

Why you don't and I do? Analysis of the precursors of intrapreneurial intention in sports organizations

¿Por qué tú no y yo sí? Análisis de los precursores de la intención intraempresarial en organizaciones deportivas

Alejandro Lara-Bocanegra^{1*}, Jerónimo García-Fernández¹, M. Rocío Bohórquez²

¹ Department of Physical Education and Sport, Universidad de Sevilla, Sevilla, Spain.

² Department of Social Psychology, Universidad de Sevilla, Sevilla, Spain.

* Correspondence: Alejandro Lara-Bocanegra; alejandrolarvoc@us.es

ABSTRACT

Intrapreneurship is growing in importance at a professional and scientific level. In this sense, in the sports field there are gaps related to the precursors or facilitators (eg, gender, sport, etc.) of the generation of intrapreneurial intentions in sports organizations. The objective of this study is to analyze some precursors of intrapreneurial intention in workers of sports organizations according to gender, the sport to which their organization is dedicated and the job satisfaction of employees. A total of 296 sports employees from sports organizations participated in the study. The Intrapreneurial Intentions Scale was used as a measurement instrument to assess intrapreneurial intentions, while the Overall Job Satisfaction was used to assess job satisfaction. The questionnaires were administered through Google Forms. The results indicated that gender and the sport did not influence the intention of intrapreneurship, while job satisfaction directly and significantly influenced the intentions of intrapreneurship. This study provides valuable information for managers of sports organizations, since some guidelines are exposed that will allow them to promote intrapreneurship among their human capital.

KEYWORDS

Intrapreneurship; Intentions; Sport; Sport Management

RESUMEN

El intraemprendimiento está creciendo en importancia a nivel profesional y científico. En este sentido, en el ámbito deportivo existen vacíos vinculados con los precursores o facilitadores (ej.: sexo, modalidad deportiva, etc.) de la generación de intenciones intraempresariales en

organizaciones deportivas. Este estudio tiene como objetivo analizar algunos precursores de la intención intraemprendedora en trabajadores de organizaciones deportivas en función del sexo, la modalidad deportiva a la que se dedica su organización y la satisfacción laboral de los empleados. En el estudio participaron 296 empleados de organizaciones deportivas. Se utilizó como instrumento de medida la Escala de Intenciones Intraemprendedoras para la evaluación de las intenciones de intraemprender, mientras que para valorar la satisfacción laboral se utilizó el *Overall Job Satisfaction*. Los cuestionarios se administraron a través de Google Forms. Los resultados indicaron que el sexo y la modalidad deportiva no influían en la intención de intraemprender, mientras que la satisfacción laboral influía directa y significativamente sobre las intenciones de intraemprender. Este estudio aporta información valiosa para los gestores y gerentes de organizaciones deportivas, ya que se exponen algunas directrices que les permitirán fomentar el intraemprendimiento entre su capital humano.

PALABRAS CLAVE

Intraemprendimiento; intenciones; deporte; gestión deportiva

1. INTRODUCCIÓN

El contexto volátil en el que está inmerso la sociedad, acompañado de una continua competencia comercial, altos estándares de consumo y ciclos de vida más cortos de los productos, obliga a las organizaciones a una continua búsqueda de alternativas que les permitan sobrevivir y continuar creciendo, conllevando una transformación que les asegure una posición de poder en sus propios mercados (Baruah & Ward, 2014; Galván et al., 2018, 2019, 2021; Kuratko et al., 2017; Neessen et al., 2019; Pandey et al., 2020; Russel, 1999). Esta situación está favoreciendo la aparición de determinadas conductas en los empleados, entre las que destacan las conductas intraemprendedoras (Moreno-Garrido et al., 2016).

De este modo, el intraemprendedor es un tipo especial de emprendedor que debido a su disposición, y desde dentro de su organización, pretende adelantarse a la competencia (i) identificando nuevas oportunidades de negocio, proyectos y generando innovaciones en las propias organizaciones, (ii) implementando cambios organizacionales, desarrollando la proactividad, manteniendo la ventaja competitiva y (iii) desarrollando una renovación estratégica (Antoncic & Hisrich, 2001; Blanka, 2019; Bogatyreva et al., 2022; Gawke et al., 2019; Martiarena, 2013; Neessen et al., 2019; Prada-Ospina et al., 2016; Skarmas et al., 2016). Además, este tipo de sujetos son capaces de influir en el éxito organizacional, lo que ha despertado el interés de la comunidad

científica sobre este constructo y su desarrollo (Baena-Luna & García-Río, 2021; Blanka, 2019; Kuratko, 2017). Los primeros estudios han determinado que existe una amplia y diversa nomenclatura para hacer mención al intraemprendimiento, usando términos como emprendimiento corporativo, emprendimiento interno, emprendimiento organizacional, o intraemprendimiento (Blanka, 2019; Kraus et al., 2019; Lara-Bocanegra et al., 2021, 2022; Neessen et al., 2019; Urbano et al., 2013).

El intraemprendimiento está vinculado con los empleados que actúan como emprendedores dentro de las organizaciones buscando el beneficio de las mismas (Pinchot, 1985). Asimismo, estos empleados se encuentran motivados, proactivos y orientados a la acción, asumiendo la responsabilidad de convertir una idea en una realidad empresarial rentable para su compañía (Pinchot & Soltanifar, 2021). Es importante destacar que el comportamiento intraemprendedor se produce piramidalmente (abajo-arriba), siendo los propios empleados los encargados de transmitir sus ideas a los altos cargos, y éstos, de fomentar estas acciones (Amo, 2010). Estos sujetos presentan como principales características la iniciativa, el reconocimiento de oportunidades, la generación de elementos novedosos y la toma de riesgo (González-Serrano, 2019). En el ámbito deportivo, Lara-Bocanegra et al. (2021) expusieron que el intraemprendimiento se trata de un concepto poco desarrollado y abordado de forma diversa, estando muy vinculado a la intención de intraemprender del alumnado universitario (González-Serrano, 2019; González-Serrano et al., 2018; 2019; Sajadi et al., 2017). En este sentido, Lara-Bocanegra et al. (2021) recomendaron analizar y profundizar en lo relativo a los precursores y facilitadores de la intención de intraemprender en deporte. Martiarena (2013) expone que la intención de intraemprender se vincula con el deseo de un individuo de convertirse en intraemprendedor, mientras que para Wu (2009) se vincula con las intenciones de los sujetos de desarrollar acciones emprendedoras dentro de los límites de una organización. De este modo, una mejor comprensión del desarrollo de la intención intraemprendedora, puede conducir a una mejor comprensión del comportamiento intraemprendedor (Fitzsimmons & Douglas, 2011).

