

XIII

Asamblea General de ALAFEC

Buenos Aires, Argentina
del 9 al 12 de Octubre de 2012



**Los emprendedores surgidos de
las empresas multinacionales de
inversión extranjera directa: un
estudio exploratorio en Costa
Rica**

Asociación Latinoamericana de Facultades y Escuelas de Contaduría y Administración. XIII Asamblea General. 09 - 12 octubre, 2012. Buenos Aires.

Título de la ponencia: Los emprendedores surgidos de las empresas multinacionales de inversión extranjera directa: un estudio exploratorio en Costa Rica

Área temática: Creación de pequeñas y medianas empresas.

Sub área temática: Creación de empresas y emprendedores.

Autores:

Juan Carlos Leiva Bonilla. Doctor en Dirección de Empresas de la Universidad de Valencia, España. Profesor de la Escuela de Administración de Empresas del Instituto Tecnológico de Costa Rica (ITCR).

Joaquín Alegre Vidal. Doctor en Administración y Dirección de Empresas con mención de Doctorado Europeo de la Universidad Jaime I de Castellón, España. Profesor Titular del Departamento de Dirección de Empresas "Juan José Renau Piqueras" de la Universidad de Valencia, España.

Ricardo Monge González. Doctor en Economía de The Ohio State University, EE.UU. Profesor de la Escuela de Administración de Empresas del ITCR. Investigador asociado de la Comisión Asesora en Alta Tecnología.

Autor para correspondencia:

Juan Carlos Leiva jleiva@itcr.ac.cr. AP: 159-7050 Costa Rica. Escuela AE, ITCR

Resumen: este trabajo propone estudiar de forma conjunta dos temas que son relevantes pero han sido tratados por medios separados: creación de empresas y atracción de inversión extranjera directa. En concreto la creación de empresas por parte de ex empleados de empresas multinacionales (EMN), en un país en desarrollo como Costa Rica, desde la perspectiva teórica del conocimiento y con la EMN como fuente de recursos y capacidades para el emprendedor. Nuestros objetivos fueron: dimensionar el fenómeno creador de empresas por partes de este tipo de emprendedores, caracterizarlo, así como valorar el desempeño de las empresas creadas. El estudio se hizo mediante un muestreo aleatorio simple con un margen de error de 7% y nivel de confianza 95%, sobre una base de datos de 11 120 ex - empleados de EMN en Costa Rica (n 175). Su utilizó un grupo control conformado por empresas fundadas en el mismo tiempo y sector, pero por emprendedores que nunca trabajaron en empresas multinacionales. Los resultados dejan ver el perfil depurado del emprendedor ex empleado de EMN fundador de emprendimiento. Además describimos cómo fue el proceso creador así como las empresas formadas. Finalmente hallamos que en cuanto al desempeño de los emprendimientos, los emprendedores se auto califican satisfactoriamente, en muchos casos superior a sus competidores, aunque esto no marcó diferencia con el grupo control.

Palabras clave: creación de empresas, inversión extranjera directa, perfil emprendedor, desempeño de empresas jóvenes, empresas multinacionales.

LOS EMPRENDEDORES SURGIDOS DE LAS EMPRESAS MULTINACIONALES DE INVERSIÓN EXTRANJERA DIRECTA: UN ESTUDIO EXPLORATORIO EN COSTA RICA

1. INTRODUCCIÓN

Este trabajo propone analizar conjuntamente dos temas que hoy en día son muy importantes en las estrategias de desarrollo de los países emergentes (Spencer, 2008), para los cuales hay diversos llamados desde la academia a profundizar en su conocimiento (Audretsch, Bönte, & Keilbach, 2009), pero que, sin embargo, han sido escasamente estudiados de forma conjunta y complementaria: la creación de empresas y la atracción de inversión extranjera directa. Nuestro enfoque es estudiar la creación de empresas por parte de ex empleados de empresas multinacionales (EMN), en un país en desarrollo como es Costa Rica, desde la perspectiva teórica del conocimiento (Nonaka, 1994) y con la EMN como fuente de recursos y capacidades.

En la perspectiva teórica del conocimiento la función de toda empresa es precisamente crear y aplicar conocimiento (Nonaka, 1994). En las empresas de reciente creación, el conocimiento que poseen los emprendedores fundadores juega un papel primordial en su desempeño. Esto por cuanto la nueva empresa, como organización joven, no ha desarrollado procesos de aprendizaje propios, asociados con el transcurrir del tiempo y la experiencia generada (Sapienza, Parhankangas, & Autio, 2004). Por ende, si una empresa joven depende de los conocimientos de su emprendedor fundador, y este fue empleado de una EMN, que se acepta usualmente está en la frontera del conocimiento (Saggi, 2002), vale entonces preguntarse cómo es el rol de la EMN como fuente de recursos y capacidades para dicho emprendedor y el desempeño de su empresa.

Por separado ambos temas han sido investigados. Por ejemplo desde el área de estudio de las EMN sabemos que estas pueden transferir su conocimiento al sector empresarial local mediante acuerdos, alianzas o por

medio de derrames de conocimiento¹ (Saggi, 2002). Asimismo el derrame puede originarse por efectos demostración, encadenamientos verticales y movilidad laboral (Saggi, 2002) que permite a empleados capacitados por las EMN aplicar su conocimiento en empresas locales cuando dejan de trabajar en las primeras. Además, cuando los conocimientos son altamente tácitos e imbuidos en una EMN, la creación de empresas por parte de ex empleados de dichas EMN es la mejor forma de transferir ese conocimiento a las empresas locales (Spencer, 2008).

En cuanto a la creación de empresas, sabemos que esta influye en el crecimiento y desarrollo socioeconómico de las naciones (Audretsch et al., 2009), y que puede ubicarse en un estado embrionario como área de conocimiento (Cornelius, Landström, & Persson, 2006). A pesar de ello, hay modelos relativamente probados que coinciden en que es un proceso de tres etapas: antes de la creación, durante y posterior a ella (cada modelo usa sus propios nombres, pero en esencia esas son las etapas) (Global Entrepreneurship Monitor [GEM], 2010; Kantis, Moori & Angelelli, 2004; Reynolds, Storey & Westhard, 1994). Los mismos modelos proponen una conjugación diversa de elementos (personales, sociales, contextuales) explicativos o influyentes del fenómeno de la creación de empresas.

La unión de los temas en la forma propuesta es lo que consideramos novedoso de nuestro trabajo y su principal aporte. Esta conjunción temática ha sido escasamente tratada. Al respecto Görg & Strobl (2004) lograron asociar una mayor productividad con empresas creadas por ex empleados de empresas multinacionales instaladas en Ghana. Por su lado, Vera & Dutrénit (2007) relacionaron la experiencia previa de un grupo de empresarios, como empleados de empresas multinacionales, con una mayor presencia de capacidades tecnológicas y empresariales en las empresas creadas. No obstante aún quedan muchas respuestas pendientes en la temática de marras, en nuestro caso nos interesa aportar en las siguientes: ¿cómo son estas empresas creadas por ex empleados de EMN?; ¿se diferencian de sus pares; poseen rendimientos diferentes?

