

Artículo Original

Ser Empresario en Puerto Rico: Un Estudio Exploratorio

Being an Entrepreneur in Puerto Rico: An Exploratory Study

Marangely Vázquez-Rivera ^{1*}, Miguel E. Martínez-Lugo ², & Ramón Rodríguez-Montalbán ³

- 1 Universidad Albizu, Recinto de San Juan, Puerto Rico.  <https://orcid.org/0009-0006-3534-100X>
- 2 Universidad Albizu, Recinto de San Juan, Puerto Rico.  <https://orcid.org/0000-0001-5586-2327>
- 3 Universidad de Puerto Rico, Recinto de Cayey, Puerto Rico.  <https://orcid.org/0000-0003-2414-1943>

* Correspondencia: v.marangely23@gmail.com

Recibido: 22 septiembre 2023 | Aceptado: 10 enero 2024 | Publicado: 15 enero 2024

WWW.REVISTACARIBENADEPSICOLOGIA.COM

Citar como:

Vázquez-Rivera, M., Martínez-Lugo, M. E., & Rodríguez-Montalbán, R. (2024). Ser empresario en Puerto Rico: Un estudio exploratorio. *Revista Caribeña de Psicología*, 8(1), e8231. <https://doi.org/10.37226/rcp.v8i1.8231>

RESUMEN

Emprender implica identificar las oportunidades para crear y desarrollar proyectos o negocios, asumiendo riesgos y desafíos, y utilizando la creatividad y la innovación para alcanzar el éxito en un entorno empresarial. Los emprendedores son esenciales para impulsar la innovación, crear oportunidades laborales y estimular el crecimiento económico para promover y apoyar el espíritu empresarial. Este estudio tiene como objetivo investigar la relación entre el capital psicológico, la autoeficacia emprendedora y el efecto moderador del control en el trabajo en una muestra por disponibilidad de 110 empresarios en Puerto Rico entre las edades de 21 a 76 años. Los resultados indicaron una correlación positiva significativa entre la autoeficacia emprendedora y el capital psicológico, lo que sugiere que las personas con niveles más altos de autoeficacia empresarial tienen más probabilidades de tener un mayor capital psicológico. Los resultados mostraron que existe un efecto moderador significativo del control sobre la relación entre autoeficacia emprendedora y capital psicológico. Los efectos condicionales observados revelaron que el efecto moderador comienza a manifestarse cuando aumenta el control del trabajo. Cuando los empresarios tienen más control del trabajo, potencian su capacidad para alcanzar las metas, y refuerzan la resiliencia, el optimismo, la esperanza y la autoeficacia.

Palabras Claves: autoeficacia emprendedora, capital psicológico, control del trabajo y empresario, Puerto Rico

ABSTRACT

Entrepreneurship involves identifying opportunities to create and develop projects or businesses, assuming risks and challenges, and using creativity and innovation to achieve success in a business environment. Entrepreneurs are essential to drive innovation, create job opportunities and stimulate economic growth to promote and support entrepreneurship. This study aims to investigate the relationship between psychological capital, entrepreneurial self-efficacy, and the moderating effect of control in a sample of 110 entrepreneurs in Puerto Rico between the ages of 21 to 76 years. The results indicated a significant positive correlation between entrepreneurial self-efficacy and psychological capital, suggesting that individuals with higher levels entrepreneurial self-efficacy are more likely to have greater psychological capital. The results showed that there is a significant moderating effect of control on the relationship between entrepreneurial self-efficacy and psychological capital. The observed conditional effects

revealed that the moderating effect begins to manifest when job control increases. When entrepreneurs have more control of work, they enhance their ability to achieve goals, and reinforce resilience, optimism, hope, and self-efficacy.

Keywords: entrepreneurial self-efficacy, job control, psychological capital, entrepreneur, Puerto Rico

INTRODUCCIÓN

“En un mundo que cambia rápido, la única estrategia que garantiza el fracaso es no tomar riesgos” dijo Mark Zuckerberg en una entrevista en la empresa emergente School de Y Combinator (Rao, 2011). Enfatiza, de esta forma, la importancia de asumir riesgos cuando se trata de desarrollar y administrar sus negocios en un mundo que está constantemente cambiando y evolucionando. Esta perspectiva es relevante en el caso de Puerto Rico, que enfrenta una recesión económica por más de una década, situando el desarrollo de nuevos empleos como un reto (Bustillo & Velloso, 2015; Casiano 2011; Márquez & Carmona, 2011). A esto sumamos las secuelas de eventos atmosféricos como huracanes y terremotos, unido con la pandemia de Covid-19, que han provocado el desplazamiento laboral (Rivera, 2020) y una migración acelerada. Esta trayectoria económica ha influido en el panorama empresarial de Puerto Rico. La evidencia científica muestra la importancia que tienen los empresarios en el desarrollo económico y cómo el entorno social y psicológico influye en sus comportamientos y en las actividades empresariales (Baumol, 1990, 2001; Casson & Casson, 2014; Cole, 1958; Gamundi, 2013; Kizner, 1973).

Las situaciones antes presentadas pueden reforzar o desalentar el espíritu empresarial. Se ha encontrado que la autoeficacia emprendedora, el capital psicológico y el control en el trabajo sirven como recursos psicológicos para enfrentar adecuadamente el estrés, sobrellevar situaciones adversas e influye positivamente en la intención de emprender (Karasek, 1979; Bandura, 1977; Chen et al., 1998; Himiesleki & Carr, 2007).

La autoeficacia emprendedora es una característica esencial de los empresarios (Chen et. al, 1998) que influye en sus comportamientos. Al igual, el capital psicológico tiene efectos significativos en el desempeño, la satisfacción laboral y aumentan la probabilidad de éxito en los empresarios (Baluku et al., 2018; Luthans et al., 2004). Según Bandura (1977) las

experiencias de éxito incrementan las evaluaciones positivas y ayudan a reducir el efecto negativo de los fracasos. Igualmente, el control del trabajo emerge como un recurso laboral positivo (Bakker & Demeruti, 2013) que influye en las acciones de los empresarios, y sirve como una barrera ante eventos estresantes. Cuando las personas perciben que tienen la capacidad de realizar tareas y alcanzar metas, tienen más probabilidades de ejercer control sobre su entorno de trabajo. Además, están más dirigidas a tomar iniciativas, establecer metas y persistir ante los desafíos, mostrando mayor motivación, y en general, un mejor desempeño (Bandura, 1977).

Empresario y Emprendedor

En la historia diferentes teorías de la economía moderna definen al empresario por su función, personalidad y comportamiento. Sin embargo, todavía no existe un consenso sobre la definición de lo que es ser empresario. Uno de los economistas más influyentes de la historia moderna fue Schumpeter (1946) con su teoría del empresario innovador donde introduce al empresario como un agente de cambio o “destructor creativo” que mediante la innovación pueden transformar y crear nuevas alternativas (Schumpeter, 1950). Desde la teoría clásica de la economía, Knight (1921) introduce el riesgo y la incertidumbre como parte de las actividades del empresario. Para Knight, el riesgo es parte de las experiencias previas o eventos similares que pueden medirse por cálculos matemáticos y estadísticos. Además, cuando un empresario es consciente de su capacidad, y conoce las probabilidades de las situaciones, está más propenso a asumir riesgos y alcanzar los objetivos propuestos.