Vinculado a todo lo anterior, las principales variables sociodemográficas que se han estudiado han sido el sexo, la edad, el nivel educativo, la responsabilidad del puesto desempeñado y la satisfacción laboral (Bosma, 2012; González-Serrano, 2019; González-Serrano et al., 2018, 2019; Kraus et al., 2019; Lara-Bocanegra et al., 2022; Parker, 2011; Rigtering & Weitzel, 2013; Urbano & Turró, 2013; Wakkee et al., 2010). En el caso del sexo, en varios trabajos realizados con estudiantes de Ciencias del Deporte se indica que las mujeres tienen una mayor intención de intraemprender que los hombres (González-Serrano, 2019; González-Serrano et al., 2018), aspecto que no se ha

comprobado en trabajadores de Organizaciones Deportivas. En cuanto a la edad y al nivel formativo, Lara-Bocanegra et al. (2022) expusieron que la combinación de ambas variables era un importante predictor de una elevada intención de intraemprender; de este modo, los autores exponían que sujetos con baja formación académica y una edad mayor tenían una mayor experiencia laboral en el sector deportivo, y éste era un factor relevante en cuanto a las intenciones de intraemprender. Del mismo modo, presentar una edad menor (baja experiencia en el sector deportivo) pero una alta formación (universitaria), también era una solución adecuada para altas intenciones de intraemprendimiento. Por ello, las variables edad y nivel formativo han quedado simplificadas, en cierto modo, en la literatura científica.

En lo que respecta al puesto desempeñado, la literatura expone que el intraemprendimiento surge en los puestos más bajos de la jerarquía organizacional con el fin de escalar en el organigrama empresarial (Amo, 2010; Battilana, 2006; Howard-Grenville, 2007; Kraus et al., 2019). En el sector deportivo se produce de la misma forma, los empleados que ocupan los puestos más bajos en el organigrama son los que presentan una mayor intención de intraemprender en su organización (Lara-Bocanegra et al., 2022).

Siguiendo lo expuesto por Ratten y Tajeddini (2019), la investigación sobre emprendimiento deportivo debe centrarse en diferentes contextos y tipos de deportes que permitan la comparación entre ellos. En este sentido, se precisa de una mayor investigación en el intraemprendimiento (Blanka, 2019), y más concretamente, existe un nicho de investigación en el intraemprendimiento en el deporte (Lara-Bocanegra et al., 2021). Tras analizar la literatura existente y siguiendo a Ratten y Tajeddini (2019), se ha detectado que no existen comparaciones entre diferentes modelos deportivos (fitness, deportes de raqueta, etc.) vinculados a la intención intraemprendedora de sus empleados. Por ello, esta investigación aborda una comparación entre organizaciones deportivas vinculadas a diferentes modalidades deportivas. En este sentido, el Anuario de Estadísticas Deportivas del Ministerio de Cultura y Deporte (en adelante MCD, 2022) muestra que el 79,4% de las organizaciones dedicadas al sector deportivo se corresponden con actividades como la gestión de instalaciones (65.445 empleados), actividades de clubes deportivos (43.014 empleados), actividades de gimnasios (33.759 empleados) y otras (26.902 empleados), obteniendo un total de 169.120 empleados. Siguiendo estos cuatro segmentos y comparándolos según sus cifras de negocio en el año 2019 (MCD, 2022): gestión de instalaciones (2.466.797€), actividades de clubes deportivos (6.368.131€), actividades de gimnasios (765.489€) y otras (1.570.620), se entiende necesario ahondar

en el análisis y comparación de los empleados de diferentes organizaciones deportivas (ej.: centros fitness, clubes de fútbol, raqueta, natación, baloncesto, running, etc.), lo que permitirá detectar cómo desarrolla el sujeto intraemprendedor sus intenciones en función de la modalidad deportiva de su organización.

Otra variable importante a destacar es la satisfacción del empleado ya que influye en la aparición de las conductas intraemprendedoras (Howard-Grenville, 2007; Kraus et al., 2019), por lo que podría hacerlo también en sus intenciones. Un aspecto a tener en cuenta en relación a la satisfacción del empleado es el bienestar de los mismos, debido a que éste aumenta los niveles de compromiso de los empleados, que suelen presentar necesidad de autonomía, lo que repercutirá sobre unos resultados generales mejores (Ağca et al., 2012; Gawke et al., 2018). Lara-Bocanegra et al. (2022) indagaron en la influencia de la satisfacción laboral sobre la intención intraemprendedora, realizando una aproximación sobre tres factores vinculados con la satisfacción intrínseca del trabajador (relaciones entre dirección y trabajadores en la organización, posibilidades de promoción y reconocimiento obtenido por el trabajo bien realizado). Estos autores obtuvieron resultados positivos sobre la influencia de estos factores en la intención de intraemprender, lo que hace necesario un análisis en profundidad de la influencia de la satisfacción laboral sobre la intención de intraemprender en el sector deportivo.

No obstante, toda la literatura científica presentada anteriormente está vinculada con diversas variables precursoras de la intención intraemprendedora (ej.: sexo, edad, etc.), aunque orientados a sectores diferentes a la actividad física y deporte o a estudiantes de deporte (Battilana, 2006; González-Serrano et al., 2018, 2019; Howard-Grenville, 2007; Kraus et al., 2019). Este hecho incide en la necesidad de acercar la investigación al contexto laboral y al sector deportivo y sus múltiples modalidades empresariales. Lara-Bocanegra et al. (2021), expusieron que se requieren estudios que sean capaces de albergar e incidir de forma directa sobre la realidad del intraemprendimiento en el deporte, aproximando el concepto a su esencia y a los empleados de organizaciones deportivas.

Por todo lo expuesto anteriormente y teniendo en cuenta la falta de conocimiento detectado en algunas variables sociodemográficas (sexo, modalidad deportiva y satisfacción laboral), este estudio tiene como objetivo analizar los precursores de la intención intraemprendedora en trabajadores de diferentes organizaciones deportivas, según sus diferencias en función del sexo, modalidad deportiva a la que se dedica la organización y la satisfacción laboral de los empleados. Este objetivo general se concreta en las siguientes hipótesis:

H1. Las empleadas femeninas de organizaciones deportivas tendrán una mayor intención de intraemprender que los empleados masculinos.