¹ Un derrame de conocimiento se define como el conocimiento creado por una empresa multinacional, el cual es utilizado por una empresa local en el país anfitrión sin que la compañía multinacional reciba alguna compensación (Javorcik, 2004)

En línea con lo anterior, nuestros objetivos fueron: dimensionar el fenómeno creador de empresas por partes de este tipo de emprendedores, caracterizarlo, así como valorar el desempeño de las empresas creadas. El trabajo lo efectuamos en Costa Rica, nación que ha sido reconocida por tener una de las estrategias de atracción de inversión extranjera directa más exitosas del mundo en los últimos años (Foro Económico Mundial, 2009).

Este trabajo revierte importancia para los hacedores de política pública y académicos que fomentan tanto el emprendimiento como la atracción de inversión extranjera directa, así como para el sector empresarial interesado en conocer la temática para mejorar su toma de decisiones. Lo que resta del trabajo ha sido ordenado de la siguiente manera. En primer lugar el sustento teórico del trabajo, seguido por la metodología aplicada, la discusión de resultados y finalmente las conclusiones.

2. MARCO TEÓRICO

2.1 Empresas multinacionales y atracción de inversión extranjera directa

Los países de economías emergentes han apostado por la atracción de EMN de inversión extranjera directa, como una forma de fomentar su crecimiento económico (Spencer, 2008). Al hacerlo buscan obtener múltiples beneficios, como creación de empleo, aumento de la competitividad, inserción en el mercado mundial así como fortalecimiento del sector empresarial autóctono. Este último aspecto se puede lograr principalmente por medio de transferencias de conocimiento (v.g. acuerdos comerciales entre las compañías multinacionales y sus proveedores locales) así como por derrames de conocimiento (Javorcik, 2004). Lo anterior es relevante si aceptamos que usualmente las EMN se hallan cerca de la frontera del conocimiento y proporcionan a sus empleados mejores oportunidades de aprendizaje (Spencer, 2008; Javorcik, 2004).

Los derrames de conocimiento suceden usualmente por tres fuentes (Saggi, 2002): (i) efectos demostración, que incluyen la imitación, o ingeniería inversa de los productos o prácticas de las EMN por parte de empresas locales; (ii) los encadenamientos verticales hacia delante y hacia atrás entre EMN y suplidores locales, y (iii) la movilidad laboral, que permite a empleados

capacitados por las EMN a aplicar su conocimiento en empresas locales cuando se trasladan a trabajar en ellas. Cuando el conocimiento es altamente tácito e imbuido en las EMN, la mejor forma de derrame es vía creación de empresas por los ex empleados de dichas EMN (Spencer, 2008).

No obstante lo anterior, la evidencia empírica no es coincidente al analizar el impacto de las EMN en una economía huésped. Mientras que por un lado se exponen beneficios como interacciones informales, alianzas formales, movilidad laboral (por ejemplo el traslado de empleados calificados a empresas locales); por el otro hay efectos negativos como desplazamientos de las firmas locales así como incremento en el costo de los factores de producción (i.e. laboral y financiero) por el efecto competitivo generado por las EMN (Spencer, 2008; Javorcik, 2004).

2.2 Creación de empresas

La creación de empresas es un sub área de estudio dentro del campo del entrepreneurship, que se ha preocupado básicamente por dilucidar quiénes emprenden, cómo es el proceso y qué factores influyen en dicho proceso (Cornelius et al., 2006; Low & Macmillan, 1988). Esto se ha materializado mayoritariamente en intentos por caracterizar a los emprendedores involucrados en la creación de empresas así como proponer modelos y factores de influencia sobre dicho proceso creador de empresas (Low & Macmillan, 1988).

La caracterización de los emprendedores se ha efectuado desde diversas perspectivas. Una elemental es la demográfica. Al respecto diversos estudios han buscado señalar una serie de rasgos o características del emprendedor (GEM, 2010; Kantis et al., 2004; Reynolds et al., 1994). Por ejemplo los estudios más recientes caracterizan a las personas emprendedoras como mayoritariamente hombres, con edades medias cercanas a los 35 años al crear su empresa y con educación universitaria (GEM, 2010; Kantis et al., 2004).

Otra perspectiva usual es la psicológica, que tiene como uno de sus principales exponentes los estudios pioneros de McClelland (1967), así como ciertos esfuerzos más recientes como Baum & Locke (2004). De ellos podemos

rescatar rasgos como la motivación por necesidad de independencia, necesidad de logro, iniciativa, asertividad, orientación hacia la eficiencia, compromiso, locus interno de control y propensión al riesgo (Low & Macmillan, 1988).

Una tercera perspectiva es sociológica, que trata de caracterizar a los emprendedores con un enfoque menos centrado en el individuo y más en su entorno social e institucional. Por ello hay diversidad de estudios que buscan identificar el rol que juega dicho entorno en el surgimiento de emprendedores en una sociedad (Kantis et al., 2004; GEM, 2010; Reynolds et al., 1994). En este sentido los hallazgos revelan elementos del entorno que juegan un papel importante en el surgimiento de emprendedores, verbigracia: los modelos de rol, los valores sociales (por ejemplo individualismo versus colectivismo), el mercado laboral y la institucionalidad entre los más destacables.

Los esfuerzos por caracterizar a los emprendedores inmersos en la creación de empresas pecaron en algún momento por aislar factores, lo cual produjo propuestas de modelos, en los cuales vemos etapas que atraviesa el proceso creador de empresas y factores que influyen en dicho proceso (Low & Macmillan 1988; Cornelius et al., 2006).

En cuanto a modelos, los pioneros fueron esbozados desde el siglo anterior (Reynolds et al., 1994) y han ido evolucionando hasta los más recientes que han sido probados empíricamente en diversos contextos (GEM, 2010; Kantis et al., 2004).

En las etapas, propuestas por estos modelos, hay coincidencia en fijarlas en tres, que podemos definir genéricamente como “antes de la creación”, “durante” y “posterior a ella”.

Los factores influyentes conjugan aspectos personales y contextuales (economía, sociedad, cultura, política) (GEM, 2010; Kantis et al., 2004). Incluso en su propuesta más reciente el modelo GEM asocia factores de influencia del emprendimiento con las fases de estadio económico propuestas por Porter, a saber economías dirigidas por los factores productivos, por la eficiencia y por la innovación (Levie & Autio, 2008).

En este tema de los factores es destacable que muchos de los que previamente se trataban aisladamente como rasgos de los emprendedores pasaron a ser factores influyentes del proceso (i.e. aspectos personales, contextuales, institucionales, etc.).

Asimismo han surgido una nueva “generación” de factores, que incluso en muchos casos no han sido ligados a modelos de creación de empresas, pero si estudiados como factores descriptivos y a veces influyentes, en el proceso creador de empresas. En nuestro caso resultan de sumo interés aquellos ligados con el enfoque teórico del conocimiento (Nonaka, 1994).

