	Autoempleados sin trabajadores		+	
17 Shen R., Miao L., Lehto X., Zhao X.(2018) Work or/and Life? An Exploratory Study of Respite Experience of Bed and Breakfast Innkeepers	Tipo de empleo:			Bienestar Subjetivo
	Riesgo	independiente	-	
	Control y capacidad de liderazgo	independiente	+	
	Mayor tiempo en el negocio	independiente	+	
	Largas horas de trabajo	independiente	-	
	Mujeres: flexibilidad y equilibrio familiar	independiente	+	
	Tener empleados	independiente	-	
	No tener empleados	independiente	-	
inmigrantes	independiente	-		
18 Shepherd D., Haynie J.M. (2009) Birds of a feather don't always flock together: Identity management in entrepreneurship	Microidentidades	independiente	+	Bienestar psicológico
19 Sherman C.L., Randall C., Kauanui S.K.(2016) Are you happy yet? Entrepreneurs' subjective Well Being	Aspiración intrínseca	independiente	+	Bienestar psicológico
	Productividad	independiente	+	Bienestar físico
	Aspiración extrínseca	independiente	-	Bienestar social
20 Stephan, U; Roesler, U (2010) Health of entrepreneurs versus employees in a national representative sample	Indicadores de salud: Presión sanguínea, enfermedades somáticas, desórdenes mentales	independiente	-	Bienestar subjetivo y salud
21 Uy, MA; Foo, MD; Song, ZL (2013) Joint effects of prior start-up experience and coping strategies on entrepreneurs' psychological Well being	Afrontamiento activo	independiente	+	Bienestar psicológico (inmediato o plazo posterior)
	Evitación del afrontamiento	independiente	+	
	Novatos (solo en evitación inmediata es perjudicial)	moderadora	-	
	Experimentados (inmediata y extendida +)	moderadora	+	
22 Uy, MA; Sun, SH; Foo, MD (2017) Affect spin, entrepreneurs' Well being, and venture goal progress: The moderating role of goal orientation	Estado de ánimo y emociones	independiente	-	Bienestar psicológico
	Orientación meta: rendimiento	independiente	-	
	Orientación meta: objetivos de aprendizaje	independiente	+	

Nota. De los artículos mencionados. Fuente: Elaboración propia

Por tanto, al recapitular la información, se tiene del estudio bibliométrico que el clúster turquesa asociado con aspectos psicológicos presenta el mayor crecimiento en los últimos

años y que además muestra un crecimiento continuo. Que el tema del bienestar del emprendedor ha crecido en los últimos años, pero aún son escasos los estudios realizados. De la revisión sistemática, se concluye que las variables psicológicas presentaron la mayor incidencia de análisis en los estudios y que generalmente, se estudian las variables de manera independiente.

Por tanto, se ha considerado importante profundizar en el estudio de las variables psicológicas y siendo así el primer paso fue identificar el fundamento teórico que se ha empleado como base para dar soporte al uso de dichas variables y las conclusiones a las que han llegado, como se detalla a continuación²:

1. La *Teoría de Atracción-Selección-Desgaste* (ASA) ampliamente aceptada en los campos del comportamiento organizacional, la gestión de recursos humanos y la psicología industrial-organizacional y emprendimiento. Ésta sugiere que las personas que son atraídas, seleccionadas y persisten en el emprendimiento pueden mostrar una alta capacidad de tolerar o manejar efectivamente el estrés. En contraste, las personas que tienen una capacidad relativamente baja tienden a abandonar el emprendimiento voluntaria o involuntariamente. De manera que los individuos se convierten en empresarios porque tienen un interés inicial en esta actividad o carrera; luego son seleccionados, tanto por factores ambientales como por factores auto-selectivos y finalmente persisten en él o por desgaste salen del emprendimiento.

Los factores ambientales y de autoselección tienden a generar una población de empresarios fundadores que muestran relativamente altos niveles de capital psicológico, es decir una combinación de habilidades y capacidades (autoeficacia, optimismo, esperanza y resiliencia), que los ayuda a resistir los efectos potencialmente adversos del estrés. De manera que, el capital psicológico se relaciona negativamente con el estrés y el estrés, a su vez, se relaciona negativamente con el bienestar subjetivo de los empresarios en consonancia con la teoría ASA. Adicionalmente, los efectos reductores del estrés, son más fuertes para los empresarios mayores que para los más jóvenes (Baron et al., 2016).

² Cada teoría que se menciona, se encuentra asociada al autor que la empleó.

2. El *Emprendimiento Estratégico* (SE) (Ireland & Webb, 2007) abarca las actividades de búsqueda de oportunidades (OS) y las actividades de búsqueda de ventajas de gestión (AS). La integración de estas dos actividades facilita la comprensión de las acciones cotidianas de los empresarios, no solo en la creación de nuevas oportunidades de negocios, sino también en la generación de estrategias para crear ventajas para nuevas empresas.

Hay tres categorías principales: motivación, redes y resiliencia en el trabajo. Los emprendedores que trabajan solos o solopreneur no otorgan importancia a las redes y la capacidad de recuperación en el trabajo, sin embargo, muestran un fuerte vínculo con la motivación. La motivación se compone de: confianza en sí mismo, actitud positiva hacia la vida y conocimientos profesionales (las habilidades prácticas, las competencias de una profesión particular y la comprensión general de las actividades comerciales). La retroalimentación que los solopreneurs reciben del entorno, los dirige a centrarse en sus habilidades profesionales y personales, que a su vez les generan bienestar (Belt, Paloniemi, & Sinisammal, 2015).

3. El *Modelo Circunflejo de Bienestar Afectivo* (Dijkhuizen, Veldhoven, & Schalk, 2016) integran los cuatro tipos de bienestar afectivo relacionado con el trabajo, que son: el adicto al trabajo, el comprometido, el satisfecho o el empresario más agotado. De este modelo, los investigadores estudiaron su relación con el rendimiento empresarial, la rotación, las ganancias y el empleo, de los emprendedores.

Sin embargo, para el caso de los emprendedores, comprobaron que el modelo contradice los supuestos, ya que el emprendedor parece sentirse agotado, comprometido y satisfecho, al mismo tiempo. Es decir, el emprendimiento es estresante y muy exigente, requiere de un alto compromiso laboral y de la alta satisfacción laboral de los empresarios - que más que una emoción es una evaluación cognitiva. Los empresarios parecen estar energizados y fatigados al mismo tiempo. Se supone que trabajar de forma independiente le da una sensación agradable y la emoción de dirigir su propio negocio. Sin embargo, dirigir una empresa significa hacer frente a la incertidumbre sobre los ingresos futuros, hacer frente a la responsabilidad, tomar decisiones y asumir riesgos. Estas características del trabajo pueden causar tensión y agotamiento.

Por tanto, el rendimiento es aún mejor cuando el empresario no solo trabaja en exceso equilibrado, sino que también está satisfecho o comprometido. Una mayor satisfacción o participación en el trabajo no solo es positivo para el desempeño, sino que también puede reducir el riesgo de trabajar demasiadas horas conduciendo al agotamiento. La adicción al trabajo está altamente correlacionada con el agotamiento, y se recomienda que un emprendedor encuentre el equilibrio entre el compromiso laboral y lograr un mayor placer al estar comprometido o satisfecho (Dijkhuizen et al., 2016)

4. *Visión basada en recursos (RBV) de la empresa*, que teoriza que las empresas pueden superar a otras si pueden desarrollar recursos o capacidades valiosas que no pueden ser fácilmente imitadas o sustituidas por sus competidores. Basándonos en esta teoría, se podría sugerir que las pymes cuyos propietarios poseen recursos o capacidades valiosos deben superar a las pymes que no lo tienen.

Siendo así se ha encontrado que los propietarios de las pymes participantes tienen altos niveles de bienestar psicológico positivo y que sus negocios tienen un buen desempeño financiero. Se encontró que el conocimiento del medio ambiente, la auto-aceptación y autonomía tenían influencia positiva sobre el rendimiento financiero de las pymes (Farrington, 2017).

5. *La Teoría Ecológica del Desarrollo Humano (TEDH)* (Bronfenbrenner, 1979) ayuda a comprender el desbordamiento entre el trabajo y los entornos familiares y cómo la experiencia en un entorno influye en la experiencia en otro entorno. La TEDH tiene resultados mixtos que sugieren que el trabajo de los adolescentes tiene impactos tanto negativos como positivos en el desarrollo de los adolescentes (Zimmer-Gembeck & Mortimer, 2006).

Sin embargo, en este caso los adolescentes que trabajaron en el negocio de su familia experimentaron mejores relaciones con sus padres, no solo cuando trabajaban en el negocio familiar sino también uno o dos años más tarde. La relación fue aún mejor, para aquellos que trabajaron mayor tiempo. También, midieron el efecto de los adolescentes sobre su bienestar psicológico, es decir, la incidencia de la depresión y la autoestima del adolescente. En general parece que se reduce y aumenta la autoestima del adolescente. En ambos casos, se cree que podría ser porque los padres en estas situaciones de trabajo de empresa familiar demuestran más interés en el desarrollo de sus hijos y hay una mayor

cercanía. Por su lado, los hijos obtienen una comprensión más profunda de la situación financiera de sus familias y a través de su participación se identifican y contribuyen (Houshmand, Seidel, & Ma, 2017).

6. *La literatura de tensión* indica que la falta del control personal sobre la situación es la que conduce al stress y suscita la tensión. Por lo tanto, la naturaleza fuerte estructurada de los trabajos y los programas de trabajo inflexibles característicos de las organizaciones grandes, colaboran en la reducción de conflicto de trabajo – familia (Greenhaus & Parasuraman, 1986).

Las personas que trabajan por cuenta propia gozan de mayor autonomía y flexibilidad de horarios en el trabajo, y reportan niveles más altos de participación laboral y satisfacción laboral que los empleados en organizaciones. Sin embargo, también experimentan mayores niveles de conflicto entre el trabajo y la familia, y menor satisfacción familiar que los empleados de la organización.

La necesidad para el logro, la autonomía, y la realización personal son prominentes entre los factores que motivan a hombres y mujeres para que empiecen sus propias empresas. Sin embargo el aumento de autónomos ha provocado un creciente conflicto de trabajo - familia que deslúce la satisfacción de la propiedad de la empresa (Parasuraman & Simmers, 2001).

7. *El Modelo de Aceptación de Tecnología (TAM)* podría conducir a posibles predictores de bienestar subjetivo. Según Davis (1989) la facilidad de uso percibida (PEOU) denota el grado en que un usuario potencial supone que el sistema específico está libre de esfuerzo. Por otro lado, la utilidad percibida (PU) es la probabilidad subjetiva para los usuarios potenciales de que el sistema mejorará su desempeño en el trabajo dentro de un contexto específico.

Si una aplicación o sistema en particular es fácil de usar y es útil, puede influir en el estado de satisfacción del usuario, que, a su vez, puede afectar su bienestar subjetivo. Adicionalmente, las características de los rasgos de personalidad, como el optimismo, la capacidad de innovación, la inseguridad y la incomodidad, pueden llevar a una comprensión más profunda de la aceptación y utilidad de la tecnología a la vez que conlleva al bienestar. (Rahman, Taghizadeh, Ramayah, & Alam, 2017).

8. La *importancia macroeconómica del autoempleo* se ha unido a las iniciativas políticas que apuntan hacia las ventajas del autoempleo para las personas, como la toma de decisiones, la flexibilidad laboral y el desarrollo de habilidades.

La investigación indica que existen diferencias sustanciales en las condiciones entre los trabajadores por cuenta propia y los empleados, pero también dentro del grupo de trabajadores por cuenta propia en su conjunto. Estas diferencias se derivan de las circunstancias macroeconómicas, de la organización del trabajo, la motivación y la situación de la vida. También podría ser que *los rasgos de personalidad* que afecten la selección en el trabajo por cuenta propia y que los individuos más satisfechos y optimistas tengan más probabilidades de convertirse en trabajadores por cuenta propia.

Todos estos factores podrían influir en los niveles de bienestar subjetivo. Así como las diferencias entre los grupos de trabajadores por cuenta propia: propietario único y empleador, hombres y mujeres, nativos e inmigrantes (Shen et al., 2018).

9. *Teoría de la Distinción Óptima*, es un marco para el manejo de múltiples micro identidades (Ashforth, Kreiner, & Fugate, 2000). La teoría de la distinción óptima propone que los individuos busquen asociaciones con grupos que les permitan mantener un equilibrio "óptimo" entre la necesidad de ser incluido y la necesidad de ser distinto. Por lo tanto, los empresarios gestionarían múltiples microidentidades de tal manera que mitiguen el intercambio entre el carácter distintivo y la pertenencia; los que no pueden o no son efectivos para manejar este intercambio probablemente se enfrenten al lado oscuro del emprendimiento en forma de disminución del bienestar psicológico (Brewer, 1991).

La iniciativa empresarial típicamente confiere "carácter distintivo". Sin embargo, al satisfacer la necesidad psicológica de ser distintos, los empresarios pueden al mismo tiempo fomentar un déficit psicológico en los sentimientos de pertenencia, lo que lleva a una disminución del bienestar psicológico.

A partir de esta teoría se busca desarrollar estrategias apropiadas para gestionar identidades múltiples, en lugar de maximizar el bienestar psicológico manteniendo una identidad que optimiza el carácter distintivo y la pertenencia, los individuos pueden "cambiar la ecuación" al introducir y administrar múltiples microidentidades para "crear" una identidad superordenada que mantiene un mayor bienestar psicológico para una mayor variedad de rasgos distintivos (Shepherd & Haynie, 2009).

10. *Teoría del Flujo* (Csikszentmihalyi, 1997; Csikszentmihalyi & Lefevre, 1989). La relación entre el flujo y el bienestar de los empresarios es relevante porque se ha encontrado que los empleados experimentan flujo cuando las demandas de trabajo coinciden con sus habilidades o cuando tienen recursos suficientes en su trabajo (Bakker & Demerouti, 2007).

De los tres tipos de bienestar - bienestar físico, bienestar psicológico y relación o bienestar social (Diener & Seligman, 2004), el bienestar psicológico se divide en dos perspectivas: la perspectiva de bienestar hedónico / subjetivo y la perspectiva eudaimónica / de significado. De las dos perspectivas esta investigación examinó el bienestar subjetivo de los emprendedores, a la experiencia de flujo, la productividad, y los factores extrínsecos e intrínsecos de éxito.

Los empresarios que trabajan en organizaciones productivas, que obtienen una realización espiritual intrínseca al tener un trabajo que les da sentido y propósito a su vida, y aquellos que experimentan un flujo tienen una mayor sensación de bienestar. Los empresarios que tienen estos mismos factores, pero definen su medida de éxito en términos de factores extrínsecos, como ganar dinero y lograr el reconocimiento social por sus logros, exhiben menos bienestar (Sherman, Randall, & Kauanui, 2016).

11. *Teorías de la literatura de afrontamiento y emprendimiento*. El afrontamiento se define como los esfuerzos cognitivos y conductuales de una persona en respuesta a situaciones estresantes y exigentes (Folkman & Lazarus, 1980). Los estudiosos han distinguido dos métodos generales de afrontamiento, activo y evitación de afrontamiento. Afrontamiento activo, también conocido como "afrontamiento de aproximación", "afrontamiento centrado en el problema" y "afrontamiento orientado a la tarea", implica abordar el problema de frente haciendo algo para alterar la situación estresante y típicamente incluye un componente cognitivo o de comportamiento. Evitar el afrontamiento es un tipo de afrontamiento centrado en la emoción que implica distanciarse temporalmente de la situación estresante, o la retirada temporal para buscar alivio de las molestias generadas por la situación estresante.

En sus esfuerzos de afrontamiento, los empresarios pueden abordar directamente los problemas de la empresa (es decir, afrontamiento activo) y tomar medidas activas, o pueden obtener un respiro alejándose temporalmente de la situación estresante (es decir,

evitando el afrontamiento) y distanciándose temporalmente de los problemas relacionados con las empresas.

Tabla 3. *Afectación sobre el Bienestar*

Afectación sobre el bienestar	Afrontamiento activo	Evitando afrontamiento
Novatos	PI (+) PE (+)	PI (-) PE (+)
Experimentados	PI (+) PE (+)	PI (+) PE (+)
Plazo Inmediato (PI), Plazo extendido (PE)		

Nota. Resumido de teoría de afrontamiento (Uy et al., 2013). Fuente: Elaboración propia.

En el caso de los empresarios novatos, evitar el afrontamiento no es tan efectivo para alcanzar el bienestar subjetivo inmediato. El hecho de evitar el afrontamiento podría haber dejado a los emprendedores novatos en la culpa, al menos en el plazo inmediato, principalmente debido a la idea ampliamente aceptada de que los emprendedores son hacedores. Por lo tanto, alejarse brevemente de la situación de la empresa podría resultar en más ansiedad y peor salud mental en el plazo inmediato para los empresarios con menos experiencia en el inicio, ya que les puede resultar más difícil manejar la separación temporal de sus empresas. El beneficio de la experiencia previa radica en informar al empresario que aliviar el estrés tomando un descanso es una forma útil de re-energizarse.

También se encontró apoyo a la afirmación de que con el tiempo, el uso combinado de la evitación y afrontamiento activo por parte del empresario, predijeron positivamente el bienestar a largo plazo (Uy et al., 2013)

12. *Dinámica de la Teoría del Afecto* (DynAffect) El importante papel del afecto (es decir, los estados de ánimo y las emociones) en el proceso empresarial es ampliamente reconocido por académicos. La teoría del Afecto proporciona una explicación de las diferencias individuales en la dinámica temporal de las experiencias afectivas (Kuppens, Oravecz, & Tuerlinckx, 2010) y la perspectiva de autorregulación y la *teoría de la orientación hacia los objetivos*. Ambas analizan la relación entre las fluctuaciones de los estados de ánimo y las emociones, y la orientación de los objetivos en el bienestar psicológico y el progreso de los objetivos de riesgo de los emprendedores en etapa inicial.

Si bien algunos académicos han pedido que se descontinúen los esfuerzos para adoptar paradigmas disposicionales en la investigación empresarial (por ejemplo, Gartner (1988)) debido a la falta de una relación sólida y consistente entre la personalidad y el emprendimiento, los estudios meta analíticos recientes proporcionan apoyo a la validez

predictiva de los rasgos en los resultados empresariales como lo menciona Zhao, Seibert y Limpkin (2010) (Uy et al., 2017).

1.3.7 Síntesis de hallazgos de la revisión sistemática

Como hemos visto anteriormente, existe suficiente base teórica para determinar que las características psicológicas de los emprendedores son capaces de afectar su percepción de bienestar. De los 22 artículos el 55% de ellos, analiza sus propuestas a la luz de teorías que afirman que existe algún tipo de relación entre los rasgos de personalidad del emprendedor y el bienestar que percibe.

Algunas de ellas afirman que las personas son atraídas, seleccionadas y que persisten aquellas con capacidad de tolerar o manejar el estrés (teoría ASA) (Baron et al., 2016), otras afirman que se trata de un efecto ecológico en el desarrollo humano el cuál predispone a los hijos a trabajar con sus padres emprendedores. Algunas otras sugieren que se trata de la satisfacción que experimentan con la autonomía (SE) (Belt et al., 2015) o incluso de un caso particular, se dice que el comportamiento emprendedor no se ajusta a la teoría circunfleja, es decir que los emprendedores son personas particulares que a pesar de su cansancio continúan trabajando para alcanzar sus objetivos. También se sugiere que el bienestar depende del equilibrio entre las habilidades y el reto que se busca (Csikszentmihalyi, 1997).

Hasta ahora los avances en el campo del bienestar del emprendedor, han relacionado variables tales como: el capital psicológico, autoeficacia, percepción de stress, motivación, trabajo compulsivo, auto-aceptación, autonomía, optimismo, inconformidad, facilidad y utilidad percibida, riesgo, control y capacidad de liderazgo, micro identidades, algunas aspiraciones intrínsecas y extrínsecas- afrontamiento activo y evitación, y estado de ánimo y emociones.

Con lo cual, se considera que todas estas teorías tienen en común que han demostrado la relación entre los aspectos psicológicos y el bienestar que percibe el emprendedor. Cada una, señala aspectos importantes que hacen comprender que este tema es posible abordarlo desde múltiples vértices y en diferentes etapas de la vida del emprendedor.

Sin embargo, lo cierto es que el ser humano tiende a buscar el bienestar y esta concepción de bienestar es subjetiva y dependerá de sus factores de interés, sus rasgos y la valoración

que haga de su entorno. Por tanto, en esta investigación se buscará determinar el efecto que pueden tener ciertos rasgos de personalidad del emprendedor sobre el bienestar y en algunos casos se tratarán aspectos que podrían afectar dichas valoraciones.

Sección 2: Establecimiento de las hipótesis de investigación

1.4 Variables que influyen en el bienestar del emprendedor

Siendo consistente con los hallazgos de la revisión de la literatura, determinar si el emprendedor percibe bienestar (objetivo específico 7), al igual que, si el bienestar del emprendedor se debe a los rasgos psicológicos, que son reflejo de su comportamiento emprendedor (objetivo específico 8), proporcionará un conocimiento importante sobre su condición y posibles respuestas ante las diversas situaciones a las que deberá enfrentarse dentro de la actividad emprendedora.

Adicionalmente, es importante cuantificar si esa relación se incrementa por la mediación en la satisfacción de las necesidades psicológicas básicas y si las motivaciones iniciales y/o aspiraciones (intrínsecas o extrínsecas) para emprender, afectan el bienestar que percibe. Por otro lado, también se logró comprobar que aquellos emprendedores con mayor capital psicológico, tienden a verse menos afectados por el estrés obteniendo mayor bienestar (Baron et al., 2016). Sin embargo, los novatos, en etapas iniciales no puede evitar afrontar activamente las dificultades pues la posición contraria les genera ansiedad y reduce su bienestar (Uy et al., 2013). Por tanto, de manera particular se decidió determinar la relación entre el tiempo de actividad emprendedora e ingresos percibidos y si estos efectos producen variaciones en la percepción del bienestar.

En los siguientes apartados se expondrá sobre los efectos que se espera modifiquen el bienestar del emprendedor y se propondrán las hipótesis pertinentes para estudiar dichos efectos a la luz de la teoría, pues la intención es conocer ante que situaciones el emprendedor logra percibir bienestar y de esa manera contribuir al conocimiento científico para el mejoramiento de su desarrollo y el de la empresa.

1.4.1 Rasgos de personalidad del emprendedor y su bienestar

De acuerdo con la teoría ascendente (The Botton-Up Theorie) (Diener, 1984) el bienestar es el resultado de un flujo continuo de experiencias positivas y negativas, de manera que una persona es feliz por la suma de los muchos momentos felices que han sumado en su vida. Una vida feliz es simplemente una acumulación de momentos felices. Una disposición alegre y optimista ante las diferentes experiencias en la vida. Como el

ejemplo de una niña que va por el camino recogiendo flores y al final evalúa si el ramo de flores es de su agrado o no lo es.

Por otro lado, la teoría descendente (The Top-Down Theorie) (Diener, 1984) postula que el bienestar es el resultado de una tendencia a experimentar las cosas de una manera positiva y esa tendencia influye en las interacciones momentáneas que un individuo tiene en el mundo, es decir, una persona disfruta de los placeres de la vida porque es feliz, no al revés. Este enfoque cree que las características globales de la personalidad – sus rasgos y tendencias personales- influyen en la forma en que la persona reacciona ante los acontecimientos de la vida y experimenta bienestar. Como el ejemplo de los niños que se han dispuesto a ir a jugar un partido de fútbol, y son felices por el hecho de ir a jugar. Al final cada uno evaluará si su felicidad se encuentra asociada al marcador o al disfrute alcanzado en el partido.

