

Company creation by former employees of high technology multinational companies in Costa Rica

CREACIÓN de EMPRESAS por parte de EX EMPLEADOS de EMPRESAS MULTINACIONALES de alta tecnología en Costa Rica¹

Tec Empresarial, Noviembre 2011, Vol 5 Num 3 / p. 8-20.

Ricardo Monge González
rmonge@caatec.org

Doctor en Economía de The Ohio State University, EE.UU. Asesor del Consejo Presidencial de Competitividad e Innovación del Gobierno de Costa Rica. Profesor de la Escuela de Administración de Empresas del Instituto Tecnológico de Costa Rica (ITCR). Investigador asociado de la Comisión Asesora en Alta Tecnología (CAATEC). Consultor de diversos organismos internacionales.

Juan Carlos Leiva Bonilla
jleiva@itcr.ac.cr

Doctor en Dirección de Empresas de la Universidad de Valencia, España. Profesor de la Escuela de Administración de Empresas del ITCR. Investigador asociado de la CAATEC.

Joaquín Alegre Vidal
joaquin.alegre@uv.es

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.

• Recepción del artículo: 10 marzo, 2011 • Aprobación del artículo: 12 agosto, 2011.

INTRODUCCIÓN

Las empresas multinacionales, principalmente aquellas de alta tecnología (EMAT), tienden a caracterizarse por poseer el conocimiento más avanzado en su área a nivel mundial. Debido a ello se argumenta, en la literatura, que las EMAT disfrutaban de una superioridad tecnológica y fuertes habilidades administrativas, las cuales pueden ser transferidas o imitadas por empresas locales del país anfitrión, especialmente en el caso de países en vías de desarrollo. Este fenómeno es conocido como derrames de conocimiento (*knowledge spillovers*) y se definen como externalidades positivas que benefician a las empresas locales gracias a la presencia de inversión extranjera directa (IED) (Spencer, 2008).

Desde un punto de vista teórico, la creación de empresas por parte de ex empleados de las EMAT podría ser un ejemplo de "derrame de conocimiento" desde las multinacionales hacia las empresas locales, producto de la *movilidad laboral*, tal y como lo define Saggi (2002). Incluso Spencer (2008) define la creación de empresas, por parte de ex empleados de multinacionales, como la forma más efectiva de transmitir los conocimientos altamente tácitos e imbuidos de este tipo de empresas hacia sus pares locales. Al mismo tiempo, la creación de empresas (*entrepreneurship*) como tal ha sido ligada con múltiples beneficios para el desarrollo económico de una nación, e incluso hay estudios que definen este fenómeno como el hilo conductor >>

¹ Este trabajo fue auspiciado por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), la Comisión Asesora en Alta Tecnología (CAATEC) y la Vicerrectoría de Investigación del Instituto Tecnológico de Costa Rica. Se agradece la información suministrada por la Coalición Costarricense de Iniciativas de Desarrollo (CINDE), la Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS) y la Promotora Costarricense de Comercio Exterior (PROCOMER); además de la excelente labor de recolección de datos por parte de la empresa Unimer Research Internacional.

>> que puede hacer que los esfuerzos en educación, investigación e innovación de los países desemboquen en crecimiento económico (Audretsch, Bönte, y Keilbach, 2009).

Al ser Costa Rica uno de los países más exitosos para atraer IED durante los últimos veinte años, especialmente en el área de alta tecnología, tal y como lo muestra Monge (2010), cabe preguntarse hasta qué punto se están produciendo emprendimientos (nuevas empresas o *spin-offs*) por parte de ex empleados de empresas multinacionales, un fenómeno escasamente investigado en la literatura y sin explorar en el caso particular de Costa Rica. Es por esto que este fenómeno constituye el objeto de estudio del presente artículo; específicamente, nos interesa determinar si durante la última década han sido creadas nuevas empresas en Costa Rica por ex empleados de las EMAT que operan en este país, así como estimar su cantidad y caracterizar algunos aspectos básicos de ellas.

Por tal motivo, este trabajo presenta una revisión teórica del fenómeno en estudio, así como la metodología seguida, una exploración de las características de los emprendedores y de las empresas creadas, el proceso de creación de estas empresas, el tipo de conocimiento adquirido por los ex empleados de las EMAT durante su permanencia en esas empresas, el aprendizaje emprendedor y el desempeño de las empresas creadas. Cerramos con las conclusiones, limitaciones y futuras líneas de investigación.

REVISIÓN TEORICA

Derrames de conocimiento (*knowledge spillover*)

La existencia de EMAT operando en un país anfitrión puede convertirse en una importante fuente para la adquisición de conocimiento por parte de las empresas locales mediante acuerdos comerciales entre las compañías multinacionales y sus proveedores locales (*knowledge transfer*), o mediante derrames de conocimiento desde las EMAT hacia las empresas locales (*knowledge spillover*). Los derrames de conocimiento son particularmente importantes porque su existencia representa una

externalidad positiva para el resto de la economía del país anfitrión. A nivel de empresa, 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).

Saggi (2002) señala tres canales para el derrame de conocimiento desde las multinacionales hacia las empresas locales: (I) efectos demostración, que incluyen la imitación, o ingeniería inversa de los productos o prácticas de las empresas multinacionales por parte de empresas locales; (II) los encadenamientos verticales hacia delante y hacia atrás entre empresas multinacionales y sus suplidores locales, y (III) la movilidad laboral, que permite a empleados capacitados por las empresas multinacionales aplicar su conocimiento en empresas locales cuando estos dejan de trabajar en las primeras.

