

Universidad Pública de Navarra



Trabajo Fin de Máster

Máster Universitario en Dirección de Empresas

“El estrés, la resiliencia y el engagement en el equipo emprendedor de nuevas iniciativas empresariales con menos de cuatro años de vida”

Autor: Patxi Damián Rodríguez Lorenzo

Director: Martín Larraza Quintana

Septiembre 2016



## SUMMARY

This project aims to assess the psychosocial work environment situation in which a greenfield project develops. The goal is to know what are the levels of personal stress, environmental stressors, engagement and resilience given in relation to entrepreneurs in developing their business project. Second, the relationship between the above variables are explored. Third and last, the sample obtained in relation to control variables such as education level, age, sex and age of the business project is analyzed. For evaluation they have been used measuring instruments validated for each of the variables. The results show a high level of stressors that appear to be offset by high levels of engagement and resilience, and have an average level of personal stress, which according to other studies, could be below workers already established companies ..

### KEYWORDS:

Job stress, Engagement, Resiliency, Entrepreneurs, start-up companies, Work Environment, Entrepreneur Team.

## RESUMEN

El presente proyecto pretende evaluar la situación psicosocial del entorno laboral en el que se desarrolla un proyecto de nueva creación. El objetivo es conocer cuales son los niveles de estrés personal, estresores del entorno, engagement y resiliencia que se dan en los emprendedores en relación al desarrollo de su proyecto empresarial. En segundo lugar, se exploran las relaciones existentes entre las variables anteriormente citadas. En tercer y último lugar, se analiza la muestra obtenida en relación a las variables de control como nivel de estudios, la edad, el sexo y la antigüedad del proyecto empresarial. Para realizar la evaluación se han utilizado instrumentos de medida validados para cada una de las variables. Los resultados encontrados muestran un alto nivel de estresores, que parecen ser compensados con unos altos niveles de engagement y resiliencia, y muestran un nivel medio de estrés personal, que según otros estudios, podrían estar por debajo del de trabajadores de empresas ya consolidadas..

## PALABRAS CLAVE:

Estrés Laboral, Engagement, Resiliencia, Emprendedores, Empresas de Nueva Creación, Entorno Laboral, Equipo Emprendedor.

## INDICE

### PRIMERA PARTE: MARCO TEÓRICO

1. Introducción.....	8
2. Estrés laboral en el equipo emprendedor de empresas de nueva creación	
2.1 Concepto de estrés laboral.....	10
2.2 Estresores laborales.....	11
2.3 Respuestas del estrés laboral.....	14
2.4 Consecuencias del Estrés Laboral.....	15
3. Motivación del equipo emprendedor: engagement en la empresa de nueva creación	
3.1 Definición de engagement.....	16
3.2 Engagement laboral.....	16
3.3 Consecuencias del engagement en el trabajo.....	17
4. Resiliencia	
4.1 Concepto de Resiliencia.....	18
4.2 Algunos factores en la resiliencia.....	18
4.3 La resiliencia en el contexto de un proyecto emprendedor.....	19

### SEGUNDA PARTE: MARCO EMPÍRICO

6. Justificación.....	21
7. Objetivos de la investigación	
7.1 Objetivo general.....	22
7.2 Objetivos específicos.....	22
8. Metodología y diseño de la investigación	
8.1 Contexto donde se lleva a cabo el estudio.....	23

8.2 Tipo de estudio.....	25
8.3 Población.....	25
8.4 Selección de la muestra.....	25
8.5 Criterios de inclusión y exclusión.....	25
8.6 Descripción de las variables.....	25
8.7 Descripción de la muestra.....	26
8.8 Descripción de los instrumentos de medida.....	26
8.9 Procedimiento de recogida de datos.....	31
8.10 Análisis de los datos.....	32
9.Resultados. ....	33
10. Discusión.....	38
10.1. Limitaciones del estudio.....	43
10.2. Prospectiva.....	43
11. Conclusiones.....	44
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	48

## ANEXOS

Anexo I INSTRUMENTOS DE MEDIDA

Anexo II COMUNICACIÓN Y PERFIL EN REDES

Anexo III ENCUESTA ONLINEV

Anexo IV INDICE TABLAS

## AGRADECIMIENTOS

Al Dr. Martín Larraza Quintana por la dirección de este Trabajo Fin de Master. Gracias por ser un guía perfecto. Gracias por tus palabras de ánimo, tu constante atención, tu dedicación, y sobre todo por la confianza que has depositado en mí. Gracias por tu tiempo.

A todos los emprendedores que colaboraron en la realización de la encuesta. Gracias por brindarme parte de vuestro tiempo que tan valioso es en un proyecto de emprendimiento. Sin vosotros este trabajo no hubiera sido posible.

A las personas de CEIN, UPNA, AJE Navarra y a la revista EMPRENDEDORES, por facilitarme la comunicación e invitar a la participación en este estudio a su público desde sus diferentes canales.

Gracias a toda mi familia por ofrecerme, como siempre, toda su paciencia, cariño, ayuda y apoyo.

A la persona con la que comparto mi vida, por su paciencia, por hacerme reír, por apoyarme siempre y por saber escucharme.

# PRIMERA PARTE: MARCO TEÓRICO

## 1. INTRODUCCION

La realización de este trabajo tiene como objetivo ser el Trabajo Final del Master Universitario en Dirección de Empresas.

He realizado un trabajo de investigación, en el que se pretende profundizar en aquellos aspectos relacionados con el bienestar de los integrantes del equipo emprendedor. En los primeros años de una empresa existen múltiples factores que implican dificultades a los miembros del equipo, y que afectan a su motivación, su nivel de estrés o ponen en juego su capacidad para sobreponerse a las dificultades incluso al fracaso del proyecto o parte de él. Se trata de cuestiones fundamentales para el desarrollo del negocio, ya que la actitud del equipo es uno de los aspectos más importantes que determinarán el éxito o fracaso de la empresa de nueva creación en sus tres primeros años de vida (Blank, Dorf, 2013).

El término estrés se ha convertido en un vocablo habitual de nuestra sociedad actual. El estrés es hoy en día, una problemática a la que se está prestando una atención creciente. Es una reacción adaptativa del organismo ante las demandas de su medio (Selye, 1956). Cuando éstas se originan en el contexto de un proceso de desarrollo de un proyecto empresarial, es decir en un ámbito de trabajo en el que se está creando una empresa, es frecuente referirse al estrés laboral.

En el entorno laboral existen estresores que pueden incidir en el rendimiento de las actividades específicas del puesto de trabajo que se ocupa, afectando por ejemplo a cuestiones como la productividad, la creatividad, o a otras variables que vamos a analizar como la motivación. Vamos a analizar los estresores laborales más frecuentes, existen muchos, pero nuestro objetivo es conseguir conocer, identificar y valorar todos aquellos que existan en el entorno laboral de una empresa de nueva creación y en concreto en su equipo emprendedor (Sardiña 2004).

Embarcarse en un proyecto emprendedor es para muchas personas una experiencia positiva, un reto que asumen con motivación e ilusión, y de la cual esperan obtener unos resultados, siendo normalmente conscientes desde un principio del esfuerzo que va a suponer. Sin embargo, para otros, puede convertirse en una experiencia muy estresante y de difícil manejo, ya que no es fácil desarrollar un proyecto emprendedor por múltiples factores, como por ejemplo, los numerosos trámites necesarios, la incertidumbre de si el modelo de negocio funcionará, o la formación que necesitaremos para llevarlo a cabo con la mayor diligencia.

Si a este hecho sumamos la escasez de empleo que caracteriza nuestra época, junto con la alta competitividad a la que se van a ver sometidos estos sujetos, veremos que el comienzo de un proyecto emprendedor requiere que el equipo se esfuerce por adaptarse a nuevos roles, normas, responsabilidades y demandas.

Por otro lado el rendimiento en un proyecto de nueva creación también parece estar altamente relacionado con los niveles de engagement. El engagement es un término que

viene a significar la antítesis positiva del burnout. El engagement se ha convertido así en los últimos años en un concepto muy de moda en el ámbito de los negocios y la consultoría. En términos generales podemos decir que las connotaciones diarias del engagement se refieren a la vinculación, la implicación, el compromiso, la pasión, el entusiasmo, el esfuerzo y la energía en relación a lo que se hace (Losarcos, 2012). Parece ser, según los estudios encontrados que en los empleados de una empresa los niveles de engagement están relacionados de forma positiva con la eficacia percibida en la actividad laboral. (Salanova, Schaufeli, Llorens, Peiró y Grau, 2000).

Hablamos de resiliencia como la capacidad de la persona para sobreponerse a las dificultades. Considerando los momentos difíciles a los que ha de enfrentarse una persona que decide poner en marcha un negocio, un proyecto emprendedor, tomaremos este factor como una de las claves que influyen en el posible éxito del mismo, ya que un alto nivel de resiliencia permitirá afrontar momentos complicados del proceso de creación de la empresa o incluso permitirá sobreponerse al posible fracaso de la idea original del proyecto para explorar ideas nuevas. Podría decirse que la resiliencia es la entereza más allá de la resistencia. Es la capacidad de sobreponerse a un estímulo adverso. El ser resiliente no es ser extraordinario: esta capacidad está en toda persona. La tarea es desarrollar esta capacidad con actitud y firmeza. La resiliencia es un proceso dinámico, constructivo, de origen interactivo, sociocultural que conduce a la optimización de los recursos humanos y permite sobreponerse a las situaciones adversas. Se manifiesta en distintos niveles del desarrollo, biológico, neurofisiológico y endocrino en respuesta a los estímulos ambientales. (Kotliarenco, María Angélica y Cáceres, Irma, 2011).

El fundamento de este trabajo es poder analizar los niveles de estrés en relación a los niveles de motivación y resiliencia en un entorno cambiante y de incertidumbre como es el que se crea en el contexto de un proyecto de emprendimiento empresarial. El objetivo por tanto será el análisis del estrés, el engagement y la resiliencia y la posible relación entre ellos en los integrantes de equipos emprendedores con empresas o proyectos empresariales de menos de tres años de vida.

Para evaluar el bienestar de los miembros de un equipo emprendedor he trabajado con tres variables con el objetivo de analizar sus resultados y si existe una relación entre las mismas. La muestra estudiada la componen miembros de equipos emprendedores con proyectos o empresas con menos de tres años de vida y que actualmente desarrollan su actividad en Navarra. El público objetivo ha sido seleccionado con la colaboración de AJE Navarra (Asociación de jóvenes empresarios) y CEIN (Centro Europeo Para la Innovación en Navarra), entidades en contacto directo con nuestro público objetivo debido a la labor que desarrollan en la comunidad foral.

## 2. ESTRES LABORAL EN EL EQUIPO EMPRENDEDOR DE EMPRESAS DE NUEVA CREACION

### 2.1 Concepto de Estrés Laboral

El término estrés se ha convertido en un vocablo habitual de nuestra sociedad actual. Se trata pues de un término complejo, extremadamente vigente e interesante. El popular término estrés llegó a las Ciencias de la Salud y a la Psicología procedente de la mano de Hans Selye y Walter Cannon en los años treinta. Concebido entonces como una perturbación de la homeostasis o respuesta no específica del organismo a toda demanda. Tanto el término como el área de estudio que representa han evolucionado considerablemente.

El estrés psicológico es el resultado de una relación entre el sujeto y el entorno, que es evaluado por éste como amenazante o desbordante de sus recursos y que pone en peligro su bienestar. Es decir, se considera que una persona está sometida a una situación de estrés cuando ha de hacer frente a demandas ambientales que sobrepasan sus recursos, de manera que el sujeto percibe que no puede darles una respuesta efectiva. En este tipo de situaciones, el organismo emite una respuesta de estrés que consiste en un importante aumento de la activación fisiológica y cognitiva del organismo, que, a su vez, se prepara para una intensa actividad motora. Las consecuencias de esta activación dependerán de su duración e intensidad. Así, cuando la respuesta es demasiado frecuente, intensa o duradera puede tener repercusiones negativas, con una amplia gama de manifestaciones orgánicas, denominadas trastornos psicofisiológicos o psicosomáticos (Labrador y Crespo, 1993).

Cuando éstas se originan en el contexto laboral, es frecuente referirse al estrés laboral.

Para una organización empresarial es importante conocer los niveles de estrés laboral en sus trabajadores, ya que el estrés se ha asociado a la depresión (Rich y Scovel, 1987), enfermedades crónicas (Cohen, Tyrell y Smith, 1993), enfermedades cardiacas (Lowe, Urquhart, Greenman y Lowe, 2000) y fallos en el sistema inmune (Vedhara y Nott, 1996), y complementariamente a la productividad, creatividad, capacidad de concentración etc... (Del Hoyo Delgado, 2004).

La magnitud de los problemas relacionados con el estrés va en aumento debido a que el carácter del trabajo ha cambiado radicalmente en la últimas décadas. En el contexto laboral general, encontramos que tareas de todo tipo, que tradicionalmente requerían fuerza muscular, precisan ahora, muchas veces, un esfuerzo mental motivado en gran medida por la informatización del proceso de producción. Por otro lado, el ritmo de trabajo ha ido incrementándose constantemente, y con un número menor de trabajadores se deben alcanzar los mismos resultados e incluso mayores (Del Hoyo Delgado, 2004). Encontramos pues que en el contexto de una empresa de nueva creación el nivel de estos factores es todavía mas elevado. Algunos de los aspectos que constituyen el éxito de un proyecto empresarial son: perseverancia, pasión, determinación, visión, flexibilidad, creatividad, sociabilidad, buena comunicación y

formación (MIT Technology Review, 2012). El estrés es el resultado de la adaptación de nuestro cuerpo y nuestra mente al cambio, adaptación que exige un esfuerzo físico, psicológico y emocional. El marco de un proyecto emprendedor supone un reto continuo para su equipo, que deberán resistir y ser capaces de adaptarse a la rapidez de los cambios que se dan en los primeros años de la empresa. Será la capacidad de adaptación, y por tanto de control del estrés también entre otros factores (motivación, resiliencia), lo que determine el éxito o fracaso de la empresa.

Encontramos que las definiciones mas aceptadas de estrés laboral encajan perfectamente en el contexto de un proyecto empresarial en sus primeros años de vida, diciendo que se trata de la “respuesta fisiológica, psicológica y de comportamiento de un individuo que intenta adaptarse y ajustarse a presiones internas y externas”. Así pues, el estrés laboral surge cuando se da un desajuste entre la persona, el puesto de trabajo y la propia organización. El individuo percibe que no dispone de recursos suficientes para afrontar la problemática laboral y aparece la experiencia del estrés (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, dependiente del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 1997). En el estudio que estamos exponiendo, extrapolamos esta definición al contexto de las empresas de nueva creación para evaluar los niveles del mismo y establecer posibles relaciones con las características propias de este tipo de empresas.

## 2.2 Estresores Laborales

Entendemos por estresores laborales todos aquellos factores o estímulos del ambiente organizacional laboral (eventos, demandas, etc.) que presionan o sobrecargan de algún modo al trabajador. En concreto, dentro del medio laboral, pueden considerarse como posibles fuentes de estrés aspectos tales como el control sobre las tareas a realizar, la jornada de trabajo, conflicto o ambigüedad del rol del trabajador, hasta condiciones puramente ambientales como la iluminación, el ruido...etc. Podemos decir, que el sujeto puede considerar diversos aspectos de su entorno laboral como amenazas o retos, como demandas a las que puede responder adecuadamente o para las que cree no tener los recursos necesarios, como factores que están o no bajo su control, etc. Se considera a todos los estresores como ambientales, entendiendo que todos pertenecen al medio ambiente en el que se desarrolla la actividad del trabajador. De esta manera, encontramos que algunos aspectos de éste ambiente son físicos, algunos sociológicos, otros psicológicos. Clasificaremos los estresores laborales en tres grandes grupos: Estresores del ambiente físico (iluminación, ruido, temperatura, contaminación), estresores relativos al contenido de la tarea a realizar (carga mental, control sobre la tarea) y los estresores relativos a la organización en el trabajo (Conflicto y ambigüedad del rol, jornada de trabajo, relaciones interpersonales, promoción y desarrollo de la carrera profesional) (Del Hoyo Delgado, 2004).

**Estresores del ambiente físico:** Se han identificado gran parte de los efectos específicos sobre la salud de factores como ruido, vibraciones, iluminación, temperatura, toxicidad y disponibilidad y disposición del espacio físico. Estos

factores también pueden, en determinados ambientes de trabajo, constituirse en estresores.

**Estresores de la tarea:** Algunas personas se sienten cómodas al realizar una tarea sencilla y rutinaria, mientras que otras prefieren llevar a cabo tareas más complejas y enriquecedoras. Cuando la tarea se adecua a las expectativas y a la capacidad del trabajador, contribuye al bienestar psicológico y supone un elemento motivador importante.

Si existe un desacuerdo entre las percepciones de las personas acerca de las demandas que recaen sobre ellas y su habilidad para afrontarlas, se producirá estrés laboral. Los principales estresores de la tarea son la inadecuada carga mental de trabajo y el control sobre la tarea. La expresión carga mental, designa la obligación cognitiva o el grado de movilización de energía y capacidad mental que la persona pone en juego para desempeñar la tarea. El control sobre la tarea se refiere al grado en que un ambiente laboral permite al individuo controlar las actividades a realizar, y viene dado por el grado de autonomía; iniciativa y responsabilidad. Hay una clara relación positiva entre el grado de control que el sujeto tiene sobre su propio trabajo y la satisfacción laboral. La falta de control produce consecuencias psíquicas y somáticas negativas propias del estrés; ahora bien, el excesivo control y la responsabilidad que conlleva también pueden tener consecuencias negativas.

#### **Estresores de la organización:**

**Conflicto y Ambigüedad de Rol:** La combinación de lo que espera el trabajador y la realidad de lo que le exige la organización dan como resultado un conjunto de fuerzas que se denominan conflictos de rol. Éstos pueden ser: objetivos, cuando se dan, por ejemplo, dos o más órdenes contradictorias; o subjetivos, es decir, provienen del conflicto entre los requisitos formales del rol y los propios deseos, metas y valores del individuo.

**La jornada de trabajo:** Una jornada de trabajo excesiva produce desgaste físico y mental e impide al individuo hacer frente a las situaciones estresantes. El aumento de la cantidad de tiempo dedicado al trabajo normalmente está vinculado a la disminución del tiempo disponible para el ocio y el descanso. Durante el cual el individuo puede abastecerse parcialmente de las reservas de energía necesarias para la adaptación.