En algunas ocasiones, se utiliza el término de emprendedor como sinónimo de empresario, pero son conceptos diferentes (Bucardo et al., 2015). El empresario es la persona que invierte sus recursos o capital dirigiendo la empresa para obtener un mayor rendimiento, mientras que el emprendedor identifica las oportunidades y busca los métodos para utilizarlas sin tener que involucrarse con la creación o dirección

de un negocio (Bucardo et al., 2015). Sin embargo, de acuerdo con Bucardo et al. (2015) un emprendedor puede ser empresario. Tanto los empresarios como los emprendedores necesitan tener recursos que les permitan manejar los cambios constantes y asumir riesgos para alcanzar sus metas.

Empresarios y Autoeficacia Emprendedora

La autoeficacia es la creencia que tiene una persona para realizar una tarea específica que influye en los procesos de pensamiento, motivación, y comportamiento (Bandura, 1977). La autoeficacia tiene un efecto sobre la intención y en la acción de emprender, y contribuye en los procesos de desarrollar una empresa (Boyd & Vozikis, 1994). En el contexto empresarial, la autoeficacia ayuda a los empresarios a creer en sus habilidades para tomar acción en momentos difíciles y les permite desarrollar destrezas para crecer (Bullough & Renko, 2013). Boyd y Vozikis (1994) definieron la autoeficacia emprendedora como las creencias que tiene un individuo sobre su capacidad para realizar con éxito las tareas y roles de un emprendedor. La autoeficacia emprendedora define el efecto positivo y el comportamiento de los empresarios; entre mayor autoeficacia emprendedora, más fuerte será su confianza en alcanzar sus metas empresariales (Wang et al., 2019). Wang et al. (2019) proponen que la autoeficacia tiene un efecto sobre la intención y acción emprendedora, en el cual la creencia en sus destrezas empresariales les permitirá controlar y predecir los eventos inciertos futuros. Las personas con alta eficacia son más perseverantes (Salanova, 2008), muestran mejor rendimiento laboral, y minimizan el efecto negativo de los fracasos (Bandura, 1997,1994).

Empresarios y Capital Psicológico Positivo

El capital psicológico positivo es una herramienta para afrontar los altos niveles de tensión, las demandas de trabajo y los riesgos constantes y ofrece, además, la oportunidad de cambio y desarrollo en los individuos, especialmente en los nuevos empresarios (Hmieleski & Carr, 2007). El capital psicológico positivo es:

El estado de desarrollo psicológico positivo de un individuo que se caracteriza por tener confianza (eficacia) para asumir y hacer los esfuerzos necesarios, y tener éxito en tareas difíciles; hacer una

atribución positiva (optimismo) sobre el éxito ahora y en el futuro; perseverar para cumplir los objetivos y, cuando sea necesario, redirigir los caminos a los objetivos (esperanza), para tener éxito; y cuando se ve acosado por los problemas y la adversidad, sosteniéndose y rebotando (resiliencia) hacia atrás e incluso más allá para alcanzar el éxito (Luthans & Youssef, 2007; p. 334).

Estos recursos se caracterizan por no ser estables, son medibles, pueden generarse, desarrollarse y modificarse (Luthans et al., 2007; Salanova, 2008). La esperanza, la resiliencia, la autoeficacia y el optimismo proveen la fortaleza mental, la actitud positiva y la flexibilidad, necesarias para superar los obstáculos y alcanzar las metas (Bandura, 1997; Luthans et al., 2007; Snyder et al., 1991; Youssef y Luthans, 2007). El optimismo y la esperanza aumentan la motivación, la persistencia y las habilidades para la toma de decisiones y la solución de problemas, lo que se traduce en un mejor desempeño (Carver & Scheier, 2014). Por otra parte, la autoeficacia es un factor determinante para la intención empresarial debido a que afecta la capacidad de un empresario para cumplir con sus tareas y alcanzar objetivos (Bandura, 1997). En cambio, la resiliencia permite a los empresarios manejar futuros retos, adaptarse a los cambios y superar las demandas de trabajo y el estrés (Luthans et al., 2007; Salanova, 2008; Youssef & Luthans, 2007).

El Modelo de Espiral de Autoeficacia (Salanova et al., 2005) y la Teoría de Conservación de Recursos (Hobfoll, 1989) proporciona un enfoque teórico para comprender cómo desarrollar y mantener los recursos psicológicos dentro del contexto laboral. El Modelo de Espiral de Autoeficacia (Salanova et al., 2005) presenta cómo la autoeficacia influye positivamente en el engagement mediante la interacción de las emociones positivas y enfatiza la importancia de constructos del capital psicológico, particularmente la autoeficacia, para fomentar el compromiso laboral, la motivación y el desempeño de los empleados (Salanova et al., 2005). Igualmente, Hobfoll (1989) propone una teoría de ganancias y acumulación de recursos en la cual explica que las personas buscan adquirir, proteger y desarrollar recursos (como objetos, habilidades y energía) para manejar el estrés y evitar las pérdidas. Esta Teoría de Conservación de Recursos (Hobfoll, 1989) sugiere que obtener recursos no solo

previene pérdidas futuras, sino que también establece un ciclo de aumento de recursos a lo largo del tiempo.

Las intervenciones y actividades dirigidas al desarrollo del capital psicológico positivo permiten tanto a los empresarios como a sus empleados manejar efectivamente el estrés laboral, y reducir significativamente los efectos negativos del trabajo (Avey et. al; 2009; Hmieleski & Baron, 2009; Hmieleski y Carr, 2007). Los empresarios con estos recursos psicológicos presentan más tolerancia que les ayuda a perseverar y mantener los niveles de bienestar psicológico, así como al desempeño ante el riesgo y las intenciones de crecimiento (Usman et. al, 2015). De acuerdo con Jensen (2012) desarrollar la esperanza ayuda a los empresarios a establecer metas concretas, predecir y enfrentar los obstáculos, implementar planes de contingencia y medir su éxito. Durante este proceso, neutralizan el pesimismo, buscan alternativas y desarrollan expectativas para anticipar los eventos negativos. Los empresarios fortalecen el optimismo y la autoeficacia al “experimentar y modelar el éxito”, la visualización del dominio de la tarea, los diálogos internos positivos y la presión social. La resiliencia puede cultivarse mediante experiencias pasadas para comprender la realidad individual y controlar las decisiones y acciones futuras.

El capital psicológico positivo repercute sobre el bienestar y la satisfacción en el trabajo, así como en la vida personal (Luthans et. al, 2007; Youssef-Morgan & Luthans, 2015). En esta línea, Baluku et al. (2018) encontraron que tanto el capital social como el psicológico son recursos que ayudan a los empresarios a enfrentar los retos y aumentar las posibilidades de éxito. Cuando el emprendedor tiene altos niveles de competencias sociales, el efecto psicológico será mayor en cada resultado específico. La interacción entre el capital psicológico positivo y las competencias sociales tienen efectos similares en la conducta de los empresarios y son importantes para predecir y alcanzar resultados positivos. La interacción de ambos constructos contribuye en el rendimiento de la empresa, en el bienestar, la satisfacción y el compromiso de los empresarios.