Como muestra, la escritura de un plan de negocios es uno de los temas más estudiados y hay divergencias de resultados en cuanto a su impacto en la creación de empresas (Delmar & Shane, 2004; Bhidé, 2000). Otro es la percepción del entorno, donde igualmente hay disenso en el impacto que tiene sobre el proceso creador de empresas (Delmar & Shane, 2004). En esta línea, también hay una vertiente de análisis que busca ligar el desempeño de empresas jóvenes con el conocimiento y aprendizaje emprendedores (De Clercq & Arenius 2006; Dencker, Gruber & Shah, 2009). Por ejemplo, el cambio en los productos y servicios han sido ligados con procesos de aprendizaje en empresas jóvenes y con desempeños superiores pues el fundador de la empresa adquiere vía experimental un conocimiento sobre lo que sus consumidores están dispuestos a comprar y actúa en función de ello (Dencker et al., 2009). El concepto subyacente en esta forma de abordaje es que los cambios en productos y servicios serán síntomas claros del proceso de aprendizaje que experimentan las nuevas empresas en sus operaciones.

Otro de estos factores es la similitud de conocimiento, entendida como el grado de similitud que existe entre el conocimiento de una empresa con respecto a su progenitora (la empresa de la cual salió de trabajar el emprendedor al fundar la propia). En este sentido hay dos posturas. La primera es de los autores West & Noel (2009), quienes lo asociaron positiva y linealmente con un mejor desempeño empresarial, mientras que Sapienza, et al., (2004), proponen una relación curvilínea (en forma de U invertida).

2.3 Empresas multinacionales y creación de empresas

La unión de los dos temas tratados previamente no ha sido muy común como decíamos al inicio de este artículo. Estudiar la creación de empresas por parte de ex empleados de EMN, radicadas como inversión extranjera, en una economía huésped es muy relevante (Spencer, 2008) pero poco acometido.

Por ejemplo, Görg & Strobl (2004) trabajando con empresas en Ghana, fundadas por ex empleados de EMN, propusieron un modelo econométrico buscando medir si la productividad creció en función del entrenamiento recibido en la EMN, la experiencia laboral en EMN del mismo sector así como de diferentes sectores, del emprendedor fundador. Su evidencia apunta a que las empresas fundadas por emprendedores con experiencia en EMN del mismo sector tienen mayor productividad, pero no halló la misma relación con el entrenamiento recibido en multinacionales o experiencia en EMN de otros sectores distintos.

Por su lado, Vera & Dutrénit (2007) buscaron analizar los derrames de conocimiento de las EMN en un estado mejicano, a través de la movilidad de sus empleados hacia pequeñas y medianas empresas (pymes) y discutir en qué medida las empresas creadas por ex empleados de las EMN tenían mayores capacidades tecnológicas y empresariales que las empresas cuyos propietarios no tenían esa experiencia laboral previa. Como resultado logran asociar que el desarrollo de capacidades tecnológicas y gerenciales tiene una relación positiva con la experiencia laboral previa del propietario, en este caso de su experiencia en la EMN. Pero señalan que sus resultados también sugieren que el conocimiento adquirido en las EMN no se transferirá necesariamente a las empresas creadas.

Esto por cuanto, el aprendizaje y el conocimiento son localizados. Por lo tanto, es necesario considerar otros factores que podrían afectar este proceso de derrame de conocimiento, tales como: la estrategia corporativa de las EMN para establecer vínculos con las pymes locales, el acceso a recursos financieros, las habilidades de liderazgo de los propietarios y la capacidad de absorción del empresariado local (Vera y Dutrénit 2007; Zhang, Li, Li, & Zhou, 2010).

3. METODOLOGÍA

3.1 Muestra

En Costa Rica durante el lapso 2001-2007, una suma de 46 864 personas dejaron de trabajar para una EMN (Monge, Mata, & Vargas, 2008). De ellos, 11 120 personas abandonaron el mercado laboral, lo cual equivale a decir una de varias cosas: fallecieron, se fueron del país, se dedicaron a cuestiones privadas (estudio, familia) o fundaron sus propias empresas. De las 11 120 personas se seleccionó de forma aleatoria simple una muestra con un margen de error del 7%, y con un 95% de significancia, lo cual produjo 175 cuestionarios.

El trabajo de campo fue realizado por la empresa Unimer Research International vía telefónica entre junio y septiembre de 2010. Se trabajó un grupo control (n: 181) de emprendedores que crearon sus empresas en las mismos sectores y tiempos del grupo objetivo pero que nunca fueron empleados de una EMN.

El método permite efectuar inferencias para toda la población, lo cual ayuda a prevenir problemas metodológicos serios, como bajas tasas de respuesta (Mullen, Budeva, & Doney, 2009).

Tratamiento de variables

El trabajo buscó dimensionar, caracterizar y valorar un fenómeno. El dimensionamiento es importante porque se trata de un fenómeno estudiado por primera vez, por lo cual se usó un muestreo aleatorio simple que permite hacer inferencia como se señaló.

La caracterización implica usar variables descriptivas para los emprendedores, el proceso creador de empresas y las empresas. En nuestro caso fueron de diversa índole, acorde al marco teórico. Por ejemplo, demográficamente usamos las variables más comunes en la literatura como son el sexo, edad y educación (GEM 2010; Kantis et al. 2004; Reynolds et al., 1994). Laboralmente usamos descripciones de la experiencia previa (Reynolds et al., 1994), tipo de puesto ocupado (Kantis et al., 2004), así como experiencia pero empresarial (Reynolds et al. 1994). La dimensión sociológica abarcó la presencia de equipos de socios (Kantis et al., 2004). La psicológica fue

motivación inicial (GEM, 2010; Kantis et al., 2004) así como la auto confianza del emprendedor al arrancar su negocio (De Clercq & Arenius, 2006).

La descripción del proceso de creación de empresas se efectuó por medio de diversas variables pero poniendo énfasis en el rol jugado por la EMN en cada de ellos: la escritura de un plan de negocios, la percepción del entorno, el tipo de conocimiento adquirido en la EMN y si recibió capacitación útil para crear su empresa cuando estaba en la EMN (Dencker et al., 2009; Delmar & Shane, 2004; Davidsson & Honig, 2003).

La descripción de las empresas fue por antigüedad, mercados atendidos al inicio de sus operaciones (Kantis et al., 2004), sector comercial, cambios en los productos y servicios (Dencker et al., 2009), realización de investigación y desarrollo (I+D) (Alegre & Chiva, 2008) así como similitud de conocimiento (West & Noel, 2009), pero enfocado en tres áreas distintas: estrategia general, operativa y mercadológica (Sapienza et al., 2004).

La valoración del desempeño empresarial se hizo por medio de indicadores subjetivos. Esto por cuanto el estudio del desempeño en empresas privadas es un tema complejo, pues hay carencia de información, una cultura de poca apertura y renuencia a brindar datos, por lo que la utilización de indicadores subjetivos es aceptada en la literatura (Gruber, 2007). Además usar preguntas de percepción permite valorar el desempeño, comparativamente hablando, entre empresas, lo cual, de alguna forma, se vincula con la construcción de ventajas competitivas, aspecto que muchas veces, con el uso de cifras de ventas o utilidades no se aprecia adecuadamente (Gruber, 2007).