Ambas teorías pueden converger y ser parcialmente ciertas, por lo que deben ser estudiadas de manera conjunta en tanto se considera que los emprendedores pueden tener ciertos rasgos que los lleven a alcanzar el bienestar per se – teoría descendente, así como la posibilidad de acumular momentos o situaciones – como la formación emprendedora, políticas estatales, éxitos-, que les permitan percibir que les va bien con el desarrollo de la actividad emprendedora – teoría ascendente.

En cuanto a los rasgos de personalidad, estos son considerados como una disposición a mostrar un cierto tipo de respuesta a lo largo de diferentes situaciones (Caprara & Cervone, 2000), es decir, son elementos causales de la conducta observable. Aunque la personalidad puede cambiar, se considera una variable estable a lo largo del tiempo (Roccas, Sagiv, Schwartz, & Knafo, 2002), pues los seres humanos a menudo nacen con rasgos definidos. De manera que, tanto los rasgos de personalidad del momento (teoría descendente) (Diener, 1984), como los posibles cambios (teoría ascendente) (Diener, 1984) se vuelven componentes importantes, especialmente en el caso de los emprendedores.

Es importante considerar que los emprendedores a menudo, muestran rasgos particulares que los diferencian del resto y que los podrían llevar a encontrar en las actividades empresariales más satisfacción que otros individuos sin esos rasgos, como por ejemplo, que encuentran suficiente satisfacción en las actividades empresariales como para

establecer una empresa (Zhao & Seibert, 2006) ya que suelen ser apasionados en su labor (Cardon, Wincent, Singh, & Drnovsek, 2009). Por tanto, se consideró destacar los siguientes rasgos del comportamiento emprendedor:

La autoeficacia no se refiere a las habilidades que se tienen, sino a los juicios que se hacen sobre las habilidades que se posean (Bandura, 1977). Es la creencia de los individuos en su capacidad personal para realizar un trabajo o un conjunto específico de tareas, por lo que individuos con alta autoeficacia son más propensos a persistir en una tarea (Bandura, 1977). La autoeficacia empresarial se define como la confianza de las personas en sus capacidades para realizar tareas empresariales, tales como identificar y explotar oportunidades de negocio, así como iniciar y gestionar un nuevo negocio (Chen, Greene, & Crick, 1998). Por lo que la autoeficacia juega un papel influyente en la actividad emprendedora, pues mide la creencia de una persona en su capacidad para crear y mantener con éxito una empresa así como desempeñar los roles y las tareas adecuadamente (Bird, 1988; Boyd & Vozikis, 1994), además se encuentra asociada positivamente al rendimiento de la empresa (Miao, Qian, & Ma, 2017). La autoeficacia se ha considerado la característica distintiva del empresario, pues las personas con alta autoeficacia tienen más interés intrínseco en las tareas, están más dispuestas a gastar su esfuerzo y muestran más persistencia frente a obstáculos y contratiempos (Chen et al., 1998).

Movilización de Recursos. Los recursos actúan como incentivos para experimentar, tomar riesgos y decisiones estratégicas proactivas, por lo que se emplean para crear capacidades que hagan competitiva a la empresa (George, 2005). La teoría basada en recursos postula que las empresas poseen recursos valiosos, raros y costosos de imitar, recursos que potencialmente les permiten obtener ventaja competitiva y desempeño superior a largo plazo (Barney, 1991). Por lo que dado que los recursos son limitados y los emprendedores tienen restricciones de riqueza y adicionalmente se requiere el capital de los demás (Kotha & George, 2012) es necesario que los emprendedores empleen ciertas habilidades para movilizar los recursos. La forma en que los emprendedores movilizan recursos en la búsqueda de una oportunidad es una cuestión central en el emprendimiento, en particular los procesos micro-sociales que subyacen en la calidad y la cantidad de recursos que un individuo puede movilizar (Baker & Nelson, 2005).

Deseabilidad. Se refiere al deseo y atracción que siente una persona al iniciar una actividad emprendedora, para la cual realiza sacrificios personales importantes y la antepone a cualquier otra oportunidad o actividad que evite el logro del objetivo (Sánchez-García, 2010). Este rasgo asociado generalmente a una actitud potencial para emprender también es necesaria para continuar con la actividad emprendedora, ya que se muestra como un deseo por mantener el emprendimiento, como la necesidad de logro (Gatewood, Shaver, & Gartner, 1995). McClelland (1961), fue el primero en proponer que una alta necesidad de logro conduciría a los individuos a convertirse en emprendedores principalmente debido a su preferencia por situaciones en las que el desempeño se debe a sus propios esfuerzos y no a otros factores (Sánchez-García, 2010) y en el meta análisis de (Zhao & Seibert, 2006) se confirma que los empresarios obtuvieron puntuaciones significativamente más altas en la motivación de logro que los gerentes. Lo que confirma dicho rasgo en asociación al emprendedor.

Realismo. Tendencia a dar una consideración cuidadosa sobre la realidad y sus opciones futuras, así como una predisposición frente a la búsqueda de información rigurosa que permitiese tomar decisiones sensatas (Liang & Dunn, 2008). Es la capacidad del emprendedor para determinar la realidad en la que vive y que tan ciertas o reales son las posibilidades de negocio. El emprendedor reflexiona cuidadosamente sobre las consecuencias antes de iniciar una nueva actividad, planifica y pesa los aspectos positivos y negativos. Recaba la mayor cantidad de información posible antes de tomar una decisión, a fin de valorar los riesgos y las recompensas (Sánchez-García, 2010). No se limita únicamente a lo que es directamente observable (Alvarez, Barney, McBride, & Wuebker, 2014).

Proactividad. La proactividad hace hincapié en que los individuos tomen una acción directa, anticipen y prevengan los problemas, identifiquen las oportunidades y actúen sobre ellas de manera creativa, tienen un alto nivel de persistencia y paciencia para provocar el cambio (Sánchez-García, 2010). Diversos estudios han confirmado la relación entre personalidad proactiva y comportamiento emprendedor, tanto en empresas ya creadas como en la población general (Becherer & Maurer, 1999).

Optimismo. Implica una orientación general positiva y una tendencia a pensar y actuar de maneras que resultan en experiencias emocionales positivas (Rotemberg-Shir, 2015). El optimismo de los individuos ha demostrado estar relacionados con la participación en

actividades empresariales (Cooper & Artz, 1995) y varias medidas de bienestar (Liang & Dunn, 2008; Marrero Quevedo & Carballeira Abella, 2010; Puga & García, 2011). Las personas optimistas, a diferencia de los pesimistas, son especialmente propensos a actuar sobre las oportunidades existentes, en parte debido a una evaluación de conveniencia y viabilidad favorable sobre las oportunidades, y por lo tanto, son susceptibles de ser mayoría entre los empresarios (Cooper, Woo, & Dunkelberg, 1988).

Liderazgo. El concepto de liderazgo es amplio y con muchos matices. El punto de vista de Schumpeter (1934), era que el emprendedor era un caso especial de liderazgo (liderazgo social) y se distinguía de otras formas de liderazgo basado en términos de quien creó una empresa en lugar de administrar una existente. Por otro lado, también es importante considerar que el líder muestra rasgos y comportamientos que influye en las personas que trabajan con él (Cogliser & Brigham, 2004), es decir, que sea capaz de motivar al resto de sus colaboradores para que el negocio logre alcanzar el éxito esperado y crezca. Por tanto, la capacidad de liderazgo debe ser evidente a lo interno de la empresa para llevar a cabo su actividad (Zhao & Seibert, 2006) y asumir la responsabilidad de la toma de decisiones estratégica en su organización de acuerdo con los objetivos propuestos (Stephan & Pathak, 2016).

Los rasgos anteriores son reflejo del comportamiento emprendedor, en mayor o menor medida, para cada persona. Por tanto, hablar de los emprendedores es hablar de un grupo de personas con peculiaridades diferentes del resto, que a pesar que analizan su entorno y determinan las posibles consecuencias (realismo) son capaces de afrontar de una manera diferente las dificultades, los contratiempos, las crisis o riesgos pues no siempre las perciben como el resto de las personas (actitud- deseabilidad); creen de manera positiva (optimismo); actúan anticipándose a las situaciones (proactividad); su liderazgo les permite trazar una ruta de salida para alcanzar las metas propuestas de manera adecuada (auto-eficaces) y han aprendido a movilizar sus recursos hacia donde perciban mayor beneficio.

Por tanto, se considera que estos rasgos que reflejan el comportamiento del emprendedor, serían una posible causa de la percepción que el emprendedor tiene de su bienestar. Es decir, de acuerdo con la teoría ascendente (Diener, 1984) y para el caso del emprendedor, el bienestar sería percibido a través del resultado de un flujo continuo de experiencias

positivas y negativas, como son las actividades que realiza el emprendedor, en las cuales debe gestionar y organizar diferentes acciones que realiza con presteza dados sus rasgos –de autoeficacia, liderazgo y movilización de recursos- y que le favorece en el alcance de las metas y el logro de objetivos. De manera que, el emprendedor sería feliz por la suma de las muchas experiencias que alcanzó a través de su esfuerzo.

Pero, también podría deberse a la posesión de ciertos rasgos –como la actitud, proactividad, realismo u oportunismo- es decir, como resultado de una tendencia a experimentar las cosas de una manera positiva y esa tendencia influye en las interacciones momentáneas que el emprendedor tiene del mundo, es decir, disfruta de la actividad emprendedora porque es feliz.

Ambas teorías pueden converger y ser parcialmente ciertas, por lo que se estudia el comportamiento en su conjunto y si este afecta de manera positiva el bienestar del emprendedor. Siendo así, la hipótesis 1 indica lo siguiente:

Hipótesis 1 (H1). Los rasgos de personalidad de los emprendedores (autoeficacia, liderazgo, movilización de recursos, actitud, realismo, optimismo y proactividad), están positivamente relacionados con su bienestar.

1.4.2 Necesidades psicológicas del emprendedor y su bienestar

Como se mencionó anteriormente, otro aspecto importante a considerar es si la relación entre los rasgos psicológicos, que son reflejo del comportamiento emprendedor, y su bienestar, se incrementa por la mediación en la satisfacción de las necesidades psicológicas básicas (objetivo específico 9).

La teoría de la autodeterminación (SDT) es un enfoque humanista para el estudio de la motivación y las personalidades humanas (Deci & Ryan, 1985, 2000). Se centra en las “tendencias de crecimiento inherentes” (Deci & Ryan, 2000), es decir supone que las personas muestran rasgos positivos persistentes hacia el crecimiento y buscan aquellas condiciones que apoyen su estado de bienestar (Deci & Ryan, 2017).

Dado que estas tendencias de crecimiento son inherentes al ser humano, evolucionan con él, no operan de manera óptima en todas las condiciones, podrían verse afectados por factores externos y aprendizajes previos. Dentro de ella se enmarcan los estudios motivacionales, es decir, las fuentes y los roles de las motivaciones intrínsecas y variables

de motivación extrínseca; así como los factores sociales y culturales que facilitan o socavan el sentido de voluntad e iniciativa de las personas, además de su bienestar y la calidad de su desempeño.

Dentro de esta meta-teoría se encuentra la teoría de las necesidades psicológicas básicas (NP) que elabora el concepto de las necesidades psicológicas (Murray, 1938) e innatas (Hull, 1943) y su relación con la salud y el bienestar psicológico (Deci & Ryan, 2000) que postula que el bienestar psicológico y el funcionamiento óptimo se basan en la necesidad de satisfacer la autonomía, la competencia y las relaciones. Por tanto, lo que apoye o frustre estas necesidades de satisfacción impacta sobre el bienestar.

La competencia se refiere a experimentar el dominio de nuestras habilidades, propensión a tener efecto sobre el medio ambiente y obtener resultados valiosos, se busca controlar lo que se hace (Deci & Ryan, 2000; White, 1959).

Las relaciones se refiere al deseo de sentirse conectado a otros, interactuar, amar y cuidar y ser amado y cuidado (preocuparnos por los demás) (Baumeister & Leary, 1995).

La autonomía se refiere a la voluntad, al deseo de auto-organizar el comportamiento y de tener actividades que concuerden con nosotros mismos de manera integral (Deci & Ryan, 2000), buscamos ser los directores de nuestra propia vida, con libertad de acción (Deci & Ryan, 2000).

De acuerdo con la SDT, la satisfacción de las necesidades básicas de competencia, relación y autonomía apoyan la “tendencia de crecimiento inherente” de los seres humanos y, a su vez, conduce a un estado de fortalecimiento y bienestar. Siendo así, cuanto más sea el grado de satisfacción de estas necesidades es de esperar que las personas tengan una mayor motivación intrínseca en su comportamiento que derive en satisfacción (Deci & Ryan, 2000).

Siguiendo la misma línea de pensamiento, se puede inferir que el emprendedor que realiza una actividad que él mismo ha organizado, que es desafiante, en la cual puede tomar la decisión de llevarla a cabo o no, pues no está obligado a realizarla, manifiesta un comportamiento autónomo en su actuar. De manera similar ocurre con las competencias del emprendedor o su capacidad para alcanzar los objetivos propuestos, así como con las relaciones o la afinidad de muestra al relacionarse con otras personas.

Siendo así, el alcance de estas necesidades le estaría proporcionando un placer espontáneo y bienestar.

Lo que nos lleva a este grupo de hipótesis, pues aquellas personas que son autónomas en su manera de actuar, tienen las competencias para las actividades que realizan y son capaces de relacionarse, podrían estar experimentando bienestar. Además, si de previo se parte de la existencia de unos rasgos de personalidad característicos del emprendedor, la mediación dada por estas necesidades psicológicas podría incrementar el bienestar general percibido por el emprendedor.

Hipótesis 2.1 La necesidad psicológica de satisfacción de la autonomía media e incrementa la relación entre los rasgos de personalidad del emprendedor y el bienestar general del emprendedor.

Hipótesis 2.2 La necesidad psicológica de satisfacción de las relaciones media e incrementa la relación entre los rasgos de personalidad de los emprendedores y el bienestar general del emprendedor.

Hipótesis 2.3 La necesidad psicológica de satisfacción de la competencia media e incrementa la relación entre los rasgos de personalidad de los emprendedores y el bienestar general del emprendedor.

Como se indicó en la teoría de emprendimiento estratégico (SE) (Ireland & Webb, 2007), los emprendedores que trabajan solos generalmente no otorgan importancia a las redes, sino que su bienestar es dado por la confianza en sí mismo, actitud positiva hacia la vida y conocimientos. De manera que es posible que un emprendedor considere que su autonomía es suficiente para llevar a cabo su labor y no necesite de otras relaciones para percibir bienestar. Siendo así, se establece una cuarta hipótesis de este grupo de variables relacionadas con la necesidad psicológica de satisfacción.

Hipótesis 2.4. La necesidad psicológica de satisfacción de la autonomía media la relación entre los rasgos de personalidad de los emprendedores y la necesidad psicológica de satisfacción de las relaciones. Sin embargo, la necesidad de satisfacción de las relaciones no tiene efecto sobre el bienestar.

1.4.3 Motivaciones del emprendedor y su bienestar

Las motivaciones que llevan a una persona a emprender y a continuar con el emprendimiento son muy variadas. Siendo así, es posible que no todos los emprendedores alcancen los objetivos que motivaron su emprendimiento y por lo tanto, el bienestar percibido fluctuara con el tiempo. Por tanto, determinar si las motivaciones iniciales para emprender incrementan el bienestar percibido, es nuestro objetivo de este apartado (objetivo específico 10).

Este planteamiento se basa en la teoría de flujo (Csikszentmihalyi, 1997) el cual indica que las personas logran un mayor beneficio cuando participan de actividades que les interesan y estas coinciden con sus niveles de habilidad. Por tanto, a través de la teoría de flujo se puede explicar cómo y cuándo el desafío de la actividad empresarial coincide con las habilidades (posibilidades y capacidades) del emprendedor y así lograr una “situación de flujo” o percepción de bienestar al emprender.

Se habla del “cuándo” es una experiencia óptima o de “flujo”, al describir el estado mental psicológico de una persona que está inmersa en una actividad donde ha concentrado toda su energía y disfrute óptimo (Bonaiuto et al., 2016), que a su vez, se encuentran entre las más agradables de la vida humana (Csikszentmihalyi & Figurski, 1982), de la misma manera, que cuando hay objetivos claros, retroalimentación inmediata y un buen equilibrio entre las habilidades de una persona y el reto de la actividad (Bonaiuto et al., 2016). Por ejemplo, cuando una persona dedicada a actividades voluntarias tiene menos interés en hacer otra cosa (Csikszentmihalyi & Lefevre, 1989).

Se habla del “cómo” cuando la situación de flujo constituye una experiencia intrínsecamente placentera, que explica las experiencias de los individuos en su vida cotidiana, en la cual las personas intentarán repetir, siempre que sea posible, para volver a experimentar o sentir esa sensación. Por tanto, las motivaciones que llevan al emprendedor a realizar la actividad, afectarán su situación de flujo, por lo que es necesario establecer una diferencia entre ellas. Una motivación intrínseca, como es el crecimiento personal, es aquella que los individuos encuentran interesante y que la harían solo por experimentar la eficacia o competencia (Deci & Ryan, 2000). Las motivaciones

extrínsecas son aquellos factores que son externos a la persona, como es la independencia o factores económicos.

De manera que es posible que el crecimiento personal o los deseos de superación, como motivaciones intrínsecas, favorezcan el bienestar del emprendedor, al ser variables que permiten dar continuidad a las motivaciones iniciales y que probablemente se mantengan arraigadas a la persona.

Por el contrario, aquellas motivaciones extrínsecas como es la independencia, producirían un efecto inverso. Cuando la persona se da cuenta que un emprendimiento conlleva dependencia hacia la actividad que realiza y que su voluntad se encuentra supeditada a que la gestión administrativa, es de esperar que esa nueva percepción no produzca bienestar. Adicionalmente, la motivación extrínseca de economía y obtención de riqueza no siempre es cierta, sino que más bien fluctúa por aspectos macroeconómicos, de manera que es posible que este tipo de motivación no produzca el bienestar esperado si no se alcanza el rédito esperado.

Por lo que creemos que las motivaciones intrínsecas incrementan el bienestar del emprendedor al encontrarse en “la situación de flujo” (Csikszentmihalyi, 1997), sin embargo no ocurre lo mismo con las motivaciones extrínsecas - económicas y de independencia-, de manera que con estas dos últimas motivaciones se espera que los emprendedores no perciban bienestar.

Hipótesis 3.1 (H3.1). La motivación de independencia – extrínseca- afecta el bienestar del emprendedor de manera negativa.

Hipótesis 3.2 (H3.2). Las motivaciones económicas – extrínsecas- no afectan el bienestar del emprendedor.

Hipótesis 3.3 (H3.3). Las motivaciones personales – intrínsecas- afectan el bienestar del emprendedor.

1.4.4 Tiempo de permanencia, ingreso percibido y su bienestar

Se consideró conveniente el análisis de las variables tiempo de permanencia e ingresos, pues se ha insinuado en algunas ocasiones que el bienestar del emprendedor surge a raíz de los ingresos que percibe y que es de esperar que sean mayores con los años de permanencia en el negocio. De manera que se quiso determinar el nivel de bienestar

percibido del emprendedor asociado a su tiempo de permanencia e ingresos percibidos (objetivo específico 11).

Como se indicó anteriormente, la teoría del flujo (Csikszentmihalyi, 1997) indica que las personas lograrán un mayor beneficio cuando participan de actividades que les interesan y coinciden con sus niveles de habilidad. Por tanto, el equilibrio óptimo entre las habilidades y los desafíos de una tarea da lugar a sentimientos de flujo o estado de placer innato caracterizado por intensos sentimientos de participación.

Sin embargo, no todos los empresarios experimentarán un alto nivel de placer o bienestar en el emprendimiento pues sienten incapacidad y tensión ante el desafío, de manera que opten por abandonar la actividad (Wiklund, Baker, & Shepherd, 2010). Por ejemplo, el fracaso de las empresas se puede dar en los primeros años de vida, por asumir mayores niveles de riesgos (Misas, 2008), dificultad al establecer el sistema organizacional y las rutinas (Carroll, 1983); por deficiencias en el conocimiento gerencial (Thornhill & Amit, 2003). Pero también se puede dar en las empresas de mayor edad, por deficiencias en las habilidades de gestión financiera o incapacidad para adaptarse al cambio ambiental (Thornhill & Amit, 2003).

Se puede concluir que las dificultades que el emprendedor enfrenta en la actividad, así como las razones para que una empresa fracase, son muy variadas. Sin embargo, generalmente el mayor índice de mortalidad se observa al inicio de la actividad y las probabilidades de fracaso disminuyen abruptamente a medida que maduran a la edad de 7 años (Wiklund et al., 2010). Una de las posibles razones es porque los empresarios con menos experiencia pueden estar sufriendo mayor déficit en el bienestar, dada su tendencia a hacerle frente a las dificultades de manera inmediata, causando más ansiedad y peor salud mental (Uy et al., 2013). Lo anterior hace suponer que, una vez consolidada la empresa y superadas las dificultades del momento, el emprendedor podrá sentir un mayor nivel de bienestar, pues por sus rasgos psicológicos, el haber mantenido la empresa hasta la madurez le supone haber alcanzado su desafío, conforme lo enseña la teoría del flujo (Csikszentmihalyi, 1997).

Por tanto, aquellos que han encontrado en la actividad emprendedora un desafío que consideran pueden manejar, dadas sus habilidades y rasgos psicológicos, permanecerán

más tiempo en la actividad, pues encuentran sentimientos de flujo que les permite experimentar altos niveles de bienestar.

Hipótesis 4.1 (H4.1) Los ingresos y años de permanencia en el negocio influyen sobre el bienestar emprendedor (bienestar hedónico para emprendedores).

Hipótesis 4.2 (H4.2) Los ingresos y años de permanencia en el negocio influyen sobre la vitalidad (bienestar eudaimónico).

Hipótesis 4.3 (H4.3) Los ingresos y años de permanencia en el negocio influyen sobre la satisfacción con la vida (bienestar hedónico).

1.4.5 Aspiraciones de los emprendedores y su bienestar

Las metas son objetivos deseables y relativamente posibles de alcanzar. Sin embargo, las aspiraciones son concebidas como metas relativamente elevadas, deseables y que pueden ocurrir en un futuro cercano. La teoría de la Autodeterminación (SDT) (Deci & Ryan, 2000) se ha centrado en estudiar la motivación y la personalidad humana. Por tanto, cuando se habla de aspiraciones se refiere a los objetivos de vida de las personas. Las aspiraciones pueden ser intrínsecas (el crecimiento personal, las contribuciones a la comunidad y la salud) o extrínsecas (la riqueza, la fama y la imagen).

De acuerdo con Deci y Ryan (2000), cuando una persona tiene una necesidad buscará explícitamente satisfacerla. Sin embargo, cuando las personas experimentan necesidad de satisfacción buscan hacer lo que encuentren interesante o importante. Por ejemplo, una actividad interesante produciría motivación intrínseca y algo importante bien internalizado, produciría motivación extrínseca. Tanto las motivaciones intrínsecas como extrínsecas bien interiorizadas son las bases para los comportamientos autónomos o auto determinados. En contraste, el comportamiento se considera controlado o no auto determinado en la medida en que las personas se sienten presionadas para hacerlo.

Las actividades autónomas y controladas involucran diferentes tipos de procesos regulatorios, que son instancias de comportamiento intencional motivado. De acuerdo con SDT (Deci & Ryan, 2000), es posible que las personas se sientan amotivadas cuando carecen de sentido de eficacia o de control con respecto a un resultado deseado. Por lo que la amotivación contrasta con la motivación intrínseca y extrínseca, ya que representa

la falta de ambos tipos de motivación e implica una completa falta de autodeterminación respecto al comportamiento meta.

Por ejemplo, es de esperar aspiraciones intrínsecas en los auto-empleados, si consideran que la actividad que realizan es interesante y les produce crecimiento personal. En los emprendedores sociales, en tanto que buscan mejorar las condiciones de la sociedad y eso les genera bienestar (Sánchez-García et al., 2018), por lo que el alcance de estas aspiraciones les otorgaría la satisfacción buscada.