H2. La modalidad deportiva a la que se dedica la organización afectará en la intención de intraemprender de sus empleados.

H3. Los empleados de organizaciones deportivas con mayores valores de satisfacción laboral tendrán una mayor intención de intraemprender.

2. MÉTODOS

2.1. Muestra

En el estudio participaron 296 empleados (técnicos deportivos) de diferentes tipos de organizaciones deportivas (fitness, deportes raqueta y otras). La selección de la muestra se realizó a través de un muestreo no probabilístico por conveniencia. El 36,8% de los participantes fueron mujeres ($n = 109$) y el 63,2% restante hombres ($n = 187$), con edades comprendidas entre los 18 y 60 años ($M = 31,02$, $DT \pm 8,43$). El 65,5% ($n = 194$) pertenecían a organizaciones vinculadas al fitness, el 12,2% ($n = 36$) a deportes de raqueta (tenis y pádel) y, por último, el 22,3% ($n = 66$) pertenecían a la categoría otros (categoría generada para todas aquellas modalidades deportivas que no presentaban como mínimo 15 sujetos: fútbol, triatlón, natación, waterpolo, patinaje y escalada). El 53,1% ($n = 157$) presentaban estudios universitarios (diplomatura, licenciatura, grado, máster o doctorado), mientras que el 41,9% ($n = 124$) tenía estudios medios o formación profesional, y, por último, el 5,1% ($n = 15$) aducía a estudios básicos (Educación Secundaria Obligatoria). En lo que respecta al tamaño de la organización, el 58,1% ($n = 172$) trabajaba en una organización grande (más de 250 trabajadores), el 16,2% ($n = 48$) trabajaba en organizaciones de tamaño mediano (50-249 trabajadores), otros 16,2% ($n = 48$) lo hacían en organizaciones de tamaño pequeño, mientras que el 9,5% ($n = 28$) restante lo hacía en microempresas.

2.2. Instrumento

El instrumento usado para medir las variables de este estudio fue un cuestionario estructurado compuesto por diferentes escalas previamente validadas. En concreto, se utilizaron:

- Escala de Intenciones Intraempreendedoras: esta escala fue desarrollada por Stull y Singh (2005), ha sido adaptada y validada al español en estudiantes de ciencias del deporte por González-Serrano et al. (2019), y ha sido utilizada por diversos autores en empleados de organizaciones

deportivas (por ejemplo, Lara-Bocanegra et al., 2022). Esta herramienta está compuesta por siete ítems que determinan la intención de los trabajadores de una organización deportiva para intraemprender. Se divide en dos dimensiones, innovación con cuatro ítems (ej.: *Trataría de generar nuevas ideas útiles dentro de una empresa*) y asunción de riesgos con tres ítems (ej.: *Me involucraría en actividades que podrían no salir bien*). Para la respuesta, se utiliza una escala tipo Likert de siete puntos, donde 1 significa totalmente en desacuerdo y 7 totalmente de acuerdo. La fiabilidad de la escala general mostró valores de alfa de Cronbach de .94, siendo para la dimensión de innovación .94 y para asunción de riesgos .91.

- Escala de satisfacción laboral: se trata de la escala *Overall Job Satisfaction* (Warr et al., 1979), validada al español por Boluarte (2014) y utilizada en el ámbito deportivo por diferentes autores (Gálvez-Ruiz et al., 2017; Grimaldi-Puyana et al., 2018; Lara-Bocanegra et al., 2022). La escala está compuesta por 15 ítems y mide la satisfacción que tienen los empleados con distintos aspectos y conductas de la entidad donde trabajan. Los 15 ítems se concretan en dos dimensiones de segundo orden: satisfacción intrínseca (siete ítems, ej.: *Libertad para elegir tu propio método de trabajo*) y extrínseca (ocho ítems, ej.: *Condiciones físicas del trabajo*). Además, partiendo de la puntuación media de los 15 ítems, se obtiene una puntuación total para la satisfacción laboral. Se utilizó una escala Likert con siete puntos, donde 1 (muy insatisfecho) y 7 (muy satisfecho). Los valores de fiabilidad de la escala según el alfa de Cronbach de este instrumento fueron: satisfacción intrínseca (.92) y satisfacción extrínseca (.87); además, se calculó la fiabilidad para el total de la satisfacción laboral (.95).

Para obtener los datos sociodemográficos de los participantes de este estudio se diseñó *ad hoc* un cuestionario donde se incluyeron preguntas relacionadas con el sexo, la edad, modalidad deportiva a la que se dedicaba la organización, y el tamaño de la misma.

2.3. Procedimiento

El proceso llevado a cabo para el desarrollo de este estudio fue, en primer lugar, contactar con diversas organizaciones deportivas tanto a nivel nacional (federaciones deportivas, clubes privados cadenas fitness y asociaciones) exponiendo el objeto de estudio. Una vez obtenida la aprobación y confirmación de los responsables de las mismas, los cuestionarios se administraron a través de una plataforma online (GoogleForms) para garantizar la accesibilidad y la recolección completa de las respuestas de cada participante. Tras desarrollar el formulario en formato digital, se envió el link a las diferentes organizaciones para que fueran las encargadas de distribuir el enlace entre sus

trabajadores. En la pantalla inicial del estudio, se informaba al participante sobre el estudio y sus objetivos, así como del carácter voluntario de la participación y el consentimiento informado para el uso de los datos con fines investigadores exclusivamente. En todo momento se garantizó el anonimato de los datos, por lo que para iniciar a rellenar el cuestionario se precisaba la aceptación y marcaje del consentimiento informado. La recogida de datos se realizó entre el 01/11/2021 y el 01/02/2022.

2.4. Análisis de datos

Tras la recogida de los datos, éstos se prepararon para su análisis en una hoja de cálculo de SPSS 25.0 (IBM, 2017), que se empleó también para los análisis estadísticos pertinentes. Posteriormente a la recopilación de los datos, depurado de la base de datos y posterior volcado al SPSS, se procedió a obtener toda la información relativa a datos sociodemográficos mediante análisis de frecuencias de los mismos. En este sentido, se procedió a realizar pruebas de normalidad y homocedasticidad para determinar la distribución de la muestra, obteniéndose una distribución no normal. Por ello, se optó por análisis no paramétricos de comparación de medias para grupos independientes U de Mann-Whitney para la influencia del sexo en la intención de intraemprender y H de Kruskal-Wallis con contrastes post hoc para determinar la influencia de la modalidad deportiva de la organización deportiva atendiendo a un nivel de significación de $p < .05$. Respecto al análisis de la relación entre satisfacción laboral e intención de intraemprender, se empleó un análisis de correlaciones y regresión lineal múltiple (satisfacción intrínseca y extrínseca) y simple (resultados totales de satisfacción laboral). En los análisis se empleó el software estadístico SPSS 25.0 (IBM, 2017).