**Las relaciones interpersonales y grupales:** Generalmente son valoradas positivamente, pero también pueden llegar a convertirse en un estresor importante. Las malas relaciones entre los miembros del grupo de trabajo, con los superiores, con los compañeros, con los subordinados; la falta de cohesión del grupo, las presiones y el clima del equipo de trabajo, así como la reducción de los contactos sociales y el aislamiento en el puesto, pueden producir elevados niveles de tensión y estrés entre

los miembros de un grupo u organización. Por el contrario, las buenas relaciones interpersonales, las posibilidades de comunicarse y el apoyo social juegan un papel amortiguador de los efectos negativos del estrés laboral sobre la salud y el bienestar psicológico en el trabajo.

**Promoción y desarrollo de la carrera profesional:** El desequilibrio entre, las aspiraciones del individuo sobre su carrera profesional y el nivel real de sus logros se puede convertir en fuente de preocupación, ansiedad y frustración. Muchas veces la parcialización y especialización del trabajo dificultan que los trabajadores adquieran habilidades y cualificaciones necesarias para mejorar su movilidad laboral y sus expectativas profesionales. Por otra parte, la naturaleza de determinadas tareas impide demostrar la disposición para un trabajo mejor remunerado, más responsable y variado, lo que puede provocar la reducción en la calidad y cantidad del trabajo. la falta de disposición del individuo para desempeñar ciertas tareas, el aumento en la frecuencia de los accidentes y la reducción de las relaciones interpersonales en el trabajo.

Debemos tener en cuenta que de los grupos de estresores que acabamos de exponer, para el objeto de nuestro trabajo los grupos que mas nos interesan son el de los estresores de tarea y los estresores de la organización, ya que son los mas diferenciales con una empresa ya consolidada. El interés especial en estos grupos se debe pues al alto grado de cada uno de ellos en una empresa de nueva creación, donde encontramos al equipo emprendedor desarrollando e implantando el modelo de negocio, situación en la cual, por ejemplo, encontraremos a una misma persona realizando diferentes tareas, muchas veces que nuevas y que incluso tendrá que valorar su competencia sobre la misma para decidir si delegarla. Esto es solo un ejemplo de la concentración de estresores en el inicio de un proyecto empresarial.

Sin embargo, como no puede ser de otra manera, no todas las personas responden de la misma manera a los estresores y ésta es una de las claves de nuestro trabajo, medir que niveles de estrés tienen los miembros de un equipo emprendedor, cuyos perfiles son definitorios para el posible éxito del proyecto. La respuesta al estrés depende de la disposición personal para hacer frente a las demandas de la situación, así como de la propia situación a la que nos refiramos. Es decir, cómo un individuo responde a los acontecimientos estresantes depende tanto de la disposición personal como de la situación en la cual suceden dichos acontecimientos. Podemos encontrar altos niveles de estresores que se contrarrestan con altos niveles de motivación y su influencia sobre la persona es mínima, como decimos, este es el fundamento de este trabajo, poder analizar los niveles de estrés en relación a los niveles de motivación y resiliencia en un entorno cambiante y de incertidumbre como es el que se crea en el contexto de un proyecto de emprendimiento.

	TIPO A	TIPO B	TIPO C
CARACTERÍSTICAS PSICOLÓGICAS	IMPACIENTE HIPERACTIVO RÁPIDO COMPETITIVO HOSTIL	RELAJADO CONFIADO TRANQUILO ATENTO A SUS NECESIDADES Y DESARROLLO PERSONAL	COOPERADOR PASIVO NO ASERTIVO CONFORMISTA APACIBLE
RELACIONES INTERPERSONALES	CONFLICTIVAS AL PREDOMINAR LA DOMINANCIA, AGRESIVIDAD Y TENSIÓN	ADAPTADAS CON EXPRESIÓN ABIERTA DE LAS EMOCIONES, INCLUIDAS LAS HOSTILES	SUMISAS Y GUIADAS POR EL DESEO DE AGRADAR. CONTROLANDO LA EXPRESIÓN DE HOSTILIDAD
TIPO DE CONDUCTA	LUCHA	AJUSTADA	INHIBIDOR DE LA ACCIÓN
RIESGO	CORONARIO	NO DETECTADO	CÁNCER

*Características de los diferentes patrones de conducta y el riesgo a que están sometidos.*

Tabla 1: *Características de los diferentes patrones de conducta y el riesgo a que están sometidos*

### 2.3 Repuestas de Estrés Laboral

Al hablar de la respuesta del estrés laboral se hace referencia a las variables fisiológicas, psicológicas y sociales que se ven afectadas por el impacto de los estresores laborales en el sujeto. Las demandas del contexto laboral son percibidas por muchos trabajadores como fuertemente estresantes, lo que contribuye tanto al deterioro de la salud física como mental. La incidencia del estrés laboral en la salud y bienestar físico y mental ha sido, según Muñoz (2004), la más estudiada y sobre la que, en consecuencia, existe una mayor cantidad de datos empíricos. Cabe incluir aquí un enorme abanico de efectos somáticos y psicológicos que, en muchas ocasiones, son difíciles de separar. De hecho, buena parte de los estudios sobre el estrés laboral utilizan diversas medidas de ambos tipos de efectos, o instrumentos que de un modo más global los integran.

En este sentido, son muy abundantes los trabajos que ponen de manifiesto la incidencia del estrés laboral sobre el sistema inmunitario. (Pellicer, Salvador y Benet 2002) (Gomez, Escobar 2006) De igual forma, el estrés laboral también ha sido asociado a síntomas somáticos del tipo dolor de cabeza, mareos, problemas digestivos, agotamiento, problemas con el sueño o irascibilidad (González, 2008; Polo, Hernández y Pozo, 1996; McGeorge, Samter & Gillihan, 2005; Hystad et. Al., 2009) y con el cansancio emocional (González, Landero y Tapia, 2007).

Se ha demostrado además, que el estrés laboral no sólo puede inducir efectos directos sobre la salud, sino también efectos indirectos a través de la modificación de los estilos de vida. El estrés se ha asociado a un deterioro en los hábitos alimenticios saludables, aumento del consumo de alcohol, tabaco o café así como al sedentarismo o al deterioro de la imagen corporal (Loureiro, McIntyre, Mota-Cardoso & Ferreira, 2008, Griffin, Friend & Lobel, 1993; Deinzer et al., 2001).

## 2.4 Consecuencias del Estrés Laboral

Una respuesta eficaz al estrés representa una adaptación exitosa. Pero el organismo no siempre responde perfectamente o de forma adecuada; cuando esto sucede, sobreviene un resultado físicamente negativo o un padecimiento de adaptación.

Este tipo de padecimiento puede afectar al corazón, los vasos sanguíneos y el riñón, e incluye ciertos tipos de artritis y afecciones de la piel. Las posibles consecuencias del estrés en la salud quedan incompletas, si no se mencionan los efectos del estrés en la salud mental. A la frustración, la ansiedad y la depresión que pueden experimentar quienes están sometidos al estrés, hay que añadir otras formas más graves en que éste puede manifestarse. Las alteraciones mentales poco importantes producidas por el estrés, como la incapacidad para concentrarse, lo reducido de los rangos de atención y el deterioro de las habilidades para tomar decisiones, pueden tener en el ámbito de una organización un costo significativo, en forma de disminución de la eficiencia y de la efectividad.

Son especialmente relevantes para el estudio que nos ocupa las consecuencias psicológicas del estrés en el ámbito laboral, ya que en un equipo emprendedor, la capacidad personal y la estabilidad psicológica de sus miembros para afrontar las dificultades que se encuentran en el camino, es fundamental para el éxito del proyecto empresarial.

Los efectos del estrés pueden provocar una alteración en el funcionamiento del Sistema Nervioso que puede afectar al cerebro. Cualquier alteración a nivel fisiológico en el cerebro va a producir alteraciones a nivel de las conductas, ya que el cerebro es el órgano rector de aquéllas. Entre los efectos negativos producidos por la activación reiterada de la respuesta de estrés estarían: Preocupación excesiva, Incapacidad para tomar decisiones, Sensación de confusión, Incapacidad para concentrarse, Dificultad para mantener la atención, Sentimientos de falta de control, Sensación de desorientación, Frecuentes olvidos, Bloqueos mentales, Hipersensibilidad a las críticas, Mal humor, Mayor susceptibilidad a sufrir accidentes, Consumo de fármacos, alcohol, tabaco ... El mantenimiento de estos efectos puede provocar el desarrollo de trastornos psicológicos asociados al estrés. Entre los más frecuentes están: Trastornos del sueño, Ansiedad, miedos y fobias, Adicción a drogas y alcohol, Depresión y otros trastornos afectivos, Alteración de las conductas de alimentación, Trastornos de la personalidad, Trastornos esquizofrénicos. Entre los signos o manifestaciones externas a nivel motor y de conducta estarían: Hablar rápido, Temblores, Tartamudeo, Imprecisión al hablar, Precipitación a la hora de actuar, Explosiones emocionales, Voz entrecortada, Comer excesivamente, Falta de apetito.

Encontramos pues que el estrés tiene consecuencias físicas y mentales que afectan al individuo, pero además podemos hablar de consecuencias para la propia empresa, para el propio proyecto empresarial. Son muchas las evidencias empíricas que demuestran el enorme coste humano y económico del estrés dentro del mundo laboral: Entre el 5 y el 10% de la población trabajadora padece trastornos graves debidos a factores psicosociales nocivos (O.M.S. 1984). En EE.UU, los costes del estrés se calculan en 200.000 millones de dólares al año; en el Reino Unido, los datos oficiales elevan los

costes del estrés al 3,5% del Producto Interior Bruto (PIB). Aunque no se dispone de datos oficiales referentes a Europa, las estimaciones se asemejan a las del Reino Unido (Del Hoyo Delgado, 2004).

### 3. MOTIVACION EN EL AMBITO LABORAL: ENGAGEMENT

#### 3.1 Definición de Engagement

Tradicionalmente, en el ámbito de la psicología de las organizaciones ha venido marcado por un enfoque centrado en una perspectiva claramente ‘negativa’. Es decir, el estudio del bienestar se ha entendido y operacionalizado a partir de la medida de variables de malestar (p.ej. ansiedad, burnout, etc.)

En las organizaciones actuales, y sobre todo en el ámbito de la investigación, está empezando a tener lugar un cambio paradigmático hacia la vertiente positiva de la Psicología que se centra en el desarrollo óptimo y los aspectos positivos y no en las disfunciones (Seligman y Csikszentmihalyi, 2000).

El *engagement* es un término que viene a significar la antítesis positiva del *burnout*, el aspecto positivo y óptimo del desarrollo profesional. Las personas en engagement se sienten enérgicas, totalmente capaces de responder a las demandas con absoluta eficacia. Si el burnout significa agotamiento, cinismo y falta de eficacia profesional. Las tres dimensiones de engagement se oponen a las tres de burnout: el *Vigor* se refiere a la energía como opuesto al agotamiento, se caracteriza por niveles altos de energía y activación mental en el trabajo, la voluntad y predisposición de invertir esfuerzos y la persistencia, incluso ante las dificultades; la *Dedicación* sería opuesta a cinismo, es involucrarse, entusiasmarse, estar orgulloso e inspirado en el trabajo. Se caracteriza por un sentimiento de importancia y desafío. La tercera dimensión es la *Absorción*. Está caracterizada por un estado de concentración, de sentimiento de que el tiempo pasa rápidamente y uno tiene dificultades para desligarse del trabajo. El engagement se ha convertido así en los últimos años en un concepto muy de moda en el ámbito de los negocios y la consultoría.

#### 3.2 Engagement Laboral

Actualmente el mundo laboral y las organizaciones se encuentran en un proceso de profundos cambios. En este contexto, la conexión psicológica de los empleados con sus trabajos ha adquirido especial relevancia. Las organizaciones actuales necesitan empleados proactivos, que estén conectados con su trabajo y comprometidos con altos estándares de calidad (Bakker y Leiter, 2010). Se describe a los empleados con engagement como personas física, cognitiva y emocionalmente conectadas con sus roles (Hahn, 1990). Hablaríamos por tanto de lo que llamaríamos vinculación con el trabajo,

aunque es su expresión anglosajona la mas utilizada por ser mas fiel a su significado y su uso habitual.

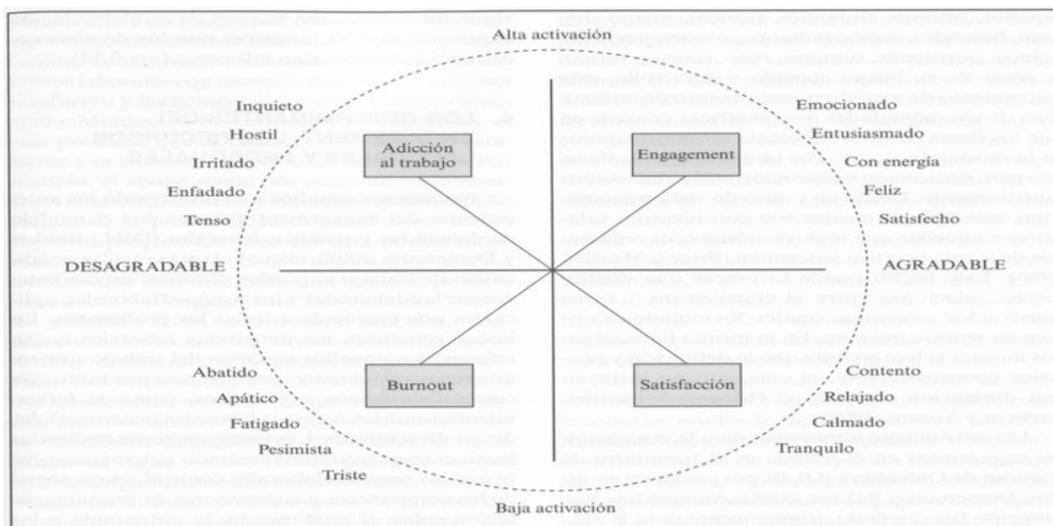


Tabla 2: Modelo bidimensional del bienestar subjetivo en el trabajo (Bakker y Oerlemans, 2011)

Debemos especificar que el engagement como ya hemos podido deducir a través de la figura expuesta, no se refiere exclusivamente a la motivación o satisfacción por el trabajo. Se entiende como un estado de bienestar psicológico tridimensional que se refiere al afecto (vigor), a la cognición (absorción), además del aspecto motivacional en si mismo (dedicación). Compromiso intrínseco hacia el puesto de trabajo y por ende la empresa, valorado actualmente por el cuestionario UWES (Utrecht Work Engagement Scale), y cuyas relaciones se establecen de manera significativa con variables personales (género, edad, nivel socio-demográfico, nivel de autoestima, autoeficacia, inteligencia emocional, satisfacción y nivel de perfeccionismo), así como también variables del ámbito laboral.

### 3.3 Consecuencias del engagement en el trabajo

Una de las creencias más extendidas en nuestra sociedad es que la gente que se siente bien en su trabajo es más productiva y rinde mejor. Esta idea también se refleja en el ámbito académico, puesto que uno de los efectos mas estudiados del engagement es la productividad o el rendimiento del individuo en su tarea. De hecho, tal es el interés que suscita esta área que algunos autores la han definido como una de las claves de la investigación organizacional.

Son numerosos los trabajos que establecen una relación clara entre el engagement y el rendimiento laboral (Demerouti y Cropanzano, 2010). Un ejemplo de estos es un estudio realizado en la industria de la comida rápida, mostrando que los trabajadores con altos niveles de engagement producían mayores ingresos económicos (Xanthopoulou et al. 2009). En este caso los ejemplos son de empresas ya consolidadas, traslademos el beneficio potencial de engagement a un equipo emprendedor y nos daremos cuenta de que es algo fundamental para sacar adelante el proyecto.

Encontramos como algunos de los factores del éxito de una empresa son los factores internos inherentes al emprendedor, es decir las características psicológicas que debe reunir el emprendedor, entre las que destacan la perseverancia, la pasión y la determinación. También los factores internos inherentes a la empresa como contar con un equipo de socios complementario y cohesionado y unos colaboradores comprometidos y satisfechos. Dada la importancia del equipo, los emprendedores se esfuerzan por implementar medidas que atraigan y retengan talento, como la flexibilidad de horarios y la implicación en las decisiones de la empresa (MIT Technology Review, 2012). Hablamos pues de factores que afectan al engagement del trabajador en relación a su rol, cuya importancia es vital en un proyecto emprendedor.

## 4. RESILIENCIA

### 4.1 Concepto de Resiliencia

La resiliencia es el proceso de adaptarse bien a la adversidad, a un trauma, tragedia, amenaza, o fuentes de tensión significativas, como problemas familiares o de relaciones personales, problemas serios de salud o situaciones estresantes del trabajo o financieras. Significa "rebotar" de una experiencia difícil, como si uno fuera una bola o un resorte.

Ser resiliente no quiere decir que la persona no experimenta dificultades o angustias. El dolor emocional y la tristeza son comunes en las personas que han sufrido grandes adversidades o traumas en sus vidas. De hecho, el camino hacia la resiliencia probablemente está lleno de obstáculos que afectan nuestro estado emocional. La resiliencia no es una característica que la gente tiene o no tiene. Incluye conductas, pensamientos y acciones que pueden ser aprendidas y desarrolladas por cualquier persona (American Psychological Association, 2015).

### 4.2 Algunos factores en la resiliencia

Una combinación de factores contribuye a desarrollar la resiliencia. Muchos estudios demuestran que uno de los factores más importantes en la resiliencia es tener relaciones de cariño y apoyo dentro y fuera de la familia. Relaciones que emanan amor y confianza, que proveen modelos a seguir, y que ofrecen estímulos y seguridad, contribuyen a afirmar la resiliencia de la persona.

Otros factores asociados a la resiliencia son:

- La capacidad para hacer planes realistas y seguir los pasos necesarios para llevarlos a cabo.
- Una visión positiva de sí mismos, y confianza en sus fortalezas y habilidades.
- Destrezas en la comunicación y en la solución de problemas.
- La capacidad para manejar sentimientos e impulsos fuertes.

Todos estos son factores que las personas pueden desarrollar por si mismas. (Psicopedia, 2016)

### **4.3 La resiliencia en el contexto de un proyecto emprendedor**

La resiliencia es la capacidad que posee un individuo frente a las adversidades, para mantenerse en pie de lucha, con dosis de perseverancia, tenacidad, actitud positiva y acciones que permiten avanzar en contra de la corriente y superarse.