Por su lado, los factores extrínsecos pueden encontrar explicación en la teoría de la utilidad, la cual se basa en la premisa de que más es mejor y por lo tanto, los aumentos de los ingresos son deseables desde la perspectiva del individuo. En el caso de la actividad franquiciadora, los ingresos iniciales si son importantes e incluso se busca reducir el riesgo de pérdida de los primeros años (Sardy & Alon, 2007). De manera que, es de esperar que el desempeño económico empresarial sea relevante y el no tenerlo podría afectar el bienestar y la salud percibida.

Algunos ejemplos que sustentan esta teoría son: una perspectiva que supone que las personas con peor desempeño comercial y bienestar personal estarían más propensas a renunciar a su negocio (Dijkhuizen, Gorgievski, van Veldhoven, & Schalk, 2017) o como se demuestra en un estudio empírico realizado en Alemania Occidental que indica que los individuos son más felices cuanto mayor sea su ingreso en comparación con el ingreso del grupo de referencia (Ferrer-i-Carbonell, 2005); también se asocia “la felicidad” a numerosos resultados exitosos (Lyubomirsky, King, & Diener, 2005).

Es claro que las aspiraciones que cada emprendedor tenga, lo han llevado desarrollar su negocio y por lo tanto, son válidas para consolidar su comportamiento autodeterminado. Sin embargo, es conveniente determinar si las aspiraciones llevan al emprendedor a percibir bienestar y de ser así, qué aspiraciones (intrínsecas o extrínsecas) le permiten percibir mayor bienestar (objetivo específico 12), a fin de identificar aquellos aspectos que podrían eventualmente ser factores claves de su éxito, y de esa manera, el emprendedor se mantenga y desarrolle por más tiempo su negocio. Siendo así, se detallan las siguientes hipótesis:

Hipótesis 5.1 (H5.1). Existe una relación directa entre las aspiraciones extrínsecas (fama, imagen y económica) del emprendedor y su bienestar.

Hipótesis 5.2 (H5.2). Existe una relación directa entre las aspiraciones intrínsecas (colaboración comunitaria, crecimiento personal y relaciones) del emprendedor y su bienestar.

Hipótesis 5.3 (H5.3). Las aspiraciones intrínsecas le permiten al emprendedor percibir mayor bienestar que las aspiraciones extrínsecas.

1.4.5.1 Aspiraciones de los franquiciadores y su bienestar

Hasta ahora hemos tratado a todos los emprendedores como individuos con características, motivaciones y aspiraciones similares. Sin embargo, como se pudo observar en el apartado anterior, no todos los emprendedores son movidos por las mismas aspiraciones, sino que, dependiendo incluso de sus mismos rasgos psicológicos, puede que se modifiquen sus intereses de negocio. Un ejemplo particular es el caso de los franquiciadores.

Las franquicias son una forma de gobierno compleja donde la relación franquiciador-franquiciado se rige por los contratos y la confianza (Calderon-Monge & Pastor-Sanz, 2017). La administración de la cadena conlleva un complicado proceso de actividades donde se entrecruzan los intereses económicos de franquiciadores y franquiciados. Los franquiciados están principalmente interesados en lograr ganancias a corto plazo, mientras que los franquiciadores están más preocupados por fortalecer el valor de marca de sus sistemas de franquicia (Dant & Nasr, 1998).

También es conveniente considerar que existen otros problemas inherentes a la actividad, como los mencionados por la teoría de la Agencia: vinculación, selección adversa, riesgo moral, flujo de información, eludir, apropiación ineficaz de riesgos, uso gratuito y apropiación de cuasi-alquiler (Baldi, 2016; Croonen, Grünhagen, & Wollan, 2016; Dant & Nasr, 1998; Gómez, González, & Vázquez, 2010; Griessmair, Hussain, & Windsperger, 2014; Hussain, Sreckovic, & Windsperger, 2018; Mumdzhev, 2011).

Generalmente se recomienda este tipo de negocio a aquellos emprendedores con menos experiencia, más aversos al riesgo o que no desean arriesgar más de lo estrictamente necesario, pues es posible que tengan menos confianza en sus habilidades para lograr que el negocio sea un éxito (Sardy & Alon, 2007) como es el posible caso de los franquiciados. Por lo que también se les recomienda, que no se aventuren a empresas

nuevas inexploradas, sino que comprenden un tipo de emprendimiento que no implica iniciar un negocio desde cero (Uy et al., 2017). Se espera que los franquiciados permanezcan en la relación siempre que perciban que reciben un valor adecuado por sus contribuciones al franquiciador (Brizek, 2008).

Por su lado, los franquiciadores son los responsables de la cadena y por lo tanto, deben elegir entre varias estrategias de propiedad dentro de la franquicia (Hussain & Windsperger, 2013). La franquicia como actividad emprendedora que es, no cabe duda que sigue siendo un esfuerzo desafiante, que conlleva grandes retos especialmente para los franquiciadores, pues deben asumir riesgos, tomar decisiones, aprovechar oportunidades, y actuar en ambientes inciertos de manera proactiva e innovadora, a fin de lograr los objetivos que son particulares para cada cadena.

Los franquiciadores son individuos que, al igual que los emprendedores, es de esperar que muestren aspiraciones intrínsecas como es el crecimiento personal, las relaciones y el apoyo a la comunidad, al tener que diseñar sus negocios y arriesgar en su cometido. Esas aspiraciones intrínsecas que son esenciales y forma parte de la persona le deberían proveer de la satisfacción necesaria para alcanzar bienestar.

Sin embargo, dadas la característica de expansión de este tipo de negocio, y siendo que los franquiciadores son responsables del crecimiento de la cadena, es posible que centren sus objetivos en obtener recompensas y evaluaciones positivas de los demás (Schmuck, Kasser, & Ryan, 2000), de manera que las aspiraciones extrínsecas le produzcan el bienestar que percibe.

Desde una perspectiva orgánica se sugiere que todas las personas tienen ciertas necesidades que deben satisfacerse, de manera que las aspiraciones intrínsecas deberían proporcionar bienestar a las personas. Sin embargo, desde el punto de vista de la organización social la obtención del bienestar es relativo, en el sentido en que cualquier objetivo o valor tiene el potencial de conducir al bienestar (Schmuck et al., 2000)

De manera que, en todas estas situaciones relacionadas con la gestión e intereses de los franquiciadores, se admite reflexionar si las aspiraciones que el franquiciador tiene le permiten percibir bienestar (objetivo específico 13), como se plantea en las hipótesis siguientes:

Hipótesis 6.1 (H6.1). Existe una relación directa entre las aspiraciones extrínsecas del franquiciador (fama, imagen y económica) y su bienestar.

Hipótesis 6.2 (H6.2). Existe una relación directa entre las aspiraciones intrínsecas del franquiciador (colaboración comunitaria, crecimiento personal y relaciones) y su bienestar.

Como se indicó anteriormente, las mayores dificultades de los franquiciadores surgen a raíz de los intereses económicos que motivan a los miembros de la cadena. De manera que se estudió si el desempeño económico de la cadena de franquicias (medido a través de la tasa de crecimiento de las ventas de cada cadena de franquicias durante el periodo 2012-2016) afecta a la percepción de bienestar del franquiciador (objetivo específico 14), pues los franquiciadores son los máximos responsables de las cadenas y el desempeño económico de ellas dependerá de las decisiones y estrategias que el franquiciador elija. Este tema ha sido ampliamente estudiado en la literatura económica (Griessmair et al., 2014; Grünhagen & Mittelstaedt, 2005; Kaufmann & Dant, 1996); sin embargo, no hay investigaciones que relacionen el bienestar con el franquiciador. Por tanto, esta parte de la investigación se basó en la teoría de alto rendimiento (Locke & Latham, 1990) a fin de comprender el comportamiento del franquiciador.

La teoría de alto rendimiento indica que tener altos objetivos asociados a una alta expectativa y autoeficacia, lleva al esfuerzo, persistencia y dirección para lograr un alto rendimiento. El alcance del alto rendimiento conduce a recompensas, produce satisfacción y compromiso con los objetivos futuros. El efecto de la satisfacción en el desempeño posterior es indirecto. Solo se logra si la satisfacción lleva a un compromiso con la organización, sus objetivos son desafiantes y existe una alta autoeficacia. Además, es necesaria la anticipación de las recompensas futuras para que exista el compromiso (Locke & Latham, 1990).

Por tanto, en el caso de las franquicias, cuando un emprendedor se enfrentan a grandes retos o metas difíciles, como podría suponer ser la administración de una cadena de franquicias, si además ésta está acompañada por una gran expectativa de éxito (en nuestro caso, medido a través de la tasa de crecimiento de las ventas de la cadena durante el periodo 2012-2016) se obtienen resultados de alto rendimiento. Para que el ciclo continúe es necesario el compromiso con la cadena franquiciada y que los objetivos sean desafiantes.

Por tanto, se esperaría que este ciclo de rendimiento sea gratificante para el franquiciador y que lo conduzca a la satisfacción y al compromiso. De manera que el franquiciador aumentará sus aspiraciones extrínsecas como efecto del crecimiento en las ventas (objetivo desafiante inmediato).

Por tanto, es de esperar que los franquiciadores cuyo desafío esté motivado por los altos rendimientos empresariales, y posean un nivel de habilidades apropiado para el reto (Csikszentmihalyi, 1997), encuentren bienestar en la actividad que realizan, como se indica en las hipótesis siguientes:

Hipótesis 6.3 (H6.3). Las aspiraciones extrínsecas le permiten al franquiciador percibir mayor bienestar que las aspiraciones intrínsecas.

Hipótesis 6.4 (H6.4). El desempeño económico de la empresa franquiciadora (medido por el crecimiento en ventas) media entre las aspiraciones extrínsecas del franquiciador y aumenta su bienestar.

Hipótesis 6.5 (H6.5). El desempeño económico de la empresa franquiciadora (medido por el crecimiento en ventas) no tiene efecto sobre las aspiraciones intrínsecas del franquiciador y su bienestar.

Referencias

- Almarri, J., & Meewella, J. (2015). Social entrepreneurship and Islamic philanthropy. *International Journal of Business and Globalisation*, 15(3), 405–424. <https://doi.org/10.1504/IJBG.2015.071>
- Alvarez, S., Barney, J., McBride, R., & Wuebker, R. (2014). Realism in the study of entrepreneurship. *Academy of Management Review*, 39(2), 227–233. <https://doi.org/10.5465/amr.2013.0244>
- Ang, M. (2004). Empowering the poor through microcredit. *International Journal of Entrepreneurship & Innovation Management*, 4(5), 63–86. <https://doi.org/10.1504/IJEIM.2004.005756>
- Annink, A., Gorgievski, M., & Den Dulk, L. (2016). Financial hardship and well-being: a cross-national comparison among the European self-employed. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 25(5), 645–657. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1080/1359432X.2016.1150263>
- Aristotle. (1925). *The Nicomachean Ethics* (W. D. Ross, Trans.). Oxford University Press, New York.
- Armstrong, J., & Overton, T. (1977). Estimating nonresponse bias in mail surveys. *Journal of Marketing Research*, 14, 396–402. <https://doi.org/10.2307/3150783>
- Ashforth, B., Kreiner, G., & Fugate, M. (2000). All in a day's work: boundaries and micro role transitions. *Academy of Management Journal*, 25(3), 472–491.
- Bagozzi, R., & Phillips, L. (1982). Representing and testing organizational theories: A holistic construal. *Administrative Science Quarterly*, 27(3), 459. <https://doi.org/10.2307/2392322>
- Bagozzi, R., Yi, Y., & Phillips, L. (1991). Assessing construct validity in organizational research. *Administrative Science Quarterly*, 36(3), 421. <https://doi.org/10.2307/2393203>
- Baker, T., & Nelson, R. (2005). Creating something from nothing: Resource construction through entrepreneurial bricolage. *Administrative Science*

Quarterly, 50, 329–366. <https://doi.org/10.2189/asqu.2005.50.3.329>

- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Baldi, F. (2016). Multi-unit franchising strategies: a real options logic. *Economia e Politica Industriale*, 43(2), 175–217. <https://doi.org/10.1007/s40812-016-0031-z>
- Bandura, A. (1977). Self-Efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *The Psychological Review*, 84, 191–215. [https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1016/0146-6402\(78\)90002-4](https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1016/0146-6402(78)90002-4)
- Barney, J. B. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of Management*, 17(1), 99–120.
- Baron, R. (1998). Cognitive mechanisms in entrepreneurship: Why and when entrepreneurs think differently than other people. *Journal of Business Venturing*, 13(4), 275–294. [https://doi.org/10.1016/S0883-9026\(97\)00031-1](https://doi.org/10.1016/S0883-9026(97)00031-1)
- Baron, R., Franklin, R., & Hmieleski, K. (2016). Why Entrepreneurs Often Experience Low, Not High, Levels of Stress: The Joint Effects of Selection and Psychological Capital. *Journal of Management*, 42(3), 742–768. <https://doi.org/10.1177/0149206313495411>
- Baron, R., & Tang, J. (2011). The role of entrepreneurs in firm-level innovation: Joint effects of positive affect, creativity, and environmental dynamism. *Journal of Business Venturing*, 26(1), 49–60. <https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2009.06.002>
- Baumeister, R., & Leary, M. (1995). The need to belong: desire for interpersonal attachments as a fundamental human motivation. *Psychological Bulletin*, 117(3), 497–529. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.117.3.497>
- Becherer, R., & Maurer, J. (1999). The proactive personality disposition and entrepreneurial behavior among small company presidents. *Journal of Small Business Management*, 37(1), 28–36. Retrieved from <http://www.redi-bw.de/db/ebSCO.php/search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=buh&AN=1477696&site=ehost-live>
- beFranquicia (2019) Recuperado de: <https://www.franquicia.net/befranquicia>
- Belt, P., Paloniemi, K., & Sinisammal, J. (2015). One-Person Enterprises and Business Growth. *Journal of Enterprising Culture*, 23(3), 381–404.

<https://doi.org/10.1142/s0218495815500132>

- Bernardino, & Santos. (2017). Local development through social and territorial innovation: An exploratory case study. *CIRIEC-Espana Revista de Economia Publica, Social y Cooperativa*, 1(90), 159–187. <https://doi.org/10.7203/ciriec-e.90.9155>
- Binder, M., & Coad, A. (2013). Life satisfaction and self-employment: A matching approach. *Small Business Economics*, 40(4), 1009–1033. <https://doi.org/10.1007/s11187-011-9413-9>
- Bird, B. (1988). Implementing entrepreneurial ideas; The case for intention. *The Academy of Management Review*, 13(3), 442–453. <https://doi.org/10.5465/AMR.1988.4306970>
- Bonaiuto, M., Mao, Y., Roberts, S., Psalti, A., Ariccio, S., Cancellieri, U. G., & Csikszentmihalyi, M. (2016). Optimal experience and personal growth: Flow and the consolidation of place identity. *Frontiers in Psychology*, 7(NOV), 1–12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.01654>
- Boyd, N. G., & Vozikis, G. S. (1994). The Influence of Self-Efficacy on the Development of Entrepreneurial Intentions and Actions. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 18, 63–77. <https://doi.org/10.1080/02640410152475847>
- Boyle, F., & Sherman, D. (2006). Scopus™: The Product and Its Development. *The Serials Librarian*, 49(3), 147–153. https://doi.org/10.1300/J123v49n03_12
- Brewer, M. . (1991). The social self: on being the same and different at the same time. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 17(5), 475–482.
- Brizek, M. (2008). Evaluating value added features of foodservice franchise ownership. *International Journal of Hospitality & Tourism Administration*, 5(2), 1–24. https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1300/J149v05n02_01
- Bronfenbrenner, U. (1979). The ecology of human develop- ment. In *Cambridge, MA: Harvard University Press*.
- Brown, G., Gardner, J., Oswald, A., & Qian, J. (2008). Does wage rank affect employees' well-being? *Industrial Relations*, 47(3), 355–389. <https://doi.org/10.1111/j.1468-232X.2008.00525.x>
- Bruton, G., Ahlstrom, D., & Obloj, K. (2008). Entrepreneurship in emerging economies: Where are we today and where should the research go in

- the future. *Entrepreneurship: Theory and Practice*, 32(1), 1–14. <https://doi.org/10.1111/j.1540-6520.2007.00213.x>
- Calderon-Monge, E., & Pastor-Sanz, I. (2017). Effects of Contract and Trust on Franchisor Performance. *Contemporary Economics*, 11(4), 383–400. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.5709/ce.1897-9254.251>
- Cantillon, R. (1755). *Essai sur la nature du commerce en général*.
- Caprara, G., & Cervone, D. (2000). *Personality: Determinants, dynamics, and potentials*. Cambridge University Press.
- Cardon, M., & Patel, P. (2015). Is stress worth it? Stress-related health and wealth trade-offs for entrepreneurs. *Applied Psychology*, 64(2), 379–420. <https://doi.org/10.1111/apps.12021>
- Cardon, M., Wincent, J., Singh, J., & Drnovsek, M. (2009). The nature and experience of entrepreneurial passion. *Academy of Management Review*, 34(3), 511–532. <https://doi.org/10.5465/AMR.2009.40633190>
- Carroll, G. R. (1983). A stochastic model of organizational mortality: Review and reanalysis. *Social Science Research*, 12(4), 303–329. [https://doi.org/10.1016/0049-089X\(83\)90022-4](https://doi.org/10.1016/0049-089X(83)90022-4)
- Chen, C., Greene, P., & Crick, A. (1998). Does entrepreneurial self-efficacy distinguish entrepreneurs from managers? *Journal of Business Venturing*, 13(4), 295–316. [https://doi.org/10.1016/S0883-9026\(97\)00029-3](https://doi.org/10.1016/S0883-9026(97)00029-3)
- Clark, A., & Oswald, A. (1996). Satisfaction and comparison income. *Journal of Public Economics*, 61(3), 359–381. [https://doi.org/10.1016/0047-2727\(95\)01564-7](https://doi.org/10.1016/0047-2727(95)01564-7)
- Cogliser, C. C., & Brigham, K. H. (2004). The intersection of leadership and entrepreneurship: Mutual lessons to be learned. *Leadership Quarterly*, 15(6), 771–799. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2004.09.004>
- Cooper, A. C., & Artz, K. W. (1995). Determinants of satisfaction for entrepreneurs. *Journal of Business Venturing*, 10(6), 439–457. [https://doi.org/10.1016/0883-9026\(95\)00083-K](https://doi.org/10.1016/0883-9026(95)00083-K)
- Cooper, A. C., Woo, C. Y., & Dunkelberg, W. C. (1988). Entrepreneurs' perceived chances for success. *Journal of Business Venturing*, 3(2), 97–108. [https://doi.org/10.1016/0883-9026\(88\)90020-1](https://doi.org/10.1016/0883-9026(88)90020-1)

- Croonen, E. P. M., Grünhagen, M., & Wollan, M. L. (2016). Best fit, best practice, or stuck in the middle? The impact of unit ownership on unit HR performance in franchise systems. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 12(3), 697–711. <https://doi.org/10.1007/s11365-015-0363-6>
- Csikszentmihalyi, M. (1997). Happiness and creativity: Going with the flow. *The Futurist*.
- Csikszentmihalyi, M., & Figurski, T. (1982). Self-awareness and aversive experience in everyday life. *Journal of Personality*, 50(1), 15–19. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.1982.tb00742.x>
- Csikszentmihalyi, M., & Larson, R. (2014). *Flow and the foundations of positive psychology*. Springer. CA, USA: Claremont University. <https://doi.org/10.1007/978-94-017-9088-8>
- Csikszentmihalyi, M., & Lefevre, J. (1989). Optimal experience in work and leisure. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56(5), 815–822. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.56.5.815>
- Curran, P. J., West, S. G., & Finch, J. F. (1996). The robustness of test statistics to non normality and specification error in confirmatory factor analysis. *Psychological Methods*, 1(1), 16–29.
- Dant, R. P., & Nasr, N. I. (1998). Control techniques and upward flow of information in franchising in distant markets: Conceptualization and preliminary evidence. *Journal of Business Venturing*, 13(1), 3–28. [https://doi.org/10.1016/S0883-9026\(97\)00040-2](https://doi.org/10.1016/S0883-9026(97)00040-2)
- Davidsson, P. (1989). Entrepreneurship and after ? A study of growth willingness in small firms. *Journal Business Venturing*, 4(3), 211–226.
- Davis. (1989). Perceived Usefulness, Perceived Ease of Use, and User Acceptance of Information Technology. *MIS Quarterly*, 13(3), 319–340. Retrieved from <http://www.jstor.org/stable/249008> .
- Dawson, P., & Daniel, L. (2010). Understanding social innovation: a provisional framework. *International Journal of Technology Management*, 51(1), 9. <https://doi.org/10.1504/IJTM.2010.033125>
- Deci, E., & Ryan, R. (1985). The general causality orientations scale (GCOS): Self -determination in Personality. *Journal of Research in Personality*, 19, 109–134. [https://doi.org/10.1016/0092-6566\(85\)90023-6](https://doi.org/10.1016/0092-6566(85)90023-6)

- Deci, E., & Ryan, R. (2000). The " What " and " Why " of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01
- Deci, E., & Ryan, R. (2001). Subjective Vitality Scales, (1999), 1999–2001.
- Deci, E., & Ryan, R. (2017). Self-determination Theory : When mind mediates behavior. Ref 1980. *Journal of Mind and Behavior*, 1(1), 33–43.
- Deci, E., Ryan, R., Gagné, M., Leone, D., Usunov, J., & Kornazheva, B. (2001). Need satisfaction, motivation, and well-being in the work organizations of a former Eastern Bloc country: A cross-cultural study of self-determination. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 27(8), 930–942. <https://doi.org/10.1177/0146167201278002>
- DeNeve, K., & Cooper, H. (1998). The happy personality: a meta-analysis of 137 personality traits and subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 124(2), 197–229. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.124.2.197>
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542–575. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.95.3.542>
- Diener, E., Emmons, R., Larsen, R., & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 49(1), 71–75. https://doi.org/10.1207/s15327752jpa4901_13
- Diener, E., & Seligman, M. (2004). Beyond Money. Toward an Economy of Well-Being. *American Psychological Society*, 5(1), 1–31. <https://doi.org/10.1126/science.1191273>
- Diener, E., Suh, E., Lucas, R., & Smith, H. (1999). Subjective well-being : Three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125(2), 276–302. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.125.2.276>
- Dijkhuizen, Gorgievski, M., van Veldhoven, M., & Schalk, R. (2017). Well-Being, Personal Success and Business Performance Among Entrepreneurs: A Two-Wave Study. *Journal of Happiness Studies*, 1–18. <https://doi.org/10.1007/s10902-017-9914-6>
- Dijkhuizen, J., Veldhoven, M., & Schalk, R. (2016). Four Types of Well-being among Entrepreneurs and Their Relationships with Business Performance. *Journal of Entrepreneurship*, 25(2), 184–210. <https://doi.org/10.1177/0971355716650369>
- Drnovsek, M., Örtqvist, D., & Wincent, J. (2010). The effectiveness of coping strategies used by entrepreneurs and their impact on personal well-

being and venture performance*. *Zbornik Radova Ekonomski Fakultet u Rijeka*, 28(2), 193–220. Retrieved from http://proxy2.hec.ca/login?url=http://search.proquest.com/docview/851503721?accountid=11357%5Cnhttp://gutenberg.hec.ca:3210/sfxlcl3?url_ver=Z39.88-2004&rft_val_fmt=info:ofi/fmt:kev:mtx:journal&genre=article&sid=ProQ:ProQ:abiglobal&atitle=The+effectiveness

Drucker, P. (1985). *Innovation and Entrepreneurship* (Haper). New York, USA.

