

# **Determinantes del Desempeño de las Pequeñas Empresas en México: Un Estudio Empírico**

## **(Small Business Determinants of Performance in Mexico: An Empirical Study)**

**José Nicolás Barragán Codina** ♣

**Yves Robichaud** ♦

**Jean Charles Cachon** ♥

**Egbert McGraw** ♠

**Abstract:** What determines performance among small businesses with five employees or less in Mexico? Based on a conceptual framework already used in Argentina and on previous research, a sample of 174 Mexican entrepreneurs from two different states (Jalisco and Nuevo León) was used to test a set of nine hypotheses. The dependent performance variables tested were an objective one, sales, and a subjective one, the personal assessment of performance (or success) of entrepreneurs. The independent variables considered included personal, sociological, and organizational characteristics. Results were obtained from two linear regression models on the two dependent variables. In terms of personal characteristics, variables that were positively related to sales included three Human Capital components (Education level, Business experience, and Weekly hours worked), having been pushed into self-employment by economic necessity, and belonging to the male gender. Regarding organizational variables, entrepreneurs with higher sales had obtained bank loans and had purchased their business (by opposition to starting it from scratch) and had economic necessity (extrinsic) reasons to be in business. Respondents who worked long hours and had obtained government support were more likely to be more satisfied of their own performance than others.

**Key words:** Small companies, empirical study, Mexico.

**Resumen:** ¿Qué factores determinan el desempeño de las pequeñas empresas con cinco o menos empleados? Con base en un marco conceptual ya utilizado en Argentina y en

---

\* *Universidad Autónoma de Nuevo León, Monterrey, Nuevo León, México, Av. Universidad S/N Col. Ciudad Universitaria, Tel. (+52)8183294000. [jose.barragan@uanl.mx](mailto:jose.barragan@uanl.mx), <https://orcid.org/0009-0009-3552-721X>*

♦ *Facultad de Administración, Universidad Laurentina, Ramsey Lake Road Sudbury, Ontario, Canada, P3E 2C6 Tel.: (705) 675-1151 ext. 2145 [yrobichaud@laurentienne.ca](mailto:yrobichaud@laurentienne.ca), <https://orcid.org/0000-0003-1452-1475>*

♥ *Facultad de Administración, Universidad Laurentina, Ramsey Lake Road Sudbury, Ontario, Canada, P3E 2C6 Tel.: (705) 675-1151 ext. 2145 [jccachon@laurentian.ca](mailto:jccachon@laurentian.ca), <https://orcid.org/0000-0001-5328-4201>*

♠ *Facultad de Administración, Universidad de Moncton Moncton, N.-B., Canada, E1A 3E9 Tel.: (506) 858-4228 [Mcgraw@umoncton.ca](mailto:Mcgraw@umoncton.ca)*

investigaciones anteriores, se utilizó una muestra de 174 empresarios mexicanos de dos diferentes estados (Jalisco y Nuevo León) para probar un conjunto de nueve hipótesis. Las variables dependientes de desempeño puestas en prueba fueron una objetiva, las ventas y una subjetiva, la evaluación personal de desempeño (o éxito) de los empresarios. Las variables independientes consideradas incluirán las características personales, sociológicas y organizativas. Los resultados se obtuvieron a partir de dos modelos de regresión lineal sobre dos variables dependientes. En cuanto a las características personales, las variables que se relacionaron positivamente con las ventas incluyeron 3 componentes de Capital Humano (Nivel de estudio, experiencia empresarial y horas semanales trabajadas) en el autoempleo por necesidad económica, y la pertenencia al género masculino. En cuanto a las variables organizativas, los empresarios con mayores ventas habían obtenido préstamos bancarios y habrían impulsado su negocio (por oposición de empezarlo desde cero) y tenían razones de necesidades económicas (extrínsecas) razones para estar en el negocio. Los empresarios que trabajan muchas horas y habían obtenidos ayudas del gobierno eran propensos a estar más satisfechos de su propio rendimiento que los demás.