Para intensificar la resiliencia hay que trabajar sobre tres pilares: 1) tener la capacidad de jugar, no internalizar las problemáticas de manera obsesiva, ser positivos y creativos para sobrellevar diferentes situaciones. La idea es no generar dramatismo y a cambio demostrar una buena predisposición para seguir con la vida de manera natural. 2) tener esperanza y saber buscar apoyo o sostén en amigos, familiares y guías. Al sentirse apoyado, el individuo cuenta con idoneidad para compartir sus problemas y así hacerlos más llevaderos y 3) el pilar más importante, tener confianza en uno mismo de manera constante, no importan las adversidades que se presenten (American Psychological Association, 2015).

Fomentar la capacidad de ser resilientes, significa atravesar los desafíos con la mayor naturalidad posible, mantener el buen nivel de relaciones interpersonales, la calidad de vida en el trabajo, el desempeño, la productividad, a pesar de las dificultades, son competencias clave que muchos emprendedores se han propuesto fomentar en sus equipos (LosRecursos Humanos, 2015)

## SEGUNDA PARTE: MARCO EMPÍRICO

## 6. JUSTIFICACION

Cuando una persona decide tomar las riendas de su desarrollo profesional lanzándose a emprender un proyecto de negocio, inicia un camino lleno de altibajos para conseguir un objetivo relativamente lejano que ansía conseguir. Este objetivo, normalmente definido con sentencias tipo: “alcanzar la libertad financiera”, “ser mi propio jefe”, “disponer de mi tiempo”, “crear algo propio y verlo desarrollarse”, ha de empezar a definirse en un proyecto en el cual el aprendizaje se va a configurar como una de las características principales que se van a desarrollar. El trabajo ocupa una parte importante de la vida de una persona, y es en él donde se satisfacen muchas de las necesidades básicas del ser humano, podemos imaginarnos lo que supone el que tu trabajo sea tu propio proyecto. Tu trabajo cobra una dimensión importante en tu vida que deberás ser capaz de gestionar.

En las recientes experiencias en el mundo del emprendimiento que he tenido, una de las cosas que de una forma mas persistente inquietaba el día a día del desarrollo del negocio era la incertidumbre. Se dice que los emprendedores son aquellas personas que tienen la capacidad de convertir sus sueños en proyectos y, sobre todo, que consiguen una cosa más difícil: *“Encontrar fuerzas de donde sea para que el sueño se haga realidad”*, y es que las dificultades con las que te encuentras en el día a día pueden hacer tambalear la continuidad del proyecto en infinidad de ocasiones, y son las capacidades del emprendedor y su equipo esenciales para seguir hacia adelante antes las dificultades. Dos de las variables esenciales para superar estas dificultades son el engagement y la resiliencia.

Engagement es un anglicismo muy utilizado en los últimos años que puede asimilarse a compromiso o implicación utilizado en el ámbito de las relaciones laborales y la cultura organizacional con el esfuerzo voluntario por parte de los trabajadores de una empresa o miembros de una organización. Como podemos entender, en el ámbito de los proyectos emprendedores y específicamente en la configuración del equipo, el engagement de los miembros de este equipo es fundamental para el buen desarrollo del proyecto. Contar con trabajadores o personas engaged (comprometido o implicado) en nuestro equipo supone contar con personas que están totalmente implicadas en el proyecto y entusiasmadas con él. Cuando tienen oportunidad, actúan incluso de una forma que va más allá de los intereses originales del propio proyecto. Nos interesa especialmente profundizar en este aspecto de los miembros del equipo emprendedor.

Así mismo la resiliencia es el proceso de adaptarse bien a la adversidad, a un trauma, tragedia, amenaza, o fuentes de tensión significativas. Como podemos entender, estudiar como se desarrolla esta capacidad en el seno de los equipos emprendedores tiene un especial interés en el trabajo que nos ocupa, viendo el entorno tan complejo en el que se desenvuelven los miembros del equipo emprendedor. Significa "rebotar" de una experiencia difícil, como si uno fuera una bola o un resorte.

El entorno de los equipos emprendedores está lleno de elementos que se configuran como estresores para los miembros del equipo emprendedor. Queremos identificar cuales son estos estresores, como los percibe el equipo emprendedor, incluso como les

afecta a nivel psico-somático. Relacionar estos estresores y la respuesta al estrés de los miembros del equipo con el engagement y la resiliencia nos parece un estudio fundamental para poder entender la dinámica interna de un equipo emprendedor en relación al entorno en el que se desarrolla los proyectos de nueva creación.

Puede ocurrir que algunos emprendedores carezcan de estas capacidades o presenten unas conductas que sean inadecuadas para las nuevas demandas. Esta falta de control sobre el nuevo ambiente, aunque sólo sea transitoria, puede disminuir y afectar en el buen desarrollo del modelo de negocio y que puede llegar suponer el abandono del proyecto.

Es por esta situación por la que se quiere profundizar en el estudio de los obstáculos que los equipos emprendedores pueden encontrar en el proceso de creación de su empresa, pero sobre todo que capacidad tienen a través del engagement y la resiliencia, de poner toda su energía para conseguir llevar a su empresa a alcanzar los objetivos. Las capacidades y características del equipo emprendedor son un aspecto fundamental para el éxito o fracaso del proyecto emprendedor.

Aunque la mayoría de los aspectos de la conducta humana son de naturaleza muy compleja, el estudio de estas variables podría ayudar a comprender este proceso.

En definitiva, a través de la presente investigación se quiere recoger información que nos ayude a esclarecer las necesidades, expectativas, experiencias o problemas de los miembros de un equipo emprendedor en el proceso de creación de una empresa.

## **7. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION**

### **7.1 Objetivo general**

Análisis del estrés, el engagement y la resiliencia y la posible relación entre ellos en los integrantes de equipos emprendedores con empresas o proyectos empresariales de menos de tres años de vida.

### **7.2 Objetivos específicos**

1. Analizar las características de la muestra obtenida.
2. Identificar y analizar qué situaciones y/o circunstancias del entorno laboral de los emprendedores son percibidas como generadoras de estrés y en qué medida lo hacen.
3. Identificar y analizar qué síntomas característicos de la respuesta de estrés son referidos por los miembros del equipo emprendedor y en qué medida lo hacen.
4. Conocer y analizar los niveles de vigor, esfuerzo, dedicación, compromiso y absorción en el trabajo (engagement laboral).

5. Conocer y analizar los niveles de resiliencia.
6. Explorar y analizar si existe relación entre la percepción de estresores laborales, los síntomas asociados al estrés, los niveles de engagement y la resiliencia en el contexto de un equipo emprendedor y como esto puede influir en el buen desarrollo del proyecto empresarial.

## 8. METODOLOGIA Y DISEÑO DE LA INVESTIGACION

### 8.1 Contexto donde se lleva a cabo el estudio

El estudio que tenemos entre manos ha sido realizado en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Navarra. Esta delimitación se basa en la necesidad de acotar el ámbito y la población de estudio, y se elige Navarra por ser la propia en la que se realizan los estudios de Máster para cuyo trabajo final se desarrolla este estudio.

Navarra hace un esfuerzo por posicionarse como una de las mejores comunidades autónomas para establecer empresas y desarrollar proyectos de emprendimiento. En 2012 se elaboró el primer Plan de Emprendimiento con la colaboración de más de 100 personas de diversos entornos (administración pública, entidades financieras, emprendedores, ámbito educativo, directivos, asociaciones, etc.). De forma que cerca de 50 entidades participaron en los trabajos de preparación de este primer Plan, lo que garantizó una gran especialización en cada grupo de trabajo y la participación de los agentes socioeconómicos en las políticas públicas (II Plan de emprendimiento, 2016).

Son cuatro las áreas en las que se fundamentan los planes de emprendimiento desarrollados en la comunidad foral:

- **Talento y sociedad:** El objetivo de esta área fue definir una serie de acciones dirigidas al conjunto de la ciudadanía con dos objetivos: primero, crear un clima favorable al emprendimiento desde edades tempranas, y segundo conseguir que la figura del emprendedor sea respetada y percibida como generador de desarrollo.
- **Fomento de ideas, creación y consolidación de la actividad emprendedora:** en este eje se perfilaron acciones dirigidas a los emprendedores en cualquier fase de vida de su proyecto.
- **Redes y alianzas:** en esta área se potenció la relación entre emprendedores, empresas y agentes relacionados con el emprendimiento, para obtener colaboración entre ellos con el fin de que fluya el conocimiento, el apoyo mutuo, y la creación de sinergias.

- **Financiación y Administración:** por último, se trabajó por un lado en facilitar el acceso de las empresas a la financiación, y por otro en agilizar los trámites administrativos.

De acuerdo con las estimaciones facilitadas en la Encuesta de Población Activa, desde que la economía de Navarra tocara suelo, es la ocupación por cuenta propia la que parece liderar en un primer momento el crecimiento del empleo regional, motivada fundamentalmente por razones de necesidad y por las facilidades puestas en marcha durante los años de la crisis para incentivar el autoempleo. Se convierte pues de esta manera el emprendimiento en un potencial motor de la economía en nuestra comunidad.

Pese a que la tasa de nacimiento de nuevas iniciativas sea baja, Navarra registra un porcentaje elevado, por valor del 9,3%, de iniciativas empresariales consolidadas (aquellas de más de 42 meses de vida) que supera a la media estatal. Es un dato alentador puesto que indica que, si bien los niveles de emprendimiento en Navarra son más bien reducidos, la calidad del mismo parece ser alta puesto que un porcentaje elevado de nuevas iniciativas empresariales logra sobrevivir a lo largo del tiempo. Son diferentes factores los que influyen en este aspecto, probablemente las características de las personas que se lanzan a desarrollar un negocio es uno de los principales junto con un apoyo de las diferentes instituciones que en Navarra apoyan a los proyectos de emprendimiento. Esta conclusión también se deduce de los indicadores de demografía empresarial del Instituto Nacional de Estadística, INE, donde recoge que Navarra presenta una de las tasas de mortalidad de empresas más bajas del conjunto nacional.

El estudio sobre facilidad de apertura de nuevos negocios sitúa a Navarra (Pamplona) en un aceptable tercer puesto de la clasificación general, sólo por detrás de La Rioja (Logroño) y la Comunidad de Madrid (Madrid). Pese a que la investigación destaca de nuestra comunidad la buena clasificación conseguida en dos de los cuatro indicadores (indicador de obtención de electricidad y en el registro de propiedades) preocupa el desempeño tan pobre en el indicador “procedimiento de apertura de una empresa”, donde ocupa la última posición, en gran parte debido a la falta de un sistema de tramitación integral en el que el Gobierno está trabajando. (II Plan de emprendimiento, 2016).

Algunas de las entidades que integran el tejido de emprendimiento en Navarra son CEIN (Centro Europeo de Innovación en Navarra), Fundación Moderna, SODENA, NavarraEmprende, NavarraJobs (Feria de empleo y emprendimiento), ANEL (Asociación Navarra de Empresas Laborales), Ayuntamientos, Cámara de Comercio... Lo cierto es que son numerosas las entidades que apoyan y se involucran en la gestión del emprendimiento en Navarra, pero probablemente esto es más una dificultad que una ventaja. Tal y como expone el II Plan de Emprendimiento en Navarra, caminar hacia un sistema integral de tramitación podría dar un impulso mayor a la creación de nuevas empresas, y sobre todo supondría una disminución importante de los problemas con los que el emprendedor se encuentra en su día a día.

## 8.2 Tipo de estudio

Este estudio responde a un diseño observacional transversal de naturaleza analítica.

Se trata del estudio de un conjunto de variables en un momento temporal dado a través del cual se pretende establecer relaciones entre las mismas y así poder atribuir causalidad adecuada. En este caso no se ha producido ninguna manipulación de las variables por parte de los investigadores. La fuente de información básica es la descripción obtenida por medio de varios cuestionarios.

## 8.3 Población

De acuerdo con el objetivo general de la investigación “Análisis del estrés, el engagement y la resiliencia y la posible relación entre ellos en los integrantes de equipos emprendedores con empresas o proyectos empresariales de menos de tres años de vida”, la población objeto de estudio viene determinada por todos aquellos emprendedores que casen con estas características en el ámbito de la comunidad autónoma de Navarra.

## 8.4 Selección de la muestra

Al ser la población de estudio conocida en su totalidad, lo que se conoce como “población finita”, y de tamaño pequeño, se opta por no utilizar ninguna técnica de muestreo, sino que por el contrario, se intentará abarcar la totalidad de la misma. De esta forma, la muestra objeto de estudio está formada por todas aquellas personas pertenecientes al equipo emprendedor de empresas o proyectos empresariales con menos de 3 años de vida en la comunidad autónoma de Navarra, siempre y cuando cumplan los criterios de inclusión expuestos a continuación.

## 8.5 Criterios de inclusión y exclusión

Inclusión:

- Pertenecer a un equipo emprendedor o a una empresa con menos de tres años de vida.
- Aceptar formar parte del presente estudio de forma voluntaria.

Exclusión

- Cualquier situación que no se ajuste a lo recogido en los criterios de inclusión.

## 8.6 Descripción de las variables

Variables descriptivas:

Edad: Cuantitativa

Es primer proyecto empresarial o no: Cualitativa

Proyecto empresarial de primera o segunda generación: Cualitativa

Tiempo del proyecto empresarial: Cuantitativa discreta

Sexo: Cualitativa nominal

Tipo de negocio: Cualitativa

Variables de resultado:

Respuestas al estrés: cualitativa con categorías ordenadas

Engagement laboral: cualitativa con categorías ordenadas

Resiliencia: cualitativa con categorías ordenadas

Estresores laborales: Cualitativa con categorías ordenadas

## **8.7 Descripción de la muestra**

La muestra aceptante, es decir, todos aquellos miembros de equipos emprendedores o trabajadores de empresas de nueva creación o con proyectos de emprendimiento que han participado voluntariamente en la cumplimentación de los cuestionarios, ha sido de 52 personas. Posteriormente, y una vez revisados los criterios de inclusión para cada uno de los participantes fueron descartados un total de 5 sujetos.

De esta forma, la muestra productora de datos está finalmente compuesta por un total de 47 personas, siendo así este conjunto de sujetos la fuente de información para dar respuesta a los objetivos planteados.

## **8.8 Descripción de los instrumentos de medida**

Las escalas utilizadas son las siguientes: para la medición del estrés laboral se selecciona el Cuestionario de Estrés CPP, Cuestionario de Problemas Psicosomáticos (Se trata de la adaptación española del trabajo de Hock de 1988, realizada por García-Izquierdo et al. en 1993); para la medición del engagement en los trabajadores se utiliza la escala Utrecht Work Engagement Scale (Shaufeli, Martínez, Marques Pinto, Salanova y Bakker, 2002); para la medición de la resiliencia utilizaremos la escala de resiliencia ER (Wanild & Young, 1993) y para medir los estresores del entorno laboral utilizaremos el cuestionario para evaluación del estrés laboral modelo Demanda-Control, DC (R.Karasek, 1979). Todos los instrumentos de medida utilizados están validados por sus autores o en posteriores estudios.

### **8.8.1.-Test de estrés laboral, CPP (Cuestionario de problemas psicosomáticos)**

Para la medición del estrés laboral, utilizaremos el cuestionario de problemas psicosomáticos, que fue desarrollado por Hock (1988) y, en nuestro país ha sido adaptado por García, et al, (1993). El cuestionario se compone de 12 preguntas sobre la incidencia de ciertos problemas a nivel fisiológico y la frecuencia de los mismos. Se proponen 6 alternativas de respuesta que van desde “nunca” (valor

1) a “con mucha frecuencia” (valor 6) según responda el encuestado sobre los síntomas o molestias padecidas durante el último año (Frutos, 2014).

La puntuación va de 12 a 72 puntos según la percepción individual sobre los síntomas referidos en el cuestionario, y puntuaciones altas indican mayor respuesta psicósomática que se corresponde con un mayor nivel de estrés. El punto medio se establece en 42 puntos. No obstante, dicha valoración es demasiado simplista, y se decide establecer una media que defina la valoración final coincidiendo con los valores entre 1 y 6, de manera que podamos describir los resultados obtenidos en los mismos términos que se establecen para los valores propuestos en cada puntuación de 1 a 6. Es conveniente prestar atención a cualquier valoración de un ítem entre 4 y 6, especialmente si se da en 2 o más ítems de un mismo trabajador, lo que podría ser un claro indicativo de situaciones de estrés graves.

### **8.8.2.-Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo**

Para la medición del engagement laboral de los miembros del equipo emprendedor se ha seleccionado el Utrecht Work Engagement Scale (UWES), cuestionario originariamente creado para la población holandesa que ha sido validado al castellano.

En este estudio de validación el cuestionario en castellano resultante consta de 17 ítems. Todos estos ítems son puntuables en una escala de 7 puntos desde "Nunca" (0) hasta "Siempre" (6).

Según el autor la escala muestra una estructura factorial de 3 dimensiones: *vigor, dedicación y absorción*.

A continuación se detallan cada una de las dimensiones que componen la escala UWES o escala de bienestar laboral en el contexto del equipo emprendedor:

1. *Vigor*: está compuesta por cinco ítems que hacen referencia a altos grados de vitalidad y afán de esforzarse en el trabajo diario. La conforman ítems del tipo “Cuando me levanto por las mañanas me apetece ir a mi trabajo”, “Puedo seguir trabajando durante largos períodos de tiempo”.

2. *Dedicación*: la segunda dimensión está compuesta también por cinco ítems que se refieren al entusiasmo, inspiración y retos en el trabajo. Recoge aspectos tales como “Mi trabajo es retador para mí”, “Estoy orgulloso del trabajo que realizo” o “Creo que mi trabajo tiene significado”.

3. *Absorción*: es el último factor y lo constituyen cuatro ítems relativos a la concentración y sentirse a gusto con lo que uno hace; la sensación de que el tiempo pasa sin darnos cuenta es una característica típica de la absorción (UWES manual, 2003).

### 8.8.3.-Escala de resiliencia, Wagnild & Young

La escala de resiliencia fue construida por Wagnild y Young en 1988, y fue revisada por los mismos autores en 1993. Está compuesta de 25 ítems, los cuales puntúan en una escala tipo Likert de 7 puntos, donde 1 es en desacuerdo, y un máximo de acuerdo es 7. Los participantes indicarán el grado de conformidad con el ítem, ya que todos los ítems son calificados positivamente; los más altos puntajes serán indicadores de mayor resiliencia, el rango de puntaje varía entre 25 y 175 puntos.

Para Wagnild y Young (1993), la resiliencia sería una característica de la personalidad que modera el efecto negativo del estrés y fomenta la adaptación. Ello connota vigor o fibra emocional y se ha utilizado para describir a personas que muestran valentía y adaptabilidad ante los infortunios de la vida.