Empresarios y Control del Trabajo

El control del trabajo es el grado en que los individuos tienen la autoridad y autonomía para tomar decisiones sobre sus tareas, conductas y destrezas

relacionadas al trabajo (Karasek, 1979). El modelo de demandas-control desarrollado por Karasek, postula que la interacción entre las demandas del trabajo (ej. sobrecarga) y el control del trabajo se asocian con el estrés mental, afectando negativamente el bienestar y la salud. Las altas demandas de trabajo en combinación con bajo control del trabajo pueden provocar un aumento de estrés y tener efectos adversos para la salud (Karasek, 1979). En la Teoría de Demandas de Trabajo-Recursos (Bakker & Demerouti, 2013) el control del trabajo se considera un recurso para enfrentar el estrés y mejorar el bienestar. La autonomía o el control del trabajo permiten decidir cómo manejar las demandas de trabajo, y así enfrentar situaciones de estrés (Bakker & Demerouti, 2013; Brough et al., 2009).

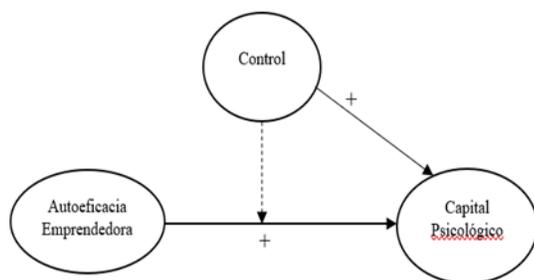
En el caso de los empresarios, al tener el control de su tiempo, tomar decisiones y desarrollar sus tareas, les proporciona más retos y oportunidades de crecer. Cuando los empresarios son conscientes de sus capacidades y perciben tener control de sus decisiones, esto les permite convertir las situaciones de incertidumbre en riesgos (Knight, 1921). Estos pueden evaluar las probabilidades y los escenarios futuros considerando las experiencias previas y el conocimiento. Estudios señalan que los altos niveles de autoeficacia emprendedora influyen positivamente en las intenciones de emprender y ayudan a tener una actitud positiva y proactiva ante la identificación de oportunidades y la toma de decisiones (Hmieleski & Carr, 2007; Wang et. al, 2020). Asimismo, el capital psicológico y el control del trabajo sirven como recursos psicológicos para manejar situaciones de estrés y las altas demandas del trabajo (Bakker & Demerouti, 2013; Karasek, 1979).

Por tal razón, es importante analizar cómo el control del trabajo puede moderar la relación entre la autoeficacia emprendedora y el capital psicológico positivo, para proveer herramientas psicológicas necesarias como alternativas para enfrentar los desafíos e impulsar el empresarismo en Puerto Rico. Por consiguiente, esta investigación tiene como propósito conocer el efecto moderador del control del trabajo en la relación entre la autoeficacia emprendedora y el capital psicológico positivo en una muestra de empresarios en Puerto Rico. A la luz de la literatura revisada, hipotetizamos:

- H1: La autoeficacia emprendedora se relacionará positivamente con el capital psicológico.
- H2: El control del trabajo incrementará la relación entre la autoeficacia emprendedora y el capital psicológico positivo.

Figura 1

Modelo hipotetizado.



MÉTODO

Diseño de Investigación

La investigación tiene un diseño no experimental transversal de tipo correlacional. La investigación correlacional tiene como objetivo describir las relaciones entre dos o más variables en un tiempo determinado (Hernández-Sampieri & Mendoza-Torres, 2018). Esta metodología se caracteriza por estudiar la relación entre las variables sin ser manipuladas deliberadamente por los investigadores. Además, contribuye a describir el proceso psicológico detrás de las relaciones entre las variables y darles sentido a los hallazgos bajo el marco teórico de las variables (Hernández-Sampieri & Mendoza-Torres, 2018).

Participantes

La muestra seleccionada por disponibilidad estuvo compuesta por 110 participantes entre las edades de 21 a 76 años ($M = 44.85$, $DE = 11.25$). El 60.91% son del género femenino y el 39.09% del género masculino. En el nivel educativo la mayoría informó tener un bachillerato (35.45%), maestría (19.09%) y doctorado (18.18%). El 38.18% de los participantes se identificó como autoempleados (38.18%). Un 29.09% clasificó sus empresas como microempresa, el 23.64% como pequeña empresa y el 9.09% como mediana empresa. Con relación al tipo de empresa, la mayoría informó que tienen una empresa dirigida a la salud (23.64%). Por último, el tiempo que lleva la organiza-

ción establecida en Puerto Rico fluctuó entre 1 a 58 años ($M = 16.01$, $DE = 14.26$).

Instrumentos

Hoja de Datos Generales. La hoja de datos general obtuvo información sobre género sexual, la edad, el tipo de negocio, el estado civil, preparación académica y los años que lleva establecido el negocio.

Escala de Autoeficacia Emprendedora. La Escala fue desarrollada por De Noble et al. (1999) y adaptada al español por Moriano et al. (2006). La versión adaptada al español tiene cinco (5) subescalas: (1) desarrollar nuevos productos; (2) gestionar los recursos humanos; (3) iniciar relaciones con inversores; (4) construir un entorno innovador; (5) trabajar bajo estrés. La escala tiene 19 ítems con un anclaje de respuesta de 5 puntos que fluctúa de 1 (*completamente incapaz*) a 5 (*perfectamente capaz*). Un ejemplo de una premisa es "Trabajar eficazmente bajo un continuo estrés, presión y conflicto". En la presente investigación, se obtuvo un coeficiente alfa de .95 para la escala en general.

Escala de Capital Psicológico: Orea (Modificación Laboral). Para medir el capital psicológico, se utilizó la escala modificada de OREA (Rosario-Rodríguez & Rodríguez-Montalbán., 2019). El instrumento tiene 12 ítems con tres (3) premisas para cada dimensión: optimismo, resiliencia, esperanza, y autoeficacia. El formato de respuesta es tipo Likert de 4 puntos que fluctúa de 1 (*totalmente incierto*) a 4 (*totalmente cierto*). El modelo de cuatro (4) factores mostró valores de ajustes apropiados al modelo teórico ($GFI = .943$; $CFI = .936$; $RMSEA = .07$). El índice de fiabilidad de cada dimensión en la escala original es de $FC = .73$ para optimismo, $FC = .75$ para resiliencia, $FC = .89$ para esperanza, y $FC = .82$ para autoeficacia (Meseguer et al., 2017). En la presente investigación, se obtuvo un coeficiente alfa de .89 para la escala en general.

Escala de Control del Trabajo. Es una escala de control del trabajo de una sola dimensión que tiene cuatro (4) ítems (Martínez-Lugo & Rodríguez Montalbán, 2015), con un anclaje de respuesta tipo Likert que fluctúa desde 0 (*totalmente en desacuerdo*) hasta 6 (*totalmente de acuerdo*). Un ejemplo de un ítem: "Mi trabajo me permite planificar mis tareas". En la presente investigación, se obtuvo un coeficiente alfa de .90 para la escala en general.