En concreto el desempeño se valoró desde dos puntos ópticas, crecimiento de las ventas y rendimiento “financiero-utilidad” desde el inicio de la empresa a la actualidad (West & Noel, 2009). Para ello se aplicó un par de preguntas utilizadas por West & Noel, (2009), que relacionan, de forma competitiva con su entorno, la opinión del emprendedor (en una escala Likert) con respecto al crecimiento en las ventas así como el rendimiento financiero de su empresa.

Técnicas

Además de los estadísticos descriptivos fundamentales para dimensionar y describir el fenómeno en estudio, aplicamos un análisis de confiabilidad por conglomerados o categorías de conocimiento con el fin de identificar el tipo de conocimiento adquirido por los ex empleados en la EMN. Este análisis se efectuó para el tipo de conocimiento adquirido, así como la aplicación de dicho conocimiento.

En el primer caso, el tipo de conocimiento abarcó lo siguiente:

- Tipo de puesto desempeñado.
- Si trabajó en procesos de mejora.
- Las capacitaciones recibidas en la empresa.
- Obtención de redes de contactos.
- Si firmó contrato de confidencialidad.
- Habilidades adquiridas.

En cuanto a la aplicación de conocimiento, se estudió lo siguiente:

- Aplicación de conocimiento por grado de similitud de la estrategia de negocio.
- Si efectúa labores de I+D y por grado de similitud de la I+D aplicada.
- Aplicación de conocimiento por grado de similitud de la estrategia de logística operativa.
- Aplicación de conocimiento por grado de similitud de la estrategia de mercadeo.

Como línea base para la incorporación de un conocimiento o aplicación en una categoría (conglomerado), se tomó el hecho de que su valor fuera igual o superior a 0,60 (Hair, Anderson, Tatham & Black, 1999). De esta manera, se obtuvo cuatro categorías de conocimiento: (a) habilidades gerenciales, (b) similitud de estrategia con la MNC, (c) capacidad innovadora y (d) similitud en I&D con la EMN.

Finalmente, para la valoración del desempeño, se aplicó la prueba de igualdad de medias para buscar diferencias significativas entre los grupos objetivos y control (Mullen et al., 2009).

4. RESULTADOS

4.1 Composición de la muestra

La muestra estuvo compuesta en un 63% por hombres. La mayoría trabajó previamente en EMN ligadas al sector de servicios (34,3%) así como manufactura avanzada (32%), y dejaron de laborar para la EMN cuando tenían entre 25 y 34 años (49,7%) así como 35 a 44 años (34,4%). Las funciones de tipo operativas y “otros” fueron las que predominaron entre el grupo de personas encuestada (59,4%) seguido de las ingenieriles y técnicas (20%). En cuanto a las actividades de las empresas fundadas, el comercio y los servicios fueron mayoría (32,6% y 32% respectivamente). El cuadro 1, anexo 1 muestra los resultados completos.

4.2 Dimensionamiento del fenómeno

Salir de trabajar en una EMN, entre los años 2001 y 2007, para crear su propia empresa fue lo hicieron el 15,6% de los ex empleados de este tipo de compañías. Este dato nos permite inferir, con un margen de error del 7% y un 95% de confianza, que fueron creadas 1735 nuevas empresas por parte de este tipo de personas durante el lapso en estudio. Al momento de efectuar esta investigación, en el año 2010, un 83.3% de los negocios estaba operando bajo la tutela de su fundador (cuadro 2).

Un resultado interesante de anotar son los porcentajes de personas dedicadas a vender servicios profesionales (15,9%) así como quienes se dedicaron a administrar negocios familiares (13,4). No obstante estos grupos no fueron incluidos como parte del estudio porque la naturaleza de sus funciones difiere de la creación de empresas.

Cuadro 2. Actividades a que se dedicaron los empleados de EMN una vez que dejaron de trabajar en el mercado laboral costarricense, entre 2001-2007

Actividad realizada luego de dejar la MNC hasta hoy	Ex_L MNC	%
CREÓ SU PROPIA EMPRESA EN COSTA RICA	210	15,6%
SE DEDICÓ A ESTUDIAR	600	44,7%
TRABAJÓ EN OTRA EMPRESA LOCAL 1/	482	35,9%
AMA DE CASA	314	23,4%
TRABAJÓ / TRABAJA EN EMPRESA MULTINACIONAL EN EL EXTERIOR	273	22,4%
SE DEDICÓ A VENDER SERVICIOS PROFESIONALES	214	15,9%
SE HIZO CARGO DE EMPRESAS FAMILIARES	180	13,4%
ES PENSIONADO	23	1,7%
DESEMPLEADO	17	1,3%
VENTAS POR CATALOGO	15	1,1%
TRABAJA EN UNA EMPRESA ESTATAL	15	1,1%
OTROS	118	8,8%
NS/NR	27	2,0%
Base	1343	100%

Fuente: elaboración propia.

Con información no incluida en los cuadros podemos afirmar que las causas más citadas por los emprendedores, para no seguir operando su negocio fueron las de “índole personal” (57%) seguida de “problemas financieros” con un 43%.

En cuanto al grupo control cabe reiterar que fueron empresas fundadas por emprendedores sin antecedentes laborales en EMN y durante el mismo lapso que las de objetivo de estudio. El 69.9% de las personas encuestadas trabajan en una empresa costarricense antes de fundar su propia empresa mientras que 21.1% trabajaba independientemente. El tipo de actividad comercial específica a la cual se dedicaban estas empresas fue muy variado, desde elaboración de ropa hasta turismo por ejemplo. Los rangos de edades en las cuales estas personas dejaron su empleo para formar una firma propia es similar al del grupo objetivo, es decir predominan las edades entre 25 y 34 años. En cuanto a las ocupaciones previas decíamos en el párrafo anterior que un 21.1% trabajaban independientemente, mientras que un 69.9% laboraban en empresas costarricenses. De este último porcentaje un 37.4% se dedicaban a labores operativas y otros; un 26.7% a ingenieriles y técnicos; un 9.9% a supervisores y jefes técnicos mientras que un 26.1% a funciones gerenciales.

4.3 Características de los emprendedores

Las características de los emprendedores han sido agrupadas en dimensiones: demográfica, laboral, sociológica y psicológica.

En la dimensión demográfica, nuestro emprendedor ex empleado de EMN en Costa Rica, se caracteriza por pertenecer mayoritariamente al sexo masculino (63%), con un rango de edad al crear la empresa ubicado entre los 26 y 35 años (47,4% de los casos) y una media de 32; poseedor de educación universitaria en el 49% de los casos. Las personas con solamente educación primaria alcanzan el 17%.

En la dimensión laboral hallamos que el 77% de nuestros emprendedores poseen una experiencia laboral superior a cinco años y casi la mitad supera los diez años. La experiencia laboral previa fue mayoritariamente en empresas de servicios y manufactura avanzada (34 y 32%) ocupando puestos operativos y otros diferentes de supervisores, ingenieriles o gerenciales (59%). También indagamos sobre experiencia empresarial previa, hallando que es poca, solo el 19% de las personas manifestó tenerla.

En la dimensión sociológica destaca que la presencia de equipos de socios fue baja, puesto que en general las empresas fueron creadas de forma individual o dentro del entorno personal cercano de los emprendedores. Esto por cuanto el 52% de las personas crearon su empresa sin socios y el 40% se asociaron pero con familiares o allegados. En los casos cuando hay sociedades, la mayoría lo hace con solamente una persona adicional (49,4%).