3. RESULTADOS

La intención de intraemprender de los empleados de las organizaciones deportivas analizadas, mostraron valores superiores de los cinco puntos, siendo el máximo siete. En este sentido, expresan puntuaciones superiores a los cinco puntos en todos los ítems vinculados tanto con la innovación como con la asunción de riesgo, vinculándose, con una alta intención de intraemprender. A continuación, la Tabla 1 presenta los estadísticos descriptivos que se han de los empleados de las organizaciones deportivas de este estudio.

En la Tabla 2 se pueden observar las puntuaciones globales de los empleados de organizaciones deportivas a nivel de satisfacción laboral partiendo de los ítems en primer lugar, y en su posterior concreción, en dimensiones de segundo orden: satisfacción laboral intrínseca y

extrínseca. Por último, se presentan los resultados totales de la satisfacción laboral que parten del conjunto de los 15 ítems.

Tabla 1. Intención de intraemprender de los técnicos deportivos de diversas organizaciones deportivas.

Dimensión	Ítem	M	DT
Innovación	Trataría de generar nuevas ideas útiles dentro de una empresa	5,55	1,41
	Intentaría desarrollar nuevos procesos, servicios o productos	5,49	1,43
	Abordaría mis tareas de forma innovadora	5,45	1,28
	Desarrollaría nuevas formas de hacer las cosas	5,59	1,27
Asunción de riesgos	Intentaría nuevas cosas aunque tengan posibilidades de no funcionar	5,30	1,42
	Me involucraría en actividades que podrían no salir bien.	5,45	1,43
	Asumiría riesgos calculados a pesar de la posibilidad de fracasar	5,20	1,49

Nota: M, Media; DT, Desviación Típica

Tabla 2. Satisfacción laboral de los técnicos deportivos de diversas organizaciones deportivas.

Tipo	Nº	Dimensión	M	DT	Intrínseca / Extrínseca
1º Orden	1	Condiciones físicas del trabajo	5,69	1,32	Extrínseca
	3	Tus compañeros de trabajo	6,27	1,14	
	5	Tu superior inmediato	5,91	1,44	
	7	Tu salario	4,23	1,81	
	9	Relaciones entre dirección y trabajadores en tu empresa	5,6	1,68	
	11	El modo en que tu empresa está gestionada	4,96	1,73	
	13	Tu horario de trabajo	4,99	1,79	
	15	Tu estabilidad en el empleo	5,69	1,6	Intrínseca
	2	Libertad para elegir tu propio método de trabajo	5,49	1,62	
	4	Reconocimiento que obtienes por el trabajo bien hecho	5,19	1,8	
	6	Responsabilidad que se te ha asignado	5,65	1,58	
	8	La posibilidad de usar tus capacidades	5,44	1,7	
	10	Tus posibilidades de promoción	4,68	1,99	
	12	La atención que se presta a las sugerencias que haces	5,07	1,79	
	14	La variedad de tareas que realizas en tu trabajo	5,44	1,68	
2º Orden	1	Satisfacción intrínseca	5,42	1,15	
	2	Satisfacción extrínseca	5,28	1,44	
Total		Satisfacción laboral	5,35	1,26	

Nota: M, Media; DT, Desviación Típica

Con el fin de determinar la influencia del sexo sobre la intención de intraemprender de los empleados de las organizaciones deportivas, se emplearon pruebas de contraste de medias para grupos independientes U de Mann-Whitney. Los resultados indican que el sexo no influyó en la intención de intraemprender (Tabla 3).

Tabla 3. Influencia del sexo y modalidad deportiva en la intención de intraemprender.

		Intención de intraemprender				
		<i>M</i>	<i>DT</i>	<i>U</i>	<i>H</i>	<i>p</i>
Sexo	Hombre	5,42	1,18	9876,00		,656
	Mujer	5,46	1,21			
Modalidad deportiva	Fitness	5,49	1,17		2,45	,484
	Deportes de raqueta	5,22	1,17			
	Otros	5,64	1,39			

Nota: *M*, Media; *DT*, Desviación Típica; *U*, U de Mann-Whitney; *H*, H de Kruskal-Wallis; *p*, significación.

Asimismo, con el objetivo de evaluar la influencia de la modalidad deportiva sobre la intención de intraemprender, se emplearon pruebas de contraste de medias para grupos independientes H de Kruskal-Wallis con contrastes post hoc. Los resultados obtenidos indican que la modalidad deportiva a la cual se dedique la organización deportiva en cuestión no influye sobre la intención de intraemprender de sus trabajadores (técnicos deportivos) (Tabla 3). Los contrastes a posteriori indicaron que la diferencias entre grupos no resultaron tampoco significativas ni próximas a la significación (Fitness-Deporte de raqueta: $U = 2973.50$, $p = .16$; Fitness-Otros: $U = 125.00$, $p = .60$; Deportes de raqueta-Otros: $U = 25.50$, $p = .49$).

Por último, para determinar la relación entre satisfacción laboral e intención de intraemprender se realizó un análisis de correlaciones y regresión lineal múltiple (satisfacción intrínseca y extrínseca) y simple (resultados totales de satisfacción laboral). En la Tabla 4 se puede apreciar que existe una correlación positiva y directa, así como estadísticamente significativa, entre la satisfacción laboral intrínseca y extrínseca con la intención de intraemprender. Además, tras realizar la regresión lineal múltiple se obtuvieron valores adecuados en el resumen del modelo ($R^2 = .12$) Se procedió entonces a comprobar el cumplimiento de los supuestos de regresión, cumpliéndose todos ellos (linealidad; homocedasticidad con Test de Levene $F = .16$, $p > .05$; normalidad mediante Shapiro-Wilk $W = .97$, $p > .05$; e independencia de los errores mediante el estadístico de Durbin-Watson $d = 2.03$).

Asimismo, en la Tabla 5 se puede apreciar un mayor poder explicativo y significativo de la satisfacción laboral intrínseca ($\beta = .268$, $p = .019$) que la extrínseca ($\beta = .082$, $p = .471$) sobre la intención de intraemprender.