**Palabras clave:** Pequeñas empresas, Estudio empírico, México.

## Introducción

Las pequeñas y medianas empresas (PYMES) juegan un papel importante en la economía de México, tanto en término de creación de empleo como de producto interno bruto (PIB). En 2017 había alrededor de cuatro millones de empresas en el país, de las cuales el 99.8% eran pymes, y el 95% pequeñas empresas con uno a diez empleados. Las ventas de estas pymes representaban el 52% del PIB nacional, y el 72% del empleo (OECD, 2018). A escala mundial, México ha tenido una de las más altas tasas de actividad emprendedora (TEA), equivalente al 25% en 2015 (Kelley, Singer and Herrington, 2016). También existe un gran interés por el emprendimiento entre los jóvenes, ya que casi el 30% de los emprendedores del país tienen entre 16 y 24 años, y la edad media de todos los empresarios es de 33.5 años (Bosma et al, 2007) México ha sido muy dinámico en cuanto a creación de empresas.

La economía de México está orientada a la exportación a Estados Unidos y Canadá, estos dos países representan el 80% del total de las exportaciones mexicanas (CIA World Fact Book, 2020), la proximidad de México a los Estados Unidos y su participación en el T-MEC (antes TLCAN) así como 12 acuerdos de libre comercio con 46 países que representan considerables oportunidades para 90% de sus exportaciones (CIA, 2020; Shikher et al., 2019; Villareal, 2017) Mientras tanto, los aumentos de los costes laborales, combinados con las consecuencias previstas a largo plazo de la crisis COVID-19, iniciaron una tendencia de deslocalización (reshoring) hacia México como parte de los recientes esfuerzos de desprestigio de la cadena de

suministro (Price, Waterhouse, Coopers, 2020). En 2017, los países del T-MEC representaron el 14% de las exportaciones y el 19% de las importaciones a nivel mundial, México exportó por \$299 mil millones de dólares a Estados Unidos en 2017 (Shikher et al., 2019) y fue el tercer exportador a ese país después de China (\$505 mil MMDD) y Canadá (\$314 MMDD).

En general, México ha logrado avances significativos en materia de emprendimiento, resultado en parte de la determinación del gobierno federal de fomentar el autoempleo tras la crisis financiera de 2007 -2009. Las nuevas políticas crearon el efímero (2013-2018) Instituto Nacional Emprendedor (INADEM); este organismo creó programas y plataformas de apoyo como la Red de Apoyo al Emprendedor, que incluía 870 000 emprendedores en 2018 (GEM, 2019)

La contribución de las pymes a la economía mexicana ha aumentado en los últimos años. Un programa de formalización del empleo para reducir la actividad informal resultó en la creación de 1.9 mil millones de trabajos entre el 2013 y 2016 (GEM, 2019). Durante el periodo de 2010 a 2016, la tasa de emprendedores temprana o Evaluación Tecno-económica (Techno-Economic Analysis, TEA) creció del 10.5% al 21%, el segundo nivel más alto en América Latina, posteriormente la Evaluación Tecno - Económica (TEA) temprana tiene un decrecimiento de 13% en 2019 (GEM, 2020).

Al mismo tiempo, la productividad laboral en México sigue siendo un problema (GEM 2019; INEGI 2019). Cusolito y Maloney (2018) observaron que, en países emergentes, la mayoría de los trabajadores por cuenta propia tienen menores habilidades numéricas y alfabetismo, así como menores capacidades de gestión y tecnologías, en comparación con las que se requiere para evaluar y en comparación con lo que se requiere para evaluar y aprovechar las oportunidades, o responder por los competidores extranjeros. INADEM (2018) informó de esperanza de vida media de 7.8 años para las PYMES en el país, con un índice de falla del 70% en los primeros 5 años (Banco BASE 2019). INEGI (2019) también reportaron que solo el 4.5% del total contribuyen a las cadenas de suministro internacionales a través de la exportación, a pesar de que las contribuciones totales de las PYMES a la economía nacional representaban el 78% del empleo en 1978 (INEGI 2019).