En la dimensión psicológica encontramos que la motivación más relevante que impulsó a los emprendedores a crear su propia empresa fue la necesidad de independencia (60,6% de los casos en opción múltiple) seguido por aspectos financieros (44%) así como su crecimiento o desarrollo personal (20,6%). Otro aspecto en esta dimensión fue el concepto de auto confianza, ergo: si el emprendedor pensó que al momento de abrir su empresa poseía todos los conocimientos y habilidades requeridas para tal fin. Un 65,1% de ellos respondió positivamente.

De esta manera podríamos esbozar un perfil, estilizado y promedio, del emprendedor creador de empresas en Costa Rica después de haber sido empleado de una EMN de la siguiente forma: hombre, con edad media de 32

años al crear la empresa, universitario, con experiencia laboral superior a cinco años, proveniente de empresas que se dedican a servicios o manufactura avanzada, donde ocupa puestos operativos u otros diferentes a supervisores, ingenieriles o gerenciales, sin experiencia empresarial previa, sin socios al crear su nueva empresa, motivado por ser independiente y seguro de poseer los conocimientos y habilidades requeridas para emprender exitosamente.

Este perfil de emprendedor surgido de las EMN radicadas en Costa Rica difiere en pocos aspectos al compararlos con otros emprendedores de la misma nación o de contextos internacionales similares (Kantis et al. 2004; Leiva 2001, 2009; Lebediker, 2010; GEM, 2010).

Una de esas diferencias es la edad media de creación de la empresa. Nuestro emprendedor se lanzó a la aventura empresarial más joven (32 años) que otros emprendedores, por ejemplo los del grupo control (35 años). Esta edad media de 35 años se repite en otros estudios del contexto nacional (Leiva 2001, 2009; Lebediker, 2010); iberoamericano (Kantis et al., 2004) e incluso mundial (GEM, 2010). Otra de las diferencias fue la experiencia empresarial previa (19% manifestó poseerla), la cual es mayor en el grupo control (27%) así como entre el emprendedor costarricense medio (38%) (Leiva, 2009).

4.4 Proceso de creación de las empresas

El proceso de creación de empresas lo describimos por medio de diversas variables pero poniendo énfasis en el rol jugado por la EMN en cada de ellos: la escritura de un plan de negocios, la percepción del entorno, el tipo de conocimiento adquirido en la EMN y si recibió capacitación útil para crear su empresa cuando estaba en la EMN, como empleado.

La **preparación de un plan de negocios** fue común, más de la mitad de los emprendedores señaló haberlo hecho (56%). No encontramos diferencias por el tipo de EMN de proveniencia ni por el tipo de puesto ocupado. Tampoco al compararlo con el grupo control hubo diferencias significativas.

La **percepción del entorno** fue negativa en los temas de mercado y financiamiento. Como muestra tenemos que las dificultades más relevantes al iniciar la empresa señaladas por los emprendedores fueron hacerse de una

clientela (64% lo señaló como algo difícil o muy difícil), competir con otras empresas (61,6%) y acceder a financiamiento (59,4%). Contrariamente, la percepción más positiva provino por el lado de los proveedores de diversos recursos, pues lo más sencillo fue negociar con los proveedores o distribuidores (60,6%), retener al personal (56%), obtener insumos y materias primas (56,3%), así como estar al día con la tecnología (52%). Esta panorámica no fue diferente a la del grupo control y algunos elementos que son comparables (i.e. ingreso al mercado y financiamiento) tampoco son diferentes a trabajos de contextos nacionales (Leiva, 2001; 2009 Lebediker, 2010) o regionales (Kantis et al., 2004; GEM, 2010).

El **tipo de conocimiento adquirido** por el emprendedor cuando estuvo en la EMN podemos agruparlo en cuatro grandes categorías, a tono con el análisis de confiabilidad efectuado (cuadro 3). Dicho análisis partió del tipo de conocimiento adquirido y aplicado según se detalló en la metodología. De esta manera, se obtuvo las cuatro categorías de conocimiento: (a) habilidades gerenciales, (b) similitud de estrategia con la EMN, (c) capacidad innovadora y (d) similitud en I&D con la EMN.

El primer bloque está conformado por una serie de habilidades que los emprendedores estiman haber adquirido durante su permanencia como empleado de una empresa multinacional. Ejemplos de estas habilidades son: la habilidad de planificar, comunicar y motivar a otras personas. El segundo bloque –similitud de estrategia – se refiere a la similitud de las estrategias en mercadeo y ventas, seguida por la de logística de operaciones y general de negocio. El tercer bloque –capacidad innovadora– está compuesto por la experiencia de haber trabajado en la mejora o creación de nuevos métodos de organización, nuevos productos, así como la experiencia en puestos gerenciales. Finalmente, el cuarto bloque está constituido por la similitud de las actividades de I+D entre las empresas creadas y la multinacional de la cual provenía el emprendedor respectivo.

Cuadro 3. Conglomerados o categorías de conocimiento o aplicación del conocimiento en las nuevas empresas, según el peso de cada factor entre las empresas objetivo

HABILIDADES GERENCIALES		SIMILITUD ESTRATEGIA A MNC Y CONTACTOS	
Adquirió Habilidad-Planificar en Multinacional	0,838	Similitud de la empresa con Multinacional en Actividades de Mercadeo y Ventas	0,822
Adquirió Habilidad-Comunicar en Multinacional	0,835	Similitud de la empresa con Multinacional en Logística de Operaciones	0,818
Adquirió Habilidad-Motivar a la gente en Multinacional	0,800	Similitud de la empresa con Multinacional en Estrategia de negocio	0,729
Adquirió Habilidad-Aprender a Administrar en Multinacional	0,774	Adquirió Redes de contacto en última Multinacional	0,469
Adquirió Habilidad-Trabajar Duro en Multinacional	0,760	CAPACIDAD INNOVADORA	
Adquirió Habilidad-Aprender a Negociar en Multinacional	0,734	Trabajó en Mejora o Creación de nuevo método de organización en Multinacional	0,843
Adquirió Habilidad-Tolerar Riesgo-Incertidumbre en Multinacional	0,668	Trabajó en Mejora o Creación de nuevo Producto en Multinacional	0,772
Aprendió Sobre Mercadeo en Multinacional	0,639	Laboró como Gerente general o funcional en Multinacional	0,654
Adquirió Capacidad para Relacionarse con otros en Multinacional	0,637	I&D SIMILAR A MNC	
		Similitud de la empresa con Multinacional en Actividades de I&D	0,751

Fuente: elaboración propia.

El hecho de **recibir capacitación**, por parte de la EMN cuando era empleado, que luego consideró útil al lanzar su empresa fue mencionado por un 44% de los emprendedores entrevistados. Los temas específicos más citados fueron servicio al cliente (11%), recursos humanos (8%) y mercadeo (4%). Entre las empresas del grupo control fue menor, pues solamente un 19% manifestó haber recibido capacitación en los mismos términos que el grupo objetivo. Se nota en este sentido mayor capacitación por parte de las EMN, tanto la que resultó útil, como no, para crear un emprendimiento.