Easterlin, R. (2001). Income and happiness: Towards a unified theory. *Economic Journal*, 111(473), 465–484. <https://doi.org/10.2307/2667943>

Farrington, S. (2017). Psychological well-being and perceived financial performance: An SME perspective. *South African Journal of Business Management*, 48(4), 47–56.

Ferguson, K. M. (2016). From Victims of Market Forces to Entrepreneurs: Rethinking the Role of Supported Employment and Social Entrepreneurship in Behavioral Health Interventions. *Human Service Organizations Management, Leadership and Governance*, 40(4), 397–409. <https://doi.org/10.1080/23303131.2016.1157115>

Ferreira, J., Fernandes, C., Peres-Ortiz, M., & Alves, H. (2017). Conceptualizing social entrepreneurship: perspectives from the literature. *International Review on Public and Nonprofit Marketing*, 14(1), 73–93. <https://doi.org/10.1007/s12208-016-0165-8>

Ferrer-i-Carbonell, A. (2005). Income and well-being: An empirical analysis of the comparison income effect. *Journal of Public Economics*, 89(5–6), 997–1019. <https://doi.org/10.1016/j.jpubeco.2004.06.003>

Florin, J., Karri, R., & Rossiter, N. (2007). Fostering Entrepreneurial Drive in Business Education: An Attitudinal Approach. *Journal of Management Education*, 31(1), 17–42. <https://doi.org/10.1177/1052562905282023>

Folkman, S., & Lazarus, R. (1980). An analysis of coping in a middle-aged community sample. *Journal of Health and Social Behavior*, (21), 219–239.

Forbes. (2016). Costa Rica , la nación más emprendedora de Centroamérica. *Octubre*.

Forgeard, M., Jayawickreme, E., Kern, M., & Seligman, M. (2011). Doing the right thing: Measuring well-being for public policy. *International Journal of Wellbeing*, 1(1), 79–106. <https://doi.org/10.5502/ijw.v1i1.15>

- Forgeard, M., & Seligman, M. (2012). Seeing the glass half full: A review of the causes and consequences of optimism. *Pratiques Psychologiques*, 18(2), 107–120. <https://doi.org/10.1016/j.prps.2012.02.002>
- Fowler Jr, F. (1993). *Applied social research methods series. In Survey research methods* (Vol. 1).
- Gartner, W. (1988). Who is an entrepreneur? Is the wrong question. *Entrepreneurship Theory and Practice*, (13), 47–68.
- Gatewood, E., Shaver, K., & Gartner, W. (1995). A longitudinal study of cognitive factors influencing start-up behaviors and success at venture creation. *Journal of Business Venturing*, 10(5), 371–391. [https://doi.org/10.1016/0883-9026\(95\)00035-7](https://doi.org/10.1016/0883-9026(95)00035-7)
- George, G. (2005). Slack Resources and the Performanc of Privately Held Firm. *Academy of Management Journal*, 48(4), 661–676. <https://doi.org/10.5465/AMJ.2005.17843944>
- Goktan, B., & Gupta, V. (2013). Sex, gender, and individual entrepreneurial orientation: evidence from four countries. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 11(1), 95–112. <https://doi.org/10.1007/s11365-013-0278-z>
- Gómez, R. S., González, I. S., & Vázquez, L. (2010). Multi-unit versus single-unit franchising: Assessing why franchisors use different ownership strategies. *Service Industries Journal*, 30(3), 463–476. <https://doi.org/10.1080/02642060802252027>
- Grava, S. (1980). Paratransit in Deloping Countries, 278–289. Retrieved from <https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-0018916192&partnerID=40&md5=2c08fa94e21aba00e3f9497af6cef3f6>
- Greenhaus, & Parasuraman. (1986). A work-non work interactive perspective of stress and its consequences. *Journal of Organizational Behavior Management*, 8, 37–60.
- Griessmair, M., Hussain, D., & Windsperger, J. (2014). Trust and the tendency towards multi-unit franchising: A relational governance view. *Journal of Business Research*, 67(11), 2337–2345. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2014.01.009>
- Grünhagen, M., & Mittelstaedt, R. (2005). Entrepreneurs or investors: Do multi-unit franchisees have different philosophical orientations? *Journal of Small Business Management*, 43(3), 207–225. <https://doi.org/10.1111/j.1540-627X.2005.00134.x>
- Hahn, V., Frese, M., Binnewies, C., & Schmitt, A. (2012). Happy and Proactive? The Role of Hedonic and Eudaimonic Well-Being in Business

- Owners' Personal Initiative. *Entrepreneurship: Theory and Practice*, 36(1), 97–114. <https://doi.org/10.1111/j.1540-6520.2011.00490.x>
- Hair, J. J., Anderson, R., Tatham, R., & Black, W. (1999). *Análisis multivariante* (5ta ed.). Madrid: Prentice Hall.
- Hansen, J., Deitz, G., Tokman, M., Marino, L., & Weaver, M. (2011). Cross-national invariance of the entrepreneurial orientation scale. *Journal of Business Venturing*, 26(1), 61–78. <https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2009.05.003>
- Hayton, J. C., Allen, D. G., & Scarpello, V. (2004). Factor Retention Decisions in Exploratory Factor Analysis: a Tutorial on Parallel Analysis. *Organizational Research Methods*, 7(2), 191–205. <https://doi.org/10.1177/1094428104263675>
- Helliwell, J., Layard, R., & Sachs, J. (2015). World Happiness, I, 1–171. Retrieved from <http://eprints.lse.ac.uk/47487/>
- Hetschko, C. (2016). On the misery of losing self-employment. *Small Business Economics*, 47(2), 461–478. <https://doi.org/10.1007/s11187-016-9730-0>
- Hmieleski, K., Corbett, A., & Baron, R. (2013). Entrepreneurs' improvisational behavior and firm performance: A study of dispositional and environmental moderators. *Strategic Entrepreneurship Journal*, 7(2), 138–150. <https://doi.org/10.1002/sej.1143>
- Houshmand, M., Seidel, M. D. L., & Ma, D. G. (2017). The Impact of Adolescent Work in Family Business on Child-Parent Relationships and Psychological Well-Being. *Family Business Review*, 30(3), 242–261. <https://doi.org/10.1177/0894486517715838>
- Hsu, D., Wiklund, J., Anderson, S., & Coffey, B. (2016). Entrepreneurial exit intentions and the business-family interface. *Journal of Business Venturing*, 31(6), 613–627. <https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2016.08.001>
- Huggins, R., & Thompson, P. (2014). Culture, entrepreneurship and uneven development: a spatial analysis. *Entrepreneurship and Regional Development*, 26(9–10), 726–752. <https://doi.org/10.1080/08985626.2014.985740>
- Hull, C. (1943). *Principles of behavior: An introduction to behavior theory*.
- Hussain, D., Sreckovic, M., & Windsperger, J. (2018). An organizational capability perspective on multi-unit franchising: Evidence from Germany and Switzerland. *Small Business Economics*, 50(4), 717–727. <https://doi.org/10.1007/s11187-017-9891-5>

- Hussain, D., & Windsperger, J. (2013). A property rights view of multi-unit franchising. *European Journal of Law and Economics*, 35(2), 169–185. <https://doi.org/10.1007/s10657-012-9366-8>
- INEGI. (2013). Seminario Bienestar Subjetivo. Retrieved from <http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/proyectos/cn/>
- Ireland, D., & Webb, J. (2007). Strategic entrepreneurship: Creating competitive advantage through streams of innovation. *Business Horizons*, 50(1), 49. Retrieved from <https://www.lib.byu.edu/cgi-bin/remoteauth.pl?url=http://proquest.umi.com/pqdweb?did=1398527321&Fmt=7&clientId=9338&RQT=309&VName=PQD>
- Johansson Sevä, I., Vinberg, S., Nordenmark, M., & Strandh, M. (2016). Subjective well-being among the self-employed in Europe: macroeconomy, gender and immigrant status. *Small Business Economics*, 46(2), 239–253. <https://doi.org/10.1007/s11187-015-9682-9>
- Kahneman, D., Krueger, A., Schkade, D., Schwarz, N., & Stone, A. (2006). Would you be happier if you were Richer? A focusing illusion. *Science*, 312(5782), 1908–1910. <https://doi.org/10.1126/science.1129688>
- Kaiser, H. (1960). The application of electronic computers to factor analysis. *Educational and Psychological Measurement*, 20(1), 141–151. Retrieved from https://www.psychometricsociety.org/sites/default/files/kaiser_citation_classic_factor_simplicity.pdf
- Kasser, T., & Ryan, R. (1996a). Aspirations Index. *Personality and Social Psychology Bulletin*, (22), 280–287.
- Kasser, T., & Ryan, R. (1996b). Further examining the american dream: Differential correlates of intrinsic and extrinsic goals. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 22(3), 280–287. <https://doi.org/10.1177/0146167296223006>
- Kaufmann, P. J., & Dant, R. P. (1996). Multi-unit franchising: Growth and management issues. *Journal of Business Venturing*, 11(5), 343–358. [https://doi.org/10.1016/0883-9026\(96\)00057-2](https://doi.org/10.1016/0883-9026(96)00057-2)
- Knight, F. (1964). From risk, uncertainty, and profit. *The Economic Nature of the Firm: A Reader, Third Edition*, 1–445. <https://doi.org/10.1017/CBO9780511817410.005>
- Kolk, A. (2014). Linking Subsistence Activities to Global Marketing Systems: The Role of Institutions. *Journal of Macromarketing*, 34(2), 186–198. <https://doi.org/10.1177/0276146713500307>

- Kotha, R., & George, G. (2012). Friends, family, or fools: Entrepreneur experience and its implications for equity distribution and resource mobilization. *Journal of Business Venturing*, 27(5), 525–543. <https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2012.02.001>
- Kroeger, A., & Weber, C. (2015). Developing a Conceptual Framework for Comparing Social Value Creation. *Academy of Management Review*, 40(1), 43–70. <https://doi.org/10.5465/amr.2012.0344>
- Kuppens, P., Oravecz, Z., & Tuerlinckx, F. (2010). Feelings Change: Accounting for Individual Differences in the Temporal Dynamics of Affect. *Journal of Personality and Social Psychology*, 99(6), 1042–1060. <https://doi.org/10.1037/a0020962>
- Liberati, A., Altman, D. G., Tetzlaff, J., Mulrow, C., Gøtzsche, P. C., Ioannidis, J. P. A., ... Moher, D. (2009). *The PRISMA statement for reporting systematic reviews and meta-analyses of studies that evaluate health care interventions: explanation and elaboration*. *Journal of clinical epidemiology* (Vol. 62). <https://doi.org/10.1016/j.jclinepi.2009.06.006>
- Liang, C., & Dunn, P. (2008). Are Entrepreneurs Optimistic, Realistic, Both or Fuzzy? Relationship between Entrepreneurial Traits and Entrepreneurial Learning. *Academy of Entrepreneurship Journal*, 14(1), 51–74.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (1990). Work motivation and satisfaction: Light at the end of the tunnel. *American Psychological Society*, 1(4), 240–246.
- Lofstrom, M. (2013). Does self-employment increase the economic well-being of low-skilled workers? *Small Business Economics*, 40(4), 933–952. <https://doi.org/10.1007/s11187-011-9402-z>
- Lumpkin, G. T., & Dess, G. G. (1996). Clarifying the entrepreneurial orientation construct and linking it to performance. *Academy of Management Review*, 21(1), 135–172. <https://doi.org/10.5465/AMR.1996.9602161568>
- Lyubomirsky, S., King, L., & Diener, E. (2005). The benefits of frequent positive affect: Does happiness lead to success? *Psychological Bulletin*, 131(6), 803–855. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.131.6.803>
- Mahadea, D., & Ramroop, S. (2015). Influences on happiness and subjective well-being of entrepreneurs and labour: Kwazulu-natal case study. *South African Journal of Economic and Management Sciences*.

- Mandell, A. (1974). The changing face of chairmen of psychiatry departments in America: an opinion. *American Journal of Psychiatry*, 131(10), 1137–1139. Retrieved from <https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-0016297771&partnerID=40&md5=47030d2922fc6dcfd93ee7c17375e33b>
- Marrero Quevedo, R. J., & Carballeira Abella, M. (2010). El papel del optimismo y del apoyo social en el bienestar subjetivo. *The Role of Optimism and Social Support on Subjective Well-Being. (English)*, 33(1), 39–46. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=lth&AN=49102848&lang=es&site=ehost-live>
- McClelland, D. C. (1961). The achieving society, xv, 512. Retrieved from <http://bit.ly/2yiCUOc>
- Miao, C., Qian, S., & Ma, D. (2017). The Relationship between Entrepreneurial Self-Efficacy and Firm Performance: A Meta-Analysis of Main and Moderator Effects. *Journal of Small Business Management*, 55(1), 87–107. <https://doi.org/10.1111/jsbm.12240>
- Miller, D., & Friesen, P. (1983). Strategy-making and environment: The third link. *Strategic Management Journal*, 4(3), 221–235. <https://doi.org/10.1002/smj.4250040304>
- Miner, J. B., Smith, N. R., & Bracker, J. S. (1992). Defining the inventor-entrepreneur in the context of established typologies. *Journal of Business Venturing*, 7(2), 103–113. [https://doi.org/10.1016/0883-9026\(92\)90007-E](https://doi.org/10.1016/0883-9026(92)90007-E)
- Misas, M. (2008). Análisis Del Fracaso Empresarial En Andalucía. *Nº*, 54, 35–56.
- Mumdzhev, N. (2011). Allocation of Decision Rights in International Franchise Firms: The Case of Master and Direct Franchising, 45–58. https://doi.org/10.1007/978-3-7908-2615-9_4
- Murray, H. A. (1938). Explorations in personality.
- Nabi, G., Liñán, F., Fayolle, A., Krueger, N., & Walmsley, A. (2016). The impact of entrepreneurship education in higher education: A systematic review and research agenda. *Academy of Management Learning & Education*, 16(2), amle.2015.0026. <https://doi.org/10.5465/amle.2015.0026>
- Newman, A., Schwarz, S., & Borgia, D. (2014). How does microfinance enhance entrepreneurial outcomes in emerging economies? The mediating mechanisms of psychological and social capital. *International Small Business Journal*, 32(2), 158–179.

<https://doi.org/10.1177/0266242613485611>

- Nguyen, H., & Sawang, S. (2016). Juggling or struggling? Work and family interface and its buffers among small business owners. *Entrepreneurship Research Journal*, 6(2), 207–246. <https://doi.org/10.1515/erj-2014-0041>
- OCDE, O. (2011). How's Life?, 1–286. <https://doi.org/10.1787/9789264121164-en>
- Oliver, A., Galiana, L., & Gutiérrez-Benet, M. (2015). Diagnóstico y políticas de promoción del emprendimiento en estudiantes. *Anales de Psicología*, 32(1), 183. <https://doi.org/10.6018/analesps.32.1.186681>
- Parasuraman, S., & Simmers, C. (2001). Type of employment, work ± family conflict and well-being: a comparative study. *Journal of Organizational Behavior*, 22(5), 551–568. <https://doi.org/10.1002/job.102>
- Park, N., Peterson, C., & Seligman, M. (2004). Strengths of character and well-being. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 23(5), 603–619. <https://doi.org/10.1521/jscp.23.5.603.50748>
- Patel, P., & Thatcher, S. (2014). *Sticking It Out: Individual Attributes and Persistence in Self-Employment*. *Journal of Management* (Vol. 40). <https://doi.org/10.1177/0149206312446643>
- Pokorny, B., de Jong, W., Godar, J., Pacheco, P., & Johnson, J. (2013). From large to small: Reorienting rural development policies in response to climate change, food security and poverty. *Forest Policy and Economics*, 36, 52–59. <https://doi.org/10.1016/j.forpol.2013.02.009>
- Poppo, L., & Zenger, T. (2002). Do formal contracts and relational governance function as substitutes or complements? *Strategic Management Journal*, 23(8), 707–725. <https://doi.org/10.1002/smj.249>
- Powell, G., & Eddleston, K. (2017). Family Involvement in the Firm, Family-to-Business Support, and Entrepreneurial Outcomes: An Exploration. *Journal of Small Business Management*, 55(4), 614–631. <https://doi.org/10.1111/jsbm.12252>
- Puga, J., & García, J. (2011). Optimismo, pesimismo y realismo disposicional en emprendedores potenciales de base tecnológica. *Psicothema*, 23(4), 611–616.
- Rahman, S. A., Taghizadeh, S. K., Ramayah, T., & Alam, M. M. D. (2017). Technology acceptance among micro-entrepreneurs in marginalized

- social strata: The case of social innovation in Bangladesh. *Technological Forecasting and Social Change*, 118, 236–245. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2017.01.027>
- Roccas, S., Sagiv, L., Schwartz, S., & Knafo, A. (2002). The Big Five personality factors and personal values. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 28(6), 789–801. <https://doi.org/10.1177/0146167202289008>
- Rotemberg-Shir, N. (2015). *Entrepreneurial well-being: The payoff structure of business creation*, Thesis. Stockholm School.
- Rothwell, R. (1984). The role of small firms in the emergence of new technologies. *Omega*, 12(1), 19–29. [https://doi.org/10.1016/0305-0483\(84\)90007-0](https://doi.org/10.1016/0305-0483(84)90007-0)
- Ryan, R., & Deci, E. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annu. Rev. Psychol.*, 52, 141–166.
- Ryan, R., & Frederick, C. (1997). On energy, personality, and health: Subjective vitality as a dynamic reflection. *Journal of Personality*, 65(3), 529–565. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.1997.tb00326.x>
- Ryff, C. (2018). Entrepreneurship and eudaimonic well-being: Five venues for new science. *Journal of Business Venturing*, (September), 0–1. <https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2018.09.003>
- Sánchez-García. (2010). Evaluacion de la personalidad emprendedora: Validez factorial del cuestionario de orientacion emprendedora (COE). *Revista Latinoamericana de Psicologia*, 42(1), 41–52.
- Sánchez-García. (2011). University training for entrepreneurial competencies: Its impact on intention of venture creation. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 7(2), 239–254. <https://doi.org/10.1007/s11365-010-0156-x>
- Sánchez-García, J., Vargas-Morúa, G., & Hernández-Sánchez, B. (2018). Entrepreneurs' Well-Being: A Bibliometric Review. *Frontiers in Psychology*, 9(September), 1–19. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.01696>
- Sánchez, J. C. (2013). The impact of an entrepreneurship education program on entrepreneurial competencies and intention. *Journal of Small Business Management*, 51(3), 447–465. <https://doi.org/10.1111/jsbm.12025>

- Sardy, M., & Alon, I. (2007). Exploring the differences between franchisee entrepreneurs and nascent entrepreneurs. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 3(4), 403–418. <https://doi.org/10.1007/s11365-007-0045-0>
- Say, J. B. (1821). *Tratado de Economía Política o Exposición Sencilla del modo con el que se forman, se distribuyen y se consumen las riquezas*. (4ta ed.).
- Schmuck, P., Kasser, T., & Ryan, R. M. (2000). Intrinsic and Extrinsic Goals, *50*(1997), 225–241.
- Schumpeter, J. A. (1934). The theory of economic development: an inquiry into profits, capital, credit, interest, and the business cycle. *Harvard Economic Studies*, 46(2), xii, 255 p. <https://doi.org/10.2307/1812657>
- Seligman, M. (1998). President's column: What is the "good life"? *American Psychological Association*, 29(10), 1–3.
- Seligman, M. (2004). Can happiness be taught? *Spring*, 133(2), 80–87. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.61.8.772>
- Shane, S., & Venkataraman, S. (2000). The Promise of entrepreneurship as a field of research. *The Academy of Management Review*, 25(1), 217–226. <https://doi.org/10.2307/259271>
- Shefrin, H. (2011). *Insights into the Psychological Profiles of Entrepreneurs. Advances in Entrepreneurial Finance: With Applications from Behavioral Finance and Economics*. New York: Springer. https://doi.org/10.1007/978-1-4419-7527-0_9
- Shen, R., Miao, L., Lehto, X., & Zhao, X. (2018). Work or/and Life? An Exploratory Study of Respite Experience of Bed and Breakfast Innkeepers. *Journal of Hospitality and Tourism Research*, 42(1), 142–165. <https://doi.org/10.1177/1096348015597028>
- Shepherd, D., & Haynie, J. M. (2009). Birds of a feather don't always flock together: Identity management in entrepreneurship. *Journal of Business Venturing*, 24(4), 316–337. <https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2007.10.005>
- Sherman, C. L., Randall, C., & Kauanui, S. K. (2016). Are you happy yet? Entrepreneurs' subjective well-being. *Journal of Management, Spirituality and Religion*, 13(1), 7–23. <https://doi.org/10.1080/14766086.2015.1043575>
- Shin, D., & Johnson, D. (1978). Avowed happiness as an overall assessment of the quality of life. *Social Indicators Research*, 5(1–4), 475–492. <https://doi.org/10.1007/BF00352944>

- Smętkowski, M. (2013). Regional Disparities in Central and Eastern European Countries: Trends, Drivers and Prospects. *Europe-Asia Studies*, 65(8), 1529–1554. <https://doi.org/10.1080/09668136.2013.833038>
- Sridharan, S., Maltz, E., Viswanathan, M., & Gupta, S. (2014). Transformative Subsistence Entrepreneurship: A Study in India. *Journal of Macromarketing*, 34(4), 486–504. <https://doi.org/10.1177/0276146714529659>
- Stephan, U., & Pathak, S. (2016). Beyond cultural values? Cultural leadership ideals and entrepreneurship. *Journal of Business Venturing*, 31(5), 505–523. <https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2016.07.003>
- Stephan, U., & Roesler, U. (2010). Health of entrepreneurs versus employees in a national representative sample. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(3), 717–738. <https://doi.org/10.1348/096317909X472067>
- Stiglitz, J., Sen, A., & Fitoussi, J. (2009). Z_Report by the Commission on the Measurement of Economic Performance and Social Progress. *Sustainable Development*, 12, 292. <https://doi.org/10.2139/ssrn.1714428>
- Stock, R., Von Hippel, E., & Gillert, N. (2016). Impacts of personality traits on consumer innovation success. *Research Policy*, 45(4), 757–769. <https://doi.org/10.1016/j.respol.2015.12.002>
- Survey World Values. (2017). American Demographics. Retrieved from <http://www.worldvaluessurvey.org/WVSContents.jsp>
- Thornhill, S., & Amit, R. (2003). Learning about failure: bankruptcy, firm age, and the Resource-Based View. *Organization Science*, 14(5), 497–509. <https://doi.org/10.1287/orsc.14.5.497.16761>
- Trueman, M., Cornelius, N., Franks, T., & Lawler, J. (2013). Regeneration and well-being: research into practice. *International Journal of Public Sector Management*, 26(3), 180–189. <https://doi.org/10.1108/ijpsm-12-2012-0164>
- Urrútia, G., & Bonfill, X. (2010). Declaración PRISMA: una propuesta para mejorar la publicación de revisiones sistemáticas y metaanálisis. *Medicina Clinica*, 135(11), 507–511. <https://doi.org/10.1016/j.medcli.2010.01.015>
- Uy, M., Foo, & Song. (2013). Joint effects of prior start-up experience and coping strategies on entrepreneurs' psychological well-being. *Journal of Business Venturing*, 28(5), 583–597. <https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2012.04.003>

- Uy, M., Sun, S., & Foo, M. (2017). Affect spin, entrepreneurs' well-being, and venture goal progress: The moderating role of goal orientation. *Journal of Business Venturing*, 32(4), 443–460. <https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2016.12.001>
- Van-Eck, N., & Waltman, L. (2010). Software survey: VOSviewer, a computer program for bibliometric mapping. *Scientometrics*, 84(2), 523–538. <https://doi.org/10.1007/s11192-009-0146-3>
- Van Praag, M., Frijters, P., & Ferrer-i-Carbonell, A. (2003). The anatomy of subjective well-being. *Journal of Economic Behavior and Organization*, 51(1), 29–49. [https://doi.org/10.1016/S0167-2681\(02\)00140-3](https://doi.org/10.1016/S0167-2681(02)00140-3)
- Veenhoven, R. (2008). Healthy happiness: Effects of happiness on physical health and the consequences for preventive health care. *Journal of Happiness Studies*, 9(3), 449–469. <https://doi.org/10.1007/s10902-006-9042-1>
- Vial, V. (2011). Micro-entrepreneurship in a hostile environment: Evidence from Indonesia. *Bulletin of Indonesian Economic Studies*, 47(2), 233–262. <https://doi.org/10.1080/00074918.2011.585952>
- Villemez, W., & Beggs, J. (1984). Black capitalism and black inequality: Some sociological considerations. *Social Forces*, 63(1), 117–144. <https://doi.org/10.1093/sf/63.1.117>
- Waltman, L., Van-Eck, N., & Noyons, E. (2010). A unified approach to mapping and clustering of bibliometric networks. *Journal of Informetrics*, 4(4), 629–635. <https://doi.org/10.1016/j.joi.2010.07.002>
- Web of Science. (2017). Retrieved from <https://wcs.webofknowledge.com/RA/analyze.do>
- Welch, S., & Comer, J. (1988). Quantitative methods for public administration: Techniques and applications. In *Houghton Mifflin Harcourt P.*
- White, R. (1959). Motivation reconsidered: The concept of competence. *Psychological Review*, 66(5), 297.
- Wiklund, J., Baker, T., & Shepherd, D. (2010). The age-effect of financial indicators as buffers against the liability of newness. *Journal of Business Venturing*, 25(4), 423–437. <https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2008.10.011>
- Wiklund, J., Nikolaev, B., Shir, N., Foo, M.-D., & Bradley, S. (2019). Entrepreneurship and well-being: Past, present, and future. *Journal of Business Venturing*, (December 2018), 1–10. <https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2019.01.002>

- Zahra, S., Newey, L., & Li, Y. (2014). On the Frontiers: The Implications of Social Entrepreneurship for International Entrepreneurship. *Entrepreneurship: Theory and Practice*, 38(1), 137–158. <https://doi.org/10.1111/etap.12061>
- Zhang, P., Wang, D., & Owen, C. (2015). A study of entrepreneurial intention of university students. *Entrepreneurship Research Journal*, 5(1), 61–82. <https://doi.org/10.1515/erj-2014-0004>
- Zhao, H., & Seibert, S. (2006). The big five personality dimensions and entrepreneurial status: a meta-analytical review. *The Journal of Applied Psychology*, 91(2), 259–271. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.2.259>
- Zhao, H., Seibert, S., & Hills, G. (2005). The Mediating Role of Self-efficacy in the Development of Entrepreneurial Intentions. *Journal of Applied Psychology*, 90(6), 1265–1272. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.6.1265>
- Zhao, & Roper. (2011). A Confucian approach to well-being and social capital development. *Journal of Management Development*, 30(7), 740–752. <https://doi.org/10.1108/02621711111150245>
- Zhao, Seibert, S., & Lumpkin, G. (2010). The relationship of personality to entrepreneurial intentions and performance: a meta-analytic review. *Journal of Management*, (36), 381–404. Retrieved from <http://dx.doi.org/10.1177/0149206309335187>
- Zimmer-Gembeck, M., & Mortimer, J. (2006). Adolescent work, vocational development, and education. *Review of Educational Research*, 76, 537-566.