Es preciso señalar que la literatura sobre derrames de conocimiento se basa en la premisa de que las empresas multinacionales proveen a sus trabajadores locales de un mejor nivel de capacitación, educación y experiencia laboral que el promedio de las empresas del país anfitrión. De esta forma, si estos trabajadores se trasladan a trabajar en empresas locales, o bien, crean sus propias empresas (*spin-off effect*), ellos pueden aplicar el conocimiento adquirido de las multinacionales en beneficio de las empresas locales. Debido a que las empresas multinacionales no son compensadas por esto, este conocimiento constituye una externalidad positiva en la forma de un derrame de conocimiento.

Alineado con este tema, Spencer (2008) define la creación de empresas, por parte de ex empleados de multinacionales, como la forma más efectiva de transmitir los conocimientos altamente tácitos e imbuidos de este tipo de empresas hacia sus pares locales.

Creación de empresas

La creación de empresas puede catalogarse como una sub área dentro del campo de estudio del *entrepreneurship*, que se ha preocupado básicamente por dilucidar cómo es el proceso emprendedor y qué factores influyen en él.

El proceso emprendedor, entendido como los pasos o fases por las cuales atraviesa una nueva empresa en su proceso de surgimiento, ha sido objeto de diversos abordajes teóricos.

Los trabajos más recientes tienden a confluír en una propuesta de proceso sencilla, compuesta por tres fases: antes de la creación, durante y posterior a ella (cada modelo usa sus propios nombres, pero en esencia esas son las etapas). En cuanto a los factores que inciden, tenemos modelos (Global Entrepreneurship Monitor [GEM], 2008; Kantis, Moorik-Koening y Angelelli, 2004) que proponen una conjugación de factores muy diversa (personales, sociales, contextuales) los cuales tratan de agrupar la diversidad de abordajes que se han utilizado para intentar entender el fenómeno de la creación de empresas.

El aprendizaje y conocimiento que poseen los emprendedores juegan un papel primordial en el desempeño de las empresas jóvenes. Dicho en palabras de Sapienza, Parhankangas, y Autio (2004), para las empresas jóvenes la carrera por la supervivencia y el crecimiento es más una carrera por el aprendizaje. Por ende, el aprendizaje emprendedor, definido como *el proceso mediante el cual las personas adquieren, asimilan y organizan nuevo conocimiento junto con el preexistente en su memoria, y cómo dicho proceso afecta la acción emprendedora* (Holcomb, Ireland, Holmes Jr. y Hitt, 2009), es un concepto importante para entender el éxito emprendedor (Dencker, Gruber y Shah, 2009).

En este trabajo se investiga, precisamente, una triangulación temática poco explorada, que consiste en comprender el posible efecto de los derrames de conocimiento como fuente de aprendizaje emprendedor entre un grupo de ex empleados de EMAT, quienes crearon sus propias empresas después de dejar de laborar para dicho tipo de compañías.

A partir de la investigación llevada a cabo, concluimos que estamos frente a un tema poco explorado. Por ejemplo, Görg y Strobl (2004) lograron asociar una mayor productividad con empresas creadas por ex empleados de empresas multinacionales instaladas en Ghana. Por su lado, Vera-Cruz y 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.

METODOLOGÍA

Para estudiar los derrames de conocimiento a través de la movilidad laboral en Costa Rica, fue necesario obtener un listado de las

En pocas palabras ¿De qué trata el artículo?

Creación de empresas por parte de ex empleados de compañías multinacionales que operan en Costa Rica, así como los derrames de conocimiento desde éstas.

¿Cómo?

Mediante un cuestionario telefónico aplicado a una muestra representativa de 1343 personas, con un margen de error del 7% al 95% de significancia.

Resultados

Se presenta un perfil de este tipo de emprendedor, se describe cómo fue el proceso de creación de la nueva empresa, qué conocimientos adquirió en la empresa multinacional donde trabajaba previamente y cuál es el desempeño de la empresa creada.

principales EMAT que operan en el país, todas ellas atraídas por la Coalición Costarricense de Iniciativas de Desarrollo (CINDE). De acuerdo con Monge, Rivera y Rosales (2010), el papel de la CINDE en la atracción de flujos de IED ha sido muy significativo; dichos flujos representan, en promedio, el 42% del total de la IED recibida por Costa Rica durante los últimos diez años (1997-2007), así como el 89% de la IED atraída bajo el régimen de *Zonas Francas* (ZF) en el mismo periodo.

Seguidamente, se procedió a indagar en la Caja Costarricense del Seguro Social (CCSS) acerca de los empleados contratados por esas empresas, e incluso sobre aquellos que dejaron de trabajar para ellas entre los años 2001 y 2007². De esta forma, fue posible identificar 41 149 empleados de EMAT que dejaron de laborar en dichas compañías para trabajar en otras empresas locales, o que dejaron de participar en el mercado laboral costarricense.

Este resultado es importante, si se considera que dentro de este grupo están aquellos costarricenses que pueden pertenecer a alguna de las siguientes categorías: (I) trabajadores que se fueron a laborar al exterior, inclusive a la

misma multinacional en la que antes laboraban (su casa matriz u otras subsidiarias)³; (II) trabajadores que decidieron establecer su propia empresa en Costa Rica (*spin-off effect*)⁴ una vez que dejaron de laborar para la EMAT —el tema de interés de este artículo—; o (III) trabajadores que decidieron jubilarse.

La información disponible mostró que los ex empleados de EMAT que abandonaron el mercado laboral costarricense tienen, en su mayoría, edades entre 20 y 35 años, lo cual pareciera indicar que estas personas, o bien se fueron a trabajar fuera del país, o decidieron establecer sus propias empresas en Costa Rica. Cabe señalar que la distribución de ex empleados por edad es similar para ambos sexos.

Una vez procesada la información preliminar, se detectó un grupo de 11 120 ex empleados de EMAT que dejaron de trabajar en el mercado laboral costarricense. Ese grupo constituyó nuestro objeto de interés, para lo que se seleccionó una muestra representativa de 1 343 personas para aplicarles, vía telefónica, un cuestionario efectuado *ad hoc* para este estudio. La muestra se trabajó con un margen de error del 7%, con un 95% de significancia.