Por lo tanto, es importante entender cómo funcionan y crecen las PYMES si la economía mexicana se va conciliando, particularmente en la era post-COVID. Hay muy pocos estudiantes empíricos que informen sobre los

factores que influyen en el rendimiento económico de las PYMES en América Latina. En este contexto el objetivo de esta investigación es responder la siguiente pregunta:

¿Qué variables podría explicar los diferentes desempeños económicos observados entre las PYMES en México?

Esta investigación se ha inspirado en gran parte en un modelo exploratorio desarrollado por Berrone *et al*, (2014), y probado con una muestra de 294 PYMES de cinco o menos empleados en Argentina. Este modelo integra características personales, sociológicas y organizacionales, así como la comprensión de la importancia crítica del empresario en el proceso de creación y en la toma de decisiones diarias. A su vez, esas decisiones se verán directamente reflejadas en los resultados de la empresa. Esta relación es aún más importante dado que nuestro estudio se centra en las pequeñas empresas con cinco o menos empleados.

Este artículo contribuye al conocimiento de varias maneras: 1) Proporciona un marco conceptual que engloban variables personales, sociológicas y organizativas para analizar los componentes del desempeño de las pequeñas empresas en un país emergente; 2) En segundo lugar, existe un conocimiento previo limitado sobre el desempeño de las pequeñas empresas en países emergentes como México; 3) Por último los resultados de esta investigación contribuirán a mejorar el conocimientos de los factores del rendimiento empresarial entre los empresarios en activos y los futuros, así como entre los responsables institucionales, como los inversores de capital de riesgo, los gobiernos y los bancos comerciales. Una muestra de 174 PYMES mexicanas provee rieron los datos empico para este proyecto.

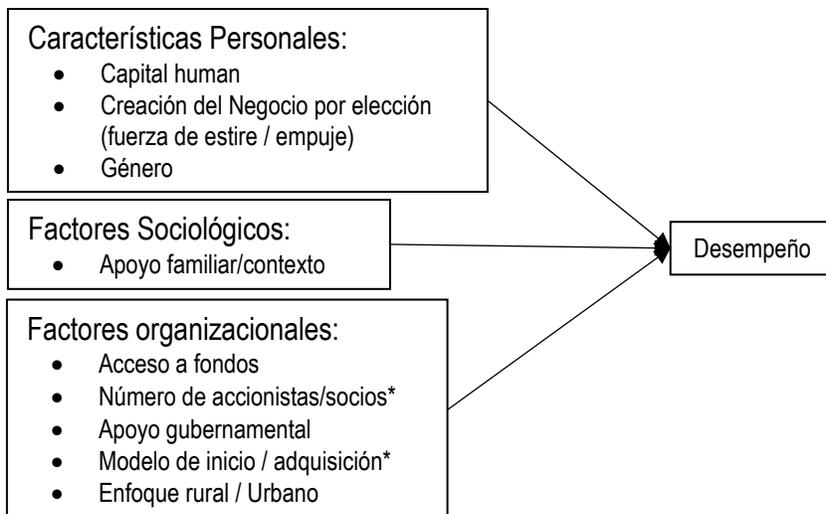
Este artículo incluye una presentación del marco teórico y una hipótesis de la investigación, seguido de la metodología aplicada durante el trabajo de campo. Se presentan los resultados, conclusiones, los límites de estudio y las posibles aplicaciones políticas y de trabajo.

## Marco teórico e hipótesis

El modelo de investigación se basa en el principio de que el estudio de los resultados de las PYME's debe centrarse en su operador, es decir, el empresario. Esto se justifica por el papel central del empresario en la gestión diaria de la empresa. Esta observación aporta un apoyo teórico a la pertinencia de una relación directa entre las características sociales y personales del empresario y los resultados de la empresa.