Tabla 4. Correlación entre satisfacción intrínseca y extrínseca vS intención intraemprender.

		Intención Intraemprender Total	Satisfacción laboral intrínseca	Satisfacción laboral extrínseca
Rho de Spearman	Intención Intraemprender Total	1	,347**	,334**
	Satisfacción laboral intrínseca	,347**	1	,866**
	Satisfacción laboral extrínseca	334**	,866**	1

Nota: **, la correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Tabla 5. Coeficientes regresión lineal satisfacción intrínseca y extrínseca vS intención intraemprender.

	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	Sig.
	β	Error estándar	β	
(Constante)	3,574	,321		,000
Satisfacción laboral intrínseca	,277	,118	,268	,019
Satisfacción laboral extrínseca	,068	,094	,082	,471

Nota: β , Beta, Sig., Significación.

Además, se realizó también un análisis de correlación y regresión lineal simple entre los resultados totales obtenidos de la satisfacción laboral y la intención de intraemprender. En este sentido, los resultados también indican que existe una correlación positiva, directa y significativa entre la satisfacción laboral y la intención de intraemprender, al igual que ocurría anteriormente con la satisfacción laboral intrínseca y extrínseca (Tabla 6).

Tabla 6. Correlación entre satisfacción laboral total vS intención intraemprender.

		Intención Intraemprender Total	Satisfacción laboral Total
Rho de Spearman	Intención Intraemprender Total	1	,350**
	Satisfacción laboral Total	,350**	1

Nota: **, la correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En cuanto a la regresión lineal simple, el modelo presentó unos valores aceptables ($R^2 = .114$) e indicando el valor del estadístico de Durbin-Watson que no existe autocorrelación ($d = 2.027$). Además, en la Tabla 7 se puede apreciar el poder explicativo y significativo de relación entre la satisfacción laboral total y la intención de intraemprender ($\beta = .338$, $p = .000$).

Tabla 7. Coeficientes regresión lineal satisfacción laboral total vS intención intraemprender.

	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	Sig.
	β	Error estándar	β	
(Constante)	3,724	,286		,000
Satisfacción laboral total	,320	,052	,338	,000

Nota: β , Beta, Sig., Significación.

4. DISCUSIÓN

El sector deportivo en España está en continuo crecimiento, contando con 221,8 mil personas empleadas en este sector, siendo un 1,1% del empleo total en España en ese periodo y representando un incremento del 0,9% y del 10,4% en 2019 y 2020 respectivamente (MCD, 2022). A pesar de la crisis y estancamiento originados por el Covid-19, el número de organizaciones vinculadas al sector deportivo fue de 40.882 en 2021, levemente inferior a las 41.034 de 2020 (MECS, 2022). En los últimos cinco años, se ha producido un crecimiento de 34.529 en 2018 a 40.882 en 2021. En definitiva, se trata de un sector en auge, por lo que existe una alta competencia entre organizaciones y el cliente tiene más opciones para elegir. En este sentido, el papel de los intraemprendedores es crucial, ya que, gracias a su capacidad de innovación, análisis del mercado y generación de nuevos proyectos, son capaces de generar ventaja competitiva (Antoncic & Hisrich, 2001; Blanka, 2019; Bogatyreva et al., 2022; Gawke et al., 2019; Martiarena, 2013; Neessen et al., 2019; Prada-Ospina et al., 2016). Además, el porcentaje de asalariados en el sector deportivo en España es del 84,7% del total de empleados (MCD, 2022), lo que pone en valor el potencial enorme de sujetos intraemprendedores que poseen las organizaciones deportivas.

En los últimos años existía una cierta controversia acerca de los precursores de la intención intraemprendedora y, sobre todo, alrededor de ciertas variables como el sexo (González-Serrano, 2019; González-Serrano et al., 2018; 2019), la carencia de estudios vinculados a la modalidad deportiva de la organización, o estudios parciales sobre la satisfacción laboral en organizaciones deportivas (Lara-Bocanegra et al., 2022). Este estudio tenía como objetivo analizar los precursores de la intención intraemprendedora en trabajadores de diferentes organizaciones deportivas, según sus

diferencias en función del sexo, modalidad deportiva a la que se dedica la organización y la satisfacción laboral de los empleados. En este sentido, partiendo del objetivo anteriormente expuesto se formularon tres hipótesis con relación a lo consultado y expuesto en la literatura científica.

En primer lugar, en la H1 se propuso que las empleadas femeninas de organizaciones deportivas tendrían una mayor intención de intraemprender que los empleados masculinos. En este sentido, los hallazgos indicaron que se debe rechazar la H1 puesto que no existen diferencias estadísticamente significativas en las intenciones de intraemprender en cuanto al sexo. Estos resultados entran en conflicto con lo expuesto por diversos autores, que indicaban que las mujeres presentaban una mayor intención intraemprendedora que los hombres (González-Serrano, 2019; González-Serrano et al., 2018, 2019). Es cierto que estos estudios fueron realizados con estudiantes de Ciencias de la Actividad Física y el Deporte, por lo que están alejados de la realidad laboral de las organizaciones deportivas y, por tanto, podrían presentar un cierto sesgo. Sin embargo, también es cierto que los estudiantes universitarios pueden estar trabajando al mismo tiempo que desarrollan sus estudios, por lo que el presente estudio puso su foco de atención directamente sobre la realidad empresarial y los empleados de organizaciones deportivas. Acerca de estas contradicciones en relación al sexo, Baena-Luna y García-Río (2021) encontraron que las mujeres gerentes tenían mejores condiciones organizacionales para la aparición de conductas intraemprendedoras, pero aceptaban que los resultados que obtuvieron no les permitían establecer unas conclusiones que fueran generalizables vinculadas en cuanto a cuestión de sexo. Los resultados de nuestro estudio aportan una visión más global del intraemprendimiento y el origen de la intención de intraemprender de la que teníamos hasta el momento, aclarando el papel del sexo predictor del intraemprendimiento.

La H2 postulaba que la modalidad deportiva a la que se dedica la organización afectaría en la intención de intraemprender de sus empleados, presunción que se rechaza. En este sentido, los resultados obtenidos indican que la modalidad deportiva a la que se dedica la organización no influye de ninguna manera sobre la intención de intraemprender de los empleados. Este estudio partía de la concepción de que aquellas modalidades deportivas con mayores cifras de negocio, podrían vincularse con una mayor intención de intraemprendimiento de sus empleados, ya que la literatura expone que los sujetos intraemprendedores mejoran el rendimiento empresarial de las organizaciones (Alpkan et al., 2010; Bierweth et al., 2015; Felicio et al., 2012; Moriano et al., 2009). Sin embargo, los datos obtenidos no muestran una vinculación entre modalidad deportiva/cifra de negocio e intención intraemprendedora de los empleados en organizaciones deportivas.