4.5 Las empresas creadas

Las empresas creadas son relativamente jóvenes, pues 93% posee menos de diez años de antigüedad. Al ser creadas más del 90% atendió mercados de consumidores individuales, un 59% atendió otras empresas pero solamente un 10% dijo vender a la EMN de la cual salió de trabajar o 12% a cualquier otra EMN. Los emprendimientos creados son mayoritariamente en los sectores de comercio y servicios (64%) y difieren de las EMN donde laboraron los emprendedores. En el grupo control no hay diferencias significativas en estos tópicos.

Los cambios en productos y servicios reflejan una dinámica interesante entre los emprendimientos creados. Como muestra podemos señalar que un 69,1% manifestó que, desde el momento de la creación de su empresa hasta la

fecha de este estudio (2010), sus productos y servicios se habían modificado. Igualmente el 73,7% amplió sus líneas de productos y servicios, mientras que solamente un 13,7% la redujo. Finalmente, un 45% dijo haber reemplazado sus productos y servicios. Contrastado con el grupo control no hay diferencias significativas.

La realización de I+D no es algo común en las empresas analizadas, pues solamente un 26,9% indicó que la efectúa, igual sucedió en las empresas del grupo control.

La similitud de conocimiento fue relativamente baja, ya que en promedio por ejemplo, en la relación de las estrategias de negocios generales, la media de los resultados fue de 2,64. En las estrategias de logística de operaciones, el resultado de la media arrojó un 2,59. Finalmente, en las estrategias de mercadotecnia la media se ubicó en 2,6. No hay diferencia si analizamos datos desde el punto de vista del tipo de empresa de proveniencia del emprendedor o tipo de empresa fundada. Por lo tanto, los emprendedores en estudio aplicaron estrategias en sus emprendimientos muy diferentes a las que habían visualizado en las EMN donde laboraron antes de fundar sus propias empresas. Aquí si hallamos una diferencia interesante con el grupo control, donde los resultados en las tres variables se ubicaron en rangos medios de 5 puntos aproximadamente, lo cual dice que las estrategias aplicadas por ese otro grupo de emprendedores tendieron a parecerse más a las de las empresas donde trabajan previamente.

4.6 Desempeño de las empresas creadas

Los tipos de desempeño estudiados fueron el de **crecimiento en las ventas**, y el **financiero-utilidad**.

En el primero, **crecimiento de las ventas**, fueron más quienes se autoproclamaron con un rendimiento igual al de sus pares (40%), aunque se destaca también un 38,3% con una percepción de rendimiento superior (cuadro 4). Por medio de una escala de 1 a 5, donde 1 es igual a muy inferior y 5 igual a muy superior, se obtiene una nota media de 3,82 con una desviación típica de 1,79. Es decir, una calificación relativamente buena.

Cuadro 4. Desempeño en crecimiento en ventas de las empresas creadas

Valoración	Absoluto	Porcentual
Muy inferior	3	1,7
Inferior	20	11,4
Igual	70	40,0
Superior	55	31,4
Muy superior	12	6,9
Ns/Nr	15	8,6
Total	175	100

Fuente: elaboración propia.

De esta forma, podemos afirmar que, en cuanto al crecimiento de las ventas, las empresas creadas por los emprendedores en estudio difieren, en forma positiva y según su propia opinión, respecto a otras empresas similares que ellos conozcan, pero que operan en la misma actividad productiva. Pero entre los emprendedores del grupo control la media de calificación fue similar, 3.76 con una desviación típica de 1.47. Por medio de una prueba T de igualdad de medias (cuadro 5) podemos apreciar la inexistencia de diferencias significativas a nivel de grupos.

Cuadro 5. Diferencias en el desempeño de crecimiento de ventas entre empresas objetivo y control

Estadísticos del grupo					
	SPIN_CON SPIN OFF VRS GRUPO CONTROL	N	Media	Desviación típ.	Error típ. de la media
P46 CRECIMIENTO DE VENTAS	1 SPIN OFF	175	3,82	1,79	0,14
	2 CONTROL	181	3,76	1,47	0,11

Prueba de muestras independientes										
		Prueba de Levene para la igualdad de varianzas		Prueba T para la igualdad de medias						
		F	Sig.	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Error típ de la diferencia	Intervalo de confianza	
									Inferior	Superior
P46 CRECIMIENTO DE VENTAS	Se han asumido varianzas iguales	2,212	0,138	0,315	354	0,753	5,47E-02	0,17	-0,29	0,4
	No se han asumido varianzas iguales			0,314	336,812	0,754	5,47E-02	0,17	-0,29	0,4

Fuente: elaboración propia

El segundo indicador de desempeño valorado fue el **financiero-utilidad**. En este caso, los resultados bajan levemente con respecto al desempeño en ventas ubicándose en una media de 3,68 con una desviación típica de 1,81.

Solamente un 32% se autoproclamó con un crecimiento superior o muy superior En el cuadro 6 se puede apreciar con mayor amplitud los datos asociados.

Cuadro 6. Desempeño financiero-utilidad de las empresas creadas

Valoración	Absoluto	Porcentual
Muy inferior	2	1,1
Inferior	29	16,6
Igual	73	41,7
Superior	50	28,6
Muy superior	6	3,4
Ns/Nr	15	8,6
Total	175	100

Fuente: elaboración propia.

Similarmente al caso anterior, podemos afirmar que, en cuanto al desempeño financiero y utilidad, las empresas creadas por los emprendedores en estudio difieren, en forma positiva y según su propia opinión, respecto a otras empresas similares que ellos conozcan, pero que operan en la misma actividad productiva. Pero entre los emprendedores del grupo control la media de calificación fue ligeramente superior, 3.89 con una desviación típica de 1.78. Por medio de una prueba T de igualdad de medias (cuadro 7) podemos apreciar la inexistencia de diferencias significativas a nivel de grupos.

Cuadro 7. Diferencias en el desempeño financiero-utilidad entre empresas objetivo y control

Estadísticos del grupo					
	SPIN CON SPIN OFF VRS GRUPO CONTROL	N	Media	Desviación tip.	Error tip. de la media
P47 GRADO DE RENDIMIENTO FINANCIERO	1 SPIN OFF	175	3,68	1,81	0,14
	2 CONTROL	181	3,89	1,78	0,13

Prueba de muestras independientes										
		Prueba de Levene para la igualdad de varianzas		Prueba T para la igualdad de medias						
		F	Sig.	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Error tip de la diferencia	Intervalo de confianza	
									Inferior	Superior
P47 GRADO DE RENDIMIENTO FINANCIERO	Se han asumido varianzas iguales	0,222	0,638	-1,100	354	0,272	-0,21	0,19	-0,58	0,16
	No se han asumido varianzas iguales			-1,100	353,143	0,272	-0,21	0,19	-0,58	0,17

Fuente: elaboración propia

De esta manera parece ser que el desempeño empresarial, medido en ventas y resultados financieros, de las empresas creadas por ex empleados de

EMN no fue diferente al de las creadas por no ex empleados de dichas compañías en el mismo lapso y sectores económicos.