La Resiliencia es la capacidad para resistir, tolerar la presión, los obstáculos y pese a ello hacer las cosas correctas, bien hechas, cuando todo parece actuar en nuestra contra.

Puede entenderse aplicada a la psicología como la capacidad de una persona de hacer las cosas bien pese a las condiciones de vida adversas, a las frustraciones, superarlas y salir de ellas fortalecido o incluso transformado.

Los objetivos del instrumento de medida son: Establecer el nivel de Resiliencia de los miembros del equipo emprendedor y realizar un análisis psicométrico del nivel de Resiliencia de los mismos.

La Escala de Resiliencia tiene como componentes: Confianza en sí mismo, la Ecuanimidad, la Perseverancia, la Satisfacción personal y el Sentirse bien solo.

Se consideran 2 factores que agrupan las diferentes preguntas del cuestionario:

Factor I: Denominado **COMPETENCIA PERSONAL**; integrado por 17 ítems que indican: autoconfianza, independencia, decisión, invencibilidad, poderío, ingenio y perseverancia.

Factor II: Denominado **ACEPTACIÓN DE UNO MISMO Y DE LA VIDA** representados por 8 ítems, y reflejan la adaptabilidad, balance, flexibilidad y una perspectiva de vida estable que coincide con la aceptación por la vida y un sentimiento de paz a pesar de la adversidad.

Todos estos factores representan las siguientes características de Resiliencia:

a) Ecuanimidad: Denota una perspectiva balanceada de la propia vida y experiencias, tomar las cosas tranquilamente y moderando sus actitudes ante la adversidad.

- b) Perseverancia: Persistencia ante la adversidad o el desaliento, tener un fuerte deseo del logro y autodisciplina.
- c) Confianza en sí mismo: Habilidad para creer en sí mismo, en sus capacidades.
- d) Satisfacción personal: Comprender el significado de la vida y cómo se contribuye a esta.
- e) Sentirse bien sólo: Nos da el significado de libertad y que somos únicos y muy importantes.

Relación de ítems por cada factor de la Escala de Resiliencia (ER)

Factor	Ítems
Satisfacción personal	16, 21, 22, 25
Ecuanimidad	7, 8, 11, 12
Sentirse bien solo	5, 3, 19
Confianza en sí mismo	6, 9, 10,13, 17, 18, 24
Perseverancia	1, 2, 4, 14, 15, 20, 23

Tabla 3: *Relación de ítems y factores de la escala de Resiliencia*

Los 25 ítems puntuados en una escala de formato tipo Likert de 7 puntos donde: 1, es máximo desacuerdo; 7, significa máximo de acuerdo. Los participantes indicarán el grado de conformidad con el ítem; y a todos los que son calificados positivamente de entre 25 a 175 serán puntajes indicadores de mayor resiliencia.

#### **8.8.4.-Cuestionario para evaluar el estrés en el entorno laboral: el modelo Demanda-Control (DC) de R.Karasek**

El modelo Demandas / Control (Karasek, 1976; Karasek 1979, Karasek y Theorell 1990) se construye a partir de la características psicosociales del trabajo, en concreto, utiliza como base del modelo dos dimensiones que recogen muchos de los factores señalados anteriormente; estas dimensiones son las demandas del trabajo y la latitud de decisión en el trabajo (Mas adelante se incluirá la de Apoyo Social).

La dimensión “Demandas del Trabajo” tiene que ver con “cuánto se trabaja”, entre estas exigencias se encuentran la imposición de plazos, la actividad necesaria para realizar la tarea, las cargas de coordinación o los conflictos personales. Por su lado, la dimensión “Latitud de Decisión” hace referencia a la combinación del control que el trabajador tiene sobre las tareas, un control socialmente predeterminado, y el uso de sus capacidades. (Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo).

Para Karasek, las dos dimensiones anteriormente señaladas, demandas y control, interactúan entre sí dando lugar, por norma general, a cuatro situaciones distintas en el modelo:

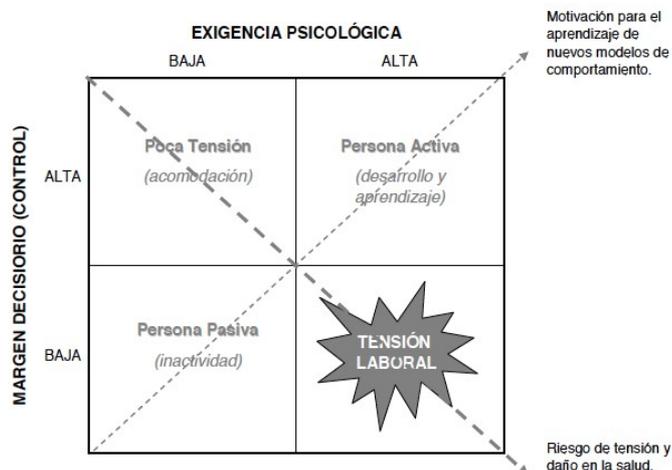


Tabla 4: Fuente: *Estrés Laboral, barrera para el crecimiento*. Martínez Sanz 2010.

**Alta Tensión:** Se produce cuando las exigencias del puesto de trabajo son grandes y en cambio, es escasa la latitud de toma de decisiones del trabajador. En esta situación predominan reacciones de tensión, como la fatiga, la ansiedad, enfermedades físicas...etc.

**Aprendizaje Activo:** Se da lugar cuando el control sobre el trabajo es elevado y también son elevadas las demandas, pero no abrumadoras. En esta situación predominan comportamientos de aprendizaje y crecimiento.

**Aprendizaje Pasivo:** Aparece cuando tanto las demandas que se presentan como el control que se tiene sobre ellas, es escaso o nulo. Esta situación provoca un entorno poco motivador, que puede llevar al aprendizaje negativo, es decir, a la pérdida gradual de capacidades adquiridas con anterioridad.

**Baja Tensión:** Tiene lugar cuando el control que se tiene es muy alto frente al nivel de demandas que se plantean. El trabajador se encuentra relajado, ya que puede afrontar las tareas que se le presentan. Esta situación no conduce a ningún tipo de aprendizaje, ni motivación por el mismo.

### **Evolución del modelo: Demandas, Control y Apoyo Social**

Las funcionalidades del modelo lo han convertido en un punto de referencia a la hora de hablar de entornos laborales que provocan “Tensión Laboral” y que por lo tanto tiene altos niveles de estresores para los trabajadores. Aún así, el modelo recoge sólo dos dimensiones, y no presta atención a las relaciones existentes en dichos entornos. Por ello, Johnson completó el modelo introduciendo una tercera

dimensión, el apoyo social (Johnson 1986; Kristensen 1995). De esta manera se reconocía la necesidad de tener en cuenta las relaciones sociales que se dan en el lugar de trabajo a la hora de hablar de estrés laboral (Karasek y Theorell, 1990; Johnson y Hall, 1988).

El apoyo social se dicotomizo entre aislado y colectivo, para distinguir las situaciones de trabajo con pocas oportunidades de interacción social de aquellas en que la interacción con los compañeros es una parte integral de la vida laboral.

La introducción de una nueva variable al modelo, permite describir hasta un total de 8 situaciones distintas, y a cada una de ellas asociarla a un determinado nivel de tensión en el entorno de trabajo y por lo tanto de posibles estresores. Aquí encontramos la representación de las tres dimensiones:

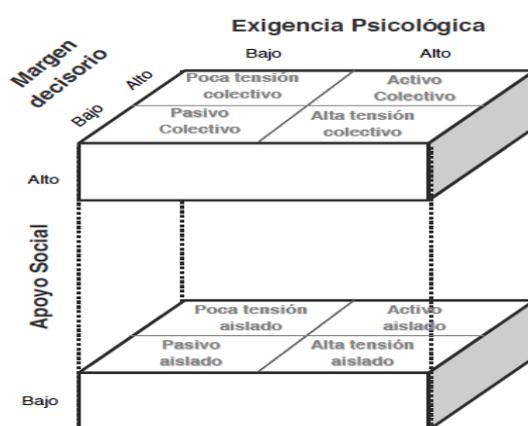


Tabla 5: Fuente: Estrés Laboral, barrera para el crecimiento. Martínez Sanz 2010.

El grupo de mayor riesgo relativo correspondió al grupo de los aislados activos, lo cuál era inesperado e impredecible desde el modelo anterior (Johnson, J.V. y cols, 1991). El modelo “demandas – control – apoyo” sugiere que ni el control ni el apoyo, por sí solos, son suficientes para moderar el impacto de las demandas del trabajo, la carencia de control y apoyo sólo será condición de alto riesgo si las demandas planteadas son bajas (INSHT, 2001).

La dimensión demandas, valora la cantidad de trabajo, las exigencias intelectuales y la presión del tiempo de trabajo. La dimensión de control sobre el trabajo valora la posibilidad de tomar decisiones, la creatividad y la aplicación y desarrollo de las propias habilidades. Por último, la dimensión apoyo social en el trabajo, evalúa las relaciones existentes entre compañeros y supervisores (Karasek y Theorell, 1990).

### 8.9 Procedimiento de recogida de datos

Tras el diseño del instrumento de medida se procedió a su construcción en el formato en el que iba a ser presentado. El instrumento de medida se presento en formato electrónico para facilitar el acceso al mismo, la recogida de datos y el anonimato de los

participantes. Para ello se diseñó y creó un formulario de google doc, se vinculó a una hoja excel para su correcta clasificación.

Antes de comenzar con la recogida de datos, se realizó un estudio piloto con 5 participantes, para comprobar que el formulario web funcionaba correctamente, los datos se enviaban a la hoja excel sin ningún tipo de error, y las instrucciones y el instrumento se entendían sin problemas.

Se invitó a colaborar en el estudio a través de dos vías diferentes: email y redes sociales, siendo especialmente relevante la respuesta obtenida a través de redes sociales. En el proceso de comunicación del estudio, se contó con la colaboración de la Asociación de Jóvenes Empresarios de Navarra, la Universidad Pública de Navarra, la Revista Emprendedores de tirada nacional y los diferentes grupos de emprendimiento de mayor relevancia de las redes sociales Facebook y LinkedIn. Para favorecer la participación, se creó una página de Facebook en la que a lo largo de los meses de Junio a Septiembre se han ido publicando artículos y noticias de interés sobre emprendimiento y estrés, motivación o resiliencia, consiguiendo una audiencia para el estudio. La página expuesta será el medio por el que mantendremos el contacto con los participantes para la comunicación de los resultados del estudio. También se procede a la invitación a través de correo electrónico, concretamente a la base de datos facilitada por la Asociación de Jóvenes Empresarios de Navarra. En el mismo formulario se comunican los objetivos del estudio y se informa del anonimato de sus respuestas. Además un día antes de finalizar la recogida de datos se envió un comunicado recordando el último plazo.

Una vez que accedían, debían ir rellenando cada una de las partes de las que estaba compuesta la prueba. La duración máxima que se requería era de aproximadamente 10 minutos.

Al finalizar, los datos se enviaban a una hoja excel ya nombrada, donde se almacenaban para su posterior análisis.

### **8.10 Análisis de los datos**

Para el análisis estadístico de los datos, usamos principalmente el programa estadístico SPSS v. 21.0. Las variables de resultado, siendo cuantitativas, serán descritas usando media, desviación típica y asimetría.

## 9.RESULTADOS

### 9.1 Características de la muestra estudiada:

#### 9.1.1 Sexo

		<b>Sexo</b>			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Mujer	23	48,9	48,9	48,9
	Hombre	24	51,1	51,1	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

Tabla 6: *Relación de datos sobre género de la persona emprendedora*

Tal como se puede observar en la tabla de resultado la distribución de la muestra en cuanto a sexo es bastante homogénea siendo el sexo masculino (51.5%) ligeramente más numeroso que el femenino (48.9%) en la población de estudio.

#### 9.1.2 Primer proyecto empresarial

		<b>Primer proyecto empresarial</b>			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	No	17	36,2	36,2	36,2
	Si	30	63,8	63,8	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

Tabla 7: *Relación de datos sobre primer o no proyecto empresarial*

Según los resultados obtenidos respecto a conocer si es el primer proyecto empresarial o no al que pertenece nuestra muestra de estudio nos encontramos que solamente un 36.2% reconoce que no lo es y el resto de muestra reconoce que el proyecto en el cual está involucrado es su primer proyecto empresarial. (63,8%)

#### 9.1.3 Generación del proyecto

		<b>Generacion del proyecto</b>			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1º	36	76,6	76,6	76,6
	2º	11	23,4	23,4	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

Tabla 8: *Relación de datos sobre generación del proyecto*

Un 76.6% de los encuestados reconocen que su proyecto es de primera generación, es decir que la empresa no ha sido creada con anterioridad sino que son ellos los

precursores de este proyecto/ idea/empresa. Por otro lado un 23.4% reconoce que su empresa es de segunda generación.

### 9.1.4 Nivel de estudios

		<b>Nivel de estudios</b>			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Formación profesional grado medio	2	4,3	4,3	4,3
	Graduado escolar	2	4,3	4,3	8,5
	Doctorado	4	8,5	8,5	17,0
	Formación profesional grado superior	5	10,6	10,6	27,7
	Master	16	34,0	34,0	61,7
	Universidad	18	38,3	38,3	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

Tabla 9: Relación de datos sobre nivel de estudios

Según de los resultados de la encuesta respecto al nivel de estudios del equipo emprendedor encuestado podemos observar que existen diferentes niveles de formación y que los mayores porcentajes de la muestra se encuentran en niveles superiores de formación Universitaria (38.3%) y Posgrado (34%).

### 9.1.5 Tiempo de Proyecto empresarial

		<b>Tiempo de proyecto empresarial</b>			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	4 años o más	6	12,8	12,8	12,8
	Entre 2 y 3 años	6	12,8	12,8	25,5
	Entre 1 y 2 años	13	27,7	27,7	53,2
	1 año o menos	22	46,8	46,8	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

Tabla 10: Relación de datos sobre tiempo del proyecto empresarial

Según los resultados de la encuesta de la población encuestada ante la pregunta de nacimiento del Proyecto empresarial se observa que el 46.8 % de los encuestados reconoce pertenecer a un proyecto de emprendimiento de 1 año o menos de duración, un 27.7% de los encuestados refiere que su proyecto/empresa tiene entre 1-2 años de duración.

### 9.1.6 Sector de actividad

		Sector de actividad			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Agrario	1	2,1	2,1	2,1
	Alimentación	2	4,3	4,3	6,4
	Comercio textil	7	14,9	14,9	21,3
	Comunicación y Marketing	3	6,4	6,4	27,7
	Consultoría	4	8,5	8,5	36,2
	Diseño	3	6,4	6,4	42,6
	Educación	5	10,6	10,6	53,2
	Empresa	3	6,4	6,4	59,6
	Maquinaria	3	6,4	6,4	66,0
	Servicios	7	14,9	14,9	80,9
	Tecnología	9	19,1	19,1	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

Tabla 11: *Relación de datos sobre sector de actividad de la muestra*

Según los resultados el sector de actividad más numeroso dentro de nuestra población de estudio es el Tecnológico con 19,1% seguido por sector Servicios 14,9% y Comercio Textil 14,9%. Y el menos numeroso dentro de la población estudiada es el Agrario que representa el 2,1% de la muestra.

## 9.2 Resultados y análisis de variables:

### 9.2.1. Reacciones físicas

	Estadísticos descriptivos Test Estres Laboral CPP						
	N	Mínimo	Máximo	Media	Dev. típ.	Asimetría	
	Estadístico	Estadístico	Estadístico	Estadístico	Estadístico	Estadístico	Error típico
Sensación de cansancio extremo o agotamiento	48	1	6	3,58	1,514	,064	,343
Imposibilidad de conciliar el sueño	46	1	6	3,54	1,456	-,180	,350
Tendencia a comer/beber/ fumar/mas delo habitual	48	1	6	3,13	1,734	,260	,343
Disminución del interés sexual	48	1	6	2,54	1,798	,823	,343
Indigestiones o molestias gastrointestinales	48	1	6	2,42	1,724	,771	,343
Tentaciones fuertes de no levantarse por la mañana	48	1	6	2,25	1,578	1,060	,343
Respiración entrecortada o sensación de ahogo	48	1	6	2,17	1,589	1,375	,343
Jaqueca y dolores de cabeza	46	1	6	2,13	1,470	1,652	,350
Tendencia a sudar palpitaciones	48	1	6	2,08	1,485	1,641	,343
Pinchazos o sensaciones dolorosas en distintas partes del cuerpo	48	1	6	1,88	1,178	2,044	,343
Temblores musculares o por ejemplo temblores nerviosos o parpadeos	48	1	5	1,71	1,031	1,600	,343
Disminución del apetito	48	1	4	1,50	,875	1,987	,343
N válido (según lista)	46						

Tabla 12: *Relación de datos sobre las reacciones físicas*

En relación a los resultados obtenidos en el análisis descriptivo correspondiente a las reacciones físicas referidas por los miembros del equipo emprendedor cabe destacar que las medias superan en algunos casos 3, lo que representa una frecuencia de padecer estos síntomas “Algunas veces” hecho que permite afirmar que en general estos síntomas son referidos y percibidos por el equipo emprendedor de forma habitual.

Como se puede apreciar la puntuación media relativa a *Sensación de cansancio extremo o agotamiento* es la más alta ( $X=3.58$ ) seguido de *Imposibilidad de conciliar el sueño* ( $X= 3.54$ ) y *Tendencia a comer o fumar más de lo habitual*. Por el contrario la *Disminución del apetito* es el síntoma físico que menos refieren los miembros del equipo emprendedor. ( $X=1.50$ )

Para interpretar con mayor precisión los resultados obtenidos es necesario conocer además los indicadores de dispersión y forma. La desviación típica (DT) es la medida de dispersión más frecuentemente usada y nos permite conocer la variabilidad de los datos. Vemos así que en todos los factores la desviación típica es similar, es decir que la variación de respuestas es similar en todos los factores.

En relación a la distribución de los datos alrededor de la media, el coeficiente de asimetría varía en los diferentes factores. Se puede apreciar que en las reacciones físicas: *Sensación de cansancio extremo*, *Tendencia a comer o beber más de lo habitual*, *Disminución del interés sexual* e *Indigestiones o molestias gastrointestinales* mantienen un coeficiente de asimetría muy cercano a 0 lo que quiere decir que existe la misma concentración de datos tanto a la derecha como a la izquierda de la media. En cambio en el resto de reacciones físicas encontramos un coeficiente de asimetría más alto, lo que quiere decir que existe una mayor concentración de los datos a la derecha de la media que a la izquierda.