Procedimientos Generales

Para realizar la investigación se obtuvo la autorización del Comité de Ética en la Investigación de la Universidad Albizu en San Juan, Puerto Rico (protocolo #SU 22-19). El proceso de recopilación de datos se realizó a través de las redes sociales (e.g., Facebook, Instagram, LinkedIn) donde se suministró un enlace a la plataforma de PsychData. Al ingresar al enlace, los participantes tenían acceso al consentimiento informado donde se les garantizó que su participación sería voluntaria, confidencial, anónima y que podían finalizar su participación en cualquier momento sin ningún tipo de penalidad. Una vez aceptaban participar, los participantes podían acceder a los instrumentos del estudio. Luego de obtener las respuestas de los participantes se creó la base de datos que sería analizada.

Análisis de Datos

Para el análisis de los datos se utilizaron dos programas estadísticos: IBM SPSS Statistics versión 28 (IBM Corp., 2021) y el módulo PROCESS Macro versión 4 (Hayes, 2021). En el programa de IBM SPSS Statistics se realizaron los análisis descriptivos de la muestra, análisis de consistencia interna de las escalas mediante el coeficiente alfa de Cronbach (Cronbach, 1951), una prueba de normalidad en la distribución de los datos, y el análisis de correlación para cumplir con la primera hipótesis de investigación. Por otro lado, en PROCESS se realizó el análisis de modera-

ción simple basado en regresión utilizando un Bootstrap de 5000 muestras y un nivel de significancia de dos colas con un 95% de confianza ($p < .05$).

RESULTADOS

Análisis de Correlación

La Tabla 1 muestra los datos descriptivos de las escalas. Antes de realizar el análisis de correlación entre las variables autoeficacia emprendedora y capital psicológico para cumplir con la primera hipótesis de investigación, se examinó la distribución normal de los datos mediante la prueba Shapiro-Wilk. Los resultados de la prueba de normalidad demuestran que los datos no siguen una distribución normal (Autoeficacia emprendedora: $W(110) = .95, p < .001$; Capital psicológico: $W(110) = .84, p < .001$). Por lo que se procedió a realizar una correlación no-paramétrica Spearman rho. Los resultados de la correlación Spearman revelan que existe una relación positiva moderada alta (Champion, 1981) y estadísticamente significativa entre la autoeficacia emprendedora y el capital psicológico, $r_s = .58, p < .001$. Asimismo, se observó una correlación positiva moderada alta y significativa entre la autoeficacia emprendedora y el control, $r_s = .53, p < .001$. En cuanto al control, se observaron relaciones positivas entre moderadas bajas y moderadas altas estadísticamente significativas con el capital psicológico y sus dimensiones, $r_s = .51, p < .001$. Los datos obtenidos se presentan las correlaciones en la Tabla 2.

Tabla 1

Datos Descriptivos de las Escalas.

	Min.	Máx.	M	Mdn	DE	α
Autoeficacia Emprendedora	1.47	5.00	3.98	4.05	0.73	.95
Control	1.00	7.00	6.02	6.25	1.18	.90
Capital Psicológico	2.08	4.00	3.64	3.75	0.39	.89

Nota. Min. = mínimo; Máx. = máximo; M = media; Mdn = mediana; DE = desviación estándar; α = alfa de Cronbach.

Tabla 2

Correlaciones.

	M	DE	α	1	2	3
Autoeficacia Emprendedora	3.98	0.73	.95	--		
Control	6.02	1.18	.90	.53	--	
Capital Psicológico	3.64	0.39	.89	.51	.56	--

Nota. Todas las correlaciones significativas a $< .001$.

Tabla 3*Resultados de los Análisis de Moderación.*

Variable Criterio: Capital Psicológico	β	SE	<i>p</i>	95% CI
Constante	-.05	.08	.50	[-.21, .10]
Autoeficacia Emprendedora	.31	.09	< .001	[.14, .49]
Control	.50	.10	< .001	[.30, .70]
Interacción	.10	.05	.051	[.00, .21]

Nota. β = coeficiente de regresión estandarizado; SE = error estándar (por sus siglas en inglés); *p* = nivel de significancia; CI = intervalo de confianza.

Análisis de Moderación

Se realizó un análisis de moderación simple basado en regresión utilizando PROCESS Macro en SPSS. La variable predictora fue la autoeficacia emprendedora, la variable criterio fue el capital psicológico positivo y la variable moderadora fue el control del trabajo. Antes de realizar los análisis, las puntuaciones de cada variable fueron transformadas a puntuaciones estandarizadas Z. Los resultados evidenciaron una relación significativa entre la autoeficacia emprendedora y el capital psicológico ($\beta = .31$, $p < .001$), así como entre el control y el capital psicológico ($\beta = .50$, $p < .001$). No obstante, no se observó un efecto de interacción significativo del control entre la autoeficacia emprendedora y el capital psicológico ($\beta = .10$, $p = .051$). Sin embargo, al evaluar los efectos condicionales con la técnica de Johnson-Neyman (Hayes, 2018) se pudo observar que sí hay una moderación significativa del control entre la autoeficacia emprendedora y el capital psicológico.

Hayes (2018) menciona que la técnica de Johnson-Neyman puede aplicarse solamente cuando el moderador es continuo como en este caso. En esta técnica, se calcula la relación entre el efecto condicional del predictor sobre la variable criterio dado por el moderador y su error estándar. Usando la distribución *t*, se obtiene un valor *p* para la proporción obtenida y se realiza una inferencia basada en el valor *p*. En lugar de hallar la significancia para un valor dado de *t*, la técnica de Johnson-Neyman obtiene los valores del moderador tales que la relación entre el efecto condicional y su error estándar sea exactamente igual al valor crítico de *t* el cual es asociado con $p = \alpha$, donde α es el nivel de significación elegido para la inferencia. De forma más simple, la técnica de Johnson-Neyman

ayuda a detectar un efecto moderador dentro del continuo de posibilidades del moderador en la relación entre el predictor y la variable criterio. Además, es una técnica más precisa que los efectos condicionales basados en una desviación estándar por debajo y por encima de la media (Hayes, 2018).