Anexos

Anexo 1. Tablas de autores por clúster

Es importante indicar que todos los autores que se consideran en las tablas, han sido citados en temas relacionados con bienestar del emprendedor, por lo tanto ambos términos y sus derivaciones no se han incluido en los cuadros.

Tabla 4. Clúster 1: Autores asociados con cultura, educación e innovación

Cluster 1 Author	#Cita	T. link strength	Example Title	Cluster Keywords	Keywords associated with author's citation
1 Shane S	44	41,87	"The Promise of entrepreneurship as a field of research." (Shane & Venkataraman, 2000)	Left (1,2,3,4,5) Righth (6)	development; economic; social capital; social enterprise; social entrepreneurship; values; culture; education; innovation; employment; entrepreneurialism; women; economic growth; gender; happiness; life satisfaction; self-employment; psychological well-being; business; management;
2 Zahra SA	33	29,65	"On the Frontiers: The Implications of Social Entrepreneurship for International Entrepreneurship" (Zahra, Newey, & Li, 2014)	Left (1,2,3,4,5) Righth (6)	development; economic; social enterprise; social entrepreneurship; values; culture; innovation; small business; developing countries; entrepreneurialism; women; economic growth; business; management;
3 Mair J	36	28,26	"Social entrepreneurship: Creating new business models to serve the poor" (Seelos & Mair, 2005)	Left (1,2,3,4,5) Righth (6)	development; economic; poverty; social capital; social enterprise; social entrepreneurship; values; innovation; sustainable development; employment; women; gender; psychological well-being; business; management;
4 Thurik R	30	26,66	"Linking entrepreneurship and economic growth" (Thurik & Wennekers, 1999)	Left (1,2,3,4,5) Righth (6)	development; economic; social capital; social enterprise; social entrepreneurship; values; innovation; employment; job satisfaction; women; gender; happiness; life satisfaction; self-employment; psychological well-being; business; management;
5 Schumpeter JA	27	24,11	"The Theory of Economic Development" (Schumpeter, 1934)	Left (1,2,3,4,5) Righth (6)	development; economic; social capital; social enterprise; social entrepreneurship; culture; education; innovation; small business; developing countries; employment; entrepreneurialism; women; economic growth; gender; happiness; self-employment; psychological well-being; business; management; psychology, applied;
6 Autio E	28	23,17	"Social capital, knowledge acquisition, and knowledge exploitation in young technology-based firms" (Yli-Renko, Autio, & Sapienza, 2001)	Left (1,2,3,4,5) Righth (6)	development; economic; social entrepreneurship; education; innovation; employment; women; economic growth; happiness; life satisfaction; self-employment; business; management;
7 Acs ZJ	25	19,71	"Entrepreneurship, agglomeration and technological change" (Acs & Varga, 2005)	Left (1,2,3,4,5)	development; economic; poverty; social entrepreneurship; culture; innovation; employment; entrepreneurialism; job satisfaction; women; economic growth; gender; happiness; life satisfaction; self-employment;
8 Reynolds PD	22	19,5	"Who starts new firms?—Preliminary explorations of firms-in-gestation" (Reynolds, 2013)	Left (1,2,3,4,5) Righth (6)	development; economic; social capital; social entrepreneurship; values; culture; education; innovation; agriculture; developing countries; employment; entrepreneurialism; women; economic growth; happiness; life satisfaction; self-employment; psychological well-being; business; management;

Cluster 1 Author	#Cita	T. link strength	Example Title	Cluster Keywords	Keywords associated with author's citation
9 Carter, S	20	19,42	"The Rewards of Entrepreneurship: Exploring the Incomes, Wealth, and Economic Well-Being of Entrepreneurial Households." (Carter 2011)	Left (1,2,3,4,5) Rigth (6)	development; economic; social entrepreneurship; values; culture; education; empowerment; innovation; small business; agriculture; employment; entrepreneurialism; job satisfaction; stress; women; economic growth; gender; self-employment; psychological well-being; business; management;
10 Westhead, P	20	19,21	"Opportunity Identification and Pursuit: Does an Entrepreneur's Human Capital Matter?" (Ucbasaran, Westhead, and Wright 2008)	Left (1,2,3,4,5) Rigth (6)	development; economic; social entrepreneurship; values; culture; innovation; small business; entrepreneurialism; economic growth; psychological well-being; business; management; psychology, applied;
11 Venkataraman	20	18,97	"Aspirations, Market Offerings, and the Pursuit of Entrepreneurial Opportunities." (Lee and Venkataraman 2006)	Left (1,2,3,4,5) Rigth (6)	development; economic; social capital; social enterprise; social entrepreneurship; values; education; innovation; entrepreneurialism; economic growth; gender; happiness; life satisfaction; psychological well-being; business; management;
12 Welter, F.	20	18,75	"Extending Women's Entrepreneurship Research in New Directions" (Hughes et al. 2012)	Left (1,2,3,4,5) Rigth (6)	development; economic; social capital; innovation; employment; entrepreneurialism; job satisfaction; women; economic growth; gender; life satisfaction; self-employment; business;
13 Cooper, A.C	20	18,26	"Determinants of satisfaction for entrepreneurs"(Cooper and Artz 1995)	Left (1,2,3,4,5) Rigth (6)	development; economic; poverty; social entrepreneurship; values; culture; education; empowerment; innovation; small business; sustainable development; agriculture; employment; entrepreneurialism; job satisfaction; stress; women; economic growth; gender; happiness; income; life satisfaction; self-employment; psychological well-being; business; management; psychology, applied;
14 Hofstede G	22	16,25	"Measuring organizational cultures: A qualitative and quantitative study across twenty cases." (Hofstede et al. 1990)	Left (1,2,3,4,5) Rigth (6)	development; economic; social entrepreneurship; values; culture; education; empowerment; innovation; small business; agriculture; employment; entrepreneurialism; job satisfaction; stress; women; economic growth; gender; self-employment; psychological well-being; business; management;
15 Anderson, A.R	24	16,15	"Ambivalence and Ambiguity in Social Enterprise; Narratives about Values in Reconciling Purpose and Practices." (Diochon and Anderson 2011)	Left (1,2,3,4,5) Rigth (6)	development; economic; poverty; social capital; social enterprise; social entrepreneurship; values; culture; education; empowerment; innovation; small business; sustainable development; agriculture; employment; entrepreneurialism; stress; women; economic growth; gender; income; self-employment; business; management;
16 Brush CG	25	15,84	"Advancing a framework for coherent research on women's entrepreneurship" (Bruin and Brush 2007)	Left (1,2,3,4,5) Rigth (6)	development; economic; poverty; social entrepreneurship; values; empowerment; innovation; small business; employment; entrepreneurialism; job satisfaction; stress; women; gender; self-employment; business; psychology, applied;
17 Portes, A	24	6,6	"Gaining the Upper Hand: Economic Mobility among Immigrant and Domestic Minorities." (Portes and Zhou 1992)	Left (1,2,3,4,5) Rigth (6)	development; economic; poverty; social capital; social entrepreneurship; culture; education; small business; employment; self-employment; psychological well-being; business;

Continúa...

Tabla 5. Clúster 2: Autores asociados mayormente con emprendimiento social

Cluster 2 Author	#Cita	T. link strength	Example Title	Cluster Keywords	Keywords associated with author's citation
1 Diener E	76	57,16	"Beyond the hedonic treadmill: Revising the adaptation theory of well-being." (Diener, Lucas, and Scollon 2006)	Left (1,2,3,4,5) Rigth (6)	development; economic; social capital; values; culture; education; small business; employment; entrepreneurialism; job satisfaction; stress; women; gender; happiness; income; life satisfaction; self-employment; business; management; psychology, applied;
2 Frey, B.S	25	21,9	"Being Independent Is a Great Thing: Subjective Evaluations of Self-Employment and Hierarchy." (Benz and Frey 2008)	Left (1,2,3,4,5) Rigth (6)	development; economic; social capital; culture; education; employment; entrepreneurialism; job satisfaction; women; economic growth; gender; happiness; income; life satisfaction; self-employment; business; management;
3 Oswald A.J	25	21,53	"Satisfaction and comparison income" (Clark and Oswald 1996)	Left (1,2,3,4,5) Rigth (6)	development; economic; social capital; culture; education; employment; entrepreneurialism; job satisfaction; gender; happiness; income; life satisfaction; self-employment; business; management;
4 Lucas, R.E	20	17,24	"Four Myths about Subjective Well-being"(Lucas, Dyrenforth, and Diener 2008)	Left (1,2,3,4,5) Rigth (6)	development; economic; values; education; small business; employment; job satisfaction; women; gender; happiness; income; self-employment; psychological well-being; business;
5 Blanchflower D.G	20	16,82	"Unemployment, well-being, and wage curves in eastern and central Europe"(D G Blanchflower 2001)	Left (1,2,3,4,5) Rigth (6)	development; economic; culture; education; employment; entrepreneurialism; job satisfaction; gender; happiness; income; life satisfaction; self-employment; psychological well-being; business;
6 Stutzer, A.	20	16,47	Latent entrepreneurship across nations(David G. Blanchflower, Oswald, and Stutzer 2001)	Left (1,2,3,4,5)	development; economic; social capital; values; education; employment; job satisfaction; gender; happiness; income; life satisfaction; self-employment;
7 Ryan RM	20	15,36	"On Happiness and Human Potentials: A Review of Research on Hedonic and Eudaimonic Well-Being." (Ryan and Deci 2001)	Left (1,2,3,4,5) Rigth (6)	development; economic; values; empowerment; employment; stress; women; economic growth; gender; income; self-employment; psychological well-being; business; management;

Tabla 6. Clúster 3: Autores asociados mayormente con la mujer, género o familia

Cluster Author	#Cita	T. link strength	Example Title	Cluster Keywords	Keywords associated with author's citation
1 Frese M	33	28,01	"Happy and Proactive? The Role of Hedonic and Eudaimonic Well-Being in Business Owners' Personal Initiative". (Hahn et al. 2012)	Left (1,2,3,4,5) Rigth (6)	development; economic; culture; innovation; small business; agriculture; employment; job satisfaction; stress; women; economic growth; gender; life satisfaction; self-employment; psychological well-being; business; psychology, applied;
2 Bakker AB	43	26,19	"Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology" (Bakker et al. 2008)	Left (1,2,3,4,5) Rigth (6)	development; economic; culture; agriculture; employment; entrepreneurialism; stress; women; gender; happiness; income; life satisfaction; self-employment;
3 Schaufeli WB	32	24,01	"The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach". (Schaufeli et al. 2002)	Left (1,2,3,4,5) Rigth (6)	development; culture; agriculture; entrepreneurialism; stress; women; gender; psychological well-being; business;
4 Greenhaus JH	33	22,09	"When work and family are allies: A theory of work-family enrichment". (Greenhaus and Powell 2006)	Left (1,2,3,4,5) Rigth (6)	development; culture; small business; entrepreneurialism; job satisfaction; stress; women; gender; psychological well-being; business; management; psychology, applied;
5 Parasuraman S	26	20,47	"Work and Family Variables, Entrepreneurial Career Success, and Psychological Well-Being." (Parasuraman et al. 1996)	Left (1,2,3,4,5) Rigth (6)	development; economic; culture; small business; employment; job satisfaction; stress; women; economic growth; gender; life satisfaction; self-employment; psychological well-being; business; management; psychology, applied;
6 Stephan, U	21	18,39	Advancing the Psychology of Entrepreneurship: A Review of the Psychological Literature and an Introduction (Gorgievski and Stephan 2016)	Left (1,2,3,4,5) Rigth (6)	economic; small business; employment; job satisfaction; women; economic growth; gender; life satisfaction; self-employment; psychological well-being; business; psychology, applied;

Tabla 7. Clúster 4: Autores asociados mayormente con el autoempleo

Cluster Author	#Cita	T. link strength	Example Title	Cluster Keywords	Keywords associated with author's citation
1 Wiklund J	28	25,48	"The Age-Effect of Financial Indicators as Buffers against the Liability of Newness." (Wiklund, Baker, and Shepherd 2010)	Left (1,2,3,4,5) Right (6)	economic; social enterprise; values; employment; entrepreneurialism; women; economic growth; self-employment; psychological well-being; business; management;
2 Lumpkin GT	26	24,54	"Clarifying the entrepreneurial orientation construct and linking it to performance" (Lumpkin and Dess 1996)	Left (1,2,3,4,5) Right (6)	social enterprise; social entrepreneurship; values; innovation; employment; job satisfaction; women; gender; life satisfaction; self-employment; psychological well-being; business; management;
3 Covin JG	27	23,89	"Strategic management of small firms in hostile and benign environments." (Covin and Slevin 1989)	Left (1,2,3,4,5) Right (6)	development; economic; social enterprise; values; innovation; entrepreneurialism; economic growth; psychological well-being; business; psychology, applied;
4 Davidsson P	25	23,22	"Entrepreneurship - And after? A Study of Growth Willingness in Small Firms." (Davidsson 1989)	Left (1,2,3,4,5) Right (6)	development; economic; social capital; social enterprise; values; small business; employment; entrepreneurialism; women; economic growth; gender; life satisfaction; self-employment; psychological well-being; business; management; psychology, applied;
5 Slevin DP	22	19,93	"Entrepreneurship and the concept of fit: A model and empirical tests". (Naman, J. P. & Slevin 1993)	Left (1,2,5) Right (6)	social enterprise; values; innovation; management;
6 Dess GG	20	18,8	"Clarifying the entrepreneurial orientation construct and linking it to performance" (Lumpkin and Dess 1996)	Left (1,2,3,4,5) Right (6)	values; women; gender; management; psychology, applied;

Tabla 8. Clúster 5: Autores asociados mayormente con aspectos psicológicos

Cluster Author	#Cita	T. link strength	Example Title	Cluster Keywords	Keywords associated with author's citation
1 Shepherd DA	54	46,21	"Birds of a Feather Don't Always Flock Together: Identity Management in Entrepreneurship." (Shepherd and Haynie 2009)	Left (1,2,3,4,5) Right (6)	development; economic; social enterprise; values; education; sustainable development; employment; entrepreneurialism; women; economic growth; gender; happiness; life satisfaction; self-employment; psychological well-being; business; management;
2 Baron RA	35	30,28	"Why entrepreneurs often experience low, not high, levels of stress: The joint effects of selection and psychological capital" (Baron, Franklin, and Hmieleski 2016)	Left (1,2,3,4,5) Right (6)	social enterprise; social entrepreneurship; values; education; innovation; small business; employment; stress; women; gender; self-employment; psychological well-being; business; management;
3 McMullen J.S.	24	21,32	"Social Entrepreneurship and the Development Paradox of Prosocial Motivation: A Cautionary Tale" (McMullen and Bergman 2017)	Left (1,2,3,4,5) Right (6)	development; economic; social capital; social entrepreneurship; innovation; sustainable development; employment; entrepreneurialism; economic growth; self-employment; business;

Tabla 9. Clúster 6: Autores asociados mayormente con gestión de negocios

Cluster	6	#Cita	T. link strength	Example Title	Cluster Keywords	Keywords associated with author's citation
1	Sen A	28	15,56	"Development as Freedom." (Sen 2000)	Left (1,2,3,4,5) Righ (6)	development; economic; poverty; social capital; social entrepreneurship; values; culture; education; empowerment; sustainable development; employment; women; economic growth; gender; happiness; income; life satisfaction; self-employment; psychology, applied;
2	Blumberg RL	31	3,26	"We are family": Gender, microenterprise, family work, and well-being in Ecuador and the Dominican Republic—with comparative data from Guatemala, Swaziland, and Guinea-Bissau.(Blumberg 2001)	Left (1,2,3,4,5)	development; economic; poverty; culture; education; empowerment; innovation; agriculture; women; gender;

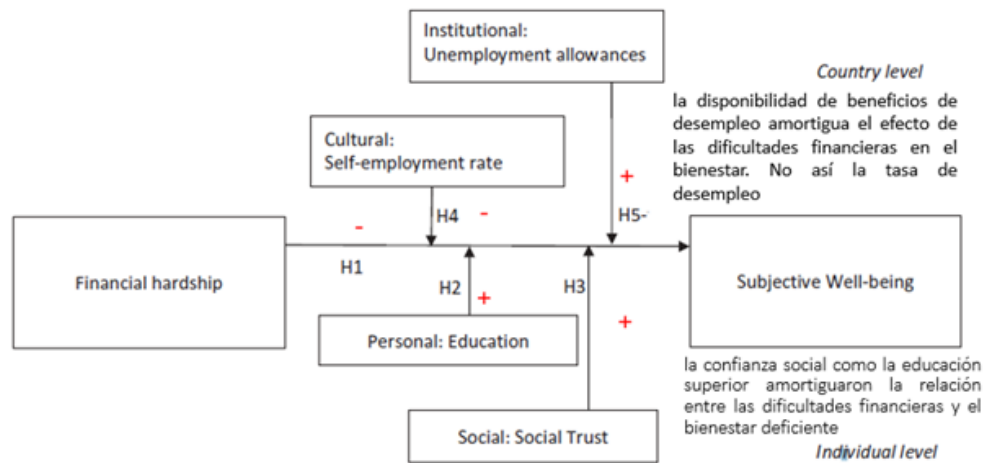
Anexo 2. Ficha técnica de la revisión sistemática del bienestar emprendedor

Es importante indicar que toda la información que está contenida en cada ficha técnica, pertenece al artículo de referencia inicial y que las modificaciones o interpretaciones se indican dentro de la misma.

Annink, A; Gorgievski, M; Den Dulk, L (2016) Financial hardship and Well-being: a cross-national comparison among the European self-employed.

Fundamento: Teoría de la conservación de los recursos (COR) (Hobfoll, 1989) La teoría COR indica que el estrés motivacional hace que las personas se esfuercen por proteger, obtener o conservar sus recursos (Hobfoll, 1989). La capacidad de adquirir y mantener recursos está asociada con la adaptación, el afrontamiento y el bienestar. Si los recursos se ven amenazados o perdidos, como en el caso de dificultades financieras experimentadas, el estrés aumenta, lo que lleva a un bienestar deficiente.

Modelo:



Nota. Se modifica a partir de la fuente.

Variable bienestar: El bienestar subjetivo se midió utilizando tres indicadores: "¿Qué tan satisfecho está con la vida en general?", "¿Qué tan feliz está?" y "¿Cómo está su salud general?" ($\alpha = 0.70$).

Muestra: Encuesta Social Europea 2004-2010 a 9755 auto-empleados

Observaciones: La educación y confianza social funcionan como amortiguadores de dificultad financiera para mejorar el bienestar del auto-empleado.

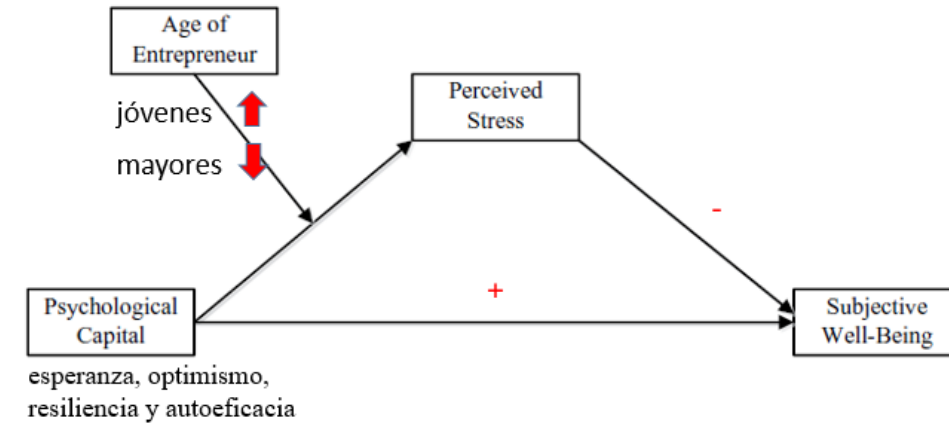
Los vínculos sociales amortiguan el impacto del estrés económico a la vez que reducen la intención de los auto-empleados de retirarse del negocio (Pollack, JM, Vanepps, EM & Hayes, AF 2012). Por ejemplo las cooperativas pueden ayudar a difundir la confianza, reduciendo así la incertidumbre y los costos de transacción.

Por su lado, la educación superior funciona como un amortiguador para los auto-empleados contra el efecto de las dificultades financieras en el bienestar. Tanto si se crean programas de apoyo para capacitarlos ante el cambio como si se busca modificar sus actitudes personales a fin de que puedan superar sus propias barreras y promover una cultura empresarial.

Baron, RA; Franklin, RJ; Hmieleski, KM (2016) Why Entrepreneurs Often Experience Low, Not High, Levels of Stress: The Joint Effects of Selection and Psychological Capital.