Como se mencionó en la introducción, las variables en estudio fueron seleccionadas a partir de Berrone et al., (2014), con la adición de otras variables organizacionales presentes en la literatura. Según Barrett y Rainnie (2002), es importante considerar las variables relacionadas tanto con el empresario como con la organización para comprender mejor el crecimiento empresarial. Además, Cunningham y Maloney (2001) mencionaron que la investigación sobre el espíritu empresarial prestaba poca atención a la estructura, la organización y el rendimiento de las pequeñas empresas, lo que daba lugar a una comprensión limitada de las variables que afectan al rendimiento de las PYME. El marco teórico de esta investigación se presenta en la figura 1. Incluye una combinación de características personales y sociales, así como de variables organizativas.

Figura 1. *Marco teórico: factores de rendimiento*



\*Variables agregadas al modelo original

Fuente: Modelo derivado en parte de Berrone *et al.*, 2014

La idea general de rendimiento organizativo se refiere al hecho de que cualquier organización se esfuerza por alcanzar sus objetivos gastando un nivel aceptable de recursos y manteniendo su viabilidad a largo plazo. Otras dimensiones del rendimiento se refieren a su capacidad para combinar los recursos de forma eficiente y mantener su relevancia tal y como la perciben las partes interesadas. Dicho esto, la literatura sobre el rendimiento lo define como una realidad más compleja basada en valores y preferencias que dependen del contexto organizativo: estas variables contextuales deben ser definidas para permitir una medición del rendimiento (Nicholson, Schuller y Van de Ven, 1995). Debido a la diversidad de los contextos organizativos y de los distintos puntos de vista adoptados por estudiosos de diferentes disciplinas, las cuestiones relativas al rendimiento se conceptualizan con una gran variedad de enfoques. En consecuencia, no hay consenso sobre el rendimiento en cuanto a su alcance, componentes, niveles de análisis y los fundamentos conceptuales de su medición (Ford y Schellenberg, 1982; Hubbard, 2009; Franco-Santos, et al., 2007; García-Morales, Llorens-Montes, & Verdu-Jover 2007).

De hecho, en pocas décadas la noción de rendimiento ha evolucionado desde una perspectiva estrictamente financiera a un concepto más amplio centrado en la consecución de objetivos estratégicos en términos de mejora de la relación "costo-beneficio", incluyendo los intereses de las partes interesadas tenidos en cuenta en una perspectiva a largo plazo (Marchand y Raymond, 2008). Dadas las características específicas de las PYMES, esta situación es tanto más importante cuanto que los propietarios-directivos, a través de sus valores, perfil, objetivos, expectativas y las influencias sociales a las que están expuestos, influyen necesariamente en la definición y las medidas del rendimiento empresarial (Raymond et al., 2013). A efectos de esta investigación, las variables objeto de estudio, así como los indicadores de rendimiento seleccionados, se analizan en los siguientes apartados.

### ***Las características personales como determinantes del rendimiento***

#### *Capital humano*

El capital humano engloba varias dimensiones como concepto, especialmente la formación profesional, la educación formal, y los conocimientos y la experiencia previa. Estos componentes del capital humano pueden contribuir a aumentar los ingresos salariales de los profesionales y a incrementar la productividad de las empresas (Becker, 1975). Las inversiones en estos

ámbitos aumentan la productividad del empleo al fomentar el desarrollo de nuevas competencias y la mejora de las prácticas existentes. Para alcanzar un nivel adecuado de rendimiento organizativo, una empresa debe mejorar las competencias de los empleados, adecuándolas a las funciones relacionadas con cada puesto de acuerdo con las necesidades de la empresa y los requisitos de sus clientes. Según Gutiérrez-Diez, Sapién-Aguilar, & Piñón-Howlet (2013), esto requiere objetivos bien definidos y procesos estructurados.