Por último, en lo concerniente a la H3, los resultados indicaron que la satisfacción laboral, en toda su amplitud (intrínseca y extrínseca, así como en la totalidad de la misma), influían en la intención de intraemprender de los empleados de organizaciones deportivas. Tras un primer análisis de correlación para determinar si existía relación entre ambas variables, los resultados indicaron que esta era positiva, directamente proporcional y estadísticamente significativa. A continuación, para determinar la influencia de las variables se realizaron análisis de regresión lineal múltiple (intrínseca y extrínseca) y simple (satisfacción total), lo que indujo un poder explicativo del 11.7% y 11.4% respectivamente. Quizás la influencia del poder explicativo de la relación del 11.7% y 11.4% en el análisis de regresión puede entenderse como baja, pero se debe tener en cuenta que se ha utilizado la variable satisfacción laboral como única variable en el modelo de correlación y regresión. Así, se acepta la tercera hipótesis de investigación, presentando un mayor peso e importancia la satisfacción laboral intrínseca sobre la intención de intraemprender. Los resultados de este estudio se encuentran en la línea de lo expuesto por Moriano et al. (2009), ya que el apoyo de la dirección y el uso de recompensas, influyen directamente sobre la identificación organizacional, vinculada con la satisfacción laboral, generando una mayor intención y conductas intraempreendedoras. Otros autores como Howard-Grenville (2007) o Kraus et al. (2019) indicaron también que la satisfacción laboral se vinculaba con la aparición de conductas intraempreendedoras, y en este caso, con la generación de la intención intraemprendedora. En el sector deportivo, los resultados obtenidos en este estudio corroboran lo expuesto por Lara-Bocanegra et al. (2022), quienes indicaban que los valores de satisfacción laboral intrínseca eran directamente proporcionales con la intención de intraemprender.

5. CONCLUSIONES E IMPLICACIONES PRÁCTICAS

A modo de conclusión, este trabajo expone que el sexo no determina la intención de intraemprender, como tampoco lo hace una determinada modalidad deportiva de la organización. No obstante, la satisfacción laboral sí se encuentra ligada de manera manifiesta con la intención de intraemprender (Lara-Bocanegra et al., 2022). Por este motivo, las organizaciones deportivas deberían atender a promover la satisfacción laboral de los empleados como punto de partida para la generación de ecosistemas intraemprendedores en las organizaciones deportivas, favoreciendo una comunicación más fluida y horizontal, con un liderazgo flexible, permitiendo cierta autonomía, y, sobre todo, abogar por la detección de la intención y conducta intraemprendedora de sus empleados. De este modo, les permitirá fomentar a los sujetos con intención de intraemprender, apoyar a aquellos que presentan este comportamiento y, por último, generar la intención en los que no la tienen a través de programas formativos y capacitación profesional.

A nivel de implicaciones teóricas y prácticas, este trabajo arroja luz acerca de los precursores de la intención de intraemprender en empleados de organizaciones deportivas, desechando la idea de que la mujer presenta un perfil más intraemprendedor que el hombre y haciendo visible la importancia del capital humano y su satisfacción, como punto de partida en la generación de la intención. Además, a pesar de los resultados presentados en relación a la modalidad deportiva y su relación con la intención de intraemprender, se exhibe la necesidad de seguir ahondando en la temática del intraemprendimiento, detectando la necesidad de realizar comparaciones más profundas y específicas entre diferentes y principales tipos de modelos deportivos y su vinculación con las intenciones/conductas intraemprendedoras. Por ello, a nivel teórico se aboga por la inclusión de la satisfacción laboral como un precursor de la intención intraemprendedora en organizaciones deportivas. A nivel práctico, este trabajo aporta una visión clara acerca de las líneas a seguir por parte de los gestores/gerentes de las organizaciones deportivas, centrada en la importancia del capital humano y su gestión, determinando que es de vital importancia analizar el perfil del empleado, detectar sus intenciones/conductas intraemprendedoras y hacerles partícipes de pleno derecho de la organización, evitando la fuga de talento y la potencial competencia que podría generar.

6. LIMITACIONES Y FUTURAS LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN

Este trabajo no está exento de limitaciones, la primera de ellas y básica, se encuentra vinculada con la desigual participación de los empleados de las diversas organizaciones; en este sentido, se podría entender que organizaciones con mayor número de practicantes, podrían albergar un mayor número de empleados y, por ende, se precisaría una mayor participación para garantizar su representatividad. Este hecho podría generar algún tipo de sesgo en las conclusiones vinculadas a la modalidad deportiva, por ello, las conclusiones a este respecto no deben tomarse como definitivas. Además, la muestra es desigual en cuanto al sexo y modalidad deportiva, lo que podría acarrear un sesgo en los resultados obtenidos. Asimismo, el tipo de muestreo realizado (conveniencia) podría implicar un sesgo per se. Otra limitación a tener en cuenta son los resultados obtenidos en el análisis de regresión múltiple ($R^2 = .117$) y simple ($R^2 = .114$), ya que éstos se podrían entenderse como bajos, aunque habría que atender que sólo se ha utilizado la variable de satisfacción laboral en el modelo de regresión. Quizás un modelo de correlación en el que se incluyan más variables (ej.: edad, sexo, etc.) junto con la satisfacción laboral, pudieran predecir un mayor valor explicativo de la relación de esas variables con la intención de intraemprender.

Este estudio ha puesto nuevamente de manifiesto una clara oportunidad para la comunidad científica, como es la necesidad de aumentar en el número de estudios vinculados a la generación de intención/conductas intraempresariales en el ámbito profesional del deporte, ya que no existen demasiados estudios que permitan discutir y analizar en profundidad este sector. La presentación de las limitaciones anteriormente expuestas, vistas desde la óptica del intraempresarial, podrían entenderse como una serie de oportunidades de futuro. Tal es así que, como futuras líneas de investigación se propone indagar en la importancia adquirida por la modalidad deportiva -atendiendo a aquellas con mayor número de practicantes, empleados y cifras de negocio- en la generación de las intenciones de intraemprender y, posteriormente, en las conductas. Además, partiendo de la existencia de herramientas que permiten la detección de intenciones de intraemprender en deporte (González-Serrano et al., 2019), se podrían generar herramientas que permitan detectar a los sujetos con conductas intraempresariales, con lo que los empresarios dispondrían de un amplio y valioso material para gestionar al capital humano de las organizaciones deportivas. Por último, se entiende que los datos obtenidos no deben ser concluyentes, por lo que se cree necesaria una mayor profundización en el análisis de diferentes modelos de organizaciones deportivas.