Ante la pregunta ¿qué actividad realizó usted luego de dejar de laborar para la EMAT hasta hoy?, un 15,6% (i. e. 210) de los entrevistados manifestó haber creado su propia empresa, lo cual implica —por extrapolación a la población— un total de 1 735 nuevos emprendimientos durante el período bajo estudio (2001 a 2007), o bien, 248 nuevas empresas creadas, en promedio, por año (cuadro 1).

Cabe señalar que, de las empresas creadas por los ex empleados de las EMAT durante el período bajo estudio, un 83,3% aún seguía operando para el año 2010 (i. e. 175). Aunque no son datos comparables por tener metodologías y fuentes de información distintas, sí es interesante mencionar que, según datos del Observatorio Costarricense de las Mipymes (Omipymes), la tasa de rotación empresarial en Costa Rica ronda el 40% (Brenes y Govare, 2009). Esto constituye un punto de referencia interesante que se debe considerar. Asimismo, las empresas que aún siguen operando en el país creadas por ex empleados de las EMAT se caracterizan por que sus fundadores iniciales continúan siendo sus dueños (91%) y/o gerentes (8%). En los apartados si- >>

² Limitaciones en la información hicieron imposible obtener datos para los años anteriores al 2001. Sin embargo, dado que la CINDE atrajo IED en alta tecnología, principalmente a partir de la segunda mitad de la década de los noventas, el periodo estudiado puede ser considerado satisfactorio para los propósitos del presente documento.

³ En este grupo no se está considerando el caso de aquellos trabajadores que fueron trasladados por una EMAT a otro país y que luego renunciaron a esta empresa, para luego retornar a su país natal a establecer una empresa, o bien, a trabajar de forma independiente para otras empresas locales. Podría ser interesante estudiar este grupo en otra investigación, con respecto a la creación de nuevas empresas (*spin-offs*).

⁴ Dentro de esta categoría también se incluye a aquellos trabajadores de EMAT que inicialmente se trasladaron al sector productivo costarricense o a otras empresas extranjeras establecidas en el país, y que luego dejaron el mercado laboral para establecer sus propias empresas, entre los años 2002 y 2007.

Cuadro 1: Costa Rica: Actividades a que se dedicaron los empleados de EMAT una vez que dejaron de trabajar en el mercado laboral costarricense, entre el 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 Catálogo	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.

>> guientes del artículo, presentaremos las respuestas obtenidas de estas empresas (i. e. 175).

CARACTERIZACIÓN DE LOS EMPRENDEDORES Y SUS EMPRESAS

Los emprendedores

Dada la carencia de antecedentes con respecto a este segmento particular de emprendedores –ex empleados de EMAT–, nos parece interesante describir a los emprendedores mediante ciertas comparaciones con otros estudios de contexto general similar. Las perspectivas desde las que se efectúa la descripción son la **demográfica, psicológica y laboral**.

Acerca del aspecto **demográfico**, el género predominante fue masculino (63%); en cuanto a la edad, al fundar su empresa, hay una supremacía de personas en el rango de 26 a 35 años y se obtuvo una media de 32 años. El grado de educación muestra un porcentaje muy importante de personas con educación universitaria (49,1%) y sólo un 17% manifestó tener únicamente educación primaria.

Este breve perfil demográfico muestra pocas diferencias con el esbozado en el Primer Estado Nacional de las Mipymes presentado por el Omipymes (Brenes y Govaere, 2009).

El dato más llamativo es, quizás, la edad promedio del emprendedor al lanzar su empresa, pues es menor en nuestro trabajo con relación a la edad que reporta el Omipymes, (36 años).

Si contrastamos estos datos con otros contextos, tampoco hallamos grandes diferencias. Por ejemplo, Kantis et al. (2004) también perfilan a un emprendedor típico latinoamericano (pero de empresas con elevado dinamismo en crecimiento de ventas, empleados y exportaciones) de forma relativamente similar al nuestro: rango de edad cercano a los 35 años, predominantemente masculino y alta tasa de personas con educación universitaria.

Por otro lado, otros elementos adicionales de interés para nuestro trabajo, relacionados con el nivel educativo y el dominio de idiomas, fueron los siguientes:

En primera instancia, nos interesó el nivel educativo al entrar a trabajar en la EMAT. Al respecto, los resultados señalan

que un 40% de las personas poseían nivel universitario, mientras que un 38,3% sólo de secundaria. Únicamente un 19,4% era de primaria y 2,3% de educación técnica. Visto desde una perspectiva temporal, podemos afirmar que solamente un 13,1% de las personas cambió su nivel educativo mientras trabajaba en las EMAT.

El otro tema fue el dominio de idiomas, además del español. Para esto también se efectuó un análisis temporal que nos deja ver cómo, al entrar a trabajar a la EMAT, un 49% de los encuestados manifestó dominar el idioma inglés, seguido por un 2,9% de personas que dijeron dominar el italiano y el francés. Temporalmente hablando, tenemos que solamente un 13,1% de personas cambió este nivel durante su estancia laboral en las EMAT.

Desde la perspectiva **psicológica**, acudimos al concepto de auto confianza, definida en términos de si el emprendedor pensó que al momento de abrir su empresa poseía todos los conocimientos y habilidades requeridas para tal fin. En ese sentido, el 65,1% de los emprendedores dijo que sí consideraba tener los conocimientos y habilidades requeridas al abrir su empresa.

Mientras que en el perfil **laboral**, encontramos que los emprendedores ex empleados de EMAT laboraron en compañías, en su mayoría, pertenecientes al sector servicios y manufactura avanzada (34,3% y 32% respectivamente) como se aprecia en el cuadro 2.