Fundamento: Teoría de Atracción-Selección-Desgaste (ASA) sugiere que las personas que son atraídas, seleccionadas y persisten en el espíritu empresarial pueden ser relativamente altas en la capacidad de tolerar o manejar efectivamente el estrés. En contraste, las personas que tienen una capacidad relativamente baja tienden a abandonar el espíritu empresarial voluntaria o involuntariamente. Como resultado, se predice que los empresarios fundadores, experimentarán niveles de estrés bajos en lugar de altos al ejecutar nuevas empresas.

Modelo:



Nota. Se modifica a partir de la fuente.

Variable bienestar: Subjective well-being, Satisfaction with Life Scale (Diener, Emmons, Larsen, & Griffin, 1985) ($\alpha = .84$). De la gran encuesta de stress percibido.

Muestra: 160 Fundadores de negocios de Estados Unidos.

Observaciones: Los niveles relativamente bajos de estrés de los empresarios se derivan, al menos en parte, de los altos niveles de capital psicológico (una combinación de autoeficacia, optimismo, esperanza y resiliencia). El capital psicológico se relacionó negativamente con el estrés y el estrés, a su vez, se relacionó negativamente con el bienestar subjetivo de los empresarios en consonancia con la teoría ASA, los efectos reductores del estrés del capital psicológico fueron más fuertes para los empresarios mayores que para los más jóvenes.

En esencia, los individuos se convierten en empresarios porque tienen un interés inicial en esta actividad o carrera y luego son seleccionados, tanto por factores ambientales como por factores auto-selectivos, para ingresar y luego, por desgaste, para salir del espíritu empresarial, o persistir en el espíritu empresarial.

También, los factores ambientales y de autoselección tienden a generar una población de empresarios fundadores que son relativamente altos en capital psicológico, una combinación de habilidades y capacidades que los ayuda a resistir los efectos potencialmente adversos del estrés.

Finalmente, los hallazgos indican que los resultados económicos son solo uno de los muchos objetivos que buscan los empresarios (Rindova et al., 2009) y que es posible la vinculación de esta teoría (ASA) ampliamente aceptada en los campos del comportamiento organizacional, la gestión de recursos humanos y la psicología industrial-organizacional con preguntas importantes en el campo del espíritu empresarial.

Es importante rescatar de esta investigación que una habilidad que los empresarios deberían buscar es la capacidad para enfrentar y manejar el estrés de manera efectiva; que el capital psicológico parece ser un activo personal valioso para los empresarios. Por lo tanto, los pasos para ayudarlos a desarrollar o construir capital psicológico también pueden resultar valiosos (Luthans et al., 2007).

Un objetivo clave del campo del espíritu empresarial es ayudar a los empresarios en sus esfuerzos por convertir sus ideas y visiones en realidad: productos o servicios viables. Por lo tanto, ayudarlos a adquirir habilidades que pueden ayudarlos en este empeño es verdaderamente una tarea central, digna de una cuidadosa atención (Baron, 2012).

Belt, P; Paloniemi, K; Sinisammal, J (2015) One-Person Enterprises and Business Growth

Fundamento: El emprendimiento estratégico (SE) analiza las relaciones entre la búsqueda de oportunidades (OS) y actividades de búsqueda de ventajas de gestión (AS) (Ireland et al., 2001, 2003; Ireland y Webb, 2007). Por tanto el emprendimiento integra estas dos actividades y facilita la comprensión de las acciones cotidianas de los empresarios, no solo en la creación de nuevas oportunidades de negocios, sino también en la generación de estrategias para crear ventajas para nuevas empresas.

Modelo:

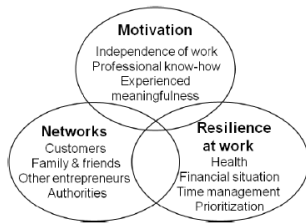


Figure 1. Factors Influencing the Well-Being of Solopreneurs.

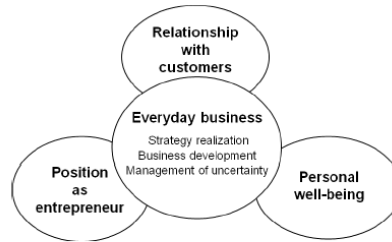


Figure 2. A Framework for AS.



Figure 3. A Framework for OS.

Variable bienestar: El bienestar humano en general sin intentar separar las cuestiones personales y relacionadas con el trabajo La investigación sobre el bienestar se puede dividir en dos tradiciones. La tradición hedonista considera el bienestar como la maximización del placer (afecto positivo) y como la minimización del dolor (la ausencia de afecto negativo), mientras que la tradición eudaimónica enfatiza la actualización, el crecimiento personal y la realización, sugiere que el bienestar no es un estado final, sino el proceso de cumplir o

darse cuenta de la verdadera naturaleza de uno (Rogers, 1962; Maslow 1971; Deci y Ryan, 2008; Waterman y otros, 2008).

El auto empleo es una forma de lograr una variedad de objetivos personales a fin de alcanzar la autorrealización (la jerarquía de necesidades de Maslow, 1943).

Muestra: “Solopreneurs” o emprendedor solo.

Observaciones: Hay tres categorías principales: motivación, redes y resiliencia en el trabajo. La motivación para los solopreneur, se compone de: confianza en sí mismo, actitud positiva hacia la vida y conocimientos profesionales (las habilidades prácticas, las competencias de una profesión particular y la comprensión general de las actividades comerciales). La retroalimentación que los solopreneurs reciben del entorno, los dirige a centrarse en sus habilidades profesionales y personales más que en los negocios y el crecimiento. Además, a pesar que reconocen la importancia de las redes para su bienestar personal, no las utilizan para desarrollar sus negocios.

Entonces, cuáles son las razones por las cuales los solopreneurs no hacen crecer sus negocios y cuál es el sentido de su bienestar?

En resumen, el análisis cruzado entre el bienestar de los solopreneurs y los dos lados del emprendimiento estratégico, (búsqueda de ventajas de gestión) AS y búsqueda de

oportunidades (OS), revela lo siguiente: La categoría de motivación de bienestar tiene fuertes vínculos con el desarrollo de negocios existentes y la creación de nuevos negocios; la importancia de las redes y la capacidad de recuperación en el trabajo parece ser sorprendentemente débil.

Bhattacharjee S. (2016) Self-help groups an empowerment and financial model for women in Nadia District, West Bengal

Fundamento: Literatura empoderamiento de las mujeres

Modelo: No incluido en el artículo.

Bienestar: Microcréditos para mujeres y grupos de auto ayuda para mejorar el bienestar de estas mujeres

Muestra: Cualitativa- grupos de auto ayuda

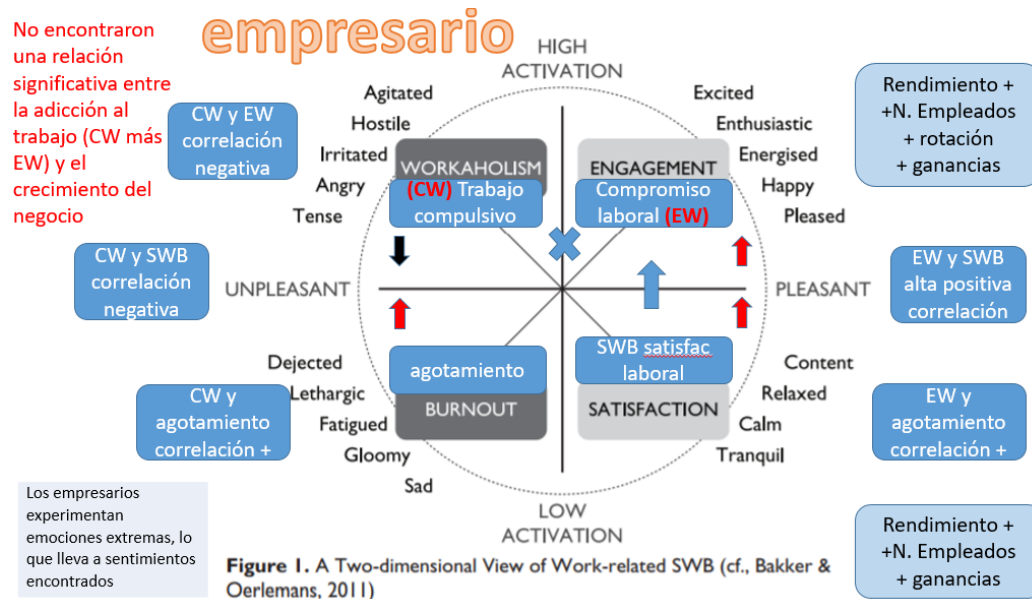
Observaciones: Los grupos de autoayuda actúan como mediadores para empoderar a las mujeres. Permite que las mujeres se alfabeticen e interactúen con el mundo exterior, particularmente en materia financiera, que es un dominio masculino en una sociedad patriarcal.

También les permite mirar a su alrededor, pues son víctimas de enfermedades o violencia doméstica. Estos grupos también ayudan a estas mujeres a superar diversos problemas y mejorar su calidad de vida.

Dijkhuizen J., Veldhoven M.V., Schalk R.(2016) Four Types of Well Being among Entrepreneurs and Their Relationships with Business Performance

Fundamento: Modelo circunflejo de bienestar afectivo (Feldman Barrett y Russell, 1999; Russell, 1979, 1980, 2003; Warr, 1990; Warr et al., 2014; Watson y Tellegen, 1985), en el que integraron cuatro tipos de bienestar afectivo relacionado con el trabajo. Sin embargo, el empresario parece sentirse agotado, comprometido y satisfecho, al mismo tiempo lo que contradice en gran medida los supuestos del modelo circunflejo (Russell y Carroll, 1999), por lo que para los empresarios no está justificado utilizar este modelo.

Modelo:



Nota. Se modifica a partir de la fuente.

Bienestar: 4 tipos de bienestar: compromiso laboral, satisfacción (bienestar subjetivo Cronbach alfa fue de 0,88.), agotamiento y adicción al trabajo.

Muestra: 135 empresarios holandeses

Observaciones: De este estudio se desprende que la satisfacción laboral es más que una emoción, que es una evaluación cognitiva y que es más fuerte la relación de la satisfacción laboral y el desempeño que el compromiso laboral y el desempeño.

Se investigaron los cuatro tipos de bienestar afectivo relacionado con el trabajo en los emprendedores y su relación con el rendimiento empresarial, la rotación, las ganancias y el empleo. Se quería saber si el adicto al trabajo, el comprometido, el satisfecho o el empresario más agotado obtendrían los mejores resultados comerciales. Nuestros hallazgos implican que EW está asociada con la mayor rotación, las ganancias y el número de empleados.

Importante resaltar que los empresarios puntúan muy alto en el compromiso laboral, y relativamente alto en el agotamiento, la satisfacción laboral y compromiso. Esto confirma estudios previos que el emprendimiento es estresante y muy exigente (Harris et al., 1999; Tetrick et al., 2000). Por otro lado, confirma el alto compromiso laboral (Gorgievski et al., 2010; Smulders, 2006) y la alta satisfacción laboral de los empresarios (Andersson, 2008; Bradley & Roberts, 2004; Tetrick et al., 2000).

Además, el puntaje muy alto tanto en el compromiso laboral como en el agotamiento, dos polos en la circunfleja (González-Roma et al., 2006; Russell, 1980, 2003), es notable. Los empresarios parecen estar energizados y fatigados al mismo tiempo. Se supone que trabajar de forma independiente le da una sensación agradable y la emoción de dirigir su propio negocio. Sin embargo, dirigir una empresa significa hacer frente a la incertidumbre sobre los ingresos futuros, hacer frente a la responsabilidad, tomar decisiones y asumir riesgos

(Dijkhuizen et al., 2016). Estas características del trabajo pueden causar tensión y agotamiento relacionados con el trabajo.

De manera que el rendimiento es aún mejor cuando el empresario no solo trabaja en exceso, sino que también está satisfecho o comprometido. Una mayor satisfacción en el trabajo o la participación en el trabajo no solo es positiva para el desempeño, sino que también puede reducir el riesgo de trabajar demasiadas horas conduciendo al agotamiento. La adicción al trabajo está altamente correlacionada con el agotamiento, y se recomienda que un empresario encuentre el equilibrio entre EW y lograr un gran placer al estar comprometido o satisfecho.

Además, el empresario no encaja en el modelo circunflejo si se utiliza como tipología de persona (Bakker y Oerlemans, 2011). Hay una función para los capacitadores y mentores que trabajan con empresarios en el bienestar afectivo. Pueden crear programas o encontrar herramientas de coaching para ayudar a los empresarios a encontrar el equilibrio de las diferentes dimensiones para lograr el rendimiento empresarial y la felicidad en su trabajo. Se necesitan sentimientos afectivos positivos, especialmente por parte de los empresarios que trabajan en un entorno desafiante donde el manejo proactivo de problemas y obstáculos es casi un trabajo diario (Aspinwall y Taylor, 1997; Seo, Feldman Barrett y Bartunek, 2004). Para futuras investigaciones, sería interesante combinar la circunferencia no solo

con las medidas de éxito de las empresas financieras autoinformadas, sino también con las medidas de éxito subjetivas.

Farrington, SM (2017) Psychological Well being and perceived financial performance: An SME perspective

Fundamento: Visión basada en recursos (RBV) de la empresa que teoriza que las empresas pueden superar a otras si pueden desarrollar "recursos o capacidades valiosas que no pueden ser fácilmente imitadas o sustituidas por sus competidores" (Teece, Pisano y Shuen, 1997 citado en Kraus, Harms & Fink, 2011: 35). Esta teoría sugiere que las PYME cuyos propietarios poseen recursos o capacidades valiosos deben superar a las PYME que no lo tienen.

Modelo: No incluido en el artículo.

Bienestar: Bienestar psicológico: auto-aceptación, positiva relación con otros, autonomía, dominio del medio ambiente, propósito en la vida y crecimiento personal

Variables:

Table 1: Dimensions of psychological well-being and associated entrepreneurial attributes

Self-acceptance	
High scorer:	Possesses a positive attitude toward the self, acknowledges and accepts multiple aspects of self, including good and bad qualities; feels positive about past life.
Low scorer:	Feels dissatisfied with self; is disappointed with what has occurred with past life; is troubled about certain personal qualities; wishes to be different than what he or she is.
Entrepreneurial attributes:	Self-confidence, self-efficacy (Maas & Fox, 1997), self-management (Venter & Urban, 2016), independence, locus of control and self-reliance (Liang & Dunn, 2008; Gurol & Atsan, 2004; Rwigema & Venter, 2004).
Positive relations with others	
High scorer:	Has warm, satisfying, trusting relationships with others; is concerned about the welfare of others; capable of strong empathy, affection, and intimacy; understands give and take of human relationships.
Low scorer:	Has few close trusting relationships with others; finds it difficult to be warm, open, and concerned about others; is isolated and frustrated in interpersonal relationships; not willing to make compromises to sustain important ties with others.
Entrepreneurial attributes:	Emotional intelligence, teamwork, networking and leadership (Venter & Urban, 2016; Kaplan & Warren, 2010).
Autonomy	
High scorer:	Is self-determining and independent; able to resist social pressures to think and act in certain ways; regulates behaviour from within; evaluates self by personal standards.
Low scorer:	Is concerned about the expectations and evaluations of others; relies on judgments of others to make important decisions; conforms to social pressures to think and act in certain ways.
Entrepreneurial attributes:	Locus of control, independence and self-reliance (Bosch, Tait & Venter, 2011).
Environmental mastery	
High scorer:	Has a sense of mastery and competence in managing the environment; controls complex array of external activities; makes effective use of surrounding opportunities; able to choose or create contexts suitable to personal needs and values.
Low scorer:	Has difficulty managing everyday affairs; feels unable to change or improve surrounding context; is unaware of surrounding opportunities; lacks sense of control over external world.
Entrepreneurial attributes:	Self-confidence (Bosch <i>et al.</i> , 2011), problem solving ability (Rwigema & Venter, 2004: 62) and seeking opportunities (Bosch <i>et al.</i> , 2011).
Purpose in life	
High scorer:	Has goals in life and a sense of directedness; feels there is meaning to present and past life; holds beliefs that give life purpose; has aims and objectives for living.
Low scorer:	Lacks a sense of meaning in life; has few goals or aims, lacks a sense of direction; does not see purpose of past life; has no outlook or beliefs that give life meaning.
Entrepreneurial attributes:	Desire, drive, determination and goal orientated (Venter & Urban, 2016; Bosch <i>et al.</i> , 2011; Kuratko & Hodgetts, 2004).
Personal growth	
High scorer:	Has a feeling of continued development; sees self as growing and expanding; is open to new experiences; has sense of realising his or her potential; sees improvement in self and behaviour over time; is changing in ways that reflect more self-knowledge and effectiveness
Low scorer:	Has a sense of personal stagnation; lacks sense of improvement or expansion over time; feels bored and uninterested with life; feels unable to develop new attitudes or behaviours.
Entrepreneurial attributes:	Education (Rae, 2007; Rwigema & Venter, 2004), locus of control (Liang & Dunn, 2008; Gurol & Atsan, 2004), tolerance for ambiguity and uncertainty (Kuratko & Hodgetts, 2004), and self-management (Venter & Urban, 2016).

Source: Ryff, 2014; Ryff & Keyes, 1995

Table 3: Operational definitions

Variables	Operational definitions
Perceived financial performance	Refers to the SME as being profitable, financially secure and successful as well as experiencing growth in sales, profits and employee numbers over the past three years.
Environmental mastery	Refers to a person who is in charge of and satisfied with their life situation and is good at managing their time as well as their daily and financial responsibilities.
Purpose in life	Refers to a person who tends to look to the future, sees their daily activities as important, values goal-setting and works towards future plans.
Autonomy	Refers to a person whose decisions are not easily influenced by others, who regards happiness as more important than peer approval, and judges him or herself by what they value as important.
Personal growth	Refers to a person that embraces new experiences that challenge their thinking and expands their horizons, continuously strives for self-improvement and sees life as a process of continuous learning.
Positive relations with others	Refers to a person who has many friends and is able to maintain warm and trusting relationships with others.
Self-acceptance	Refers to a person that is pleased with what they have achieved and the way their life has turned out, is self-confident and is positive about themselves, feel they have gotten a lot out of life, feel proud of their achievements and have a positive attitude about themselves.

Muestra: 495 Pymes de sudafrica

Observaciones: El bienestar psicológico está influenciado por los "contextos circundantes de la vida de las personas" y se ha encontrado sistemáticamente que se asocia con resultados positivos. Los resultados muestran que los propietarios de las PYME participantes tienen altos niveles de bienestar psicológico positivo y que sus negocios se están desempeñando financieramente. Los resultados también sugieren que mientras más propietarios de pymes muestren los atributos asociados con el dominio ambiental, la auto aceptación y la autonomía, es más probable que sus pymes se desempeñen financieramente.

Se encontró que el conocimiento del medio ambiente, la auto-aceptación y autonomía eran estadísticamente significativos y tenían influencia positiva sobre el rendimiento financiero de las pymes.

Hetschko, C (2016) On the misery of losing self-employment

Fundamento: No indicado.

Modelo: No incluido en el artículo.

Bienestar: Bienestar de los trabajadores por cuenta propia y el bienestar de los empleados, ante la pérdida de trabajo

Muestra:

Datos de panel de Alemania

Desempleados y trabajadores por cuenta propia

Observaciones: Los análisis empíricos muestran que la satisfacción con la vida disminuye sustancialmente más en la probabilidad de perder el trabajo cuando se trabaja por cuenta propia que cuando se es empleado por cuenta ajena.

Aunque estos resultados no necesariamente representan efectos causales, indican que perder el trabajo por cuenta propia es un evento de la vida aún más dañino que perder el empleo dependiente. La pérdida del trabajo por cuenta propia sugiere un evento de vida aún más perjudicial que la pérdida del empleo dependiente.

- Puede disuadir a las personas de convertirse en autónomos
- Los auto empleados esta menos satisfechos con la seguridad del trabajo
- Posibilidad de caer en desesperanza y depresión, lo que requiere de buscar intervención psicológica o entrenamiento.

Houshmand, M; Seidel, MDL; Ma, DG (2017) The Impact of Adolescent Work in Family Business on Child-Parent Relationships and Psychological Well being

Fundamento: La teoría ecológica del desarrollo humano (Bronfenbrenner, 1979) ayuda a comprender el desbordamiento entre el trabajo y los entornos familiares y cómo la experiencia en un entorno influye en la experiencia en otro entorno. La teoría, específicamente, delinea diferentes tipos de sistemas que dan forma al desarrollo individual. La teoría ecológica del desarrollo humano tiene resultados mixtos que sugieren que el trabajo de los adolescentes tiene impactos tanto negativos como positivos en el desarrollo de los adolescentes (Zimmer-Gembeck y Mortimer, 2006)

Modelo: No incluido en el artículo.

Bienestar: Bienestar psicológico asociado a la depresión y auto estima.

Muestra: De adolescentes que trabajan en empresas familiares de la Encuesta Nacional Longitudinal de Niños y Jóvenes de Statistics Canada.

Observaciones: El primer hallazgo importante es que los adolescentes que trabajaron en el negocio de su familia experimentaron mejores relaciones con sus padres, no solo cuando trabajaban en el negocio familiar sino también uno o dos años más tarde. (Ese hallazgo debería motivar a cualquier padre, y tal vez a la mayoría de los adolescentes). Los

adolescentes que trabajan para su empresa familiar durante todo el año informaron tener una relación aún mejor con sus padres, en comparación con los que trabajan para la empresa familiar durante solo una parte del año.

Los autores creen que esta asociación positiva podría ser porque los padres en estas situaciones de trabajo de empresa familiar demuestran más interés en el desarrollo de sus hijos. Esto también puede resultar porque los adolescentes obtengan una comprensión más profunda de la situación financiera de sus familias y, a través de su participación, contribuyan directamente a ella.

En segundo lugar, los autores midieron el efecto de los adolescentes que trabajan en el negocio de su familia sobre su bienestar psicológico, es decir, la incidencia de la depresión y la autoestima del adolescente. En general, trabajar en la empresa familiar parece reducir la incidencia de la depresión y aumentar la autoestima del adolescente, independientemente de si el período de trabajo es de un año o parte del año. Los motivos de esta mejora en el bienestar no están bien articulados por los autores, pero espero que la cercanía con los padres, un sentimiento de contribución a la familia, un aumento de la capacidad, entre otras razones, puedan explicar este resultado.

Mahadea D. (2014) Happinomics among factors of production using a principal component analysis approach: A case study of labour and entrepreneurs' subjective happiness in KwaZulu-Natal, South Africa

Fundamento: Felicidad desde los aspectos sociales y económicos

Modelo: No incluido en el artículo.

Bienestar: Escala de bienestar subjetivo y felicidad. Además se consideran los ingresos, la educación, propiedad de automóviles y casas, pensiones y asistencia médica, relaciones y antecedentes demográficos. También la salud, entorno laboral, deudas, amistades y religión; ambiente laboral y participación comunitaria

Muestra: 300 encuestados el 25% son emprendedores y el 75% empleados, de Sudáfrica.