El tamaño de la muestra varía ligeramente entre factores debido a la no contestación de algunos ítems del cuestionario. Estas variaciones son mínimas por lo que no se consideran importantes.

### 9.2.2. Engagement

Estadísticos descriptivos UWES							
	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.	Asimetría	
	Estadístico	Estadístico	Estadístico	Estadístico	Estadístico	Estadístico	Error típico
Dedicación	47	1,00	6,00	4,5830	1,38742	-1,399	,347
Vigor	47	1,00	6,17	4,5319	1,29316	-1,533	,347
Absorción	47	,33	6,00	4,4184	1,39957	-1,625	,347
N válido (según lista)	47						

Tabla 13: *Relación de datos sobre Engagement*

Los resultados descriptivos para cada una de las dimensiones que conforman el engagement en el equipo emprendedor aparecen reflejados en la tabla 13. El engagement ha sido medido a través del cuestionario UWES donde se contemplan las dimensiones de *Vigor*, *Dedicación* y *Absorción* en una escala puntuable del 0 al 6.

Las puntuaciones medias referidas por los integrantes del equipo emprendedor toman valores muy altos en el caso de las tres dimensiones. Con unos valores de medias muy similares en las tres dimensiones (Dedicación  $X=4,58$ ; Vigor  $X=4,53$ ; Absorción  $X=4,41$ ) El valor 4 en la escala corresponde a “Alto”. Esto indicaría que los miembros del equipo emprendedor se sienten vigorosos, absortos y dedican gran parte de su tiempo al trabajo en su proyecto/empresa.

En cuanto a la dispersión de datos podemos observar que las desviaciones típicas (DT) son en todos los casos mayores de 1 y bastantes similares entre ellos. Lo que nos indica que la variabilidad es similar en todas las dimensiones. Respecto a la distribución de datos alrededor de la media, el coeficiente de asimetría se mantiene también en valores

similares alrededor de ( $As=-1.50$ ) Indicando esto que existe mayor acumulación de datos a la izquierda de la media.

### 9.2.3. Resiliencia.

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.	Asimetría	
	Estadístico	Estadístico	Estadístico	Estadístico	Estadístico	Estadístico	Error típico
Sentirsebiensolo	47	1,50	7,00	5,8546	1,22209	-1,863	,347
Perseverancia	47	1,86	7,00	5,7295	1,11226	-1,966	,347
Confianzaensimismo	47	1,86	7,00	5,6626	1,14186	-1,758	,347
Satisfaccionpersonal	47	1,50	7,00	5,4804	1,04464	-2,198	,347
Ecuanimidad	47	1,50	7,00	4,7660	1,41460	-,577	,347
N válido (según lista)	47						

Tabla 14: Relación de datos sobre Resiliencia

Los resultados descriptivos para cada una de las dimensiones que conforman la Resiliencia en los miembros del equipo emprendedor objeto de estudio parecen reflejados en la Tabla 14. La resiliencia ha sido medida a través de la adaptación peruana de la escala de Wagnild y Young 1993 donde se contemplan 5 dimensiones: *Satisfacción personal*, *Ecuanimidad*, *Sentirse bien solo*, *Confianza en sí mismo* y *Perseverancia*. En una escala tipo Likert puntuable del 1 al 7 donde 1 es “Totalmente desacuerdo” y 7 “Totalmente de acuerdo”.

Según los resultados parece ser que en los miembros del equipo emprendedor se encuentran valores muy altos en todas las dimensiones. Observándose unas medias muy similares en todos los apartados. En todas las dimensiones las medias son mayores de  $X=5,5$ .

En cuanto a la dispersión de datos podemos observar que las desviaciones típicas (DT) son en todos los casos mayores de 1 y muy similares entre ellos. Lo que nos indica que la variación de respuestas es similar. Respecto a la distribución de datos alrededor de la media, el coeficiente de asimetría se mantiene también en valores negativos. Indicando esto que existe mayor acumulación de datos a la izquierda de la media.

### 9.2.4. Modelo Demanda- Control- Apoyo social

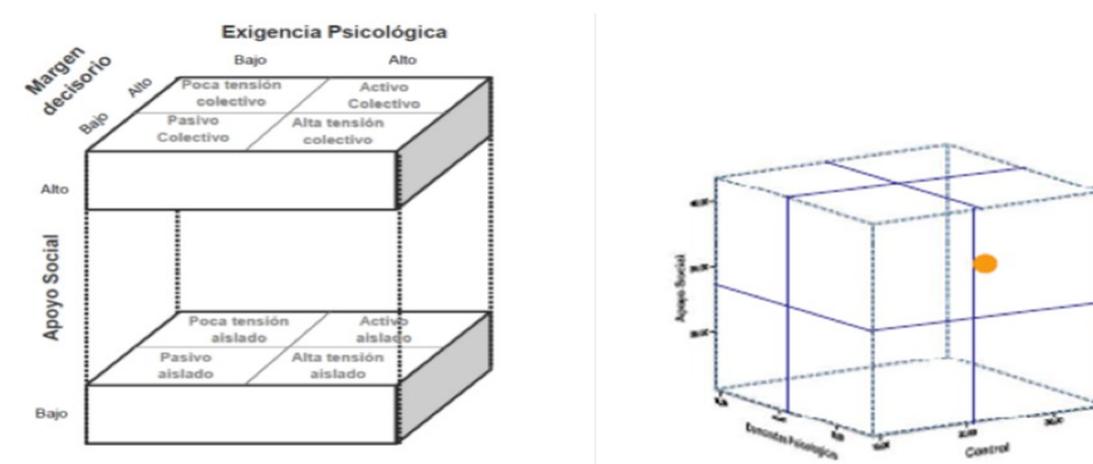


Tabla 15: Fuente: Estrés Laboral, barrera para el crecimiento. Martínez Sanza 2010.

**Estadísticos descriptivos Modelo Demanda-  
Control-Apoyo social**

	N	Media
control	46	26,4348
apoyosocial	47	32,3871
demandaspsicologicas	47	27,6809
N válido (según lista)	30	

Tabla 16: *Relación de datos sobre el modelo Dmanda-Control-Apoyo Social*

El análisis se ha encaminado a situar la organización en alguno de los planos definido por el modelo demandas- control-apoyo. Este análisis se ha realizado de forma generalizada, aumentando la perspectiva. Como se puede observar en el gráfico, las organizaciones surgidas para desarrollar los nuevos proyectos de emprendimiento se sitúan en el plano “Activo Colectivo”. Esto supone que tanto las demandas como el apoyo social como el control presentes en el entorno laboral de un proyecto empresarial de nueva creación son elevadas, lo que hace que la organización se sitúe en una posición con altas posibilidades de desarrollo, motivación y aprendizaje. La principal causa de tensión es *la exigencia de aprender cosas nuevas, diferentes y de forma continua*, así, el factor que menos genera tensión es el relacionado con *Malas relaciones sociales en el ambiente de trabajo*.

## 10.DISCUSION

En este capítulo se expone una posible explicación a los resultados obtenidos, sometiéndolos a discusión con los aportados por la bibliográfica en otros estudios similares.

Empezaremos analizando las características más destacables de la muestra obtenida. Lo primero que encontramos es que no hay diferenciación de sexo a la hora de iniciar un proyecto empresarial ya que los porcentajes de participación de ambos géneros está muy cercano al 50% siendo ligeramente superior el porcentaje de personas de género masculino, un 51,1% y un 48,9% en el caso del género femenino. Es un dato importante, ya que a nivel nacional el porcentaje de género masculino es del 56,2% y de género femenino 43,8% (GEM 2015).

Destacaremos que tal y como esperábamos, para la mayoría de los participantes, un 63%, es su primer proyecto empresarial, aunque también es destacable el 37% para los cuales, el proyecto en el que están inmersos en este momento, no es el primero. En cuanto a la edad, no encontramos una tendencia clara, aunque podemos destacar que el rango está mayoritariamente entre los 27 y los 45 años. El 93,4% de los emprendedores que han participado en el estudio tienen estudios superiores, con un 34% de ellos con estudios de máster y un 8% con estudios de doctorado, lo que suma un 42% de emprendedores con estudios de postgrado. A nivel nacional los datos son diferentes, el 41,2% del total de emprendedores activos de 2015 corresponde a emprendedores con formación superior y el 7,8% a emprendedores con formación de postgrado (GEM

2015). Lo que hemos encontrado en nuestro estudio a nivel de la Comunidad Foral nos parece un porcentaje considerablemente alto en relación a los datos del territorio nacional y podría dar explicación a uno de los datos que analiza el I Plan de Emprendimiento de Navarra y que nos dice que un 9,3% de los proyectos de emprendimiento se consolida. Se considera el proyecto como consolidado si supera los 42 meses de vida, y Navarra supera en casi 3 puntos porcentuales a la media estatal que es de un 7%, lo cual, siendo tan bajo el porcentaje de proyectos que llegan a consolidarse (por debajo del 10%) es una diferencia muy importante en relación a las posibilidades de éxito del proyecto (I Plan Emprendimiento de Navarra). Podemos intuir por tanto que una de las características que influirán en el futuro éxito del proyecto empresarial es la formación de los emprendedores.

Tal y como pretendíamos, todas las respuestas son de emprendedores cuyos proyectos tienen menos de 4 años de desarrollo, siendo especialmente destacable que el 74,5% tienen menos de dos años de vida, 46,8% de un año o menos y un 27,7% de proyectos entre uno y dos años. Como hemos expuesto anteriormente, se considera un proyecto empresarial como consolidado cuando a alcanzado los 42 meses de vida, por tanto el final del año 2 del proyecto se corresponde con el mes 24, y da una cierta lógica a los datos obtenidos considerando que un alto porcentaje de los proyectos son abandonados entre el primer y segundo año. Además, para el 76,6% de los emprendedores encuestados se trata de proyectos de primera generación, es decir, no derivan de proyectos ya constituidos, por ejemplo de tradición familiar.

En relación a las principales tensiones, que nosotros consideramos como **estresores**, referidos por la muestra, se encuentran *Las exigencias de aprendizaje de cosas nuevas en el rol de trabajo de forma continua*. La puntuación media obtenida en estos factores pone de manifiesto que los emprendedores encuestados informan de que este tipo de acontecimientos les provoca estrés “Bastantes veces”. Estos hallazgos van en la línea de lo que otros investigadores han encontrado (Del Hoyo 2004).

El factor *Exigencias de aprendizaje en el rol de trabajo* aparece como la principal circunstancia del contexto emprendedor generadora de estrés. Esta situación podría interpretarse bien en el sentido de que las situaciones a las que los emprendedores deben enfrentarse a este estresor son abundantes o bien a que entienden que este estresor es el que pudiera incidir de manera más significativa en los objetivos de su rol en el equipo. Entendemos por la experiencia vivida en en proyectos de nueva creación que seguramente los emprendedores se refieran de las dos formas a la valoración de este item, debemos tener en cuenta que las exigencias de conocimiento y aprendizaje al inicio de una empresa es muy elevada e intensa, dados los numerosos procesos a realizar en suma a la baja capacidad inicial de recursos, lo que exige que una misma persona deba encargarse de múltiples tareas (Husenman, Amat, 1996). Sin duda y como ha quedado reflejado en el estudio para nosotros este aspecto es uno de los principales a cuidar en un proceso de creación de una nueva empresa, si no estas dispuesto a aprender cosas nuevas continuamente y ejercer tareas de diferentes ámbitos de conocimiento, será una limitación al posible éxito del proyecto. Dada la importancia de

esta cuestión, sería muy conveniente profundizar en el análisis y comprensión del mismo.

Una explicación en sentido opuesto es la que podría darse para el factor que ha sido puntuado de forma más baja, esto es: Malas relaciones sociales en el contexto laboral, interpretándose en este caso que o bien existe por lo general un buen ambiente en el ámbito del equipo emprendedor o que los emprendedores ven este factor como poco amenazante para la consecución de los objetivos que exige su rol de trabajo en el proyecto empresarial. Como estamos viendo, las características del equipo son determinantes para el futuro y buen desarrollo del proyecto, y la respuesta referida en este apartado, nos lleva a pensar que los emprendedores participantes de este estudio se sienten cómodos con las personas con las que les rodean en el entorno del equipo emprendedor, siendo el factor “Apoyo social” una de las claves para desarrollar aspectos como la resiliencia y la motivación.

El ámbito laboral puede ser un lugar estresante por algunas condiciones que requieren algún tipo de adaptabilidad especial. La falta de iluminación, elementos de trabajo, comodidad para realizar las tareas, cambios de días y horarios o lugares de trabajo, relaciones interpersonales conflictivas, viajes constantes, superposición de roles, plazos de entrega de trabajo muy exigentes, generan altos niveles de negatividad y frustración. Imaginemos como es cuando todo está por hacer en un proyecto de emprendimiento, esto puede aumentar exponencialmente. Los desafíos que proponen los lugares de trabajo, en la actualidad, suponen una gran carga de tensión para la mayoría de las personas (Del Hoyo, 2004).

Al hablar de **Síntomas característicos del estrés laboral** se hace referencia a una amplia gama de variables fisiológicas, psicológicas y sociales que se ven afectadas por el impacto de los estresores laborales en el sujeto. Cabe incluir aquí un enorme abanico de efectos somáticos y psicológicos que, en muchas ocasiones, son difíciles de separar. De hecho, buena parte de los estudios sobre el estrés laboral (González, 2008; Polo, Hernández y Pozo, 1996; McGeorge, Samter & Gillihan, 2005; Hystad et. Al., 2009) utilizan diversas medidas de ambos tipos de efectos, o instrumentos que, de un modo más global los integran. Ése es el caso del instrumento de medida utilizado en este trabajo, el R-CEA, con el que se intenta medir tanto síntomas físicos/somáticos como psicológicos y comportamentales.

Los resultados obtenidos a través de esta herramienta en los miembros del equipo emprendedor indican que las medias obtenidas sólo superan ligeramente en algún caso el valor 3, lo que representa una frecuencia mayoritaria de padecer estos síntomas de “Alguna vez”, hecho que permite afirmar que, en general, los niveles de malestar psicofisiológico percibidos e informados por los emprendedores no son elevados, pero permanecen de forma habitual. Dentro de esta sintomatología, son los síntomas físicos los que tienen una mayor incidencia, siendo el factor *Agotamiento físico e Imposibilidad de conciliar el sueño*, seguido de *Tendencia a comer y fumar mas de lo habitual*, los que obtienen una mayor puntuación media. Dado el alto nivel de Tensión

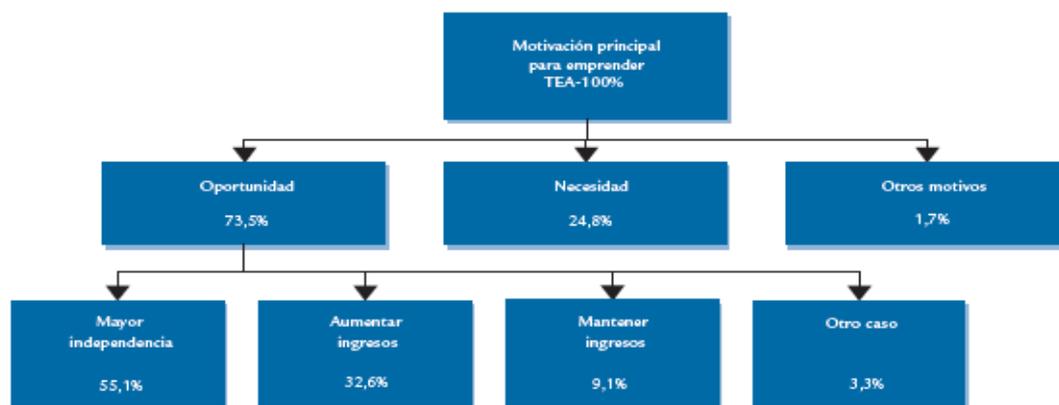
que encontramos en el entorno laboral de los emprendedores y que ha quedado reflejado a través de la escala de Demanda-Control-Apoyo Social, llama poderosamente la atención que los niveles de estrés percibido sean tan relativamente moderados. Este es el fundamento de este trabajo, analizar el estrés percibido psicológicamente en relación con la tensión y estresores en el entorno de trabajo, y como se modula a través del engagement y la resiliencia del emprendedor. Debemos destacar que este nivel de estrés parece estar por debajo de la media en relación a empresas ya consolidadas, medido en trabajadores con niveles de estresores en el entorno laboral similares (Barratech 2006). Enseguida pasaremos pues a analizar los dos factores que nos faltan (engagement y resiliencia) para completar y poner en relación los cuatro aspectos.

El estrés laboral también ha sido asociado a síntomas somáticos del tipo dolor de cabeza, mareos, problemas digestivos incluso con el cansancio emocional. Se ha demostrado además, que el estrés laboral no sólo puede inducir efectos directos sobre la salud, sino también efectos indirectos a través de la modificación de los estilos de vida. El estrés se ha asociado a un deterioro en los hábitos alimenticios saludables, aumento del consumo de alcohol, tabaco o café así como al sedentarismo o al deterioro de la imagen corporal (Loureiro, Mcintyre, Mota-Cardoso & Ferreira).

Una vez analizados los resultados obtenidos mediante el cuestionario UWES para la medición del **Engagement Laboral**, podemos comentar que, las puntuaciones medias referidas por los mismos en cada una de estas dimensiones toman valores entorno a 4,5 en cada una de las tres dimensiones que se estudian, *Vigor (4,53)*, *Absorción (4,41)* y *Dedicación (4,58)*. Encontramos pues resultados muy altos de cada una de las tres dimensiones del Engagement. Esto indicaría que los miembros del equipo emprendedor se sienten “Bastantes veces” vigorosos y absortos en sus rol de trabajo y “Bastantes veces” sienten que la dedicación al proyecto tiene sentido, es un reto para ellos o se sienten orgullosos de su trabajo. Cabe recordar que la dimensión *Dedicación* es la que hace referencia a más aspectos de carácter motivacional o vocacional en los emprendedores. Podemos decir que el índice de compromiso con el proyecto es muy alto fácilmente comprensible si entendemos que en un proyecto emprendedor la propia persona es la que está desarrollando no solamente un negocio, si no también un proyecto de vida, y en el que por tanto tiene la posibilidad de elegir en base a qué quiere desarrollar su modelo de negocio, es decir, puede dedicarse a algo que le gusta, y por lo cual está dispuesto a sacrificar parte de la comodidad que puede resultar de trabajar por “cuenta ajena”. Entendíamos que estos datos debían salir altos. Un proyecto de emprendimiento requiere un nivel de compromiso y motivación muy alto, y esto lo podemos observar en los datos resultantes de la escala UWES de engagement laboral. Consideramos que probablemente este sea uno de los principales factores moduladores del estrés.