Una vez obtenido este resultado procedimos a efectuar otros cálculos para ahondar en los resultados obtenidos en función de algunas variables de interés. En primer lugar, considerando que existe, bajo el enfoque de los recursos y capacidades, una serie de conocimientos que son idiosincráticos a los emprendedores (Wiklund & Shepherd, 2003), se decidió efectuar una prueba de diferencias de medias considerando el tipo de puesto ocupado previamente por el fundador. Para ello se dividió a los emprendedores entre quienes ocuparon puestos gerenciales en las empresas donde trabajaron previamente versus quienes no, considerando que el poseer un puesto gerencial permite tener una perspectiva más amplia del negocio y por ende mayor aprendizaje sobre gestión y estrategias del negocio que luego podrían ser transferidas a su nuevo y propio emprendimiento. En este sentido tampoco se obtuvo diferencias significativas, es decir tomando solamente quienes ocuparon puestos gerenciales en ambos grupos no se halló alguna diferencia significativa.

Lo mismo se hizo con las variables experiencia empresarial previa, es decir se agrupó en torno a quienes la poseían y se hizo la prueba de diferencias de medias sin obtener resultados significativos.

Posterior a este acercamiento se decidió probar con otras variables que si bien es cierto, no han sido catalogadas en la literatura como idiosincráticas del emprendedor tienen larga data de investigaciones en el *entrepreneurship* (Wiklund & Sheperd, 2003).

La primera de estas variables fue el grado educativo, dado su carácter primordial en el concepto de capital humano (Davidsson & Honig, 2003) y su importancia dentro de la capacidad de absorción que puede tener una persona que funda su propia empresa (Zhang et al., 2010). Para tales efectos procedimos a segmentar la base de datos entre los emprendedores fundadores con formación universitaria en cada grupo de empresas y ejecutamos otra

prueba de diferencias de medias, la cual tampoco nos condujo a diferencias significativas.

Seguidamente lo intentamos con la presencia de socios emprendedores dentro del equipo de fundadores, también reconociendo su rol distinguido en el concepto de capital social (Davidson & Honig, 2003). En esta línea tampoco las pruebas de diferencias de medias arrojaron diferencias significativas.

Finalmente aplicamos las pruebas de diferencia por la edad del emprendedor (Low & Macmillan, 1988). Para este dividimos los emprendedores en dos bloques, aquellos con edades comprendidas en los 36 años o superior versus los menores de 36. La prueba de igualdad de medias no arrojó tampoco alguna diferencia significativa en este sentido.

Una vez realizadas las pruebas descritas, podemos afirmar, desde diversas perspectivas, que las empresas fundadas por los emprendedores ex empleados de EMN no difieren de otras fundadas en los mismos sectores y lapsos por personas sin ligamen laboral a EMN. Esto ya sea visto desde su experiencia laboral, experiencia empresarial, nivel educativo, presencia de socios y edad del fundador.

5. CONCLUSIONES

Este trabajo partió con la idea de tratar simultáneamente dos temas muy relevantes pero poco explorados en forma conjunta y complementaria: la atracción de inversión extranjera directa y la creación de empresas. Nuestros objetivos fueron dimensionar el fenómeno, caracterizarlo y valorarlo desde la perspectiva del desempeño de las empresas creadas en una economía emergente como es Costa Rica.

El dimensionamiento del fenómeno fue enmarcado en un lapso comprendido entre 2001 y 2007. En dicho período aproximadamente 46 000 personas dejaron de trabajar en una EMN, de los cuales 11 120 abandonaron el mercado laboral y de ellos un 15% aproximadamente se dedicó a crear su propia empresa. Esto puede extrapolarse a una cifra aproximada de 250 emprendimientos anuales. No tenemos parámetros de comparación exactos,

aunque podríamos aventurarnos a señalar que estos porcentajes de emprendimiento se asemejan de cierta forma a los indicadores mundiales (GEM, 2010).

En cuanto a la caracterización, aportamos un perfil depurado del emprendedor ex empleado de EMN fundador de emprendimiento, describimos cómo fue el proceso creador así como las empresas formadas.

Hablando del emprendedor como persona, en grandes términos podemos afirmar que no hay diferencias con el emprendedor promedio costarricense, ni de contextos similares en cuanto a su perfil demográfico (hombre, universitario) experiencia laboral previa (como empleado), ausencia o poco uso de socios al crear la empresa, motivación (independencia) y auto confianza al arrancar. Los únicos dos elementos que marcaron diferencia fue la edad, pues nuestro emprendedor se lanzó a la aventura emprendedora relativamente más joven que el promedio señalado por la literatura (32 versus 35 años) así como la inexperiencia en cuestiones empresariales que contrastó con el promedio nacional costarricense.

El proceso creador de empresas y las empresas como tales, los describimos y tratamos además de utilizar aspectos que permitieran valorar al papel de la EMN como fuente de recursos y capacidades. En ese sentido es digno de destacar que los emprendedores valoraron positivamente de su paso como empleados de las EMN varios tipos de conocimientos: habilidades gerenciales, similitud de estrategias con la EMN, capacidad innovadora y similitud de I+D con la EMN. Nótese como son una serie de saberes que combina elementos de índole blanda (soft skills) como la comunicación, negociación, trabajo duro, con otros más duras como trabajar en la mejora o creación de nuevos métodos o productos en el EMN. Esto permite apreciar aspectos concretos que pueden ser catalogados como derrames de conocimiento de las EMN. Esto consideramos es relevante pues muchos estudios que analizan los derrames de conocimiento en las EMN tratan este tipo de tópicos como una especie de “caja negra” (Görg & Strobl 2004).

Un elemento destacable adicional en el rol de las EMN como fuente de recursos y capacidades para el emprendedor fue que casi la mitad recibió

capacitación que luego consideró útil al momento de crear la empresa. Aunque una empresa, EMN incluida, brinda capacitación para el mejoramiento de las funciones propias del empleado, en nuestro estudio los ex empleados aplicaron al fundar su emprendimiento, algunos de dichos conocimientos adquiridos en la EMN vía capacitación. Otro caso de derrame de conocimiento explícito.

Uno de los hallazgos que deja preguntas abiertas más que conclusiones es que las empresas creadas se relacionaron poco con las EMN donde trabajaron los fundadores. Esto fue visto tanto desde el sector económico donde se conforman las empresas, la relación comercial entre ellas (por ejemplo proveedores, procesos de tercerización y similares son muy pocos los casos), y relación de conocimiento (similitud de estrategias genéricas, operativas y mercadológicas). Valorar la adquisición de conocimiento y capacitaciones recibidas en las EMN pero formar empresas muy distintas a ellas parece ser la conducta de los emprendedores en estudio.

En cuanto al desempeño de los emprendimientos, los emprendedores se auto califican satisfactoriamente, en muchos casos superior a sus competidores, aunque esto no marcó diferencia con el grupo control.

Este estudio arroja una luz inicial sobre un campo poco explorado como es la creación de empresas por ex empleados de EMN pero como cualquier otro tiene limitaciones asociadas. Una es que las EMN de las cuales salieron los emprendedores fueron todas atraídas por la promotora de comercio exterior costarricense en períodos de tiempo y sectores económicos definidos, lo cual puede crear un sesgo. Otra es que la valoración del desempeño se hizo mediante preguntas de percepción. La selección del grupo control, *ad hoc* aunque siguiendo el perfil del grupo objetivo también podría generar algún tipo de sesgo.