En el mismo ámbito, también se obtuvo la cantidad de años de experiencia laboral previa a la creación de las empresas por parte de los emprendedores de interés. Al respecto, la mayoría se ubicó en el rango de diez años o más (46,3%); aunque, en general, puede decirse que eran personas con experiencia laboral amplia, pues solamente un 22,9% indicó poseer menos de cinco años de experiencia laboral al crear su empresa.

Cuadro 2: Tipos de empresas multinacionales donde trabajaron previamente los emprendedores

TIPO DE EMPRESA	ABSOLUTO	PORCENTUAL
Servicios	60	34,2
Manufactura avanzada	56	32,0
Médico	19	10,9
Otros	40	22,9
TOTALES	175	100

Fuente: Elaboración propia.

Un tema de interés que usualmente se trata en los estudios sobre la temática empresarial es la experiencia previa pero como empresario de los fundadores. En este caso, solamente un 18,9% manifestó poseer ese tipo de experiencia emprendedora, ya fuera solo o con socios. Este dato es menor al del Omipymes, el cual señaló que un 27,8% de los emprendedores en Costa Rica posee experiencia empresarial previa. A nivel latinoamericano, esta cifra es muy variable según Kantis et al., (2004) lo cual dificulta su comparabilidad.

Las empresas creadas

Las empresas creadas por los emprendedores, objeto de estudio, las hemos caracterizado según los siguientes criterios: **forma de creación**, individual o en grupos; **antigüedad**; **cambios experimentados en la oferta de productos y servicios**; realización de **actividades de investigación y desarrollo**, y **nivel de innovación**.

En cuanto a la **forma de creación**, podemos afirmar que se notó un predominio de emprendedores individuales (52,6%). Además, entre quienes sí tuvieron socios, predominaron las sociedades con familiares y amigos (40%).

Respecto a la **antigüedad**, un 93% de las empresas creadas por los emprendedores en estudio poseen menos de diez años de conformadas.

Por otro lado, los **cambios en productos y servicios** de las empresas dejan ver un dinamismo interesante en las empresas bajo estudio (Dencker et al., 2009). Por ejemplo, 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. Otra pregunta en esta línea dejó ver que el 73,7% de las empresas ampliaron sus líneas de productos y servicios, mientras que solamente un 13,7% las redujeron. Finalmente, un 45% dijo haber reemplazado sus productos y servicios.

Acerca de la **realización de actividades de investigación y desarrollo**, solo un 26,9% de las firmas creadas efectúan labores de esta índole.

El **nivel de innovación** lo evaluamos usando cuatro indicadores de acuerdo con Akgun, Keskin, Byrne y Aren (2007). Específicamente, las preguntas ahondaron en: tiempo de introducción de nuevos productos, percepción de novedad de esos productos en el mercado, posición competitiva gracias a esas introducciones, e introducción total de nuevos

productos y servicios novedosos en un margen de tiempo dado.

En el primer sub-índice en esta categoría, se consultó en concreto si para el emprendedor “en la introducción de nuevos productos o servicios, mi empresa siempre es de las primeras en el mercado”. Es oportuno señalar que en todos los casos se aplicó una escala Likert, donde 10 significaba completamente de acuerdo con la afirmación y 1, completamente en desacuerdo. De esta forma, en cuanto a la rapidez en la introducción de nuevos productos y servicios, sólo el 40% de los encuestados opinó ser de los primeros en llevar a cabo esta actividad.

El segundo sub-índice versó sobre la opinión de los clientes con respecto a la originalidad de los nuevos productos y servicios de las empresas en estudio. Particularmente, la pregunta en este caso fue si “nuestros nuevos productos o servicios siempre son vistos por los consumidores como muy originales”. Acá, el 70,3% de los encuestados considera que sus consumidores observan sus productos como muy originales.

El tercer sub-índice puede definirse como la percepción de los emprendedores sobre su posición competitiva gracias a sus productos y servicios nuevos. Concretamente, la pregunta planteada fue si “gracias a los nuevos productos o servicios de nuestra empresa siempre estamos por encima de nuestros competidores”. Poco más de la mitad de los entrevistados (57,8%) afirma estar por encima de sus

competidores gracias a sus nuevos productos o servicios.

El cuarto y último sub-índice fue el de la cantidad relativa de nuevos productos y servicios novedosos en los últimos cinco años. En este caso, la pregunta específica fue si “en comparación con nuestros competidores, nuestra empresa ha introducido más nuevos y novedosos productos y servicios en los últimos 5 años”. Para esta pregunta, el 49,2% de las empresas consideró que ellas han introducido más nuevos y novedosos productos que su competencia durante los últimos años.

PROCESO DE CREACIÓN DE LAS EMPRESAS

El proceso creador de empresas que experimentaron el conjunto de emprendedores objeto de estudio lo describimos a partir de las siguientes variables: **escritura de un plan de negocios**, **motivación** impulsora de la creación de empresas, **percepción del entorno** y **acceso al financiamiento**.

En cuanto a la **escritura de planes de negocios**, primera de las variables descriptivas del proceso creador de empresas, se encontró que un 56% de los emprendedores elaboró un plan de negocios. Si vemos este mismo resultado desde la perspectiva del tipo de empresa en la cual trabajó el emprendedor fundador antes de crear su propia empresa y el tipo de puesto ocupado en ésta (gerencial, ingenieril, técnico u operativo), no hay diferencias estadísticamente significativas. Tampoco >>



Las empresas creadas por los ex empleados de las empresas multinacionales durante el período en estudio muestran una baja tasa de mortalidad (16,7%).

>> desde el punto de vista del género ni de la edad del emprendedor hallamos dicha clase de diferencias.

La **motivación del emprendedor** fue una segunda arista indagada en ese apartado. Al respecto, hallamos que la motivación más mencionada fue de carácter personal, específicamente el deseo de independencia (60,6%), seguido de motivaciones de índoles financieras (44%), y, en menor escala, por su crecimiento o desarrollo personal (20,6%). No hubo diferencias significativas al desagregar los datos como en el caso anterior.