Tabla 4*Efectos Condicionales de la Técnica Johnson-Neyman.*

Control	β	SE	<i>p</i>	95% CI
-4.27	-.13	.23	.58	[-.59, .33]
-4.01	-.10	.22	.64	[-.53, .33]
-3.76	-.08	.21	.72	[-.48, .33]
-3.50	-.05	.19	.80	[-.43, .34]
-3.25	-.02	.18	.90	[-.38, .34]
-2.99	.00	.17	.98	[-.33, .34]
-2.74	.03	.16	.85	[-.29, .35]
-2.48	.06	.15	.70	[-.24, .35]
-2.23	.08	.14	.55	[-.19, .36]
-1.97	.11	.13	.39	[-.14, .36]
-1.72	.14	.12	.25	[-.10, .37]
-1.46	.16	.11	.14	[-.06, .38]
-1.21	.19	.10	.07	[-.01, .39]
-1.11	.20	.10	.05*	[.00, .40]
-.95	.22	.10	.03*	[.02, .41]
-.70	.24	.09	.01*	[.06, .42]
-.44	.27	.09	.00**	[.09, .45]
-.19	.30	.09	.00**	[.12, .47]
.07	.32	.09	.00***	[.14, .50]
.32	.35	.09	.00***	[.16, .53]
.58	.37	.10	.00***	[.18, .57]
.83	.40	.10	.00***	[.19, .61]

Nota. β = coeficiente de regresión estandarizado; SE = error estándar (por sus siglas en inglés); *p* = nivel de significancia; CI = intervalo de confianza. * $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$.

En la tabla de los efectos condicionales de la técnica de Johnson-Neyman, se evidencia que el efecto moderador del control del trabajo comienza a manifestarse significativamente en la relación entre la autoeficacia emprendedora y el capital psicológico, cuando sobrepasa el nivel promedio. Este resultado indica que el control modera la relación entre la autoeficacia emprendedora y el capital psicológico en la muestra bajo estudio. En la Tabla 3 se presentan los resultados del análisis de moderación, mientras que en la Tabla 4 se presentan los efectos condicionales de la significancia de la técnica de Johnson-Neyman. Además, en la Figura 2 se presenta el modelo de moderación simple basado en regresión, mientras que en la Figura 3 se presenta el gráfico de interacción.

Figura 2

Modelo de Moderación Simple Basado en Regresión.

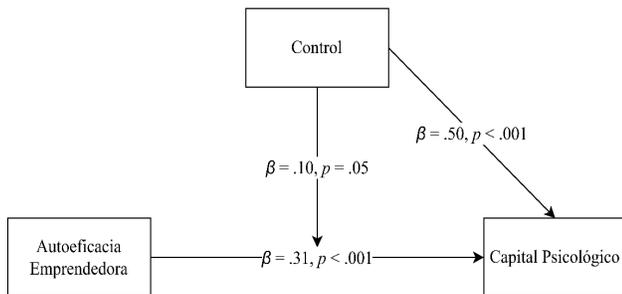
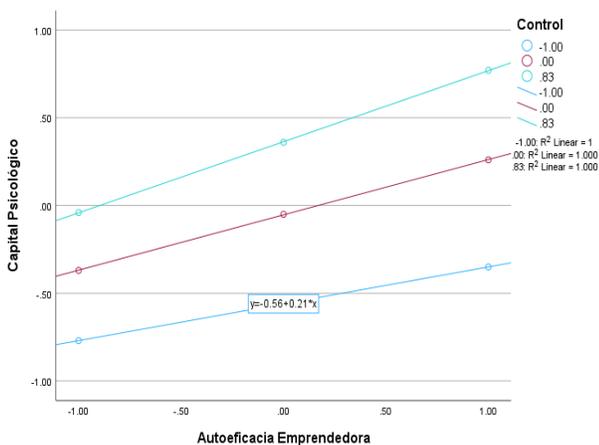


Figura 3

Diagrama de Interacción.



DISCUSIÓN

Esta investigación tuvo como propósito examinar el rol moderador del control del trabajo en la relación entre la autoeficacia emprendedora y el capital psicológico positivo en una muestra de empresarios en

Puerto Rico. Los resultados para nuestra primera hipótesis muestran que existe una relación positiva entre la autoeficacia emprendedora y el capital psicológico. Del mismo modo, existe un efecto moderador significativo cuando el control en el trabajo alcanza niveles promedio, se fortalece la relación entre la autoeficacia emprendedora y el capital psicológico positivo.

Implicaciones Teóricas

Estos hallazgos sugieren que los empresarios con altos niveles de autoeficacia emprendedora tienden a experimentar mayores niveles de capital psicológico positivo. La autoeficacia emprendedora motiva a las personas a enfrentar riesgos y tareas desafiantes, mientras que el capital psicológico positivo provee las herramientas psicológicas para manejar los retos y persistir frente a la adversidad. Investigaciones previas vinculan la relación entre el capital psicológico positivo y la autoeficacia emprendedora. Como ejemplo, Wang et. al (2023) encontraron que las personas con altos niveles de capital psicológico conllevan mayor probabilidad de tener resultados empresariales positivos cuando perciben que tienen la capacidad de realizar tareas empresariales (autoeficacia emprendedora). Estos hallazgos son consistentes con la Teoría Social Cognitiva que establece que la autoeficacia juega un papel importante en los comportamientos, motivaciones y pensamientos de las personas (Bandura, 1989). Las personas con altos niveles de autoeficacia centran sus esfuerzos en alcanzar sus metas y muestran mayor persistencia ante los obstáculos (Bandura, 1992; Chen et. al, 1998). En este sentido, Boyd y Vozikis (1994) exponen que la autoeficacia emprendedora antecede la intención y el comportamiento de emprender de los empresarios. Otras investigaciones confirman que, a mayor autoeficacia emprendedora, más fuerte será la confianza en alcanzar las metas empresariales (Wang et al., 2019), se podrán establecer objetivos innovadores y enfrentar los desafíos que implica la innovación (Chen & Zhou, 2017).

Por otra parte, el capital psicológico sirve como herramienta para enfrentar altos niveles de tensión, manejar las altas demandas de trabajo, y los riesgos constantes. La tolerancia que exhiben los empresarios les ayuda a perseverar y mantener altos niveles de bienestar psicológico (Hmieleski & Carr, 2007).

También, conducen a una mayor creatividad e innovación, mejores habilidades para resolver problemas, mayor motivación y productividad, mejores niveles de satisfacción laboral y bienestar psicológico (Borkorny & Youssef-Morgan, 2019; Chen et. al, 1998; Luthans et. al, 2007; Salanova, 2008; Salanova & Shau-feli, 2004; Wang et. al, 2019). Además, los altos niveles de capital psicológico contribuyen a una mayor motivación e intención de emprender, proporcionando a los empresarios recursos psicológicos positivos para fomentar la autoeficacia emprendedora (Miao et. al, 2017).

El análisis de moderación revela que en un inicio no se observó un efecto de moderación significativo del control del trabajo en la relación entre autoeficacia emprendedora y capital psicológico positivo. Sin embargo, el análisis Johnson-Neyman reveló que a medida que el control en el trabajo alcanza niveles promedio, se fortalece significativamente la relación entre la autoeficacia emprendedora y el capital psicológico positivo. El control del trabajo es fundamental para que los empresarios integren y empleen sus recursos psicológicos como son la autoeficacia emprendedora y el capital psicológico positivo. Los empresarios con mayor control del trabajo tienen más probabilidad de creer en sus capacidades para enfrentar los retos efectivamente e incrementar su capital psicológico.