Observaciones: La búsqueda de la felicidad es un objetivo primordial de nuestras vidas humanas. Todas las cosas que los individuos desean están destinadas a ser los medios para el fin de la felicidad. Pero muchos individuos no pueden encontrar una felicidad duradera, y no hay un solo determinante que explique exclusivamente el bienestar subjetivo general. De manera que concluye sobre una variación de ellas:

- Las posesiones materiales y búsqueda del dinero y la fama, aunque personas ricas no necesariamente son felices y personas pobres con ingresos limitados están felices. Como sostiene Lyubormirsky (2008), el materialismo es extrínseco e incluso cuando se alcanzan los objetivos materialistas, este logro no siempre aumenta nuestro bienestar subjetivo.
- Tener muchos hijos está relacionado negativamente con la felicidad. Ed Diener y Biswas-Diener (2008) agregan que la satisfacción conyugal disminuye cuando nace el primer hijo y continúa bajando, alcanzando un nivel bajo cuando los niños son adolescentes, y luego mejora.
- Las personas casadas tienden a ser más felices que aquellas que no están casadas o separadas.
- La calidad de vida y las relaciones son esenciales para la felicidad. Como lo indica el segundo componente, la unidad o la unión familiar, el ocio, la salud y el entorno laboral se asocian significativamente con la felicidad.
- La seguridad es importante para la satisfacción de la vida.
- La educación y las amistades comunitarias más amplias tienen opciones más amplias en la vida y son percibidas como más felices en relación con las personas con menos

habilidades o redes comunitarias (Putman, 2001; Layard, 2011). Por lo que debe fomentarse la construcción de capital humano y social a través de una mejor educación y relaciones amistosas dentro de la comunidad y en el trabajo para obtener mayores niveles de confianza y una mejor calidad de vida

- Las sociedades con más confianza y menos desigualdades tienen menos delitos y, por lo tanto, son más felices (Wilkinson y Pickett, 2010; Powdthavee, 2011).
- Las personas obtienen satisfacción del trabajo, las relaciones sociales y la participación en programas comunitarios. Esto tiende a sugerir que las personas felices no se contentan con la inactividad o el aislamiento, sino como resultado de la actividad relacional para hacer que las cosas sucedan. Aquellos que a menudo participan en programas comunitarios tienden a fluir con una actividad que les permite usar sus talentos y recursos para marcar una diferencia en las vidas de otras personas.
- Las personas que tienen un ambiente de trabajo positivo tienden a ser más felices y están preparadas para asumir compromisos adicionales para el avance de la empresa (Frey y Stutzer, 2002; Seligman, 2004). Los trabajadores felices son más productivos, se ausentan menos, producen ideas nuevas.
- La fe religiosa tiene un profundo efecto positivo en la felicidad, a través del compañerismo, la unión social y el alcance para el crecimiento personal y espiritual.

Marshall (1890,2p) argumentó que “en la religión, en los afectos familiares y en la amistad, incluso los pobres pueden encontrar margen para.... La fuente más alta de la felicidad ”

No hay felicidad en el trabajo ni en ninguna otra parte sin buenas acciones y relaciones sociales (Sheldon y Lyubomirsky, 2009; Putman, 2000). Por lo tanto, se alienta a los individuos a invertir en capital social y mantener una buena conexión social en el trabajo, en la familia y participar en proyectos comunitarios regionales, ya que estos elementos impulsan la eficiencia económica y mejoran el bienestar (Sachs, 2012).

Dado que la educación se asocia significativamente con la felicidad, es importante que los responsables de la formulación de políticas implementen medidas que permitan el acceso a la educación para todos los ciudadanos, permitiéndoles disfrutar de calidad de vida.

Nguyen, H; Sawang, S (2016) Juggling or Struggling? Work and Family Interface and Its Buffers among Small Business Owners

Fundamento: *Teoría de la frontera* (Clark 2000). Las fronteras pueden influir en el grado de segmentación o integración entre el trabajo de los individuos y los dominios familiares. Clark (2000). Además, la resistencia de un borde está determinada por su permeabilidad,

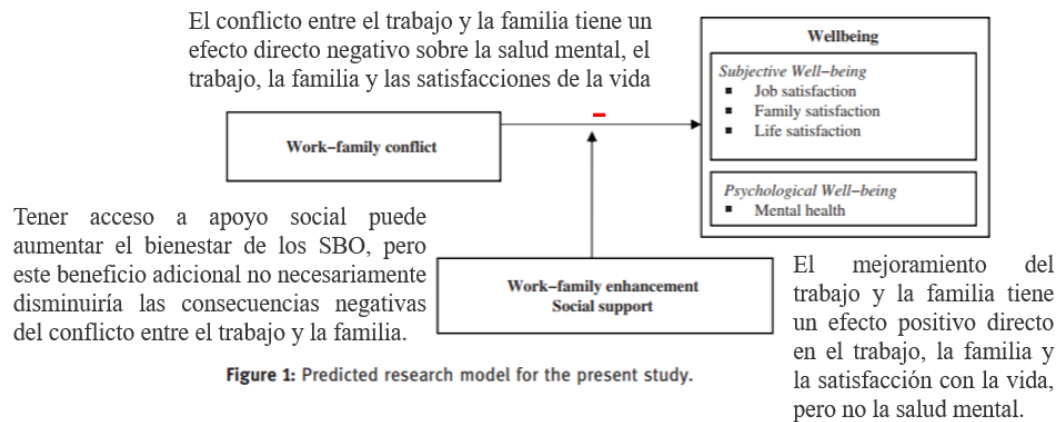
flexibilidad y mezcla. La permeabilidad se refiere a la medida en que los elementos del trabajo o el dominio familiar pueden ingresar al otro. Las permeaciones pueden ser físicas (por ejemplo, muros físicos alrededor de una oficina familiar) o psicológicas (por ejemplo, emociones positivas / negativas que se derivan del trabajo a la vida familiar; Clark 2000). La flexibilidad, otra característica fundamental del borde, se define como "la medida en que un borde puede contraerse o expandirse, dependiendo de las demandas de un dominio u otro" (Clark 2000, 757). Cuando un borde tiene una alta permeabilidad y flexibilidad, esto se traduce en una mezcla. La mezcla puede ser física y psicológica y ocurre cuando el trabajo y la familia se fusionan, y ya no pueden llamarse de manera exclusiva ninguno de los dos dominios.

Teoría de los roles subyacentes es la idea de que los individuos tienen una cantidad limitada de tiempo y atención (Greenhaus y Beutell, 1985). Por lo tanto, la participación en múltiples roles (por ejemplo, trabajo y familia), si no se administra adecuadamente, podría agotar rápidamente los recursos físicos y psicológicos de un individuo (Greenhaus y Beutell, 1985).

Teoría del intercambio social (McNall, Nicklin y Masuda 2009). De acuerdo con esta teoría, es más probable que los individuos tengan actitudes favorables hacia el dominio que percibieron como originador del recurso de mejora (McNall, Nicklin y Masuda 2009). Es

decir, es más probable que los recursos generados en el trabajo (mejora del trabajo y la familia) estén relacionados con los resultados relacionados con el trabajo.

Modelo:



Nota. Se modifica a partir de la fuente.

Bienestar: Independiente: Conflicto trabajo –familia

Dependiente: Mejora de trabajo-familia (soporte social); Bienestar psicológico (salud mental); Bienestar subjetivo (satisfacción trabajo, satisfacción familia, satisfacción vida).

Muestra: 167 emprendedores de Australia. Casados y con hijos menores de 14 años

Observaciones: Este estudio examina el papel del conflicto entre el trabajo y la familia, la mejora del trabajo y la familia y el apoyo social en los propietarios de pequeñas empresas (SBOs) bienestar.

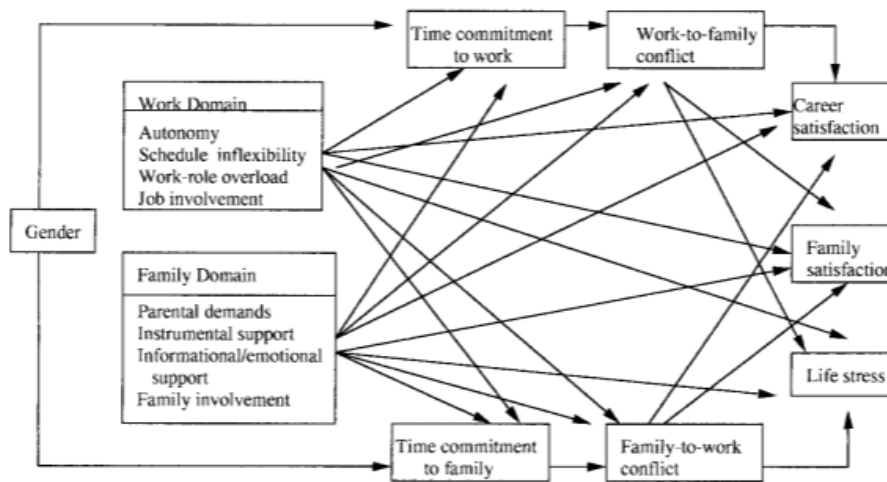
Los resultados revelaron que el conflicto entre el trabajo y la familia tiene un efecto directo negativo sobre la salud mental, el trabajo, la familia y las satisfacciones de la vida. Pero el mejoramiento del trabajo y la familia no mejoran la salud mental. Además, el apoyo social tiene un efecto principal positivo tanto en el bienestar subjetivo como en el psicológico, lo que apunta a buscar equilibrar la vida laboral y familiar de los SBO y al establecimiento de redes de apoyo social adecuadas para mejorar el bienestar.

Sin embargo este estudio encontró que el apoyo social no moderó significativamente la relación entre el conflicto entre el trabajo y la familia y el bienestar subjetivo y psicológico de los SBO. De acuerdo con un meta-análisis realizado por Chu, Saucier y Hafner (2010), se encontró que el apoyo social solo tiene un efecto principal directo en el trabajo, la familia, las satisfacciones de la vida y la salud mental. Es decir, es probable que los SBO que tienen acceso a apoyo social tengan un mayor bienestar subjetivo y psicológico.

Para los responsables de las políticas públicas, los programas de apoyo deben extenderse desde los medios tradicionales hasta el equilibrio entre los asuntos de trabajo y familia para esta ocupación en particular.

Parasuraman S., Purohit Y.S., Godshalk V.M., Beutell N.J. (1996) Work and family variables, entrepreneurial career success, and psychological Well Being.

Modelo:



g. 1. Conceptual model of work and family variables and entrepreneurial career success.

Bienestar: Cuidado y satisfacción, satisfacción familiar

Muestra: 111 emprendedores

Parasuraman, S; Simmers, CA (2001) Type of employment, work-family conflict and Well
Observaciones: Los resultados indican que el compromiso de tiempo de los empresarios

being: a comparative study
con el trabajo está influenciado principalmente por las características del dominio del trabajo y las presiones del rol (es decir, la inflexibilidad del horario y la sobrecarga del rol del trabajo). Por otro lado, el compromiso de tiempo con la familia está influenciado en gran medida por las demandas de los padres y el apoyo instrumental proporcionado por la estructura de los trabajos y los programas de trabajo inflexibles característicos de las organizaciones grandes colaboran en la reducción de conflicto de trabajo - familia (Greenhaus y Parasuraman, 1986; Greenhaus et al., 1989). Profesional y el bienestar de los empresarios, principalmente a través de sus efectos en el compromiso del tiempo con el Modelo: el compromiso del tiempo con la familia. Las empresarias dedican mucho más tiempo a la familia que los hombres, y los empresarios dedican más tiempo al trabajo que las mujeres.

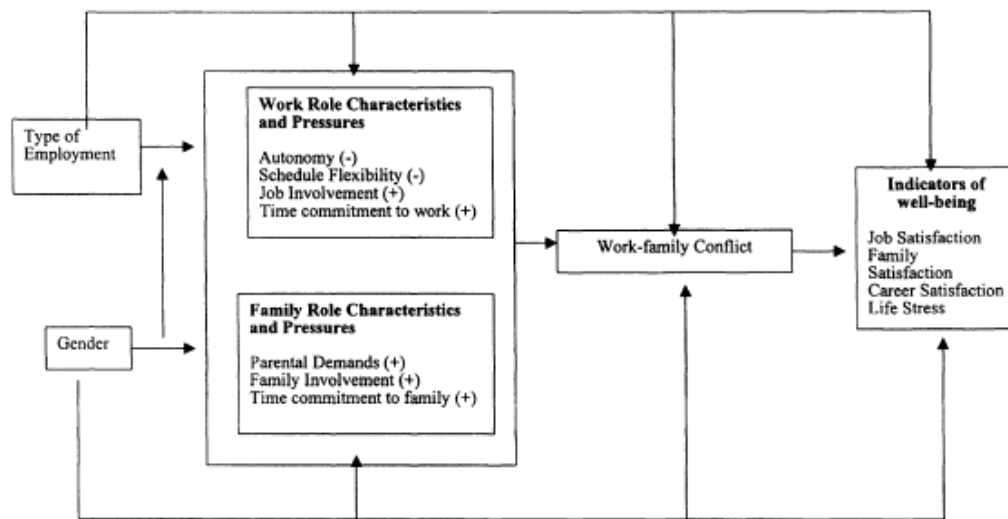


Figure 1. Model of type of employment, work-family conflict, and well being

Bienestar: Empleo, autonomía, participación en el trabajo, demandas paternales, tiempo de compromiso para casa, el conflicto, satisfacción laboral, satisfacción de carrera, satisfacción de la familia, tensión de vida, edad.

Muestra: Estudio longitudinal y en otros países

Observaciones: Las personas que trabajan por cuenta propia gozan de mayor autonomía y flexibilidad de horarios en el trabajo, y reportan niveles más altos de participación laboral y satisfacción laboral que los empleados en organizaciones. Sin embargo, también

experimentan mayores niveles de conflicto entre el trabajo y la familia, y menor satisfacción familiar que los empleados de la organización.

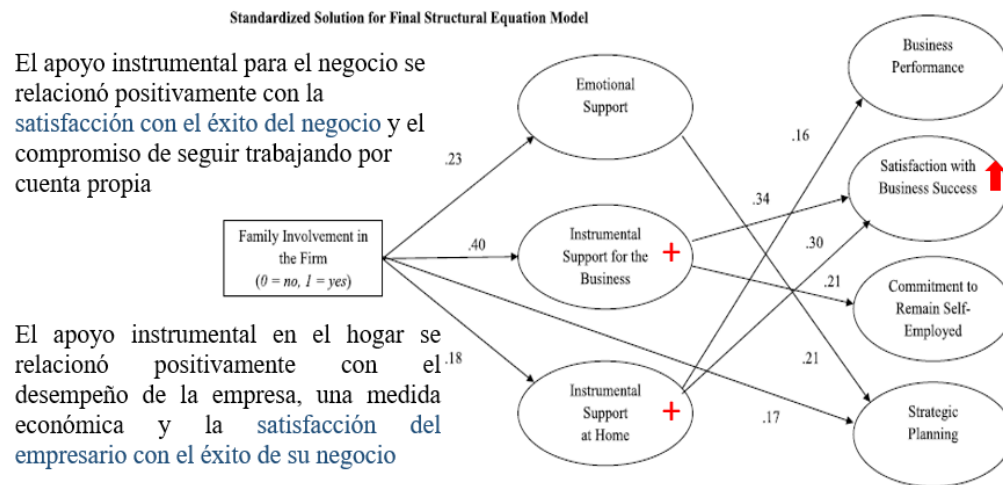
La necesidad para el logro, la autonomía, y la realización personal son prominentes entre los factores que motivan a hombres y mujeres para que empiecen sus propias empresas (Cooper y Dunkelberg, 1986; Cromie, 1987; Moore y Buttner1997). Sin embargo el aumento de autónomos, ha provocado un creciente conflicto de trabajo - familia que desluce la satisfacción de la propiedad de la empresa (Fischer et al., 1993; Hisrich y cepillo, 1987; Kaplan, 1988; Stoner et al., 1990).

Powell, GN; Eddleston, KA (2017) Family Involvement in the Firm, Family-to-Business Support, and Entrepreneurial Outcomes: An Exploration

Fundamento: Stafford, Duncan, Danes y Winter, (1999 , p. 206) señalaron que “no es el negocio lo que hace que una empresa familiar sea única de otros acuerdos comerciales; más bien es la familia ". Partiendo de teorías como la visión basada en los recursos de la empresa (Sirmon y Hitt, 2003) y la teoría de la administración (Eddleston y Kellermanns, 2007).; Miller, Le Breton-Miller y Scholnick 2008), esta literatura describe la influencia de la familia en la empresa, a través de la propiedad y la participación, como una fuente potencial de ventaja competitiva //alineación de la perspectiva de apoyo social (Cohen y

Wills 1985 ; Sarason, Sarason y Pierce 1990 ; Uchino 2004) con la perspectiva de integración familiar (Aldrich y Cliff 2003).

Modelo:



Nota. Se modifica a partir de la fuente.

Bienestar: Tres dimensiones de apoyo a la familia: apoyo emocional, negocios y hogar

Muestra: 211 fundadores de pymes familiares

Observaciones: La participación de la familia en la empresa estaba indirectamente relacionada con cuatro resultados empresariales (rendimiento empresarial, planificación estratégica, satisfacción con el éxito empresarial y compromiso de seguir siendo trabajadores autónomos). Los fundadores de PYMES que eran dueños de empresas familiares experimentaron niveles más altos de apoyo de familia a empresa que aquellos que eran dueños de empresas no familiares.

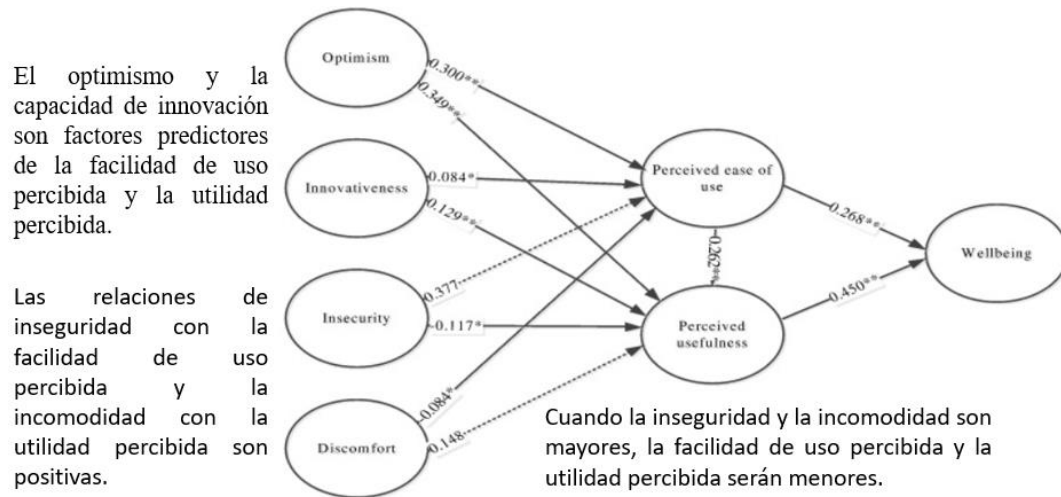
Esta noción fue respaldada por una amplia gama de resultados, que incluyen variables económicas (desempeño empresarial), comportamiento (planificación estratégica) y personales (compromiso de permanecer por cuenta propia y satisfacción con el éxito empresarial) que son importantes para la investigación de empresas familiares y emprendimiento.

Estos resultados sugieren que las tres dimensiones del apoyo de la familia al negocio pueden mejorar la experiencia empresarial para *todos* los empresarios y sus empresas de alguna manera, independientemente de si la empresa se caracteriza como una empresa familiar o no. También sugieren que el apoyo instrumental, tanto para el negocio como para el hogar, puede proporcionar beneficios más amplios para los empresarios que el apoyo emocional, como comportamientos que van desde el intercambio de ideas sobre el negocio hasta el manejo de las responsabilidades domésticas.

Rahman, SA; Taghizadeh, SK; Ramayah, T; Alam, MMD (2017) Technology acceptance among micro-entrepreneurs in marginalized social strata: The case of social innovation in Bangladesh

Fundamento: De acuerdo con el Modelo de aceptación de tecnología (TAM) propuesto por Davis (1989a), la utilidad percibida (PU) y la facilidad de uso percibida (PEOU) son las dos creencias principales que determinan la actitud de las personas hacia la aceptación de una tecnología. La utilidad percibida tiene una relación más fuerte con la aceptación por parte del usuario de una tecnología, en comparación con la facilidad de uso percibida (Davis, 1989a).

Modelo:



** $p < 0.01$, * $p < 0.05$

Nota. Se modifica a partir de la fuente.

Bienestar: El uso de la tecnología mejora el bienestar de los empresarios

Se encontró que el bienestar subjetivo estaba fuertemente predicho por la facilidad de uso percibida y la utilidad percibida. El estudio indica que las personas pobres están algo listas para usar y aceptan tecnología que conduce a una sensación de bienestar.

Muestra: 360 datos utilizables de los agentes de bKash en Bangladesh.

Observaciones: Las características de los rasgos de personalidad, como el optimismo, la capacidad de innovación, la inseguridad y la incomodidad, pueden llevar a una comprensión más profunda de la aceptación y utilidad de la tecnología a la vez que conlleva al bienestar.

El modelo de aceptación de tecnología podría conducir a posibles predictores de bienestar subjetivo. Según Davis (1989b) la facilidad de uso percibida (PEOU) denota el grado en que un usuario potencial supone que el sistema específico está libre de esfuerzo. Por otro lado, la utilidad percibida (PU) es la probabilidad subjetiva para los usuarios potenciales de que el sistema mejorará su desempeño en el trabajo dentro de un contexto específico. Si una aplicación o sistema en particular es fácil de usar y es útil, puede influir en el estado de satisfacción del usuario, que a su vez, puede afectar el bienestar subjetivo

Seva, IJ; Vinberg, S; Nordenmark, M; Strandh, M (2016) Subjective Well being among the self-employed in Europe: macroeconomy, gender and immigrant status

Fundamento: Teoría macroeconómica

Modelo: No incluido en el artículo.

Bienestar: Dependiente: Bienestar subjetivo: "satisfacción de vida", medida con la pregunta, "A fin de cuentas, ¿qué tan satisfecho está con su vida en general hoy en día?"

Independiente: Tipo de empleo: en cuatro categorías: "trabajadores por cuenta propia con empleados", "trabajadores por cuenta propia sin empleados", "supervisores" y "empleados". El género y el estatus de inmigrante.

Muestra: Auto-empleados y asalariados: 148,243 encuestados de la Encuesta Social Europea.

Observaciones: El autoempleo está relacionado positivamente con el bienestar subjetivo, pero también hay diferencias entre los grupos de auto empleados, que se deben a circunstancias macroeconómicas, la organización del trabajo, la motivación y la situación de la vida.

Los trabajadores por cuenta propia con empleados reportan un mayor nivel de satisfacción con la vida que los trabajadores por cuenta propia sin empleados. El crecimiento económico es más importante para el nivel de satisfacción con la vida de los trabajadores por cuenta propia que entre los empleados. Los análisis también apuntan a diferentes patrones para mujeres y hombres que trabajan por cuenta propia sin empleados: solo las mujeres experimentan un mayor nivel de satisfacción con la vida en comparación con los

empleados. Los resultados también muestran que la relación es más fuerte entre los inmigrantes que entre los nativos

Al promover el trabajo por cuenta propia, los programas de capacitación deben abordar diferentes tipos de demandas y condiciones para ayudar a los nuevos y futuros trabajadores por cuenta propia a abordar de manera realista las condiciones asociadas con la puesta en marcha de su negocio e identificar estrategias para hacer frente a posibles factores negativos relevantes para la persona.

Shen R., Miao L., Lehto X., Zhao X.(2018) Work or/and Life? An Exploratory Study of Respite Experience of Bed and Breakfast Innkeepers

Fundamento: Comparaciones sobre el bienestar

Modelo: No incluido en el artículo.

Bienestar: Dependiente: Bienestar subjetivo: "satisfacción de vida", medida con la pregunta, "A fin de cuentas, ¿qué tan satisfecho está con su vida en general hoy en día?"

Independiente: Tipo de empleo

Variables contextuales: PIB per cápita, edad, nivel de educación

Muestra: Auto- empleados de “bed and breakfast”

Observaciones: La importancia macroeconómica del autoempleo se ha unido a iniciativas políticas que apuntan a las ventajas del autoempleo para las personas, como los altos niveles de autoridad en la toma de decisiones, la flexibilidad laboral y el desarrollo de habilidades (Comisión Europea 2004 ; Verheul y Wennekers 2002). Estos aspectos positivos del autoempleo también han sido respaldados empíricamente por varios estudios que muestran que a pesar de tener más horas de trabajo y mayores exigencias que los empleados regulares, los autoempleados generalmente tienen vidas laborales más ricas y tienen mayores medidas de autodeterminación, libertad y trabajo. autonomía (Eden 1975 ; Nordenmark et al. 2012 ; Stephan & Roesler 2010).