7. REFERENCIAS

1. Ağca, V., Topal, Y., & Kaya, H. (2012). Linking intrapreneurship activities to multidimensional firm performance in Turkish manufacturing firms: an empirical study. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 8(1), 15-33.
2. Alpkan, L., Bulut, C., Gunday, G., Ulusoy, G., & Kilic, K. (2010). Organizational support for intrapreneurship and its interaction with human capital to enhance innovative performance. *Management Decision*, 48, 732-755.
3. Amo, B. W. (2010). Corporate entrepreneurship and intrapreneurship related to innovation behaviour among employees. *International Journal of Entrepreneurial Venturing*, 2(2), 144-158.
4. Antoncic, B., y Hisrich, R. D. (2001). Intrapreneurship: Construct refinement and cross-cultural validation. *Journal of Business Venturing*, 16(5), 495-527.
5. Baena-Luna, P., & García-Río, E. (2021). El intraemprendimiento desde una perspectiva de género. una revisión sistemática de la literatura y una agenda de investigación. *OBETS. Revista de Ciencias Sociales*, 16(1), 51-62
6. Baruah, B., & Ward, A. (2015). Metamorphosis of intrapreneurship as an effective organizational strategy. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 11(4), 811-822.

7. Battilana, J. (2006). Agency and institutions: The enabling role of individuals' social position. *Organization*, 13(5), 653–676.
8. Bierwerth, M., Schwens, C., Isidor, R., & Kabst, R. (2015). Corporate entrepreneurship and performance: A meta-analysis. *Small Business Economics*, 45(2), 255-278.
9. Blanka, C. (2019). An individual-level perspective on intrapreneurship: a review and ways forward. *Review of Managerial Science*, 13(5), 919-961.
10. Bogatyreva, K., Laskovaia, A., & Osiyevskyy, O. (2022). Entrepreneurial activity, intrapreneurship, and conducive institutions: Is there a connection? *Journal of Business Research*, 146, 45-56.
11. Boluarte, A. (2014). Propiedades psicométricas de la Escala de satisfacción laboral de Warr, Cook y Wall, versión en español. *Revista Médica Herediana*, 25(2), 80-84.
12. Bosma, N., S. Wennekers, M. Guerrero, J.E. Amorós, A. Matiarena, & S. Singer (2012). *Global Entrepreneurship Monitor: Special report on entrepreneurial employee activity*. Global Entrepreneurship Research Association.
13. Felicio, J. A., Rodrigues, R., & Caldeirinha, V. R. (2012). The effect of intrapreneurship on corporate performance. *Management Decision*, 50, 1717-1738.
14. Fitzsimmons, J. R., & Douglas, E. J. (2011). Interaction between feasibility and desirability in the formation of entrepreneurial intentions. *Journal of Business Venturing*, 26(4), 431-440.
15. Galván, E., Arango Herrera, E., Sorzano Rodríguez, D. M., & Ravina-Ripoll, R. (2021). State-of-the-Art Analysis of Intrapreneurship: A Review of the Theoretical Construct and Its Bibliometrics. *Journal of Risk and Financial Management*, 14(4), 148.
16. Galván, E., Juárez, O., Sánchez, M. L., & Sánchez, Y. (2019). Characterization of intrapreneurship in the Mexican software industry: An analysis based on the Grounded Theory. *Revista de Gestão Estratégica de Organizações*, 7, 11-38.
17. Galván, E., Sánchez, M. L., & Santos, G. (2018). Determinantes del comportamiento intraemprendedor en empresas del noreste de México: un estudio exploratorio. *Revista de Psicología y Ciencias del Comportamiento de la Unidad Académica de Ciencias Jurídicas y Sociales*, 9(2), 6-29.
18. Gálvez-Ruiz, P., Grimaldi-Puyana, M., Sánchez-Oliver, A. J., Fernández-Gavira, J., & García-Fernández, J. (2017). Cultura organizacional y satisfacción laboral: Propiedades psicométricas de una escala en centros de fitness. *Revista de Psicología del Deporte*, 26(4), 104-109.

19. Gawke, J. C., Gorgievski, M. J., & Bakker, A. B. (2018). Personal costs and benefits of employee intrapreneurship: Disentangling the employee intrapreneurship, well-being, and job performance relationship. *Journal of Occupational Health Psychology, 23*(4), 508.
20. Gawke, J. C., Gorgievski, M. J., & Bakker, A. B. (2019). Measuring intrapreneurship at the individual level: Development and validation of the Employee Intrapreneurship Scale (EIS). *European Management Journal, 37*(6), 806-817.
21. Gawke, J. C., Gorgievski, M. J., & Bakker, A. B. (2019). Measuring intrapreneurship at the individual level: Development and validation of the Employee Intrapreneurship Scale (EIS). *European Management Journal, 37*(6), 806-817.
22. González-Serrano, M. (2019). *Intenciones de emprendimiento e intraemprendimiento de los estudiantes universitarios de ciencias del deporte: un enfoque multicultural* (Tesis doctoral). Universidad de Valencia, Valencia.
23. González-Serrano, M., Calabuig, F., Valantine, I., & Crespo, J. (2019). How to detect potential sport intrapreneurs? Validation of the intrapreneurial intention scale with sport science students. *Journal of Entrepreneurship and Public Policy, 8*(1), 40–61. <https://doi.org/10.1108/JEPP-D-18-00093>
24. González-Serrano, M., González-García, R., & Pérez-Campos, C. (2018). Entrepreneurial and intrapreneurial intentions of sports science students: What are their determinant variables? *Journal of Physical Education and Sport, 18*, 1363–1372. <https://doi.org/10.7752/jpes.2018.s3202>
25. Grimaldi-Puyana, M., Sánchez-Oliver, A. J., & Alcaraz-Rodríguez, V. (2018). Análisis y diferencias en satisfacción laboral de los recursos humanos y voluntarios con deportistas con discapacidad intelectual= Analysis and differences in labor satisfaction of human resources and volunteers with athletes with intellectual disability. *Materiales para la Historia del Deporte, 16*, 16-23.
26. Howard-Grenville, J. A. (2007). Developing issue-selling effectiveness over time: Issue selling as re-sourcing. *Organization Science, 18*(4), 560–577.
27. IBM Corp. (2017). *IBM SPSS Statistics for Windows. Version 25.0*. IBM Corp.
28. Kraus, S., Breier, M., Jones, P., & Hughes, M. (2019). Individual entrepreneurial orientation and intrapreneurship in the public sector. *International Entrepreneurship and Management Journal, 15*(4), 1247-1268.