El trabajo plantea futuros temas de investigación. Ahondar en los mecanismos específicos de derrame de conocimientos. Relacionar desempeño con conocimiento, identificando elementos que pueden intermediar dicha relación puede ser muy valioso (i.e. capacidad de absorción local, estrategia de vinculación).

Referencias

- Alegre, J., & Chiva, R. (2008). Assessing the impact of organizational learning capability on product innovation performance: An empirical test. *Technovation* 28: 315–326
- Audretsch, D.B., Bönte, W. & Keilbach, M. (2009). Entrepreneurship capital and its impact on knowledge diffusion and economic performance. *Journal of Business Venturing*, 23: 687-698.
- Baum, J.R., & Locke, E.A. (2004). The Relationship of Entrepreneurial Traits, Skill, and Motivation to Subsequent Venture Growth. *Journal of Applied Psychology*, 89(4):587–598
- Bhidé A., (2000). *The Origin and Evolution of New Businesses*. Oxford University Press: New York.
- Cornelius, B., Landström, H., & Persson, O. (2006). Entrepreneurial Studies: The Dynamic Research Front of a Developing Social Science. *Entrepreneurship: Theory & Practice*, 30(3):375-398.
- Davidsson, P., & Honig, B. (2003). The Role of Social and Human Capital among Nascent Entrepreneurs. *Journal of Business Venturing*, 18(3): 301–30.
- De Clercq, D. & Arenius, P. (2006). The Role of Knowledge in Business Start-up Activity. *International Small Business Journal*, 24(4):339–358.
- Delmar, F., & Shane, S. (2004). Legitimizing First: Organizing Activities and the Persistence of New Ventures. *Journal of Business Venturing*, 19: 385–410.
- Dencker, J., Gruber, M., & Shah, S. (2009). Pre-Entry Knowledge, Learning, and the Survival of New Firms. *Organization Science*, 20(3): 516–537.
- Foro Económico Mundial (2009). *The Global Competitiveness Report 2009-2010*. Disponible en www.gcr.weforum.org
- GEM (2010). *Global Entrepreneurship Monitor, Report 2008*. Disponible en www.gemconsortium.org
- Görg, H., & Strobl, E. (2004). Spillovers from foreign firms through worker mobility: An empirical investigation. *Discussion paper 463*. DIW Berlin German Institute for Economic Research.
- Gruber, M. (2007). Uncovering the value of planning in new venture creation: A process and contingency perspective. *Journal of Business Venturing*, 22(6): 782–807
- Hair, J., Anderson, R., Tatham, R., & Black, W. (1999). *Análisis multivariante (5 Ed.)*. Madrid: Pearson Prentice Hall.
- Javorcik, B. S. (2004). Does foreign direct investment increase the productivity of domestic firms? In search of spillovers through backward linkages. *American Economic Review*, 94(3): 605-27.
- Kantis, H., Moori, V., & Angelelli, P. (2004). *Desarrollo Emprendedor: América Latina y la Experiencia Internacional*. Washington: Banco Interamericano de Desarrollo.

- Lebendiker, M. (2010). Reporte Nacional 2010: La situación del emprendimiento en Costa Rica: una perspectiva local sobre emprendimientos, retos y crecimientos en Costa Rica.
- Levie, J., & Autio, E. (2008). A theoretical grounding and test of the GEM model. *Small Business Economics*, 31:235–263
- Leiva, J.C. (2009). El origen de la empresa. En Brenes, L., & Govaere, V. (Compiladoras) (2009). El estado nacional de las mipymes costarricenses formales. San José: editorial UNED Costa Rica.
- Leiva, J.C. (2001) Informe sobre el proceso emprendedor en Costa Rica. Mimeo. Washington D.C.: Banco Interamericano de Desarrollo.
- Low, M. B., & MacMillan, I. C. (1988). Entrepreneurship: Past research and future challenges. *Journal of Management*, 14(2): 139–161.
- McClelland, D.C. (1967). The achieving society. New York: Free Press.
- Mullen, M.R., Budeva, D.G., & Doney, P.M. (2009). Research Methods in the Leading Small Business–Entrepreneurship Journals: A Critical Review with Recommendations for Future Research. *Journal of Small Business Management*, 47(3): 287–307.
- Monge, R., Mata, A., & Vargas, J. (2008). CINDE y el desarrollo reciente de Costa Rica. San José: Fundación CAATEC.
- Nonaka, I. (1994). A dynamic theory of organizational knowledge creation. *Organization Science*, 5(1):14-37.
- Reynolds, P., Storey, D., & Westhard, P. (1994). Cross national comparison of the variation in new firms formation rates. *Regional Studies*, 28(4):443-456.
- Saggi, K. (2002). Trade, foreign direct investment and international technology transfer: A survey. *World Bank Research Observer*, 17(2): 191-235.
- Sapienza, H.J., Parhankangas, A., & Autio, E. (2004). Knowledge relatedness and post-spin-off growth. *Journal of Business Venturing*, 19(6): 809-829.
- Spencer, J. (2008). The impact of multinational enterprise strategy on indigenous enterprises: Horizontal spillovers and crowdingout in developing countries. *Academy of Management Review*, 33(2): 341-361.
- Vera, A.O., & Dutrénit, G. (2007). Derramas de las MNCs a través de la movilidad de los trabajadores: evidencia de PYMES de maquinados en Ciudad Juarez. *Ide@s CONCYTEG*, 2(19):30-49.
- West III, G.P., & Noel, T.W. (2009). The Impact of Knowledge Resources on New Venture Performance. *Journal of Small Business Management*, 47(1): 1–22.
- Wiklund, J., & Shepherd, D. A. (2003). Knowledge-Based Resources, Entrepreneurial Orientation, and the Performance of Small and Medium-Sized Businesses. *Strategic Management Journal*, 24(13): 1307–1314.
- Zhang, Y., Li, H., Li, H., & Zhou, H.L. (2010). FDI Spillovers in Emerging Markets and Absorptive Capacity. *Strategic Management Journal*, 31: 969–989

Anexo 1

Cuadro 1. Composición de la muestra

Género	Abs.	Porcent.
Hombre	110	62,9
Mujer	65	37,1
Clasificación de empresa en la que trabajó		
Servicios	60	34,3
Manufactura avanzada	56	32,0
Médico	19	10,9
Otros	40	22,9
Edad que tenía al dejar de laborar		
19-24	30	17,1
25-34	87	49,7
35-44	41	23,4
45-65	17	9,7
Puesto en la última multinacional		
Gerentes generales o funcionales	13	7,4
Ingenieros y técnicos	35	20,0
Supervisores y jefes de departamento	23	13,1
Operarios y otros	104	59,4
Actividad de la empresa fundada (CIUU)		
Comercio	57	32,6
Servicios	56	32,0
Productos manufacturados	29	16,6
Transporte	23	13,1
Producción agropecuaria	9	5,1
Ns/nr	1	0,6
Total	175	100,0