Una explicación a los altos niveles de *Dedicación*, puede ser consecuencia de que el proceso de creación de una empresa es un proceso de muy difícil comienzo, lo que pudiera indicar que aquellos que se lanzan a emprender lo hacen guiados por aspectos vocacionales. Un 73,5% de los emprendedores en el territorio nacional afirman que su

motivo para emprender es una cuestión de oportunidad, frente a solo el 24,8% que lo hacen por necesidad. Esto nos da una perspectiva de que la propia motivación previa para comenzar un proyecto (para un 55,19% alcanzar una independencia y para el 33% una cuestión de aumento de ingresos económicos), tiene un fuerte componente de vocación que llevará a un alto nivel de compromiso cuando comienza el proyecto. Sin embargo, sería necesario profundizar más en este aspecto para poder llegar a afirmaciones más concluyentes.



Fuente: GEM España, APS 2015.

Tabla 17: Fuente: GEM España, APS 2015

Las empresas que forman en resiliencia, activan seis puntos fundamentales en las relaciones laborales. 1) buscan favorecer los contactos cara a cara entre empleados de manera no conflictiva, 2) aplican políticas claras consensuadas entre todos, 3) para incentivar la cooperación y buena convivencia. 4) se fomenta el aprendizaje mutuo de dar y recibir apoyo y afecto y 5) se ponen metas realistas para desarrollar la autoestima de los empleados y 6) promueven la participación de todos en la toma de decisiones. Si a los puntos anteriores sumamos la práctica de incentivar a los equipos a llevar una vida sana, a través de una alimentación saludable, el ejercicio y permitiendo los momentos de esparcimiento en el horario laboral, la resiliencia será potenciada y mejorarán las relaciones y la capacidad de superar situaciones estresantes.

Según se desprende de diferentes estudios, los trabajadores con altos niveles de resiliencia tienden a interpretar las demandas del contexto laboral más como retos a los que responder eficientemente que como amenazas o sucesos que les producen malestar psicológico (Gonzalez 2012). Capacitar y desarrollar la resiliencia es un elemento esencial en el entorno emprendedor, ya que indefectiblemente beneficia a los proyectos que todos los miembros del equipo emprendedor se superen día a día, no sólo en las competencias técnicas sino en lo emocional para mejorar el clima laboral y enfrentar cualquier crisis socio-económica o cambio importante que pudiese surgir (LosRecursosHumanos, 2010). Es esencial que se fomente una alta capacidad de adaptación a las diferentes circunstancias que pueden surgir en la montaña rusa que son los primeros años de un proyecto emprendedor, y la capacidad sobre todo de sobreponerse a los duros golpes que puede recibir el proyecto, falta de financiación,

impedimentos legales, gestión del equipo, pivotaje del modelo de negocio por falta de encaje en el mercado, son solo algunos ejemplos de las diferentes dificultades que el equipo emprendedor se puede encontrar a lo largo del desarrollo de su proyecto.

En nuestra muestra pese a que los niveles de estrés no son muy altos sí que nuestro estudio muestra que existe una presencia de estresores informados por los emprendedores alta, así como síntomas de estrés; es por ello que puede darse una relación entre esta alta resiliencia, junto con un alto engagement y el estrés.

Tras el análisis de correlaciones expuestas en el capítulo de Resultados, podemos afirmar que existe una tendencia general de modulación por parte del Engagement en la percepción de los estresores laborales y en la aparición de síntomas propios del estrés. Cuanto mayor sea el engagement del emprendedor en las tareas propias de su rol en el proyecto, con menor intensidad percibirá las situaciones y/o circunstancias del entorno en términos de amenaza para su propio bienestar (Losarcos, 2012).

Para finalizar, respecto al análisis de la relación entre las variables, Engagement, Resiliencia, Estresores del entorno laboral y Síntomas de Estrés, parecen ser un determinante predictivo y condicionante de las posibilidades de éxito del proyecto empresarial, ya que influyen en aspectos tan importantes para un proyecto emprendedor como la capacidad de adaptación, la velocidad de los procesos o la exigencia de roles multitareas (Alcaide, 2012), aunque sin duda establecer una certera y objetiva relación entre ellos es sumamente complicado, requeriría un estudio mas amplio.

Es aquí donde podrían encontrarse los resultados condicionados por las limitaciones encontradas en este estudio.

## LIMITACIONES DEL ESTUDIO

1. El trabajo se realizó sobre una muestra de 47 emprendedores o miembros de un equipo emprendedor. Esta muestra tan específica nos ofrece varias limitaciones:

- Dificultad para la generalización de los resultados a la población de emprendedores o miembros de equipos emprendedores.
- Sería deseable disponer de un número más elevado de sujetos al tratarse de una investigación que utiliza la técnica de encuesta. De contar con una muestra más amplia, podrían encontrarse diferencias significativas donde ahora no se observan.

## PROSPECTIVA

A la luz de los resultados obtenidos en el presente trabajo de investigación, se plantean una serie de futuras líneas de investigación o prospectiva en relación al tema de estudio:

- Ampliación del tamaño muestral para tratar cerciorarnos de que los resultados no han sido empañados por una muestra poco significativa.
- Analizar los resultados obtenidos en una ampliación de la muestra para poder evaluar las distintas variables por sector.
- Estudio de las empresas consideradas como consolidadas para establecer una posible comparación entre ambos casos.
- Realizar un seguimiento de los emprendedores participantes del estudio para conocer de la continuidad o no de su proyecto, y en el caso de haber consolidado la empresa, volver a realizar el estudio para analizar posibles diferencias en los datos según el momento del proyecto.
- Investigar sobre otras variables que pudieran influir en las capacidades del emprendedor para llevar a una consolidación de su proyecto empresarial.

## 11.CONCLUSIONES

En base a los resultados obtenidos en este estudio enumeramos las siguientes conclusiones:

Con respecto al objetivo número uno: Analizar las características de la muestra obtenida.

- 1.-El porcentaje de emprendedores por género es muy similar, existiendo a penas dos puntos porcentuales entre el género masculino (51,1%) y el femenino (48,9%).
- 2.-Para la mayoría de los emprendedores es su primer proyecto empresarial (63,8%) frente a un 36,2% para los que no es el primer proyecto. Nos parece destacable el porcentaje de emprendedores que vuelven a comenzar un proyecto después de pasar por un primero, con lo que ello conlleva. No sabemos si es derivado de un proyecto anterior que ha fracasado, o es un nuevo proyecto que se desarrolla a la vez que se ha consolidado otro, pero en todo caso podemos concluir que un tercio de los emprendedores se involucran en un nuevo proyecto con la experiencia del primero. Esto es muy importante, por que pueden aplicar al nuevo proyecto lo conocimiento obtenidos, además de las características desarrolladas como emprendedor, como la resiliencia, el engagement o la tolerancia al estrés, lo que acerca por sí mismo a unas mayores posibilidades de éxito.
- 3.-Los emprendedores participantes de este estudio tienen una formación elevada, teniendo el 90% estudios superiores, y además, un 45% de los mismos con estudios de postgrado. Una buena formación es fundamental para aumentar las posibilidades de éxito de un proyecto empresarial.

4.-El porcentaje de emprendedores con empresas o proyectos a partir de dos años en relación a los emprendedores con empresas de menos de dos años, desciende 50 puntos porcentuales. Esto nos hace concluir que el número de proyectos empresariales que sobreviven a los dos primeros años supone según los datos obtenidos un 25% de las que inician. Debemos tener en cuenta que se considera una empresa consolidada cuando a superado los 42 meses, esto es los tres años y medio, de hecho, el porcentaje de empresas que están en el rango de cuatro años o mas, y por lo tanto consolidadas, es de tan solo un 12,8%, porcentaje por encima de la media nacional.

Con respecto al objetivo numero dos: Identificar y analizar qué situaciones y/o circunstancias del entorno laboral de los emprendedores son percibidas como generadoras de estrés y en qué medida lo hacen.

1.-La principal causa de tensión para el emprendedor en el entorno de su proyecto empresarial es la exigencia de aprender cosas nuevas, diferentes y de forma continua, este es por tanto el principal generador de estrés para ellos.

2.-Así, el factor que menos genera tensión es el relacionado con Malas relaciones sociales en el ambiente de trabajo. Entendemos que el equipo emprendedor tiene un numero limitado de miembros, y que además la elección de estos miembros para el equipo es adecuada.

3.-Tanto las demandas como el apoyo social como el control presentes en el entorno del proyecto son elevadas según los datos obtenidos, lo que hace que la organización se sitúe en una posición con altas posibilidades de desarrollo, motivación y aprendizaje. Esto refuerza nuestra idea de que los entornos de proyectos emprendedores tienen altas cargas de estresores, pero estos se compensan con en engagement, la resiliencia y el propio atractivo de los proyectos en términos de posibilidades de desarrollo, motivación y aprendizaje.

Con respecto al objetivo número tres: Identificar y analizar qué síntomas característicos de la respuesta de estrés son referidos por los miembros del equipo emprendedor y en qué medida lo hacen.

1.-El nivel de estrés de lo emprendedores no es tan alto como cabe esperar basándonos en el nivel de tensión que generan sus entornos laborales. En empleados de empresas ya consolidadas, es decir no en emprendedores o personas miembros de un equipo emprendedor, a mismo nivel de tensión en el entorno laboral se obtienen niveles de estrés manifestados a través de las reacción psicósomáticas mucho mas altos (Karasek, R Theorell, T. 1990).

2.-Los emprendedores sienten mayoritariamente como síntoma de estrés el *cansancio extremo y agotamiento*, seguido por la *imposibilidad para conciliar el sueño*, además estos síntomas están referidos con una media de 3,5 en una escala de 7 lo que supone que lo padecen “bastantes veces”. Así mismo, el síntoma menos frecuente es la *disminución del apetito*.

3.-Los niveles de estrés manifestados por los emprendedores, parecen modulados por otras capacidades como el engagement o la resiliencia.

Con respecto al objetivo número cuatro: Conocer y analizar los niveles de vigor, esfuerzo, dedicación, compromiso y absorción en el trabajo (engagement laboral).

1.-Las dimensiones relacionadas con el engagement laboral obtienen valores muy altos en el estudio, lo que nos lleva a pensar que el nivel de compromiso con el proyecto es muy alto.

2.-Los miembros del equipo emprendedor se sienten vigorosos, absorben y dedican gran parte de su tiempo al trabajo en su proyecto/empresa.

3.-Según los datos obtenidos, podemos concluir que un proyecto de emprendimiento obtiene niveles de engagement o compromiso más altos que los que podemos ver en estudios a empleados de empresas ya consolidadas. Entendemos que las posibilidades de crecimiento, desarrollo y aprendizaje o el entorno, que referíamos en el objetivo número dos, son factores que influyen a la hora de conseguir este nivel de compromiso entre el emprendedor y su rol de trabajo en el proyecto.

Con respecto al objetivo número cinco: Conocer y analizar los niveles de resiliencia.

1.-Se observan valores altos en cada una de las 5 dimensiones que componen la resiliencia: *Satisfacción personal, Ecuanimidad, Sentirse bien solo, Confianza en sí mismo y Perseverancia*, siendo además medias muy similares en cada uno de estos apartados.

2.-Podemos concluir por tanto en relación al objetivo que nos ocupa, que los emprendedores de nuestra muestra tienen una alta capacidad para sobreponerse a las adversidades que pueden surgir en el proyecto empresarial. Este aspecto es muy importante en un proyecto de nueva creación, ya que son numerosas las situaciones en las que el emprendedor necesita afrontar momentos difíciles tomando las mejores decisiones para el proyecto, como puede ser por ejemplo la falta de financiación y el afrontamiento de esta situación.

Con respecto al objetivo número seis: Explorar y analizar si existe relación entre la percepción de estresores laborales, los síntomas asociados al estrés, los niveles de engagement y la resiliencia en el contexto de un equipo emprendedor y como esto puede influir en el buen desarrollo del proyecto empresarial.

1.-Debemos considerar que establecer una relación directa entre los aspectos nombrados y además su posible influencia en el buen desarrollo del proyecto, requeriría un estudio mucho mas amplio y en detalle. Podemos intuir una relación, y también su posible influencia en el posible éxito haciendo un análisis descriptivo, que es lo que vamos a hacer en los siguientes puntos. Insistimos en que se debe tener en cuenta que para establecer una relación directa deberíamos ampliar someramente el estudio que nos ocupa.

2.-Podemos decir que parece existir una relación entre la alta capacidad de engagement y resiliencia de los emprendedores con un moderado nivel de síntomas psicósomáticos de estrés declarado por los participantes a pesar de que los focos de estrés en el proyectos son muchos y con niveles muy altos. Este aspecto es algo que intuíamos y por el cual se inicia este estudio, y es que queríamos acercarnos a entender como a pesar de ser muy altos los niveles de tensión en el rol que el emprendedor tiene en su proyecto, estos emprendedores parecían seguir altamente motivados y comprometidos y parecían ser capaces de sobreponerse a las adversidades. Con este estudio podemos demostrar que estábamos en lo cierto en relación a los niveles obtenidos de las variables estudiadas.

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- ARNAL, J. C. (2003) “*Creación de empresas: Los mejores textos*”, Ariel, Barcelona.
- BARRATECH, M. (2006) “*El estrés , epidemia laboral del siglo XXI*”. Revista de Economía. nº 1262.
- BARROW, P. (2002) “*Cómo preparar y poner en marcha planes de negocio*”, Gestión 2000, Barcelona.
- BEECH,H.R., BURNS,L.E. y SHEFFIELD,B.F. (1986) “*Tratamiento del estrés: Un enfoque comportamental*”.
- BLANK,S y DORF,B. (2013) “*El manual del emprendedor*”. Barcelona.
- BRUNET,L. (1987) “*El clima de trabajo en las organizaciones*”.
- CÁMARA, M. (2001) “*Creación de empresas: Guía para su puesta en marcha*”, Servicio de Publicaciones de la Universidad de Jaén, Jaén.
- CIDEM (2005) “*Guía para el buen gobierno de la empresa no cotizada y familiar*”, Departamento de Publicaciones del CIDEM, Barcelona. CIDEM (2006) “*40 historias de éxito de empresas catalanas*”, Departamento de Publicaciones del CIDEM, Barcelona.
- CONDITIONS. (1996) “*Stress prevention in the workplace: Assessing the costs and benefits to organisations*”.
- COOPER,C.L. (1997) “*Sources of work stress*”. En HURRELL,J.J. Occupational stress.
- DEL CAMPO, G. (2008) “*Sociología de la Salud*”, <http://www.aniorte-nic.net>.
- DIERENDONCK, D. (2006) “*Adaptación española de las escalas de bienestar psicológico de Ryf. eficacia en el estudio del burnout y del engagement. Ansiedad y Estrés*”, 11 (2-3), 215-231.
- ENGAGEMENT “*¿Una nueva perspectiva?*” Revista de Psicología de Trabajo y de las Organizaciones, 16, 117-134.
- F. DY, J. (1987) “*Unidades de representación visual. Contenido de trabajo y estrés en el trabajo de oficina*”. Informes OIT.
- FLETCHER,B.C. (1988). “*The epidemiology of occupational stress*”. En COOPER C.L. Y PAYNE,R. *Causes, coping and consequences of Stress at work*.
- GARCIA ECHEVARRIA,C. (1988). “*Cultura Empresarial*”. Díaz de Santos.

- GENERALITAT DE CATALUNYA (2006) “*Libro Verde de la Creación de empresas en Cataluña*”, Documento de trabajo coordinado por el Departamento de Trabajo e Industria, Barcelona.
- GIL ESTALLO, M. A.; GINER DE LA FUENTE, F. (1996) “*Cómo crear y hacer funcionar una empresa: Conceptos e instrumentos*”, 3a edición, ESIC, Madrid.
- GLOBAL ENTREPRENEURSHIP MONITOR (2005) “*Informe Ejecutivo GEM España*”, Instituto de Empresa, Madrid.
- GOBIERNO DE NAVARRA. (2012) I Plan de emprendimiento de navarra.
- GOBIERNO DE NAVARRA. (2016) II Plan de emprendimiento de navarra.
- GONZÁLEZ DOMÍNGUEZ, F. J. (2001) “*Creación de empresas: Guía para el desarrollo de iniciativas empresariales*”, Pirámide, Madrid.
- GUERRERO, M. PEÑA, I. GONZALEZ, J.L. *Informe GEM España 2015*. Editorial Universidad de Cantabria.
- GUTIERRES GARCIA, J.M. (1998) “*La promoción del estrés*”. Revista electrónica de psicología. 2(1).
- HERMOSA DE MENDOZA, J. (2004) “*Absentismo asociado al síndrome de Burnout. Coste económico del estrés laboral*”. Mapfre medicina, vol 15, nº3, pag. 193-198.
- IVANCEVICH, J.J. y MATTESON M.T. (1985) “*Estrés y trabajo*”. Trillas.
- KARASEK, R (1998) “*El modelo de demandas/control: enfoque social, emocional y fisiológico del riesgo de estrés y desarrollo de comportamientos activos. Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo*”. Volumen 2, Capítulo 34.
- KARASEK, R THEORELL, T. (1990) “*Healthy work. Stress, productivity, and the reconstruction of working life*”. Nueva York: BasicBooks.
- LABRADOR, F.J. (1995) “*El Estrés*”. Madrid. Ed: Temas de hoy.
- LASHLEY, C; ROWSON, B. (2007) “*Trials and tribulations of hotel ownership in Blackpool: Highlighting the skills gaps of owner-managers*”. Tourism & Hospitality Research, 7(2), 122-130.
- LAZARUS, R.S. y FOLKMAN, S. (1984). “*Stress appraisal and coping*”.
- LOBO, A; CHAMORRO, L; LUQUE, A et al. (2002) “*Validación de las versiones en español de la Montgomery-Asberg Depression Rating Scale y la Hamilton Anxiety Rating Scale para la evaluación de la depresión y la ansiedad*”. Medicina Clínica, 118(13), 493-499.