El capital humano también puede adoptar formas más complejas, como las transferencias intergeneracionales de competencias, las manifestaciones del espíritu empresarial, la experiencia, la reputación, los activos y otros aspectos que se originan en la familia, especialmente a través de la exposición al entorno empresarial. (Parker and Robson, 2004). Se ha argumentado que las combinaciones de estas transferencias pueden tener un mayor impacto en el rendimiento general de la empresa que las transferencias de capital financiero (Laferrère, 2001). Estas perspectivas otorgan un papel destacado al capital humano como determinante del desempeño de las empresas, independientemente de su tamaño.

En México, Ramírez-Urquidy, Taxis y Barceló (2014) analizaron el impacto del capital humano en el desempeño de las pequeñas empresas en el estado de Baja California, en términos de educación formal y experiencia. Encontraron que los niveles de educación tenían una fuerte relación con la capacidad de cambio de una pequeña empresa en términos de organización, equipamiento y productos innovadores. Se observó una correlación positiva entre los niveles de ventas de las PYMES y la educación.

Mungaray y Ramírez-Urquidy (2007) observaron un efecto positivo de la educación formal y la experiencia en gestión empresarial sobre la productividad de las PYME. La experiencia también fue predominante en relación con la longevidad de la empresa a largo plazo. Los beneficios de la educación se materializan, en particular, en la educación técnica, aunque no son tan amplios como los que se obtienen de la experiencia. Otros estudiosos informaron de que las PYMES tenían más probabilidades de sobrevivir cuando los empresarios tenían un mayor nivel de educación formal general (Block y Wagner, 2010; Taxis, M., Ramírez-Urquidy y Barceló 2016).

Sin embargo, aprovechar el potencial del capital humano en las pequeñas empresas mexicanas es problemático. La incapacidad de los empresarios para pagar salarios competitivos dificulta la contratación de

personal calificado. Las investigaciones sobre la elección de carrera de los graduados revelaron que muchos de ellos parecían preferir los puestos de trabajo en las grandes empresas en lugar de las pequeñas, ya que estas últimas se perciben como incapaces de garantizar la seguridad del empleo debido a las limitaciones financieras (Moy y Lee 2002). De hecho, la mayoría de las pequeñas empresas no pueden absorber los costes de formación del personal, y las que lo hacen se enfrentan al problema de la fuga de personal calificado hacia los grandes empleadores que ofrecen una mayor remuneración y mejores condiciones laborales (Gutiérrez-Diez et al., 2013; Ruiz-Conde, Ramírez Reyez, & Pérez Dias 2012). La literatura mencionada anteriormente condujo a la siguiente primera hipótesis.

***Hipótesis 1: El capital humano tiene un impacto positivo en el rendimiento de las pequeñas empresas.***

### ***Motivos de oportunidad y necesidad***

La literatura destaca una amplia variedad de motivos empresariales, ya sean económicos (como proporcionar una fuente adicional de ingresos) o no económicos (satisfacer una necesidad de ser independiente). La fuerte necesidad de autonomía e independencia entre los empresarios es el motivo más frecuentemente observado por los estudiosos (Holmquist y Sundin, 1988; Carter y Cannon, 1992; Filion, 1997; Statistics Canadá, 2010; Adrien, Kirouac y Sliwinski, et al. (1999). El deseo de crear un empleo propio para balancear el trabajo y la familia también ha sido citado a menudo por los investigadores sobre mujeres empresarias como motivo para lanzar su propia empresa (Birley, 1989; Brush, 1990; Holmquist y Sundin, 1990; Duchéneau y Orhan, 2000).