El Modelo de Espiral de Autoeficacia (Salanova, et al., 2005) sugiere que las emociones positivas inician un espiral ascendente que mediante el auto refuerzo optimiza el bienestar psicológico y el desempeño laboral. Según el Modelo de Espiral de Autoeficacia la interacción de los recursos personales (ej. engagement) hace que las personas tengan mejor desempeño y busquen recursos adicionales y oportunidades de crecimiento, creando un ciclo de retroalimentación positiva de las ganancias y los resultados positivos (Salanova et. al, 2005). El control del trabajo podría impulsar o inhibir el proceso espiral. Con mayor control del trabajo, los empresarios pueden manejar las demandas laborales y transformar en acción los niveles de estrés (Bakker & Demerouti, 2013; Karasek, 1979), y maximizar los recursos psicológicos y el compromiso laboral. De acuerdo con la Teoría de la Conservación de los Recursos (Hobfoll, 1989) es importante obtener, proteger y conservar los recursos para

enfrentar estrés y prevenir la pérdida de estos. Según el modelo, adquirir nuevos recursos y reforzar los existentes genera ganancias futuras, contribuyendo a emociones positivas y estrategias de afrontamiento. De lo contrario, pueden tener espirales de pérdida resultando en consecuencias negativas como agotamiento y reducción en productividad.

Esto es cónsono con lo propuesto por la Teoría Social Cognitiva de Bandura (1977,1994) donde se postula que los individuos que persisten ante situaciones amenazantes o adversas reforzarán su sentido de eficacia. La autoeficacia influye en cómo los empresarios perciben su capacidad para enfrentar las demandas de trabajo, e influye en el comportamiento, la motivación y en el desempeño. De hecho, Chen y Zhou (2017) encontraron que los empresarios con altos niveles de autoeficacia tienen mayor probabilidad de establecer objetivos innovadores y enfrentar desafíos que conlleva la innovación. A medida que los empresarios experimentan un mayor bienestar y emociones positivas, tienen más probabilidad de ser resilientes ante los desafíos, mantenerse enfocados en alcanzar sus metas, y mostrar mayor compromiso y motivación laboral. A su vez, refuerza sus emociones positivas, creando un ciclo de retroalimentación positiva y contribuyendo a un bienestar y rendimiento sostenidos (Salanova et al., 2010). Los empresarios con mayores niveles de control tienen más probabilidad de valorar sus éxitos y emociones positivas, fortaleciendo su autoeficacia emprendedora y capital psicológico.

A nivel teórico esta investigación aporta de forma significativa al conocimiento sobre los empresarios en Puerto Rico. Provee evidencia de cómo la autoeficacia emprendedora, el capital psicológico positivo y el control del trabajo pueden utilizarse como recursos psicológicos para enfrentar los retos constantes en el mundo empresarial. El estudio contribuye en la integración de distintos marcos teóricos de la psicología positiva y el contexto empresarial. Los resultados están alineados con la Teoría Social de Bandura (1997), la cual postula la importancia de la autoeficacia en la determinación de las metas y el nivel de esfuerzo que invertirán las personas para alcanzar las mismas. Igualmente, es conforme con la literatura del capital psicológico positivo, en la cual resalta el efecto positivo de los recursos psicológicos (esperanza,

resiliencia, optimismo y autoeficacia) en los resultados individuales y organizacionales (Luthans et. al, 2007).

Otra aportación de la investigación es el hallazgo sobre la importancia del control del trabajo como moderador entre la autoeficacia emprendedora y el capital psicológico positivo dentro del contexto empresarial. Estos resultados son cónsonos con lo establecido en el Modelo de Control Laboral (Karasek, 1979), que establece que las personas con alto control del trabajo experimentan menos estrés y mayor bienestar. Los empresarios con altos niveles de autoeficacia y control del trabajo pueden experimentar niveles más altos de capital psicológico, lo que puede conllevar a una mayor satisfacción laboral, motivación y bienestar general (Bakker & Demereuti, 2017)

Implicaciones Prácticas

Los resultados de la investigación contribuyen con información significativa de los procesos psicológicos que atraviesan emprendedores en Puerto Rico. Además, evidencian la importancia de cultivar la autoeficacia emprendedora y el capital psicológico positivo para fomentar la confianza y manejar los procesos empresariales sin afectar el bienestar psicológico del empresario. Los hallazgos brindan evidencia que se puede utilizar para desarrollar intervenciones y programas de capacitación para fomentar y conservar la autoeficacia emprendedora, el capital psicológico positivo y el control en el trabajo en los empresarios nacientes y existentes. Para fomentar la autoeficacia emprendedora, pueden implementarse iniciativas aplicando el aprendizaje vicario, las experiencias de éxito, la persuasión verbal y la activación emocional propuestas por la Teoría Social Cognitiva (Bandura, 1977). Estas intervenciones podrían incluir iniciativas para exponer a los empresarios a aprender con ejemplos reales sobre el éxito de otros empresarios, recordar y repetir historias de éxito propias para consolidar su seguridad sobre sus capacidades, recibir retroalimentación constructiva y potenciar las emociones positivas. Por otra parte, el control en el trabajo y el capital psicológico positivo pueden fomentarse mediante programas como la mentoría (coaching), adiestramientos y módulos de aprendizaje dirigidos a la planificación estratégica y el manejo del tiempo. Múltiples estudios (Bakker & Demereuti, 2013; Frederickson, 2001; Hmieleski & Carr, 2007, Salanova, 2005)

establecen que fortalecer y promover los recursos y emociones positivas sobre las demandas de trabajo ayuda en la motivación, a manejar efectivamente el estrés laboral, aumentar la creatividad, facilitar el afrontamiento de las adversidades e incrementan la resiliencia y la autoeficacia.

Limitaciones de Estudio

Entre las limitaciones del estudio se puede identificar que los participantes fueron seleccionados por disponibilidad. Por esta razón, los resultados no pueden ser generalizados a la población de empresarios en Puerto Rico. Sin embargo, la muestra del estudio se podría considerar heterogénea y amplia (debido a que logramos reclutar 110 empresarios) de Puerto Rico. Otra limitación fue que debido a la pandemia de Covid-19 en Puerto Rico la recopilación de datos se limitó al uso de medios electrónicos, tales como las redes sociales, limitando la participación de personas sin recursos electrónicos o poco dominio de las redes sociales o la tecnología. Sin embargo, el recopilar los datos utilizando medios electrónicos, nos permitió que el estudio tuviera un mayor alcance en cuanto a la participación de empresarios en Puerto Rico.

Futuros Estudios

Para futuras investigaciones deben considerar el uso de un método cualitativo o método mixto para profundizar en las motivaciones, experiencias previas y existentes de los empresarios. Es importante continuar investigando sobre recursos psicológicos para el empresario como son la autoeficacia emprendedora, el capital psicológico y el control en el trabajo. Considerando que el mayor porcentaje de los participantes de la investigación fue de género femenino, y que el autoempleo resaltó como alternativa de tipo de empresa, se recomienda realizar investigaciones enfocadas en la mujer empresaria y el autoempleo en Puerto Rico. Los resultados relacionados al autoempleo son cónsonos con los encontrados por Rivera-Sánchez et. al. (2022) en el cual identificaron el autoempleo como una alternativa ante el desplazamiento laboral y las necesidades económicas de empresarios en Puerto Rico.