- LOSARCOS,S. (2012) “*Estudio de la relación entre el estrés, engagement, autoeficiencia general, bienestar psicológico y el rendimiento académico en los estudiante de grado de enfermería*”.
- MARTÍN, P; SARANOVA, M y PEIRÓ, J.M. (2007) “*Job demands, job resources and individual innovation at work: going beyond Karasek’s model?*” *Psicothema* 19(4), 621- 626.
- MARTINEZ SELVA, J.M. (2004) “*Estrés laboral*”. Guía para empresarios y empleados.
- MOTTIAR, Z. (2007) “*Lifestyle entrepreneurs and spheres of interrm relations: The case of Westport,*” Co Mayo, Ireland. *International Journal of Entrepreneurship & Innovation*, 8(1), 67-74.
- OIT. (1996) “*La prevención del estrés en el trabajo*”. Serie Condiciones de Trabajo, 8. INSHT.
- OMS. (1946) “*Constitución de la Organización Mundial de la Salud*”, Génova.
- ONCINS DE FRUTOS, M; NOGAREDA CUIXART, C; PEREZ BILBAO, J y FIDALGO VEGA, M. (2001) “*El control del trabajo, factor modelador del estrés*”. Instituto de Seguridad e Higiene en el Trabajo (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales).
- PALOMARES, EUGENIO. (2007) “*Las nuevas enfermedades*”, Período El País.
- PAPELES DEL PSICOLOGO, 29(1), 59-67.
- PARDO, A. y RUIZ, M.A. (2005) “*Análisis de datos con SPSS 13 Base*”. Madrid: McGraw-Hill.
- PEIRÓ J.M. (1993) “*Control del estrés laboral*”. Eudema, Madrid.
- PEIRÓ.J.M. (1993) “*Desencadenantes del estrés laboral*”. Eudema. Madrid.
- PENROSE, E.T (1959) “*The Theory of the Growth of the Firm*”. Oxford: Blackwell, 1959, 1026-1028.
- PIÑEIRO, J. & ROMERO, N. (2011) “*Responsabilidades social empresarial e resiliencia*” *Revista Galega de Economía*, Vol. 20, No. 2, pp. 123- 154.
- PLANELLAS, M. (2003) “*De la idea a la empresa*”, Gestión 2000, Barcelona.
- STOREY, D.J., (1994) “*Understanding the Small Business Sector*”, Routledge, London / New York.
- RECURSOS HUMNAOS. (2010) San Salvador, Universidad de El Salvador.
- REICH, R.B (1978) “*Entrepreneurship reconsidered: The Team as Hero*”. *Harvard Businnes Review*, May Issue.

- RIOLLI, L. & SAVICKI, V. (2003) “*Information system organizational resilience*”. *Omega 31*, Vol. 31, No. 3, pp. 227 – 233.
- ROCHA DA COSTA E SILVA NORONHA, M.G., SODRÉ, P., NEMOTO, T., CENTA, M.L. (2009) “*Resiliência: nova perspectiva na Promoção da Saúde da Família?*”. *Ciência & Saúde Coletiva*. Vol 14, No. 2, pp. 497-506.
- SALANOVA, M (2008) “*Organizaciones saludables: una aproximación desde la psicología positiva*” *Psicología positiva aplicada. (psicología positiva: bases científicas del bienestar y la resiliencia*. Madrid: Alianza Editorial.
- SALANOVA, M. MARTINEZ, I.M. LLORENS, S. (2004) “*Psicología Organizacional Positiva*”. En Palací, F.J.
- SALANOVA, M. SCHAUFELI, W.B. LLORENS, S. PEIRO, J.M. GRAU, R. (2000) “*Desde el burnout al engagement*”.
- SANTOS, J.A. (1993) Rec-hum. “*Estudios de Psicología laboral y Administración de empresas*”.
- SANTOS, J.A. (2004) “*El Paso del Aguila*”. Extraído el 10 de Marzo de 2006.
- SANTOS, J.A. (2005) “*Recambio Personal*”. Extraído el 10 de marzo de 2006.
- SARDIÑA GARCIA, D. (2004) “*El estrés en el trabajo: el modelo de Karasek*”. Hojas informativas Colegio Oficial de Psicólogos de las Palmas, 67 (Época II).
- SELYE, H. (1956). “*The stress of life*” . New York: McGraw-Hill.
- TREGEAR, A. (2005) “*Lifestyle, growth, or community involvement? The balance of goals of UK artisan food producers*”. *Entrepreneurship & Regional Development*, 17(1), 1-15.
- VALDEBENITO, E., LOIZO, J. M., & GARCÍA, O. (2009) “*Resiliencia desde una metodología cualitativa*”. *Fundamentos en Humanidades*. Vol. 19, pp. 195/206.
- VALDÉS, M. y FLORES, T. (1985) “*Psicobiología del estrés*”. Martinez Roca, Barcelona.
- VERA, B., CARBELO, B. & VECINA, M.L (2006) “*La experiencia traumática desde la psicología positiva: Resiliencia y crecimiento postraumático*”. *Papeles del Psicólogo*. Vol. 27, No. 1, pp. 40-49.
- VIDAL, A. (2006) “*Apuntes de la asignatura de creación de empresas*”, Universidad Rovira i Virgili, Tarragona.
- WEINERT, A.B. (1981) “*Manual de Psicología de la organización*”. Herder, Barcelona.

## ANEXOS

## INSTRUMENTOS DE MEDIDA

### ESCALA DE MODELO DEMANDA-CONTROL-APOYO SOCIAL:

		1-2-3-4-5-6-7
1	[Cuando planeo algo lo realizo]	
2	[Generalmente me las arreglo de una manera u otra]	
3	[Dependo más de mi mismo que de otras personas]	
4	[Es importante para mí mantenerme interesado en las cosas]	
5	[Puedo estar solo si tengo que hacerlo]	
6	[Me siento orgulloso de haber logrado cosas en mi vida]	
7	[Usualmente veo las cosas a largo plazo]	
8	[Soy amigo de mi mismo]	
9	[Siento que puedo manejar varias cosas al mismo tiempo]	
10	[Soy decidido]	
11	[Rara vez me pregunto cuál es la finalidad de todo]	
12	[Tomo las cosas una por una]	
13	[Puedo enfrentar las dificultades porque las he experimentado anteriormente]	
14	[Tengo autodisciplina]	
15	[Me mantengo interesado por las cosas]	
16	[Por lo general encuentro algo de qué reírme]	
17	[El creer en mí mismo me permite atravesar tiempos difíciles]	
18	[En una emergencia soy una persona en quien se puede confiar]	
19	[Generalmente puedo ver una situación de varias maneras]	
20	[Algunas veces me obligo a hacer cosas aunque no quiera]	
21	[Mi vida tiene significado]	
22	[No me lamento de las cosas por las que no puedo hacer nada]	
23	[Cuando estoy en una situación difícil generalmente encuentro salida]	
24	[Tengo la energía suficiente para hacer lo que debo hacer]	
25	[Acepto que hay personas a las que yo no les agrado]	

### TEST DE ESTRÉS LABORAL CPP:

		1-2-3-4-5-6
1	Imposibilidad de conciliar el sueño	
2	Jaquecas y dolores de cabeza	
3	Indigestiones o molestias gastrointestinales	
4	Sensación de cansancio extremo o agotamiento	
5	Tendencia a comer, beber o fumar mas de lo habitual	
6	Disminución del interés sexual	
7	Respiración entrecortada o sensación de ahogo	
8	Disminución del apetito	
9	Temblores musculares (por ejemplo tics nerviosos o parpadeos)	
10	Pinchazos o sensaciones dolorosas en distintas partes del cuerpo	
11	Tentaciones fuertes de no levantarse por la mañana	
12	Tendencia a sudar o palpitaciones	

ESCALA ULTRECHT DE ENGAGEMENT EN EL TRABAJO:

		1-2-3-4-5-6
1	[En mi rol de trabajo en el proyecto empresarial me siento lleno de energía]	
2	[Mi trabajo está lleno de significado y propósito]	
3	[El tiempo vuela cuando estoy trabajando en el proyecto empresarial]	
4	[Soy fuerte y vigoroso en mi rol de trabajo en el proyecto]	
5	[Estoy entusiasmado con mi trabajo]	
6	[Cuando estoy trabajando en el proyecto empresarial olvido todo lo que pasa alrededor de mí]	
7	[Mi trabajo-proyecto me inspira]	
8	[Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar]	
9	[Soy feliz cuando estoy absorto en mi rol de trabajo ]	
10	[Estoy orgullosos del trabajo que hago en el proyecto empresarial]	
11	[Estoy inmerso en mi trabajo-proyecto]	
12	[Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo]	
13	[Mi rol de trabajo en el proyecto empresarial es retador]	
14	[Me "dejo llevar" por mi trabajo]	
15	[Soy muy persistente en mi trabajo]	
16	[Me es difícil desconectarme de mi rol de trabajo]	
17	[Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando en el proyecto empresarial]	

ESCALA DE RESILIENCIA:

		1-2-3-4-5-6
1	[Mi rol de trabajo en el proyecto empresarial necesita que aprenda cosas nuevas]	
2	[Mi trabajo necesita un nivel elevado de calificación]	
3	[En mi rol de trabajo en el proyecto debo ser creativo]	
4	[Mi trabajo consiste en hacer siempre lo mismo]	
5	[Tengo libertad de decidir cómo hacer mi trabajo dentro del proyecto empresarial]	
6	[Mi trabajo me permite tomar decisiones de forma autónoma]	
7	[En el trabajo que realizo dentro del proyecto empresarial tengo la oportunidad de hacer cosas diferentes]	
8	[Tengo influencia sobre cómo ocurren las cosas en el proyecto empresarial]	
9	[En mi rol de trabajo tengo la posibilidad de desarrollar mis habilidades personales]	
10	[Mi trabajo en el proyecto exige ir muy deprisa ]	
11	[Mi trabajo en el proyecto exige trabajar con mucho esfuerzo mental]	
12	[No se me pide hacer una cantidad excesiva de trabajo]	
13	[Tengo suficiente tiempo para hacer mi trabajo]	
14	[No recibo peticiones contradictorias de los demás]	
15	[Mi trabajo me obliga a concentrarme durante largos periodos de tiempo]	
16	[Mi tarea es a menudo interrumpida antes de haberla acabado y debo finalizarla mas tarde ]	
17	[Mi rol de trabajo es muy dinámico]	
18	[A menudo me retraso en mi trabajo por que debo esperar al trabajo de los demás]	
19	[Mi jefe se preocupa del bienestar de los trabajadores que están bajo su supervisión]	
20	[Mi jefe presta atención a lo que digo]	
21	[Mi jefe tiene una actitud hostil o conflictiva hacia mí]	
22	[Mi jefe facilita la realización del trabajo]	
23	[Mi jefe consigue hacer trabajar a la gente unida]	
24	[Las personas con las que trabajo están cualificadas para las tareas que efectúan]	
25	[Las personas con las que trabajo tienen actitudes hostiles hacia mí]	
26	[Las personas con las que trabajo se interesan por mí]	
27	[Las personas con las que trabajo son amigables]	
28	[Las personas con las que trabajo se animan mutuamente a trabajar juntas]	
29	[Las personas con las que trabajo facilitan la realización del trabajo]	

## COMUNICACIÓN Y PERFIL EN REDES

### PERFIL EN REDES SOCIALES:

The screenshot shows a Facebook profile page for 'Estudio sobre estrés y engagement en el equipo emprendedor'. The profile picture features silhouettes of people in a meeting. The cover photo is a colorful geometric pattern with the text 'TFM Estrés, Engagement y Resiliencia en el equipo emprendedor'. The page includes a search bar, a post from June 26, 2016, and a sidebar with statistics: 283 reach, 16 interactions, and 0 clicks. The main post text reads: 'Buenos días! Os invitamos a participar en el estudio que estamos realizando para el proyecto final de Master en Dirección de Empresas en la Universidad Pública de Navarra. Se trata de medir el estrés, la motivación y la capacidad de hacer frente a las dificultades, de los miembros del equipo emprendedor de proyectos empresariales nuevos. ¡Ayúdanos con tu experiencia rellenando el cuestionario y sigue los resultados a través de nuestra página de Facebook!... Ver más'.

### PUBLICACION DEL ESTUDIO EN REDES DE UPNA:

The screenshot shows a Facebook post from the official UPNA page. The post is a text-based announcement with a link to a survey. The text says: 'Ayuda a nuestros estudiantes del Máster en Dirección de Empresas a realizar su proyecto fin de máster, rellenando esta encuesta sobre estrés y motivación. ¡Muchas gracias! Acceder a la encuesta: <http://goo.gl/forms/cqzAyu3M2ar0zIT02>'. Below the text is a colorful geometric graphic with the title 'TFM Estrés, Engagement y Resiliencia en el equipo emprendedor'. The post also includes a question mark icon and the text 'Preguntas para contextualizar el cuestionario:'. The UPNA profile information shows a 4.3 star rating and the location 'Pamplona'.

## PUBLICACION EN REDES DE REVISTA EMPRENDEDORES:

**Javier Inaraja**  
Redactor Jefe en Revista Emprendedores  
PROPIETARIO

6 días

### Colabora en un estudio fin de grado sobre el estrés, compromiso y resiliencia del equipo emprendedor

Unos estudiantes de la Universidad Pública de Navarra nos piden ayuda para colaborar en esta encuesta con la que tratan de medir el estrés, la motivación y la capacidad de hacer frente a las dificultades, de los miembros del equipo emprendedor.

Puedes contestarla en este enlace <http://goo.gl/forms/cqzAyu3M2ar0zIT02>

**TFM Estrés, Engagement y Resiliencia en el equipo emprendedor**  
Estudio sobre "El estrés, la resiliencia y el engagement en el equipo emprendedor de proyectos-empresas de nueva creación con men..."

Dejar de recomendar | Comentar | Tú

Responder a esta conversación

## EMAIL A LA BASE DE DATOS DE AJE NAVARRA:

Nueva noticia publicada de asociado en AJE Navarra

Recibidos x

AJE Navarra <info@ajenavarra.com> 13:00 (hace 10 minutos)

para info

AJE Navarra Jovenes Empresarios

Actualidad

Un asociado ha publicado una noticia  
Lunes 04 Julio 2016

Conócenos Asociate Asociados Proyectos Red 2.0 Ponte al día -ran Tarjeta

Hola estimado Asociado.

SOINUAN ha publicado una nueva noticia en la categoría **asociados**

### Estudio sobre estrés, motivación y capacidad de afrontar las dificultades de los miembros de un equipo emprendedor

Buenos días!

Os invito a participar en el estudio que estamos realizando para el proyecto final de Master en Dirección de Empresas en la Universidad Pública de Navarra. Se trata de medir el estrés, la motivación y la capacidad de hacer frente a las dificultades, de los miembros del equipo emprendedor de proyectos empresariales nuevos. Nos parece un tema a estudiar ya que son algunos de los factores de los que depende el éxito de nuestros proyectos empresariales.

¡Ayúdanos con tu experiencia rellenando el cuestionario y sigue los resultados a través de nuestra página de Facebook!

Cuestionario del estudio: <http://goo.gl/forms/cqzAyu3M2ar0zIT02>

Página de Facebook para seguir el estudio: <https://www.facebook.com/estudioemprendedores/>

Además nos gustaría poder contar con vosotros para difundir la invitación a la participación en este estudio, con la idea de llegar al máximo de emprendedores posible y obtener resultados de la muestra mas amplia posible.

¿Qué os parece?

Muchísimas gracias!

ENCUESTA ONLINE

## TFM Estrés, Engagement y Resiliencia en el equipo emprendedor

Estudio sobre "El estrés, la resiliencia y el engagement en el equipo emprendedor de proyectos-empresas de nueva creación con menos de tres años de vida". Tu aportación es muy importante para el buen desarrollo de este estudio, te animamos a rellenar el siguiente cuestionario ¡Gracias!

\*Obligatorio

### Preguntas para contextualizar el cuestionario:

#### Edad \*

Tu respuesta

#### Sexo \*

- Mujer
- Hombre

#### ¿Es tu primer proyecto empresarial? \*

- Sí, es mi primer proyecto empresarial o de emprendimiento
- No, ya he dirigido o trabajado en otros proyecto de emprendimiento

#### ¿Tu proyecto empresarial es de primera o segunda generación? \*

- Primera generación (Es un proyecto empresarial nuevo, no se relaciona con uno ya existente de mi propiedad o de alguien cercano o para quien trabajo)
- Segunda generación (Es un proyecto empresarial dentro o derivado de uno ya existente, de mi propiedad o de alguien cercano o para quien trabajo)

#### ¿Cuánto tiempo tiene tu proyecto empresarial o de emprendimiento? Contando desde el comienzo del desarrollo de la idea. \*

Elige

#### Sector de actividad \*

Tu respuesta

#### Nivel de estudios \*

Elige

### Cuestionario de síntomas de estrés:

Por favor lea cuidadosamente cada pregunta y decida si ha sentido alguno de estos síntomas eligiendo una de la siguiente opciones: 1.-Nunca 2.-Casi nunca 3.-Algunas veces 4.-Pocas veces 5.-Con relativa frecuencia 6.-Con mucha frecuencia. Cuestionario de Problemas Psicósomáticos o CPP, Hock de 1988.

	1	2	3	4	5	6
Imposibilidad de conciliar el sueño	<input type="radio"/>					
Jaquecas y dolores de cabeza	<input type="radio"/>					
Indigestiones o molestias gastrointestinales	<input type="radio"/>					
Sensación de cansancio extremo o agotamiento	<input type="radio"/>					
Tendencia a comer, beber o fumar mas de lo habitual	<input type="radio"/>					
Disminución del interés sexual	<input type="radio"/>					
Respiración entrecortada o sensación de ahogo	<input type="radio"/>					
Disminución del apetito	<input type="radio"/>					
Temblores musculares (por ejemplo tics nerviosos o parpadeos)	<input type="radio"/>					
Pinchazos o sensaciones dolorosas en distintas partes del cuerpo	<input type="radio"/>					
Tentaciones fuertes de no levantarse por la mañana	<input type="radio"/>					
Tendencia a sudar o palpitaciones	<input type="radio"/>					

### Cuestionario de engagement en relación a nuestro rol de trabajo:

Las siguientes preguntas se refieren a los sentimientos de las personas hacia el trabajo que desempeñan y el rol que desempeñan en el proyecto. Por favor lea cuidadosamente cada pregunta y decida si se ha sentido de esta forma eligiendo una de la siguiente opciones: 0.-Nunca (ninguna vez) 1.-Casi nunca (pocas veces) 2.-Algunas veces (una vez al mes) 3.-Regularmente (pocas veces al mes) 4.-Bastantes veces (una vez por semana) 5.-Casi siempre (pocas veces por semana) 6.-Siempre (todos los días). UWES Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo.