La categorización "Empuje" y "Estire" surgió de la observación de que algunas personas se convirtieron en empresarios por necesidad (falta de ingresos por pérdida de empleo, frustración con su trabajo actual o necesidad de más flexibilidad por motivos familiares), mientras que otras se sintieron atraídas por la aventura empresarial por la necesidad de autonomía, independencia, autorrealización, desafío y posibilidad de obtener mejores beneficios económicos. Los estudiosos de este fenómeno sugieren que la creación de empresas es un proceso que implica ambos tipos de motivos. En los países emergentes, investigaciones recientes han demostrado que la mayoría de los emprendedores se convirtieron en autónomos por elección (Perry et al., 2007; Cachon et al., 2013; Falco et al., 2015), aunque las

recesiones también hicieron que los desempleados no voluntarios se vieran empujados al autoempleo en México y otros países económicamente similares (Fiess, Fugazza y Maloney, et al. 2010).

Como ejemplo, un estudio cualitativo preliminar de Hughes (2003) realizado entre 61 empresarias reveló que sólo el 15,6 por ciento y el 19,6 por ciento de las encuestadas, respectivamente, citaron la pérdida de un empleo y la falta de oportunidades laborales como las principales razones que habían motivado la creación de su empresa. Las razones más citadas fueron la búsqueda de un reto, un entorno de trabajo positivo y la necesidad de independencia. Sin embargo, durante la entrevista, más de un tercio de los encuestados mencionó que las limitaciones económicas habían influido en su decisión. Caliendo y Kritikos (2009) estudiaron los motivos de 1850 hombres desempleados fundadores de empresas durante la crisis financiera de 2007-2008 y descubrieron una tercera categoría que se había visto impulsada a emprender por una mezcla de factores tanto de empuje como de atracción. Aunque esperaban un gran número de emprendedores impulsados únicamente por factores de empuje, estos estudiosos se sorprendieron al encontrar sólo un 13 por ciento de ellos en esa categoría. Mientras que otro 16 por ciento de los encuestados había respondido a factores de atracción únicamente, la gran mayoría (71 por ciento) había respondido haber actuado como resultado de una combinación de ambas categorías de motivos.

La relación entre los factores de empuje y estire (atracción) de la puesta en marcha y el rendimiento también ha captado la atención de los estudiosos. Mientras que estudios anteriores sobre empresas creadas por emprendedores por necesidad revelaron su menor tamaño y su presencia marginal en el mercado, en comparación con las empresas formadas por emprendedores por oportunidad (Vivarelli y Audretsch, 1998), investigaciones más recientes también destacaron que una menor capitalización daba lugar a un rendimiento limitado (Santarelli y Vivarelli, 2007). Hughes (2003) descubrió que los empresarios por necesidad estaban menos satisfechos que los propietarios por oportunidad, sus niveles de ventas eran más bajos, así como su capacidad de ahorro para la jubilación, mientras que Hurst y Pugsley (2011) observaron que la mayoría de las pequeñas empresas no intentaban crecer ni innovar. Los negocios pertenecientes a empresarios por necesidad también tenían una vida más corta (Caliendo y Kritikos, 2009) y eran más a menudo objeto de salidas "involuntarias" (Hessels y Zwan, 2013), mientras que incluían una mayor proporción de mujeres propietarias (Hughes, 2006). Goetz et al. (2010) se

refirieron a los emprendedores por necesidad como el resultado de una reacción a la adversidad, ya que sus propietarios también mantendrían su negocio vivo, incluso con unos ingresos mínimos (Thompson, 2011; Poschke, 2013b), mientras fuera necesario. Cerrarían el negocio cuando volvieran a surgir oportunidades de empleo (Goetz et al., 2010).