CONCLUSIÓN

Los empresarios en Puerto Rico han demostrado tener una fuerte creencia en sus capacidades empresariales, así como una actitud positiva, optimista, y

resiliente ante los desafíos en el ambiente económico y laboral del país. La relación entre la autoeficacia emprendedora y el capital psicológico positivo propone que las personas que creen en sus capacidades empresariales, y fomentan los recursos psicológicos positivos, tienen más probabilidades de experimentar el éxito en sus esfuerzos empresariales. Podemos considerar que estos recursos juegan un papel esencial, y sirven como herramientas para el manejo efectivo de contratiempos, incertidumbres y el desarrollo de innovaciones que son inherentes en el proceso del éxito empresarial. En Puerto Rico, podemos capacitar, cultivar y promover la autoeficacia emprendedora, así como el capital psicológico positivo con programas de formación empresarial, donde incorporen estrategias como el control del trabajo, para fortalecer atributos psicológicos. Estas iniciativas son importantes para los empresarios emergentes, así como los existentes. Al tener estos recursos no solo ayudará en el proceso empresarial, sino que, a su vez, promover un ambiente psicológicamente saludable, el cual podrá promover el bienestar psicológico de los empresarios.

Nota de los Autores: Para simplificar la lectura, los autores se inclinaron hacia el uso del género masculino en referencia a ambos géneros (masculino y femenino).

Financiamiento: La presente investigación no fue financiada por alguna entidad ni patrocinador.

Conflicto de Intereses: No existen conflictos de intereses de parte de los autores de la investigación.

Aprobación de la Junta Institucional para la Protección de Seres Humanos en la Investigación: La presente investigación cuenta con la aprobación del Comité de Ética Institucional (IRB por sus siglas en inglés) de la Universidad Albizu en San Juan, Puerto Rico.

Consentimiento o Asentimiento Informado: Todo participante completó un consentimiento informado.

Proceso de Revisión: Este estudio ha sido revisado por pares externos en modalidad de doble ciego. El editor encargado del proceso de revisión fue Juan Aníbal González-Rivera.

REFERENCIAS

- Avey, J. B., Luthans, F. & Jensen, S. M. (2009). Psychological capital: a positive resource for combating employee stress and turnover. *Human Resource Management*, 48 (5), 677-693. <https://doi.org/10.1002/hrm.20294>
- Bakker, A.B. & Demerouti, E. (2013). La teoría de las demandas y los recursos laborales. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 29, 107-115. <https://dx.doi.org/10.5093/tr2013a16>
- Baluku, M., Kikoomaa, J. F. and Grace Milly Kibanjaa, G.M.

- (2016). Psychological capital and the startup capital entrepreneurial success relationship. *Journal of Small Business & Entrepreneurship*, 28(1), 27-54. <https://doi.org/10.1080/08276331.2015.1132512>
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change. *Psychology Review*, 84(2), 191-215. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.84.2.191>
- Bandura, A. (1994). Self-efficacy. In V.S. Ramachaudran (Ed.), *Encyclopedia of human behavior* (Vol. 4, pp. 71-81). Academic Press.
- Bandura A. (1989). Human agency in social cognitive theory. *The American Psychologist*, 44(9), 1175-1184. <https://doi.org/10.1037/0003-066x.44.9.1175>
- Baumol, W. J. (1990). Entrepreneurship: productive, unproductive, and destructive. *Journal of Political Economy*, 90(5).
- Bockorny, K. & Youssef-Morgan, C. M. (2019). Entrepreneur's courage, psychological capital, and life satisfaction. *Front Psychology*, 10, 789. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00789>
- Boyd, N. G. & Vozikis, G. S. (1994). The influence of Self-Efficacy on the development of entrepreneurial intentions and actions. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 18 (4), 63-77. <http://doi.org/10.1177/104225879401800404>
- Brough, P., O'Driscoll, M., Kalliah, T., Cooper, C. & Poelmas, S. A. (2009). Job support and job control. *Workplace Psychology Health*, (6th ed). Northampton.
- Bucardo Castro, A., Saavedra García, M.L. & Camarena Adame, M. E. (2015). Hacia una comprensión de los conceptos de emprendedores y empresarios. *Suma de Negocios*, 6 (13), 98-107. <https://doi.org/10.1016/j.sumneg.2015.08.009>
- Bullough, A. & Renko, M. (2013). Entrepreneurial resilience during challenging times. *Business Horizons*, 56, 343-350. <https://dx.doi.org/10.1016/j.bushor.2013.01.001>
- Bustillo, I. & Velloso, H. (2015). *Puerto Rico: fiscal and economic growth challenges* (Studies and Perspectives Series 14). Eclac. <https://hdl.handle.net/11362/39166>
- Champion, D. J. (1981). *Basic statistics for social research* (2nd ed.). MacMillan.
- Chen, C.C., Gene, P., & Crick, A. (1998). Does entrepreneurial self-efficacy distinguish entrepreneurs from managers? *Journal of Business Venturing*, 13, 295-316. [https://doi.org/10.1016/S0883-9026\(97\)00029-3](https://doi.org/10.1016/S0883-9026(97)00029-3)
- Chen, Y. & Zhou, X. (2017). Entrepreneurial self-efficacy and firms' innovation behavior: the negative mediating role of social capital. *An international journal of Social Behavior and Personality*, 45(9), 1553-1562. <https://doi.org/10.2224/sbp.6734>
- Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of test. *Psychometrika*, 16, 297-334.
- De Hoyos Ruperto, M., & Figueroa Medina, C. I. (2011). La educación empresarial como estrategia de competitividad: El reto empresarial en Puerto Rico. *Fórum Empresarial*, 16(1 Verano), 1-23. <https://doi.org/10.33801/fe.v16i1.3738>