	0	1	2	3	4	5	6
En mi rol de trabajo en el proyecto empresarial me siento lleno de energía	<input type="radio"/>						
Mi trabajo está lleno de significado y propósito	<input type="radio"/>						
El tiempo vuela cuando estoy trabajando en el proyecto empresarial	<input type="radio"/>						
Soy fuerte y vigoroso en mi rol de trabajo en el proyecto	<input type="radio"/>						
Estoy entusiasmado con mi trabajo	<input type="radio"/>						
Cuando estoy trabajando en el proyecto empresarial olvido todo lo que pasa alrededor de mí	<input type="radio"/>						
Mi trabajo-proyecto me inspira	<input type="radio"/>						
Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar	<input type="radio"/>						
Soy feliz cuando estoy absorto en mi rol de trabajo	<input type="radio"/>						
Estoy orgullosos del trabajo que hago en el proyecto empresarial	<input type="radio"/>						
Estoy inmerso en mi trabajo-proyecto	<input type="radio"/>						
Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo	<input type="radio"/>						
Mi rol de trabajo en el proyecto empresarial es retador	<input type="radio"/>						
Me "dejo llevar" por mi trabajo	<input type="radio"/>						
Soy muy persistente en mi trabajo	<input type="radio"/>						
Me es difícil desconectarme de mi rol de	<input type="radio"/>						

### Cuestionario de resiliencia o capacidad para sobreponerse a las dificultades:

Las siguientes preguntas se refieren a la capacidad para sobreponerse a la dificultades. Por favor lea cuidadosamente cada pregunta y elija una opciones del 1 al 7, siendo 1 totalmente en desacuerdo y 7 totalmente de acuerdo. Escala de WAGNILD, G. & YOUNG. H.

	1	2	3	4	5	6	7
Cuando planeo algo lo realizo	<input type="radio"/>						
Generalmente me las arreglo de una manera u otra	<input type="radio"/>						
Dependo más de mi mismo que de otras personas	<input type="radio"/>						
Es importante para mí mantenerme interesado en las cosas	<input type="radio"/>						
Puedo estar solo si tengo que hacerlo	<input type="radio"/>						
Me siento orgulloso de haber logrado cosas en mi vida	<input type="radio"/>						
Usualmente veo las cosas a largo plazo	<input type="radio"/>						
Soy amigo de mi mismo	<input type="radio"/>						
Siento que puedo manejar varias cosas al mismo tiempo	<input type="radio"/>						
Soy decidido	<input type="radio"/>						
Rara vez me pregunto cuál es la finalidad de todo	<input type="radio"/>						
Tomo las cosas una por una	<input type="radio"/>						
Puedo enfrentar las dificultades porque las he experimentado anteriormente	<input type="radio"/>						
Tengo autodisciplina	<input type="radio"/>						
Me mantengo interesado por las cosas	<input type="radio"/>						
Por lo general encuentro algo de qué reírme	<input type="radio"/>						
El creer en mí mismo me permite atravesar tiempos difíciles	<input type="radio"/>						
En una emergencia soy una persona en quien se puede confiar	<input type="radio"/>						

**Cuestionario sobre los estresores del entorno laboral:**

Las siguientes preguntas se refieren a los estresores del entorno en el que se desarrolla el proyecto empresarial. Por favor lea cuidadosamente cada pregunta y elija una opciones: 1.-Totalmente en desacuerdo 2.-En desacuerdo 3.-De acuerdo 4.-Completamente de acuerdo. Modelo Demanda-Control (DC) de Karasek.

	1	2	3	4
Mi rol de trabajo en el proyecto empresarial necesita que aprenda cosas nuevas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mi trabajo necesita un nivel elevado de calificación	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
En mi rol de trabajo en el proyecto debo ser creativo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mi trabajo consiste en hacer siempre lo mismo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tengo libertad de decidir cómo hacer mi trabajo dentro del proyecto empresarial	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mi trabajo me permite tomar decisiones de forma autónoma	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
En el trabajo que realizo dentro del proyecto empresarial tengo la oportunidad de hacer cosas diferentes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tengo influencia sobre cómo ocurren las cosas en el proyecto empresarial	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
En mi rol de trabajo tengo la posibilidad de desarrollar mis habilidades personales	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mi trabajo en el proyecto exige ir muy deprisa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mi trabajo en el proyecto exige trabajar con mucho esfuerzo mental	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
No se me pide hacer una cantidad excesiva de trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tengo suficiente tiempo para hacer mi trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
No recibo peticiones contradictorias de los demás	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mi trabajo me obliga a concentrarme durante largos periodos de tiempo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mi tarea es a menudo interrumpida antes de haberla acabado y debo finalizarla mas tarde	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mi rol de trabajo es muy dinámico	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A menudo me retraso en mi trabajo por que debo esperar al trabajo de los demás	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mi jefe se preocupa del bienestar de los trabajadores que están bajo su supervisión	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mi jefe presta atención a lo que digo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mi jefe tiene una actitud hostil o conflictiva hacia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**INDICE DE TABLAS**

**TABLA 1:**

	<b>TIPO A</b>	<b>TIPO B</b>	<b>TIPO C</b>
<b>CARACTERÍSTICAS PSICOLÓGICAS</b>	IMPACIENTE HIPERACTIVO RÁPIDO COMPETITIVO HOSTIL	RELAJADO CONFIADO TRANQUILO ATENTO A SUS NECESIDADES Y DESARROLLO PERSONAL	COOPERADOR PASIVO NO ASERTIVO CONFORMISTA APACIBLE
<b>RELACIONES INTERPERSONALES</b>	CONFLICTIVAS AL PREDOMINAR LA DOMINANCA, AGRESIVIDAD Y TENSION	ADAPTADAS CON EXPRESIÓN ABIERTA DE LAS EMOCIONES, INCLUIDAS LAS HOSTILES	SUMISAS Y GUIADAS POR EL DESEO DE AGRADAR. CONTROLANDO LA EXPRESIÓN DE HOSTILIDAD
<b>TIPO DE CONDUCTA</b>	LUCHA	AJUSTADA	INHIBIDOR DE LA ACCIÓN
<b>RIESGO</b>	CORONARIO	NO DETECTADO	CÁNCER

*Características de los diferentes patrones de conducta y el riesgo a que están sometidos.*

Tabla 1: Características de los diferentes patrones de conducta y el riesgo a que están sometidos

**TABLA 2:**

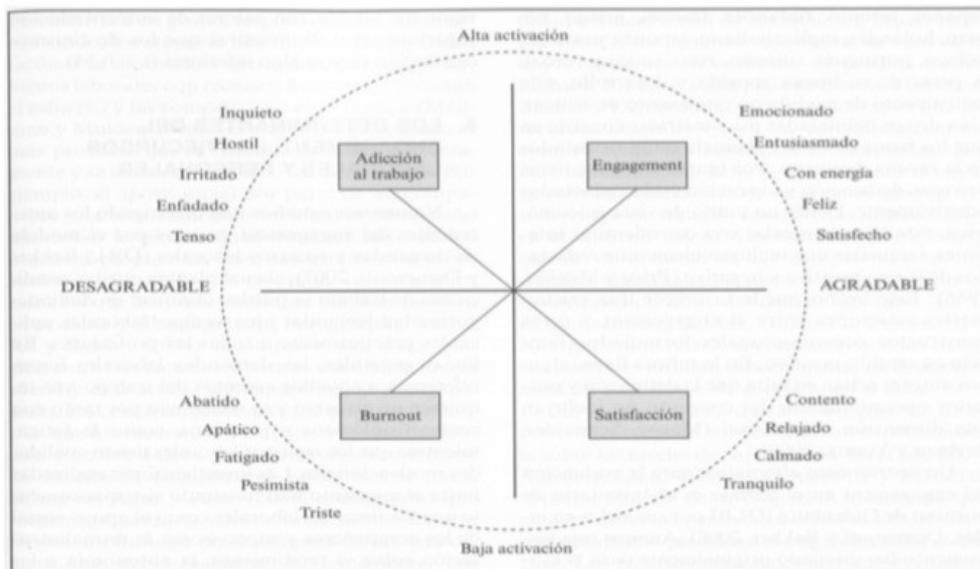


Tabla 2: Modelo bidimensional del bienestar subjetivo en el trabajo (Bakker y Oerlemans, 2011)

TABLA 3:

Factor	Ítemes
Satisfacción personal	16, 21, 22, 25
Ecuanimidad	7, 8, 11, 12
Sentirse bien solo	5, 3, 19
Confianza en sí mismo	6, 9, 10, 13, 17, 18, 24
Perseverancia	1, 2, 4, 14, 15, 20, 23

Tabla 3: Relación de ítemes y factores de la escala de Resiliencia

TABLA 4:

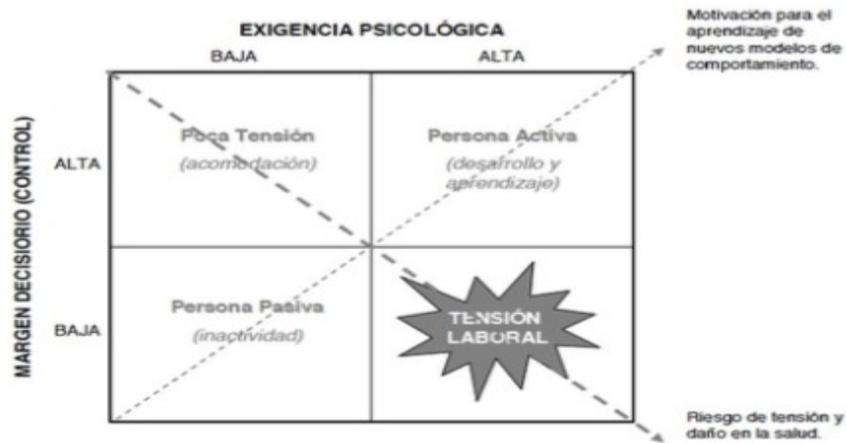


Tabla 4: Fuente: Estrés Laboral, barrera para el crecimiento. Martínez Sanz 2010.

TABLA 5:

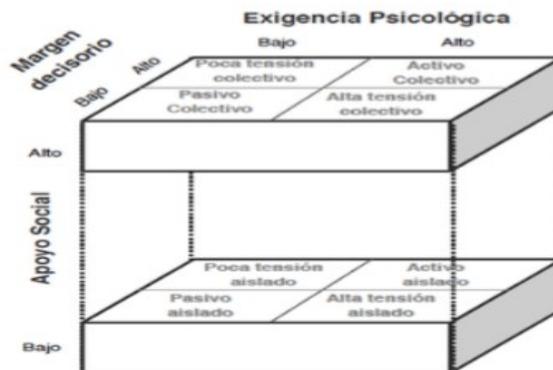


Tabla 5: Fuente: Estrés Laboral, barrera para el crecimiento. Martínez Sanz 2010.

**TABLA 6:**

		<b>Sexo</b>			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Mujer	23	48,9	48,9	48,9
	Hombre	24	51,1	51,1	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

Tabla 6: Relación de datos sobre género de la persona emprendedora

**TABLA 7:**

		<b>Primer proyecto empresarial</b>			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	No	17	36,2	36,2	36,2
	Si	30	63,8	63,8	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

Tabla 7: Relación de datos sobre primer o no proyecto empresarial

**TABLA 8:**

		<b>Generacion del proyecto</b>			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1º	36	76,6	76,6	76,6
	2º	11	23,4	23,4	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

Tabla 8: Relación de datos sobre generación del proyecto

**TABLA 9:**

		<b>Nivel de estudios</b>			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Formación profesional grado medio	2	4,3	4,3	4,3
	Graduado escolar	2	4,3	4,3	8,5
	Doctorado	4	8,5	8,5	17,0
	Formación profesional grado superior	5	10,6	10,6	27,7
	Master	16	34,0	34,0	61,7
	Universidad	18	38,3	38,3	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

Tabla 9: Relación de datos sobre nivel de estudios

**TABLA 10:**

		<b>Tiempo de proyecto empresarial</b>			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	4 años o más	6	12,8	12,8	12,8
	Entre 2 y 3 años	6	12,8	12,8	25,5
	Entre 1 y 2 años	13	27,7	27,7	53,2
	1 año o menos	22	46,8	46,8	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

Tabla 10: Relación de datos sobre tiempo del proyecto empresarial

**TABLA 11:**

		<b>Sector de actividad</b>			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Agrario	1	2,1	2,1	2,1
	Alimentación	2	4,3	4,3	6,4
	Comercio textil	7	14,9	14,9	21,3
	Comunicación y Marketing	3	6,4	6,4	27,7
	Consultoría	4	8,5	8,5	36,2
	Diseño	3	6,4	6,4	42,6
	Educación	5	10,6	10,6	53,2
	Empresa	3	6,4	6,4	59,6
	Maquinaria	3	6,4	6,4	66,0
	Servicios	7	14,9	14,9	80,9
	Tecnología	9	19,1	19,1	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

Tabla 11: Relación de datos sobre sector de actividad de la muestra

**TABLA 12:**

**Estadísticos descriptivos Test Estres Laboral CPP**

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.	Asimetría	
	Estadístico	Estadístico	Estadístico	Estadístico	Estadístico	Estadístico	Error típico
Sensación de cansancio extremo o agotamiento	48	1	6	3,58	1,514	,064	,343
Imposibilidad de conciliar el sueño	46	1	6	3,54	1,456	-,180	,350
Tendencia a comer beber o fumar más del habitual	48	1	6	3,13	1,734	,260	,343
Disminución del interés sexual	48	1	6	2,54	1,798	,823	,343
Indigestiones o molestias gastrointestinales	48	1	6	2,42	1,724	,771	,343
Tentaciones fuertes de no levantarse por la mañana	48	1	6	2,25	1,578	1,060	,343
Respiración entrecortada o sensación de ahogo	48	1	6	2,17	1,589	1,375	,343
Jaquecas y dolores de cabeza	46	1	6	2,13	1,470	1,652	,350
Tendencia a sudar o palpitaciones	48	1	6	2,08	1,485	1,641	,343
Pinchazos o sensaciones dolorosas en distintas partes del cuerpo	48	1	6	1,88	1,178	2,044	,343
Temblores musculares por ejemplo temblores nerviosos o parpadeos	48	1	5	1,71	1,031	1,600	,343
Disminución del apetito	48	1	4	1,50	,875	1,987	,343
N válido (según lista)	46						

Tabla 12: Relación de datos sobre las reacciones físicas

**TABLA 13:**

**Estadísticos descriptivos UWES**

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.	Asimetría	
	Estadístico	Estadístico	Estadístico	Estadístico	Estadístico	Estadístico	Error típico
Dedicación	47	1,00	6,00	4,5830	1,38742	-1,399	,347
Vigor	47	1,00	6,17	4,5319	1,29316	-1,533	,347
Absorción	47	,33	6,00	4,4184	1,39957	-1,625	,347
N válido (según lista)	47						

Tabla 13: Relación de datos sobre Engagement

**TABLA 14:**

**Estadísticos descriptivos Resiliencia**

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.	Asimetría	
	Estadístico	Estadístico	Estadístico	Estadístico	Estadístico	Estadístico	Error típico
Sentirse bien solo	47	1,50	7,00	5,8546	1,22209	-1,863	,347
Perseverancia	47	1,86	7,00	5,7295	1,11226	-1,966	,347
Confianza en sí mismo	47	1,86	7,00	5,6626	1,14186	-1,758	,347
Satisfacción personal	47	1,50	7,00	5,4804	1,04464	-2,198	,347
Ecuanimidad	47	1,50	7,00	4,7660	1,41460	-,577	,347
N válido (según lista)	47						

Tabla 14: Relación de datos sobre Resiliencia

TABLA 15:

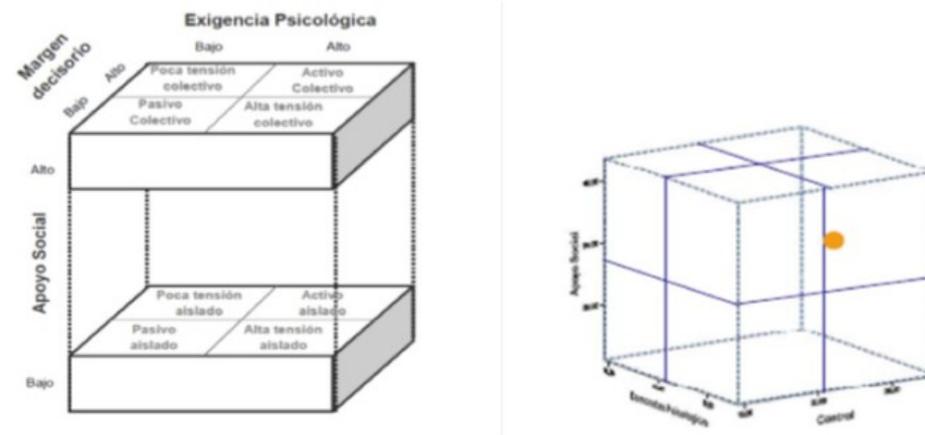


Tabla 15: Fuente: Estrés Laboral, barrera para el crecimiento. Martínez Sanza 2010.

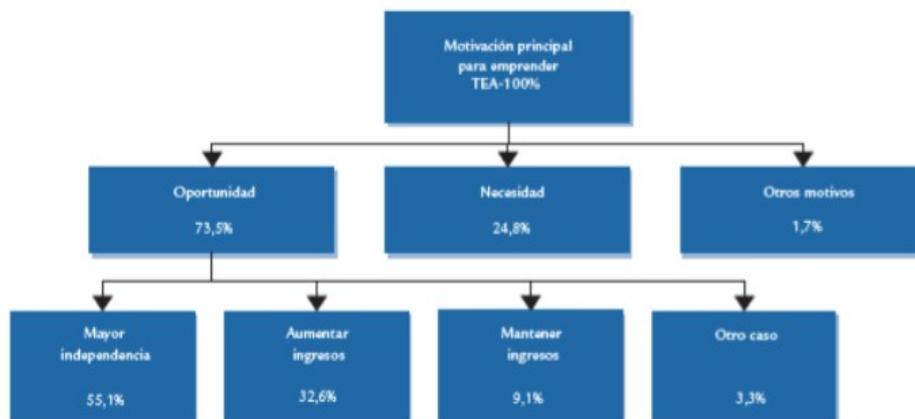
TABLA 16:

**Estadísticos descriptivos Modelo Demanda-Control-Apoyo social**

	N	Media
control	46	26,4348
apoyosocial	47	32,3871
demandaspsicologicas	47	27,6809
N válido (según lista)	30	

Tabla 16: Relación de datos sobre el modelo Dmanda-Control-Apoyo Social

TABLA 17:



Fuente: GEM España, APS 2015.

Tabla 17: Fuente: GEM España, APS 2015