29. Kuratko, D. F. (2017). Corporate Entrepreneurship 2.0. *Research Development and Future Directions. Foundations and Trends® in Entrepreneurship*, 13(6), 441–490. <https://doi.org/10.1561/03000000082>
30. Lara-Bocanegra, A., Bohórquez, M. R., & García-Fernández, J. (2021). Innovation from sport's entrepreneurship and intrapreneurship: opportunities from a systematic review. *International Journal of Sports Marketing and Sponsorship*, ahead-of-print(ahead-of-print). <https://doi.org/10.1108/ijSMS-12-2020-0212>
31. Lara-Bocanegra, A., García-Fernández, J., Bohórquez, M. R., & González-Serrano, M. H. (2022). Intrapreneurship in Tennis: Tell Me Who You Are... and I Will Tell You What Your Intentions Are. In *Latin American and Iberian Entrepreneurship* (pp. 147-166). Springer.
32. Martiarena, A. (2013). What's so entrepreneurial about intrapreneurs? *Small Business Economics*, 40, 27–39. <https://doi.org/10.1007/s11187-011-9348-1>
33. MCD (2022). *Anuario de estadísticas deportivas 2022*. Disponible en: <https://www.culturaydeporte.gob.es/dam/jcr:76870d19-0484-408e-836e-d9faa2d5d406/anuario-de-estadisticas-deportivas-2022.pdf>
34. Moreno-Garrido, A., Martín-Rojas, R., & García-Morales, V. J. (2016). La Innovación Como Dinámica De Desarrollo. *Economía Industrial*, 1(399), 85–92.
35. Moriano, J. A., Topa, G., Valero, E., & Lévy, J. P. (2009). Identificación organizacional y conducta “intraemprendedora”. *Anales de Psicología/Annals of Psychology*, 25(2), 277-287.
36. Neessen, P., Caniëls, M. C., Vos, B., & De Jong, J. P. (2019). The intrapreneurial employee: toward an integrated model of intrapreneurship and research agenda. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 15(2), 545-571.
37. Pandey, J., Gupta, M., & Hassan, Y. (2020). Intrapreneurship to engage employees: role of psychological capital. *Management Decision*, 59(6), 1525-1545.
38. Parker, S. C. (2011). Intrapreneurship or entrepreneurship? *Journal of business venturing*, 26(1), 19-34.
39. Pinchot, G. (1985). *Intrapreneuring: Why you don't have to leave the corporation to become an entrepreneur*. Harper y Row.
40. Pinchot, G., & Soltanifar, M. (2021). Digital Intrapreneurship: The Corporate Solution to a Rapid Digitalisation. In *Digital Entrepreneurship* (pp. 233-262). Springer
41. Prada-Ospina, R., Acosta-Prado, J., & Garzón, M. A. (2016). Intraemprendimiento y emprendimiento corporativo. Estrategias de renovación empresarial en Colombia

- (Intrapreneurship and Corporate Entrepreneurship. Business Renewal Strategies in Colombia). *Revista Espacios*, 37(34), 10-25.
42. Ratten, V., & Tajeddini, K. (2019). Editorial: Entrepreneurship and sport business research: Synthesis and lessons: Introduction to the special journal issue. *International Journal of Sport Management and Marketing*, 19(1–2), 1–7.
43. Rigtering, J. C., Weitzel, G. U., & Muehlfeld, K. K. (2019). Increasing quantity without compromising quality: How managerial framing affects intrapreneurship. *Journal of Business Venturing*, 34(2), 224-241.
44. Russell, R. D. (1999). Developing a process model of intrapreneurial systems: A cognitive mapping approach. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 23(3), 65–84.
45. Sajadi, S., Rahmani, F., & Esmaili, S. (2017). The Relationship between Intellectual Capital and Organizational Entrepreneurship Physical Education Departments at Universities in Kerman (A case study). *Helix*, 7(2), 1063–1067.
46. Skarmeas, D., Lisboa, A., & Saridakis, C. (2016). Export performance as a function of market learning capabilities and intrapreneurship: SEM and FsQCA findings. *Journal of Business Research*, 69(11), 5342-5347.
47. Stull, M., & Singh, J. (2005). Intrapreneurship in nonprofit organizations examining the factors that facilitate entrepreneurial behaviour among employees. Descargado de <http://weatherhead.case.edu/edm/archive/details.cfm?id=7635>
48. Urbano, D., Alvarez, C., & Turró, A. (2013). Organizational resources and intrapreneurial activities: an international study. *Management Decision*, 51(4), 854–870.
49. Urbano, D., & Turró, A. (2013). Conditioning factors for corporate entrepreneurship: an internal approach. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 9(3), 379-396.
50. Wakkee, I., Elfring, T., & Monaghan, S. (2010). Creating entrepreneurial employees in traditional service sectors. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 6(1), 1-21.
51. Warr, P., Cook, J., & Wall, T. (1979). Scales for the measurement of some work attitudes and aspects of psychological well-being. *Journal of Occupational Psychology*, 52, 129-148.
52. Wu, J. (2009). *Entrepreneurial orientation, entrepreneurial intent and new venture creation: Test of a framework in a Chinese context* (Tesis Doctoral, Virginia Tech).

AGRADECIMIENTOS

El primer autor de este trabajo ha contado con el apoyo de un contrato predoctoral para el desarrollo del programa propio de I+D+I de la Universidad de Sevilla en áreas de especial atención - VI Plan Propio de Investigación y Transferencia de la Universidad de Sevilla (VI-PPITUS).

AUTHOR CONTRIBUTIONS

All authors listed have made a substantial, direct and intellectual contribution to the work, and approved it for publication.

CONFLICTS OF INTEREST

The authors declare no conflict of interest.

FUNDING

This research received no external funding.

COPYRIGHT

© Copyright 2024: Publication Service of the University of Murcia, Murcia, Spain.