A diferencia de los empresarios por necesidad, los que perseguían oportunidades tenían mayores expectativas de crecimiento (Poschke, 2013a), empresas más rentables (Block y Wagner, 2010) y mostraban fuertes diferencias en cuanto a las variables que contribuían al rendimiento. Thurik et al. (2006) descubrieron que tenían más confianza en su capacidad para conseguir financiación, ya que planifican con más antelación. Block y Wagner (2010) observaron que los emprendedores de oportunidad tienen más tiempo antes de la puesta en marcha para adquirir habilidades específicas que consideran necesarias para el éxito del negocio, mientras que los emprendedores de necesidad sólo tuvieron tiempo para formarse en un ámbito más reducido. Block et al. (2015) también observaron que los emprendedores oportunistas adoptaban predominantemente estrategias de diferenciación frente a los competidores, que suelen ser más rentables que las estrategias de liderazgo en costes que suelen privilegiar los emprendedores por necesidad. Por último, Schoar (2010) descubrió que eran pocos los empresarios que pasaban de un grupo a otro. Para concluir esta sección de la revisión bibliográfica, podemos formular una segunda hipótesis.

***Hipótesis 2: La creación de empresas por oportunidad tiene un efecto positivo en los resultados de las pequeñas empresas.***

### ***Género***

Las cuestiones de género se han estudiado ampliamente con respecto al espíritu empresarial. Aunque la mayoría de los informes sugieren que las empresas propiedad de mujeres tienden a tener un rendimiento inferior al de las empresas propiedad de sus homólogos masculinos, los resultados siguen siendo poco concluyentes, ya que dependen de una serie de factores difíciles de evaluar y controlar. Por ejemplo, en Kenia, Namusonge (2006) argumentó que las empresas de propiedad femenina podrían generar menores ventas y beneficios, y crear menos empleo porque las mujeres se meten en el negocio para perseguir principalmente objetivos intrínsecos, como el deseo de independencia y el equilibrio entre el trabajo y la familia, en lugar de dar prioridad a los objetivos financieros.

La teoría social feminista sostiene que los hombres y las mujeres difieren en cuanto a rasgos, comportamientos y experiencias y que estas diferencias no significan necesariamente que las empresarias tengan menos éxito o sean menos productivas que los hombres (Ahl, 2006; Fischer, Reuber & Dyke, 1993). Tancred (1995) argumentó que excluir el trabajo de las mujeres de la investigación lleva a ignorar el entorno cambiante del trabajo de los hombres. Ahl (2004) también observó que, al medir el rendimiento con normas de género masculino, la investigación sobre el espíritu empresarial se ha desconectado de las tareas familiares y de género. Como resultado, el espíritu empresarial femenino se interpretó como una actividad menor, en comparación con el espíritu empresarial masculino (con sus características específicas, consideradas como la única norma). Por ejemplo, los problemas relacionados con el cuidado de los niños y los ancianos sólo se abordan cuando se investiga a las mujeres como empresarias. Del mismo modo, las organizaciones del sector público en las que la mayoría de los empleados son mujeres no se tienen en cuenta y se descartan como lugares de trabajo potencialmente emprendedores. Es necesario investigar las cuestiones sociales e institucionales, así como las relaciones de poder entre géneros, para comprender cómo se desarrolla el comportamiento empresarial de género.

Es necesario comprender cómo y en qué circunstancias se sigue describiendo a las empresas de propiedad masculina como mejores que sus homólogas de propiedad femenina (Inmyxai y Takahashi, 2010; Hsu, Kuo y Chang, 2013). Fairlie y Robb (2009) explicaron que las empresas propiedad de mujeres funcionan en circunstancias que dificultan el éxito: generalmente un menor capital inicial y un menor capital humano adquirido a través de la experiencia laboral en el sector o de la experiencia profesional en una empresa familiar. También descubrieron que las mujeres propietarias de empresas dedican menos horas al negocio y pueden tener otros objetivos que los hombres para su empresa, lo que podría afectar a los resultados financieros.