En cuanto al tipo de motivaciones, es interesante hacer una observación. En ciertos contextos pueden operar mecanismos sociales que inhiban, de cierta forma, expresar deseos de enriquecimiento (motivaciones financieras) a los emprendedores que abren sus empresas.

Hay literatura que estudia dicho fenómeno y, en el caso concreto de los países latinoamericanos, Kantis et al. (2004) lo han propuesto como una posible causa explicativa de la predominancia de motivaciones personales, en contraposición con las motivaciones financieras, al abrir una empresa.

Otro elemento interesante a considerar en nuestros resultados es que pareciera existir una clara supremacía de emprendimientos ligados al aprovechamiento de oportunidades, con una lógica acumulativa y no de supervivencia. Es decir, expresado en términos del Global Entrepreneurship Monitor (GEM), las empresas creadas son más por oportunidad que por necesidad. Esto se considera un valor positivo a favor de las empresas creadas por ex empleados de las EMAT.

Respecto a la percepción sobre el entorno de negocios por parte del emprendedor al fundar su empresa, los resultados dejan ver cuáles fueron los factores que se percibieron como más difíciles en comparación con los más sencillos del proceso de apertura de la empresa. Entre las dificultades, las más mencionadas 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, 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%).

Si analizamos los resultados, vemos cómo las dificultades más importantes se enmarcan dentro del contexto comercial y financiero de las empresas nuevas (clientes, competidores y financiamiento), mientras que las facilidades provienen del contexto de los proveedores (de materiales, distribución, recurso humano y tecnología).

En el caso de las dificultades es algo esperable, ya que la literatura ha dado muestras fehacientes de que esta clase de factores comerciales y financieros son usualmente los principales escollos que deben superar los emprendedores naciescentes (Liao y Gartner, 2006). Quizás llame la atención que los aspectos comerciales son ligeramente mayores a los financieros, contrario a lo expuesto por el Omipymes (Brenes y Govaere, 2009).

Los aspectos calificados como más sencillos hablan bien del clima de negocios enfrentado por los nuevos emprendedores pues, como apuntamos, se refieren a las relaciones de sus nuevas empresas con los proveedores de recursos, tanto materiales, como humanos y tecnológicos. Esta percepción sobre el entorno de negocios no mostró diferencia estadísticamente significativa entre el tipo de empresas fundadas, el tipo de empresa donde trabajó previamente el emprendedor y el tipo de puesto ocupado en esa empresa.

En cuanto al **acceso al financiamiento**, examinado de manera separada, las fuentes propias fueron las más usadas por los emprendedores (70%). Solamente un 30% de las nuevas empresas acudió a otras fuentes de financiamiento, ya fuera en combinación con recursos propios o exclusivamente con fuentes externas (es decir, préstamos de bancos u otras entidades financieras).

Este resultado se asemeja al expresado en el Omipyme y no se aleja mucho de otros estudios, tanto en contextos cercanos a Costa Rica como globales (Kantis et al., 2004; GEM,



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	Similud de la empresa con Multinacional en Actividades de Mercadeo y Ventas	0,822
Adquirió Habilidad - Comunicar en Multinacional	0,835	Similud de la empresa con Multinacional en Logística de Operaciones	0,818
Adquirió Habilidad - Motivar a la gente en Multinacional	0,800	Similud 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
Adquirió 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	CAPACIDAD INNOVADORA	
		Similud de la empresa con Multinacional en Actividades de I&D	0,751

Fuente: Elaboración propia.

2008). No hallamos diferencias relevantes al analizar el resultado según las variables antes mencionadas por tipo de empresa creada, tipo de empresa donde laboró previamente el emprendedor o tipo de puesto ocupado en ese trabajo.

TIPO DE CONOCIMIENTO ADQUIRIDO POR LOS EMPRENDEDORES EN LAS EMAT

Para identificar el tipo de conocimiento adquirido por los ex empleados de multinacionales durante su permanencia en esa empresa, se procedió a efectuar un análisis de confiabilidad por conglomerados o categorías de conocimiento con base en las respuestas del cuestionario empleado en el estudio. 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.

En el cuadro 3 se aprecia los resultados del análisis de confiabilidad de conglomerados para las empresas objeto de estudio y, 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 y 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 MNC. 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 y generación de contactos– se refiere a la similitud de las estrategias en mercadeo y ventas, seguida por la de logística de operaciones y general de negocio. La generación de contactos se situó como última en esta categoría.

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.

APRENDIZAJE EMPRENDEDOR

Dentro del enfoque que posee nuestro trabajo, resulta muy interesante valorar el rol que jugaron las EMAT como proveedoras de >>

>> recursos y capacidades a sus empleados, quienes posteriormente fundaron sus propias empresas. Para dicha valoración, usamos datos sobre el tipo de conocimiento del fundador, así como la aplicación o relación de conocimiento (*knowledge relatedness*), el cual es un concepto que compara el grado en que se parecen las estrategias que el emprendedor aplica en su nueva empresa con aquellas que usaba la empresa en la cual trabajó previamente (Sapienza et al., 2004; West y Noel, 2009).

En primer lugar, veamos los **tipos de conocimientos del emprendedor fundador**, que se ha subdividido a su vez en: tipo de puestos ocupados por los emprendedores, experiencia en procesos de mejoramiento, capacitaciones recibidas, obtención de redes de contactos, presencia de restricciones legales (contratos de confidencialidad) para el uso de los conocimientos y habilidades adquiridas en la EMAT que se consideraron útiles al crear su emprendimiento.

En cuanto al **tipo de puestos ocupados**, notamos que los emprendedores en estudio se desempeñaron mayoritariamente en puestos de índole no gerencial, como operarios y otros (59,4%). El resto proviene del rubro de ingenieros y técnicos (20%), así como de supervisores y jefes (13%).