En contraste con la abundancia de literatura sobre los aspectos positivos del trabajo por cuenta propia en términos de la vida laboral en sí misma, se ha investigado relativamente poco sobre las consecuencias y los resultados del trabajo por cuenta propia en términos de bienestar personal y salud (Dolinsky y Caputo 2003. De los estudios que se han realizado, la mayoría generalmente ha encontrado una relación positiva entre el trabajo por cuenta propia y el bienestar subjetivo (Blanchflower 2004 ; Benz y Frey 2008; Andersson 2008), pero algunos también señalan diferencias notables en el

bienestar subjetivo entre los trabajadores por cuenta propia, y relacionan estas diferencias con la variedad de razones para convertirse en trabajadores por cuenta propia (Binder y Coad, 2013).

Tipos de bienestar

- Bienestar menor por riesgo: Mandel (1996), por ejemplo, los empresarios deberían sufrir un mayor riesgo de inseguridad laboral y, por lo tanto, experimentar niveles más bajos de satisfacción laboral.
- Bienestar mayor por control y capacidad de lidiar con el día a día: Hundley (2001), por otro lado, encontró que los empresarios tienen menos probabilidades de verse agobiados por la inseguridad laboral. En cambio, tienden a sentirse más seguros debido a su capacidad para controlar su vida laboral, lidiar con las amenazas económicas y aprovechar las oportunidades para asegurar la supervivencia de su empresa y su trabajo. Es plausible suponer que controlar estos factores es más fácil en una economía en crecimiento que en una recesión y una recesión económica. Por lo tanto, también es razonable creer que la responsabilidad por sus propios empleos e ingresos (y por los empleos e ingresos de sus empleados, si los tienen) significa que es más fácil estar satisfecho y feliz cuando las condiciones económicas son buenas. Este razonamiento está en línea con los resultados del informe de monitoreo de emprendimiento global

(GEM) (Amoros y Bosma 2013) que muestran diferencias en el bienestar subjetivo según la fase del ciclo económico en los países estudiados.

- Bienestar por firmas establecidas: Podemos agregar que los propietarios-gerentes en firmas establecidas tienden a calificar su nivel de bienestar subjetivo más alto que los empresarios en etapa inicial, quienes pueden tener que lidiar con más incertidumbre y presión para hacer crecer y sostener una empresa joven.
- Bienestar menor por largas horas de trabajo: Algunas características típicamente asociadas con el trabajo por cuenta propia, como las largas horas de trabajo, pueden tener una influencia negativa en el equilibrio entre la vida laboral y familiar. Este podría ser particularmente el caso de las mujeres, que a menudo tienen la responsabilidad principal de mantener el hogar y el cuidado de los niños aunque trabajen a tiempo completo (Parasuraman y Simmers 2001).
- Bienestar para mujeres por flexibilidad y equilibrio familiar: Las mujeres también pueden sentirse atraídas por los beneficios potenciales del trabajo por cuenta propia, incluido un aumento percibido en la flexibilidad y una mayor capacidad para equilibrar las recompensas y las demandas de la carrera y la familia (Rogers, 1998).

- Bienestar por tener o no tener empleados: Un propietario único es personalmente responsable de todas sus transacciones financieras y, en caso de quiebra, también es responsable personalmente de cualquier deuda que se haya acumulado (Toivanen et al. 2014). Es posible que tener empleados influya en los niveles de estrés y en los diferentes resultados relacionados con la salud. También se encontró en un estudio europeo que los trabajadores por cuenta propia sin empleados reportaron mayores porcentajes de insatisfacción laboral, fatiga y dolores musculares que los trabajadores por cuenta propia que emplean entre una y nueve personas (Benavides et al. 2000).
- Bienestar por ser o no emigrante: Muchos de estos factores sugieren que podría haber una mayor proporción de autoempleo por necesidad entre los inmigrantes que entre los nativos, lo que a su vez podría afectar los niveles de bienestar subjetivo.

En resumen, la investigación indica que existen diferencias sustanciales en las condiciones entre los trabajadores por cuenta propia y los empleados, pero también dentro del grupo de trabajadores por cuenta propia en su conjunto. Estas diferencias se derivan de las circunstancias macroeconómicas, la organización del trabajo, la motivación y la situación de la vida; todos estos factores podrían influir en los niveles de bienestar subjetivo. Por lo tanto, existe la necesidad de estudios más detallados sobre los niveles de bienestar subjetivo en diferentes circunstancias macroeconómicas y entre los diferentes grupos de trabajadores por cuenta propia: propietario único y empleador, hombres y mujeres, nativos

e inmigrantes. También, bien podría ser que los rasgos de personalidad afecten la selección en el trabajo por cuenta propia y que los individuos más satisfechos y optimistas tengan más probabilidades de convertirse en trabajadores por cuenta propia (Naudé et al. 2014 ; Rauch y Frese 2007).

Por tanto, los resultados de este estudio confirman la importancia de considerar las diferencias entre los grupos de trabajadores por cuenta propia al desarrollar políticas y medidas para aumentar la satisfacción con la vida y otros resultados relacionados con la salud a nivel social, organizativo e individual.

Shepherd D., Haynie J.M. (2009) Birds of a feather don't always flock together: Identity management in entrepreneurship

Fundamento: Teoría de la distinción óptima, en un marco para el manejo de múltiples identidades micro (Ashforth et al., 2000 , Pratt and Foreman, 2000). La teoría de la distinción óptima propone que los individuos busquen asociaciones con grupos que les permitan mantener un equilibrio "óptimo" entre la necesidad de ser incluido y la necesidad de ser distinto (Brewer, 1991 , Brewer, 1993). Por lo tanto, los empresarios gestionarían múltiples microidentidades de tal manera que mitiguen el intercambio entre el carácter distintivo y la pertenencia; los que no pueden o no son efectivos para manejar este

intercambio probablemente se enfrenten al lado oscuro del espíritu empresarial en forma de bienestar psicológico disminuido (cf. Brewer, 1991).

Modelo:

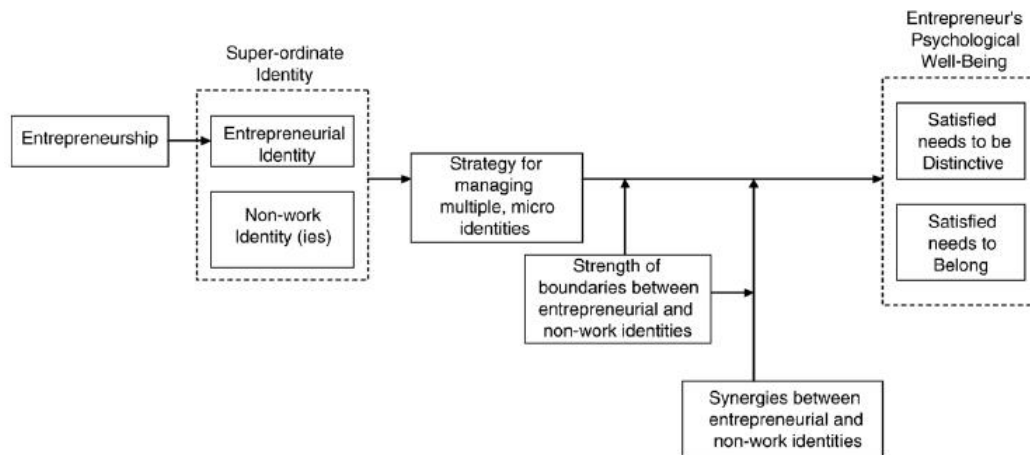


Fig. 3. Managing entrepreneurs multiple micro-identities to maximize psychological well-being.

Bienestar: Bienestar psicológico, que corresponde a la satisfacción de las necesidades de distinción más la satisfacción de las necesidades de pertenencia.

Muestra: Teórico

Observaciones: La iniciativa empresarial típicamente confiere "carácter distintivo". Sin embargo, al satisfacer la necesidad psicológica de ser distintos, los empresarios pueden al mismo tiempo fomentar un déficit psicológico en los sentimientos de pertenencia, lo que lleva a una disminución del bienestar psicológico.

Los individuos actúan para satisfacer una necesidad psicológica para ser percibidos como algo *diferente y único* (Brewer, 1991). Esta necesidad representa un motivo humano y es fundamental para el bienestar psicológico de todas las personas (Snyder y Fromkin, 1980). La distinción proporciona al "yo" un sentido de diferenciación de otros que es importante en la creación y el mantenimiento de la identidad (Brewer, 1991), y es fundamental para el bienestar emocional de un individuo (Singelis et al., 1999) y la salud física. (Markus y Kitayama, 1991).

Por otro lado, la pertenencia da como resultado sentimientos de inclusión; la falta de pertenencia puede dar lugar a sentimientos de aislamiento (Brewer, 1991), que también puede afectar negativamente a la salud física y psicológica (Leonardelli y Brewer, 2001

A partir de la teoría de la distinción óptima, se busca desarrollar estrategias apropiadas para gestionar identidades múltiples, ofreciendo una explicación de por qué algunos empresarios pueden *equilibrar la* distinción y la pertenencia, fomentando el bienestar psicológico, mientras que otros no pueden para hacerlo y experimentar el 'lado oscuro' del emprendimiento.

En lugar de maximizar el bienestar psicológico manteniendo *una* Identidad que optimiza el carácter distintivo y la pertenencia, los individuos pueden "cambiar la ecuación" al introducir y administrar múltiples microidentidades para "crear" una identidad superordenada que mantiene un mayor bienestar psicológico para una mayor variedad de rasgos distintivos.

Sherman C.L., Randall C., Kauanui S.K.(2016) Are you happy yet? Entrepreneurs' subjective Well Being

Fundamento: Teoría del Flujo (Csikszentmihalyi 1975, 1990). La relación entre el flujo y el bienestar de los empresarios es relevante porque se ha encontrado que los empleados experimentan flujo cuando las demandas de trabajo coinciden con sus habilidades (Bakker 2008, Eisenberger et al. 2005), o cuando tienen recursos suficientes en su trabajo, como el

apoyo de colegas y fondos o material adecuado (Csikszentmihalyi 2003, Bakker y Demerouti 2007).

Modelo: No incluido en el artículo.

Bienestar: Bienestar subjetivo (Escala Satisfaction with Life Scale de Diener et al. 1985 ($\alpha = .91$)); género, edad, horas de trabajo por semana, industria, flujo de los emprendedores, la productividad y el éxito de base intrínseca o el éxito de base extrínseca.

Muestra: 191

Observaciones: Se demostró que el bienestar empresarial aumentaba con la presencia de flujo, las definiciones intrínsecas de éxito y la productividad en los emprendedores. Sin embargo, los factores extrínsecos que los empresarios utilizan para definir el éxito estaban vinculados negativamente al bienestar.

Hay tres tipos de bienestar: (1) bienestar físico; (2) bienestar psicológico; y (3) relación / bienestar social (Diener y Seligman 2004).

Cuando se enfoca en el bienestar psicológico, generalmente hay dos perspectivas: la perspectiva de bienestar hedónico / subjetivo y la perspectiva eudaimónica / de significado.

Dentro de los diversos dominios de la investigación del bienestar, de particular interés es un estudio de Lyubomirsky et al. (2005) analizando específicamente si la felicidad como bienestar subjetivo conduce al éxito. Usando el metanálisis, los investigadores encontraron que la felicidad está asociada con conductas que crean éxito, y que la felicidad también precede a los resultados exitosos. Lyubomirsky et al. sugiere que la felicidad precede a los resultados exitosos al crear un efecto positivo, cuyas características incluyen confianza, optimismo y autoeficacia; simpatía e interpretaciones positivas de los demás; sociabilidad, actividad y energía; conducta prosocial; inmunidad y bienestar físico; afrontar eficazmente el desafío y el estrés; y originalidad y flexibilidad.

Por tanto, este estudio examinó el bienestar subjetivo de los emprendedores y la relación para fluir experiencias, productividad y extrínsecas vs. definiciones intrínsecas de éxito. Como predijeron, estas variables independientes se relacionaron positivamente con un mayor bienestar subjetivo.

Los empresarios que trabajan en organizaciones productivas, que obtienen una realización espiritual intrínseca al tener un trabajo que les da sentido y propósito a su vida, y aquellos que experimentan un flujo tienen una mayor sensación de bienestar. Los empresarios que tienen estos mismos factores, pero definen su medida de éxito en términos de factores extrínsecos, como ganar dinero y lograr el reconocimiento social por sus logros, exhiben menos bienestar.

Los hallazgos respaldan la importancia de que los empresarios encuentren un trabajo significativo y útil. Los empresarios necesitan recursos psicológicos internos, como la definición intrínseca de éxito y una práctica espiritual para capear el sinnúmero de tormentas externas, como la falta de financiamiento o trabajadores calificados. De manera que es importante reconocer que el éxito de un empresario va más allá de la salud financiera de la empresa.

Stephan, U; Roesler, U (2010) Health of entrepreneurs versus employees in a national representative sample

Fundamento: El modelo de control de demanda del trabajo (JDCM; Karasek, 1979; Karasek y Theorell, 1990; Theorell y Karasek, 1996), que describe las características psicosociales del trabajo y su relación con la salud.

Modelo: No incluido en el artículo.

Bienestar: salud ocupacional; salud: (presión sanguínea, enfermedades somáticas, desórdenes mentales, bienestar, indicadores de salud conductual); bienestar (vida-satisfacción) Los participantes informaron su satisfacción con la vida en el cuestionario de autoevaluación de GHS sobre temas relacionados con la salud en respuesta a un solo elemento, es decir, la escala de siete puntos de Kunin-Faces. Aunque no es lo ideal, se ha

demostrado que los artículos individuales capturan la satisfacción adecuadamente (Wanous, Reichers y Hudy, 1997).

Muestra: Secundario: clasificación Estadística Internacional de Enfermedades y Problemas de Salud.

Observaciones: Los empresarios son importantes para los mercados laborales nacionales y las economías, ya que contribuyen significativamente al crecimiento económico, además de proporcionar la mayoría de los empleos y crear nuevos (por ejemplo, el Observatorio de las PYME europeas, 2004 ; OCDE, 2000 ; van Praag y Versloot, 2007 para una revisión). En consecuencia, muchas iniciativas políticas actuales se convierten en un empresario como una opción de carrera deseable (por ejemplo, Comisión Europea, 2004a).

En investigaciones anteriores han encontrado que los empresarios experimentan un control del trabajo y demandas laborales significativamente mayores en comparación con los empleados. Esto sugiere que los empresarios tienen los llamados trabajos activos y, por lo tanto, pueden beneficiarse de las consecuencias positivas para la salud.

Los empresarios mostraron una morbilidad somática y mental en general significativamente más baja, menor presión arterial, menores tasas de prevalencia de hipertensión y trastornos somatomorfos, así como un mayor bienestar y unos indicadores de salud conductual más favorables (menos visitas al médico y días de enfermedad).

Uy, MA; Foo, MD; Song, ZL (2013) Joint effects of prior start-up experience and coping strategies on entrepreneurs' psychological Well being

Fundamento: Teorías de las literaturas de afrontamiento y emprendimiento

El espíritu empresarial puede ser gratificante pero estresante, ya que las tareas empresariales están asociadas con el riesgo, la incertidumbre de los ingresos y los resultados, el esfuerzo de trabajo intenso y las largas horas de trabajo

Modelo: No incluido en el artículo.

Bienestar: Bienestar psicológico, 12 items de General Health Questionnaire (GHQ-12, Goldberg, 1978)

Muestra: 156 empresarios de Filipinas

Observaciones: El afrontamiento se define como los esfuerzos cognitivos y conductuales de una persona en respuesta a situaciones estresantes y exigentes (Folkman y Lázaro, 1980). Los estudiosos han distinguido dos métodos generales de afrontamiento, activo y evitación de afrontamiento. *Afrontamiento activo* , también conocido como "afrontamiento de aproximación", "afrontamiento centrado en el problema" y "afrontamiento orientado a la tarea" (Billings y Moos, 1981 , Lazarus y Folkman, 1984), implica abordar el problema

de frente haciendo algo para alterar la situación estresante y típicamente incluye un componente cognitivo o de comportamiento. *Evitar el afrontamiento* es un tipo de afrontamiento centrado en la emoción (Carver et al., 1989 , Lazarus y Folkman, 1984) que implica distanciarse temporalmente de la situación estresante, o la retirada temporal para buscar alivio de las molestias generadas por la situación estresante (Holahan y Moos, 1987 , Roth y Cohen, 1986).

Se reconoce la abundancia de estrés en el dominio empresarial altamente incierto y complejo (Hoang y Gimeno, 2010 , McGrath y MacMillan, 2000) y la sorprendente falta de investigación sistemática sobre el afrontamiento y el PWB de los empresarios.

En sus esfuerzos de afrontamiento, los empresarios pueden abordar directamente los problemas de la empresa (es decir, afrontamiento activo) y tomar medidas activas, o pueden obtener un respiro alejándose temporalmente de la situación estresante (es decir, evitando el afrontamiento) y distanciándose temporalmente de los problemas relacionados con las empresas. La siguiente tabla sirve como guía para identificar a cuáles empresarios y a qué situación se refieren las conclusiones:

Empresarios	Afrontamiento activo	Evitando afrontamiento
Novatos	1	2
Experimentados	3	4

Fuente: Elaboración propia

Empresarios novatos: (1) Afrontamiento activo de los emprendedores relacionado positivamente con el PWB (tanto en términos inmediatos como extendidos) independientemente de la experiencia de inicio previa.

(2) No fueron tan efectivos en el uso de la evitación para alcanzar PWB inmediato. El hecho de evitar el afrontamiento podría haber dejado a los emprendedores novatos en la culpa, al menos en el plazo inmediato, principalmente debido a la idea ampliamente aceptada de que los emprendedores son hacedores (McMullen y Shepherd, 2006).

Por lo tanto, alejarse brevemente de la situación de la empresa podría resultar en más ansiedad y peor salud mental en el plazo inmediato para los empresarios con menos experiencia en el inicio, ya que les puede resultar más difícil manejar la separación temporal de sus empresas. El beneficio de la experiencia previa radica en informar al empresario que aliviar el estrés tomando un descanso es una forma útil de re-energizarse

Empresarios experimentados: (3) La respuesta activa predijo positivamente tanto el PWB inmediato como a largo plazo. (4) la prevención de la evitación mejoró el PWB inmediato

También se encontró apoyo a la afirmación de que, con el tiempo, el uso combinado de la evitación por parte del empresario y el afrontamiento activo predijeron positivamente el PWB a largo plazo.

Uy, MA; Sun, SH; Foo, MD (2017) Affect spin, entrepreneurs' Well being, and venture goal progress: The moderating role of goal orientation.

Fundamento: Dinámica de la teoría del afecto (DynAffect) que proporciona una explicación teórica de las diferencias individuales en la dinámica temporal de las experiencias afectivas (Kuppens et al., 2010b) y la perspectiva de autorregulación que sostiene el efecto del spin requiere y consume recursos psicológicos (Beal et al., 2013), // La teoría de la orientación hacia los objetivos

Modelo: No incluido en el artículo.

Bienestar: El bienestar psicológico , definido como la condición psicológica general de una persona o el estado general necesario para el funcionamiento humano efectivo (Costa y McCrae, 1980 , Ryan y Deci, 2001), y el progreso de la meta de la empresa o la medida en que el empresario ha realizado intentos exitosos para avanzar o hacer avanzar la empresa (Gielnik et al., 2015 , Uy et al., 2015).

Se ha enfatizado la importancia de considerar no solo la salud de la empresa (o el progreso de la empresa) sino también la salud del empresario (o bienestar), y ambos resultados son vitales, especialmente para los empresarios. sustentar sus empresas (Gielnik et al., 2015 , Shepherd and Haynie, 2009 , Uy et al., 2015).

Los estudiosos han conceptualizado el afecto como rasgos o predisposiciones generales para experimentar ciertos sentimientos, y también como estados o experiencias emocionales transitorias (Lyubomirsky et al., 2005 , Watson, 2000). Los estudios sobre el afecto de los empresarios indican vínculos significativos entre el reconocimiento de afecto y la oportunidad (Hayton y Cholakova, 2012 , Welppe et al., 2012), las percepciones de riesgo (Foo, 2011), los objetivos y la satisfacción con el negocio (Delgado-García et al., 2012), conflicto de relación de equipo (Breugst y Shepherd, 2015), esfuerzo de riesgo (Foo et al., 2009) y desempeño firme (Baron et al., 2011).

Muestra: 63 empresarios de incubadora de Filipinas.

Observaciones: Se analiza la relación entre las fluctuaciones del efecto (el efecto del giro) y la orientación de los objetivos en el bienestar psicológico y el progreso de los objetivos de riesgo de los emprendedores en etapa inicial.

Si bien algunos académicos han pedido que se descontinúen los esfuerzos para adoptar paradigmas disposicionales en la investigación empresarial (por ejemplo, Gartner, 1988 , Low y MacMillan, 1988) debido a la falta de una relación sólida y consistente entre la personalidad y el espíritu empresarial, los estudios metaanalíticos recientes proporcionan apoyo a la validez predictiva de los rasgos en los resultados empresariales (por

ejemplo, Rauch y Frese, 2007 , Zhao et al., 2010). De los que se extraen las siguientes implicaciones:

- El bienestar personal o la salud mental de los emprendedores no debe darse por sentado. Si bien no se puede hacer un cambio drástico en la personalidad, podemos hacer algo con nuestros comportamientos y experiencias, incluso a corto plazo, y también podemos tomar medidas para cambiar la situación y nuestro entorno inmediato. Dada la relevancia del efecto del giro en el bienestar psicológico de los emprendedores en etapa inicial de la implementación de la empresa, los educadores y mentores deberían considerar ofrecer sesiones de capacitación para la regulación efectiva de las emociones entre los emprendedores (Shepherd, 2004.) y mejorar sus capacidades de manejo de emociones.
- En el caso de los aspirantes a empresarios que están en proceso de decidir el tipo de empresa para lanzar y administrar. Para las personas con alto efecto de giro, podría ser aconsejable participar en empresas comerciales con relativamente menos exploración requerida, y en industrias relativamente sólidas y estables. Por ejemplo la compra de una franquicia en lugar de aventurarse en empresas de novo inexploradas que requieren más esfuerzos exploratorios y quizás más impuestos sobre los procesos de prueba y error. Comprar una franquicia es un tipo de emprendimiento que no implica iniciar un

negocio desde cero, porque alguien ya hizo el ensayo y error (Combs et al., 2011 , Kaufmann y Dant, 1999).

- Para los jóvenes emprendedores en la etapa temprana de implementación de la empresa, la prescripción de una orientación de la meta de aprendizaje sin tener en cuenta el contexto y la variación en las características disposicionales entre los emprendedores puede tener consecuencias no deseadas.

Anexo 3. Descripción de las variables y pruebas de normalidad

Tabla 10. Descripción y pruebas de normalidad. Muestra de Costa Rica

Tabla 11. Descripción y pruebas de normalidad. Muestra de España

Anexo 4. Diagramas de los análisis estructurales de correlaciones

Figura 10. Análisis estructural de correlaciones de rasgos, necesidades y bienestar

Figura 11. Análisis estructural de correlaciones de motivaciones

Anexo 5. Cuestionario aplicado en Costa Rica

Figura 12. Mapa mental

Anexo 8. Resumen estructurado de la tesis

Tabla 12. Cuadro resumen del estudio 1

Tabla 13. Cuadro resumen del estudio 2

Tabla 14. Cuadro resumen del estudio 3