- De Noble, A. F., Jung, D. & Ehrlich, S.B. (1999). Entrepreneurial self-efficacy: the development of a measure and its relationship to entrepreneurial action. Trabajo presentado al Comunicación presentada en el Frontiers of Entrepreneurship Research, Waltham
- Field, A. (2018). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics* (5th ed.). Sage Publications.
- Fredrickson, B. L. (2001). The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and-build theory of positive emotions. *American Psychologist*, 56(3), 218–226. <https://doi.org/10.1037//0003-066x.56.3.218>
- Frese, M. (1989). Theoretical models of control and health. In S.L. Sauter, J. J. Hurrell, & C.L. Cooper (Eds.), *Job Control and Worker Health* (pp. 107-128). Wiley
- Häusser, J. A., Mojzisch, A., Niesel, M., & Schulz-Hardt, S. (2010). Ten years on: A review of recent research on the Job Demand–Control (-Support) model and psychological well-being. *Work & Stress*, 24(1), 1-33. <https://doi.org/10.1080/02678371003683747>
- Hayes, A. F. (2018). *Introduction to mediation, moderation, and conditional analysis: A regression-based approach* (2nd ed.). The Guilford Press.
- Hayes, A. F. (2021). *The PROCESS macro for SPSS, SAS, and R* (version 4.0) [Computer software]. <https://www.processmacro.org/index.html>.
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza-Torres, C. P. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill Education.
- Hmieleski, K.M. & Baron, R.A. (2009). Entrepreneurs' optimism and new venture performance: a social cognitive perspective. *Academy of Management Journal*, 52(3). <https://doi.org/10.5465/amj.2009.41330755>
- Hmieleski, KM. & Carr, J.C. (2007). The relationship between entrepreneur psychological capital and well-being. *Frontiers of Entrepreneurship Research*, 27(5).
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513–524. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0003-066X.44.3.513>
- IBM Corp. (2021). *IBM SPSS Statistics for Windows* (version 28) [Computer software]. IBM Corp.
- Jensen, S.M. (2012). Psychological capital: key to understanding entrepreneurship stress? *Economics & Business Journal: Inquires & Perspectives*, 4(1). <https://nebeconandbus.org/journal/EBJIP2012Jensen>
- Karasek, R. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24, 285-308. <https://doi.org/10.2307/2392498>
- Knight, F. H. (1921). *Risk, uncertainty, and profit*. Houghton Mifflin Company.
- Luthans, F. (2002). Positive organizational behavior: developing and maintaining psychological strengths. *Academy of Management Executive*, 16, 57-72. <https://doi.org/10.5465/ame.2002.6640181>
- Luthans, F. and Youssef, C. M. (2007). Emerging Positive Organizational Behavior. *Leadership Institute Faculty*, 33(3): 321–49. <https://digitalcommons.unl.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1007&context=leadershipfacpub>
- Luthans, F. & Youssef, C.M. (2004). Human, social and now positive psychological capital management: investing in people for competitive advantage. *Organizational Dynamics*, 33(2), 143-60.
- Luthans, F., Avolio, B., Avey, J. B. & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60(3), 541-571. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x>
- Moriano, J. A., Palací, F.J. & Morales, J.F. (2006). Adaptación y validación de la escala autoeficacia emprendedora en España. *Revista de Psicología Social*, 21(1), 51-64. <https://doi.org/10.1174/021347406775322223>
- Márquez, C. & J. Carmona (2011, June 9). *Puerto Rico's biggest problem is the lack of jobs*.
- The Caribbean Business Plan for the Economic Development of Puerto Rico. *Caribbean Business*.
- McClelland, D.C. (1961). *La sociedad ambiciosa: factores psicológicos en el desarrollo económico II*. Guadarrama.
- Mertens, D. M. & McLaughlin, J. A. (2004). Other quantitative approaches: causal comparative, correlational, single-case, and survey research. En Mertens, D. M., & McLaughlin, J. A. *Research and evaluation methods in special education* (pp. 69-93). SAGE Publications. <https://doi.org/10.4135/9781412985666>
- Meseguer-de Pedro, M., Soler-Sánchez, M. I., Fernández-Valera, M. M., García-Izquierdo, M. (2017). Evaluación del capital psicológico en trabajadores españoles: Diseño y estructura empírica del cuestionario OREA. *Anales de Psicología*, 33(3), 714-721. <https://doi.org/10.6018/analesps.33.3.261741>
- Miao, C., Qian, S. & Ma., D. (2017). The relationship between entrepreneurial self-efficacy and firm performance: a meta-analysis of main and moderator effects. *Journal of Small Business Management*, 55(1), 87-107. <https://doi.org/10.1111/jsbm.12240>
- Organización Internacional del Trabajo. (2018). *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: Avance global sobre las tendencias del empleo femenino 2018*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_619603.pdf
- Planning Board (2009). Comprehensive Economic Development Strategy Fiscal Year 2009- 2010. www.jp.gobierno.pr
- Peterson, S., Luthans, F., Avolio, B., Walumbwa, F.O. & Zhang, Z. (2011). Psychological capital and employee performance: a latent growth modeling approach. *Personnel Psychology*, 64, 427-450. <https://doi-org.uapr.cobimet.org/10.1111/j.1744-6570.2011.01215.x>
- Ringle, C. M., Wende, S., & Becker, J. M. (2022). *SmartPLS4* (Version 4) [Computer Software]. Oststeinbek: SmartPLS GmbH.

<http://www.smartpls.com>.

Rao, L. (2011, October 30). Facebook's Zuckerberg: if I were starting a company now, I would have stayed in Boston. <https://techcrunch.com/2011/10/30/facebooks-zuckerberg-if-i-were-starting-a-company-now-i-would-have-stayed-in-boston/>

Rivera-Sanchez, C.V., Perez-Santiago, J.A., & Martinez-Lugo, M. E. (2022). Experiencia de una muestra de empleados desplazados de sus empleos en Puerto Rico: Del desempleo al emprendimiento. *Revista Caribeña de Psicología*, 6. <https://doi.org/10.37226/rcp.v6i1.6023>

Rosario-Rodríguez, A., & Rodríguez-Montalbán, R. (2019). *Modificación laboral a la escala de capital psicológico*. Author.

Salanova, M. (2008). Organizaciones saludables y desarrollo de recursos humanos. *Revista del Trabajo y Seguridad Social*, 47, 179-214.

Salanova, M., Bresó, E., & Schaufeli, W. B. (2005). Hacia un modelo espiral de la autoeficacia en el trabajo. *Psicothema*, 17(2), 339-344.

Salanova, M., Schaufeli, W. B., Xanthopoulou, D., & Bakker, A. B. (2010). The gain spiral of resources and work engagement: Sustaining a positive work life. In A.B. Bakker (Ed) & M. P. Leiter, *Work engagement: A handbook of essential theory and research* (pp. 118-131). Psychology Press.

Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Roma, V. & Bakker, A. B.

(2002). The Measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.

<https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>

Schumpeter, J.A. (1946). The entrepreneur in economic history. *American Economic Review*, 58(2), 84.

Seligman, M.E.P. (2000). *Authentic Happiness: Using the new positive psychology to realize your potential for lasting fulfillment*. Free Press.

Stajkovic, A.D. & Luthans, F. (1998). Social cognitive theory and self-efficacy: going beyond traditional motivational and behavioral approaches. *Organizational Dynamics*, 26(4), 62-74. [https://psycnet.apa.org/doi/10.1016/S0090-2616\(98\)90006-7](https://psycnet.apa.org/doi/10.1016/S0090-2616(98)90006-7)

Yousaf, U. S., Hanfiah, M. H., & Usman, B. (2015). Psychological capital: Key to entrepreneurial performance and growth intentions. *International Research Journal of Social Sciences*, 4(9), 39-45. <https://www.isca.in/IJSS/Archive/v4/i9/8.ISCA-IRJSS-2015-173.pdf>

Wang G.; Li, X.; Zhou, J. & Lan, S. (2020). The influence of entrepreneurial team's cognitive adaptability on its risk decision making. *Industrial Management & Data*, 120 (20), 329-349. <https://doi.org/10.1108/IMDS-03-2019-0178>

Youssef-Morgan & Luthans, F. (2015). Psychological Capital and well-being. *Stress and Health*, 31, 180-188. <https://doi.org/10.1002/smi.2623>



Obra bajo licencia de Creative Commons Atribución 4.0 Internacional (CC BY 4.0).
© 2024 Autores.