Haber **trabajado en procesos de mejoramiento en la EMAT** pareciera no haber sido una actividad familiar para la mayoría de los emprendedores analizados. De hecho, sólo un 36,6% de los entrevistados afirmó haber trabajado en labores ligadas a la mejora o creación de nuevos productos en la EMAT antes de la creación de su propia empresa. Asimismo, un 33,1% trabajó en la mejora o creación de nuevos métodos de organización, y un 22,3% en la mejora o creación de nuevos métodos de comercialización. Este resultado no debe extrañar puesto que la mayoría de los emprendedores trabajaron en labores de operarios y similares (59,4%). No hallamos diferencias relevantes en este ítem al verlo por tipo de empresa creada o tipo de EMAT de proveniencia.

Otro punto de interés fue las **capacitaciones recibidas por los emprendedores mientras fungieron como empleados** de EMAT y que luego ellos mismos consideraron valiosas al momento de crear sus empresas. Al respecto, un 44% dice haber recibido alguna capacitación



que le fue útil al abrir su empresa, entre las que se mencionaron el servicio al cliente (11,4%), recursos humanos (8%) y mercadeo (4%).

En cuanto a las **redes de contactos**, la literatura ha señalado que puede ser un factor fundamental tanto para la detección de oportunidades de negocios como su posterior explotación (Davidsson y Honig, 2003). En nuestro caso, un 20,6% de los emprendedores manifestó haber adquirido redes de contactos de negocios en las EMAT donde trabajaron antes de crear su propia empresa.

Si vemos los datos de forma desagregada, hallamos una diferencia significativa, ya que un 76,9% de las personas en puestos gerenciales respondieron que sí habían generado redes de contactos de negocios durante su paso por la EMAT, lo cual no debe crear sorpresa, pues resulta razonable esperar que este tipo de posiciones gerenciales estén mucho más expuestas a tratar con otras personas dada la naturaleza de su función. En las otras variables estudiadas (tipo de EMAT en la cual trabajó y tipo de empresa fundada) no hubo tales diferencias.

En síntesis, la generación de redes de contactos de negocios entre los ex empleados de EMAT fundadores de nuevos emprendimientos en Costa Rica fue relativamente bajo (20,6% de los casos), pero, cuando se trató de personas en puestos gerenciales, esa suma se incrementó hasta un 76,9%.

En esta misma línea, consultamos si tenían alguna **restricción para usar los conocimientos** adquiridos en las EMAT por alguna especie de cláusula de confidencialidad o similar, y se halló que solamente un 9,1% firmó algún contrato de confidencialidad que le impide usar, en su propio emprendimiento, conocimientos adquiridos mientras fungieron como empleados de la multinacional.

En cuanto a las **habilidades adquiridas** en la EMAT, de acuerdo con su percepción, los emprendedores destacaron las siguientes: capacidad de trabajar en equipo (70,3%), habilidad para relacionarse con otros (56%) y conocimiento técnico (52%).

Finalmente incluimos la **aplicación o relación de conocimiento**

Las empresas en estudio se autocalifican con rendimientos en ventas y financiero iguales o superiores al promedio típico de sus competidores; es decir, parecieran destacarse de estas otras empresas.

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
TOTALES	175	100

Fuente: Elaboración propia.

Cuadro 5: 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
TOTALES	175	100

Fuente: Elaboración propia.

(*knowledge relatedness*), el cual dijimos que es un término usado por los académicos para valorar en qué grado se asemejan los conocimientos que el emprendedor aplica en su nueva empresa con los que aplicaba en la empresa donde laboraba previamente. Conforme los trabajos investigativos de West y Noel (2009), así como de Sapienza, et al. (2004), hicimos operativo este constructo teórico al preguntar sobre la similitud de las estrategias generales de negocios, logística de operaciones, así como mercadotecnia. Específicamente, planteamos a los emprendedores entrevistados la siguiente

interrogante: “Mediante el uso de una escala de 1 a 10, donde 10 significa totalmente igual y 1 totalmente diferente, ¿en qué medida su estrategia de negocio se asemeja a la de la multinacional de la que usted salió?”. El mismo planteamiento se utilizó para las otras áreas de interés (logística de operaciones y mercadeo).

Los resultados dejan ver que la relación de conocimiento tiende a ser completamente diferente, dado que, por ejemplo, en la relación de las estrategias de negocios generales, la media de los resultados fue de 2,64, con una desviación de 2,53. En las estrategias de logística de

operaciones, el resultado de la media arrojó un 2,59, con una desviación de 2,44. Finalmente, en las estrategias de mercadotecnia la media se ubicó en 2,6, con una desviación de 2,51. Los mismos datos analizados desde el punto de vista del tipo de empresa de proveniencia del emprendedor o tipo de empresa fundada no muestran diferencias significativas. Por lo tanto, los emprendedores en estudio aplicaron estrategias en sus emprendimientos muy diferentes a las que habían visualizado en las EMAT donde laboraron antes de fundar sus propias empresas.

DESEMPEÑO DE LAS EMPRESAS CREADAS

Estudiar el desempeño empresarial de firmas jóvenes es un tema complejo, aunado a la carencia muchas veces de datos históricos, ya que existe cierta resistencia a entregar cifras de resultados o, incluso, muchas veces su registro no es el más apropiado. Debido a esto, en la literatura es muy usual utilizar indicadores que se aproximen a dichos resultados, dentro de los que se encuentran las preguntas de percepción.

En nuestro caso, acudimos a un tipo de preguntas de percepción para poder medir el desempeño de las empresas creadas por los emprendedores que fueron previamente empleados de EMAT según el interés de este trabajo. Dichas preguntas de percepción también nos permiten 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).

