



**VNiVERSiDAD
D SALAMANCA**

CAMPUS DE EXCELENCIA INTERNACIONAL



**VNiVERSiDAD
D SALAMANCA**

1218 ~ 2018

**Fatores Pessoais, Organizacionais e Conduta
Intraempreendedora: sua Influência no Bem-Estar e
Rendimento Laboral dos Colaboradores e no Desempenho da
Organização**

TESE DE DOUTORAMENTO

Francisco Rui Da Cunha Monteiro

Orientadores: Brizeida Hernández Sánchez

José Carlos Sánchez García

SALAMANCA

MAIO 2022



**VNiVERSiDAD
D SALAMANCA**

CAMPUS DE EXCELENCIA INTERNACIONAL



**800 AÑOS
VNiVERSiDAD
D SALAMANCA**

1218 - 2018

**Factores Personales, Organizacionales y Conducta
Intraemprendedora: su Influencia en el Bienestar y
Desempeño Laboral de los Empleados y en el
Desempeño de la Organización**

TESIS DOCTORAL

Francisco Rui Da Cunha Monteiro

Directores: Brizeida Hernández Sánchez

José Carlos Sánchez García

SALAMANCA

MAYO 2022

D. Francisco Rui da Cunha Monteiro, alumno de la Universidad de Salamanca

SOLICITA

que sea aceptada a trámite de evaluación y lectura, para optar al Título de Doctor, la tesis “Factores Pessoais, Organizacionais e Conduta Intraempreendedora: sua Influência no Bem-Estar e Rendimento Laboral dos Colaboradores e no Desempenho da Organização”.

En Salamanca, a 23 de Mayo de 2022

Fdo. Prof. Dr. D. José Carlos Sánchez García

Director de la Tesis

Fdo. Prof. Dra. Brizeida Hernández Sánchez

Codirectora de la Tesis

El Alumno

Francisco Rui da Cunha Monteiro

**PROGRAMA DE DOUTORAMENTO EM
PSICOLOGIA**

**LINHA DE INVESTIGAÇÃO EM
EMPREENDEDORISMO E COMPORTAMENTO
ORGANIZACIONAL**

AGRADECIMENTOS

À Universidad de Salamanca.

À Faculdade de Psicologia da Universidad de Salamanca.

À ‘Escuela de Doctorado “Studii Salamantini”’ da Universidad de Salamanca.

À Cátedra de Emprendedores da Universidad de Salamanca

Ao senhor Professor Doutor D. José Carlos Sánchez García pelo acolhimento, confiança, disponibilidade, orientação e amizade.

À Senhora Professora Doutora Brizeida Raquel Hernández Sánchez pelo seu apoio, orientação, dedicação e confiança.

À Senhora Professora Doutora Clara Maria Freire Margaça pelo seu cuidado, ajuda e orientação.

À minha família.

RESUMEN EJECUTIVO

Los intraemprendedores tienen una actitud muy similar a los emprendedores, sin embargo tienen características que los diferencian, a saber, ser recursos humanos de una determinada empresa. Una de estas distinciones se refiere al hecho de que los intraemprendedores utilizan métodos, prácticas y conocimientos que encuentran dentro de las organizaciones y, además, los utilizan para desarrollar sus experiencias intraemprendedoras. También cabe señalar que el fenómeno del intraemprendimiento está directamente relacionado con el aprendizaje en las organizaciones, ya que solo es posible poner en práctica sus diversos componentes a través de una cultura de aprendizaje y mejora continua.

Este trabajo tuvo como objetivo investigar el fenómeno del intraemprendimiento en una organización minorista moderna basada en alimentos. Utilizando una muestra de trescientos empleados de supermercados portugueses, se estudiaron sus requisitos previos, las prácticas intraemprendedoras de la organización y los efectos sobre la productividad y el bienestar de los empleados, la satisfacción del cliente y el desempeño organizacional.

Se utilizó un modelo de variables agregadas en tres grupos. Un grupo estudiando el potencial de los prerrequisitos del intraemprendimiento, otro estudiando el potencial y la práctica del intraemprendimiento en la organización y otro estudiando el resultado obtenido con este fenómeno del intraemprendimiento. Para probar las hipótesis establecidas, además de la estadística descriptiva e inferencial, se utilizó el modelo de ecuaciones estructurales para estudiar las relaciones entre las variables.

El estudio indica una dependencia muy positiva entre los requisitos previos y la cultura intraemprendedora respectiva y los resultados obtenidos en la organización.

Aquí, pretendemos identificar un modelo de intraemprendimiento para el sector minorista de alimentos moderno que se puede aplicar a todo el sector minorista y también a otras áreas comerciales. Se pudo verificar que el modelo propuesto explica el 74,1% de la varianza de los resultados del intraemprendimiento y el 64,3% del intraemprendimiento en la organización. Partiendo de la premisa de que la proactividad se centra en la capacidad de reconocer oportunidades y anticiparse a los peligros y cambios, es clara su relación con la capacidad de asumir riesgos inherentes. Además, estos resultados nos permiten asegurar que el intraemprendedor se desarrolla una idea (proactividad) y se responsabiliza (asumir riesgos) del desarrollo de un nuevo proyecto innovador, perseverando hasta alcanzar el éxito.

Esta tesis, además de validar las teorías propuestas anteriormente, es efectivamente una importante contribución al desarrollo del comercio minorista y también un importante punto de partida para la participación de otros sectores económicos y sociales. También es posible mencionar que este trabajo contribuirá al enriquecimiento académico de la literatura relacionada con este tema y que dará pie a futuras investigaciones en otras áreas organizacionales. Además, esta tesis busca llenar un vacío en las publicaciones dedicadas al retail basado en alimentos.

Concluimos que en una organización enfocada en valorar a sus empleados, maximizando su potencial emprendedor y motivación, combinando prácticas empresariales intraemprendedoras, existe un mayor compromiso y satisfacción por parte de los empleados, mayor productividad y un mejor desempeño de la organización con los clientes. satisfecho.

PALABRAS-CLAVE: Intraemprendimiento, Motivación, Productividad, Eficiencia, Habilidades, Innovación, Compromiso, Liderazgo, Cultura Organizacional, Satisfacción del Cliente, Satisfacción del Empleado.