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

El primer tipo de desempeño que valoramos fue el del **crecimiento en ventas**. Para ello, consultamos a los emprendedores >>



>> en estudio si “en comparación con otras empresas como la suya, ¿estima usted que el crecimiento de ventas de su empresa desde sus inicios hasta hoy ha sido muy superior, superior, igual, inferior o muy inferior que el de las otras empresas?” (West y Noel, 2009).

Al respecto, como se aprecia en el cuadro 4, son 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. 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.

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.

El segundo indicador de desempeño valorado fue el *financiero-utilidad*. Para ello se le preguntó a los emprendedores entrevistados si en “comparación con otras empresas como la suya, ¿estima usted que el rendimiento fi-

nanciero-utilidad de su empresa, desde sus inicios hasta hoy, ha sido muy superior, superior, igual, inferior o muy inferior que el de las otras empresas?” (West y Noel, 2009).

En este caso, los resultados bajan levemente con respecto al desempeño en ventas pero igualmente se ubican en una media de 3,68 con una desviación típica de 1,81. En el cuadro 5 se puede apreciar con mayor amplitud los datos asociados.

Como vemos entonces, las empresas en estudio se autocalifican con rendimientos en cuanto a ventas y financiero con notas que podemos definir como iguales o superiores al promedio típico de sus competidores, es decir, parecieran destacarse de ellas.

CONCLUSIONES

A manera de conclusión general, se puede afirmar que las EMAT que operan en Costa Rica constituyeron, durante el período analizado (2001-2007), una importante fuente de nuevas empresas (aproximadamente, 250 por año) y que su permanencia en el tiempo, así como el desempeño, son bastante buenos. Este resultado se puede interpretar como una externalidad positiva de la operación de las EMAT en Costa Rica, así como de la política de atrac-

ción de inversión extranjera ejecutada desde hace más de veinte años por las autoridades costarricenses.

Las empresas creadas por los ex empleados de las EMAT durante el período en estudio muestran una baja tasa de mortalidad (16,7%). Este resultado podría estar sugiriendo, según la evidencia empírica de otros países, que parte de la productividad de estas empresas se deriva, de acuerdo con los modelos de Jovanovic (1982) y Hopenhayn (1992), de contar con trabajadores que utilizan en las nuevas empresas conocimientos adquiridos previamente (Hirakawa, Muendler y Rauch, 2010). Este es un tema que se puede explorar en los emprendimientos identificados en este trabajo, como parte de un futuro esfuerzo.

El emprendedor costarricense ex empleado de una EMAT es predominantemente del sexo masculino (63%), con una edad media de 32 años, la mitad posee educación universitaria (49,1%) e, igualmente, domina el idioma inglés. Este emprendedor trabajó en compañías multinacionales de servicios y de manufactura avanzada (34,3% y 32%, respectivamente), posee más de cinco años de experiencia laboral (77,1%) y ésta es su primera experiencia como

empresario (71,9%). Asimismo, nuestro emprendedor típico promedio consideró poseer las habilidades y destrezas requeridas para ser empresario desde que abrió su empresa (65%). En la mayoría de características (salvo experiencia empresarial previa, edad promedio, dominio de inglés), no hay diferencias significativas con el emprendedor típico promedio nacional e incluso internacional (Kantis et al., 2004; GEM, 2008).

Los nuevos emprendimientos son creados por personas de forma individual (52,6%) o asociados con un familiar o allegado (40%). Son empresas en su mayoría con una antigüedad menor a diez años (93%) y muy dinámicas, pues alrededor de un 70% de ellas han modificado o ampliado productos y servicios, pero pocas efectúan labores de investigación y desarrollo (27,9%). En su desempeño innovador, un 40% de estas firmas dice introducir nuevos productos y servicios más rápido que sus competidores; un 70% considera que sus consumidores ven sus productos y servicios como originales; un 58% cree estar mejor posicionadas que su competencia gracias a la introducción de nuevos productos y servicios; y un 49% ha introducido más productos y servicios nuevos y novedosos en comparación con sus competidores.

Para la creación de las empresas, sus fundadores mayoritariamente elaboraron planes de negocios (56%), cuyo motivo fue un deseo de independencia (60,6%), seguido de motivaciones de índole financieras (44%). Percibieron como lo más difícil para abrir su empresa aspectos comerciales (clientes y competidores) y financieros (obtener financiamiento), mientras que lo más sencillo fue tratar con proveedores de recursos (materiales, humanos y tecnológicos). El financiamiento para el arranque de las empresas provino mayoritariamente de fuentes propias del emprendedor (70%). Al ser el financiamiento una limitante para el éxito de los emprendimientos propiedad de ex empleados de las EMAT, cabe recomendar que las autoridades costarricenses promuevan nuevos y novedosos mecanismos de financiamiento para este tipo de empresas.

Los emprendedores ex empleados de EMAT se desempeñaron mayoritariamente en

puestos de índole no gerencial en sus trabajos previos, como operarios y otros (59,4%). Sólo un 20% laboró como ingenieros o técnicos, mientras un 13% lo hicieron como supervisores y jefes. Debido a ello no es de extrañar que sólo un 36,6% de los emprendedores afirmara haber trabajado en labores ligadas a la mejora o creación de nuevos productos en las EMAT previo a la creación de su propia empresa, mientras un 33,1% trabajó en la mejora o creación de nuevos métodos de organización, y un 22,3% en la mejora o creación de nuevos métodos de comercialización.

Un 44% de los emprendedores afirma haber recibido alguna capacitación en la EMAT que le fue útil al abrir su empresa. Asimismo, un 20,6% de los emprendedores manifestó haber adquirido redes de contactos de negocios mientras trabajó en las EMAT. En cuanto al desarrollo de habilidades adquiridas en la EMAT, los emprendedores destacaron la capacidad de trabajar en equipo (70,3%), seguido de relacionarse con otros (56%) y el conocimiento técnico (52%).

Finalmente, las empresas en estudio se autocalifican con rendimientos en ventas y financiero iguales o superiores al promedio típico de sus competidores; es decir, parecieran destacarse de estas otras empresas.

Este trabajo, como cualquier otro, tiene limitaciones por considerar. Las más relevantes son haber trabajado solamente con empresas atraídas por CINDE, lo cual podría crear una especie de efecto élite entre las empresas multinacionales de las cuales salieron los emprendedores a formar sus empresas. También la imposibilidad de contar con datos numéricos sobre rendimiento o desempeño de las empresas es importante de considerar.

En futuros trabajos de investigación sería interesante profundizar en la eventual relación entre el aprendizaje y el conocimiento emprendedor con el desempeño empresarial (Sapienza et al., 2004; West y Noel, 2009;). Otra arista que puede ampliarse es la relación de planes de negocios con el desempeño (Gruber, 2007), así como, en general, las diversas fuentes de aprendizaje (capacitación, redes, por ejemplo) con el desempeño emprendedor. Otros temas de interés versan sobre el impacto de los derrames

de conocimiento sobre la productividad de las empresas creadas por ex empleados de multinacionales (Görg y Strobl, 2004) y, en general, sobre el desempeño de estas empresas. Finalmente, también es de interés analizar la *capacidad de absorción* de los conocimientos de las empresas creadas por ex empleados de EMAT respecto a la de otras empresas (Zhang, Li, Li y Zhou, 2010).

Referencias Bibliográficas

- Akgun, A.E., Keskin, H., Byrne, J.C., & Aren, S. (2007). Emotional and learning capability and their impact on product innovativeness and firm performance. *Technovation*, 27: 501-513.
- 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.
- Brenes, L. y Govaere, V. (Compiladoras) (2009). *El estado nacional de las mipymes costarricenses formales*. San José: EUNED.
- Davidsson, P., y Honig, B. (2003). The Role of Social and Human Capital among Nascent Entrepreneurs. *Journal of Business Venturing*, 18(3): 301-30.
- Dencker, J., Gruber, M. & Shah, S. (2009). Pre-Entry Knowledge, Learning, and the Survival of New Firms. *Organization Science*, 20(3): 516-537.
- GEM (2008). *Global Entrepreneurship Monitor*, Report 2008.
- 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., y Black, W. (1999). *Análisis multivariante* (5 Ed.). Madrid: Pearson Prentice Hall.



Hirakawa, O., Muendler, M.A. & Rauch, J.E. (2010). Employee spin-offs and other entrants: Stylized facts from Brazil. *NBER Working paper series*, 15638.

Holcomb, T.R., Ireland, R.D., Holmes Jr., R.M. & Hitt, M.A. (2009). Architecture of Entrepreneurial Learning: Exploring the Link Among Heuristics, Knowledge, and Action. *Entrepreneurship: Theory & Practice*, 33(1):167-192.

Hopenhayn, H. A. (1992, September). Entry, Exit, and Firm Dynamics in Long Run Equilibrium. *Econometrica*, 60 (5), 1127-50.

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.

Jovanovic, B. (1982, May). Selection and the Evolution of Industry. *Econometrica*, 50 (3), 649-70.

Kantis, H., Moori-Koening, V., y Angelelli, P. (2004). *Desarrollo Emprendedor: América Lati-*

na y la Experiencia Internacional. Washington: Banco Interamericano de Desarrollo.

Liao, J., & Gartner, W.B. (2006). The Effects of Pre-venture Plan Timing and Perceived Environmental Uncertainty on the Persistence of Emerging Firms. *Small Business Economics*, 27: 23-40.

Monge, R. (2010). Transmisión de Conocimientos en Costa Rica. en *Ensayos en Honor a Cecilia Valverde Barrenechea*, Céspedes, O. y A. Pacheco (eds). San José: Academia de Centroamérica.

Monge, R., Rivera, L. & Rosales, J. (2010). *Productive Development Policies in Costa Rica: Market Failures, Government Failures and Policy Outcomes*. Inter-American Development Bank Working Paper Series No. IDB-WP-157.

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-Cruz, A.O., y 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.

Zhang, Y., Li, H., Li, Y. & Zhou, L. (2010). FDI Spillovers in an emerging market: The role of foreign firms' country origin diversity and domestic firms' absorptive capacity. *Strategic Management Journal*, 31: 969-89.

RESUMEN:

En este trabajo se estudia la creación de empresas por parte de ex empleados de compañías multinacionales que operan en Costa Rica, así como los derrames de conocimiento desde estas últimas empresas. Se aplicó una entrevista telefónica a una muestra representativa de 1 343 personas, sobre un total de 11 120. La muestra se trabajó con un margen de error del 7% al 95% de significancia. Se cuantificó y caracterizó el fenómeno desde las perspectivas del proceso emprendedor, las personas que emprenden y sus conocimientos, así como los procesos de aprendizaje. En concreto, se aporta un perfil de este tipo de emprendedor, se describe cómo fue el proceso de creación de la nueva empresa, qué conocimientos adquirió en la empresa multinacional donde trabajaba previamente y cuál es el desempeño de la empresa creada.

Palabras Clave: Derrames de conocimiento, empresas multinacionales, creación de empresas, aprendizaje emprendedor, externalidades.

ABSTRACT:

This work studies company creation by former employees of multinational companies operating in Costa Rica, as well as the knowledge spillover from the latter. A sample of 1,343 individuals from a total of 11,120 telephone interviews was obtained. The subject was quantified and described from the perspective of the entrepreneurial process, the persons involved and their knowledge, as well as their learning processes. A profile for this type of entrepreneur is presented, the process of new enterprise creation is described, and the knowledge acquired while working for the multinational company and the performance of the new company is examined.

Keywords: Knowledge spillover, multinational companies, company creation, entrepreneurial learning, externalities.