Investigaciones más recientes apoyan la expectativa de que las empresas de propiedad femenina pueden rendir al mismo nivel o por encima de las empresas de propiedad masculina cuando los principales factores de rendimiento son equivalentes: es decir, tener una educación y una experiencia relevantes sin discriminación. Un estudio realizado por Neneh, Van Zyl y Van Noordwyk (2016) entre pymes sudafricanas reveló que las empresas de propiedad femenina superaban a las de propiedad masculina, mientras que otras investigaciones realizadas por Watson (2003) y Marlow et al. (2013)

hicieron observaciones similares cuando se controlaron las variables individuales y empresariales. Las variables individuales incluían la edad, los ingresos y la educación formal, mientras que las características empresariales incluían el tamaño de la empresa, el sector y el número de años de funcionamiento. En Sudáfrica, una encuesta de 2014 sobre las PYME determinó que más del 78% de las que eran propiedad de mujeres eran rentables, en comparación con el 70% de las empresas propiedad de hombres (Neneh et al., 2016). Como estos resultados son todavía relativamente menos frecuentes, se decidió probar la hipótesis 3 en la dirección más común, como sigue.

***Hipótesis 3: Es probable que las PYME de propiedad masculina superen a las de propiedad femenina.***

### ***Características sociológicas como determinantes del rendimiento***

#### ***Apoyo familiar***

Entre las pequeñas empresas, numerosos estudios han confirmado la importancia de la participación del cónyuge y las redes familiares para el éxito (Nikina, Shelton y LeLoarne, 2015; Maisel y Gable, 2009; Mirchandani, 1999; Morokovasic, 1991). En Colombia, Bianco, Lombe y Bolis (2017) observaron la presencia de barreras estructurales de género resultantes de los roles sociales establecidos que reforzaban las creencias sobre lo que las mujeres debían hacer o no hacer. Sin embargo, Bianco, Lombe y Bolis (2017) también encontraron que las mujeres colombianas, al crear empresas, habían podido desarrollar estrategias para resistir contra su dependencia social. El emprendimiento cambió el panorama económico al abrir espacios de propiedad femenina en los que las mujeres podían desarrollar estrategias de alojamiento para sí mismas. De este modo, el espíritu empresarial se asoció a una mayor igualdad de género, aunque las encuestadas informaron de algunas repercusiones adversas.

Mirchandani (1999) y Anderson (1996) observaron que las diferencias de género están influidas por factores como la clase social, la racialización y la edad. Stewart (2003) observó que el conflicto entre las responsabilidades laborales y familiares se debe en parte a la discrepancia entre las expectativas a corto plazo del mundo empresarial y las expectativas de reciprocidad a largo plazo de la familia. Al estudiar una muestra de 68 empresarios, Kirkwood (2009) descubrió que el apoyo del cónyuge era más importante para las

mujeres que para los hombres, dado que ninguna de ellas habría puesto en marcha su negocio sin la aprobación de su marido. En ese estudio, muchas mujeres habían iniciado el negocio conjuntamente con su cónyuge.

Liang y Dunn (2002), así como Ferguson y Durup (1997), identificaron factores que eran fuentes de conflicto. Entre ellos, la falta de apoyo familiar, unos ingresos volátiles e inestables, el riesgo de pérdidas financieras, las largas jornadas de trabajo y un alto nivel de estrés. Las mujeres empresarias también soportan, además, la presión añadida de su entorno familiar para equilibrar las responsabilidades laborales y familiares. Como consecuencia, las empresarias carecen de tiempo para participar en la red de redes empresariales necesarias para conectar de forma más eficiente con las partes interesadas, los mentores, los clientes potenciales y otros, con el fin de reflexionar sobre cuestiones financieras y estratégicas, así como para poner a prueba nuevos proyectos y prioridades. Por el contrario, Jennings, Jennings y Sharifian (2016) observaron situaciones en las que el apoyo de los cónyuges se debía a que muchos empresarios varones tenían a su cónyuge en casa, o a que habían sacrificado una carrera profesional para dedicarles todas las horas necesarias al negocio.

Otro conjunto de investigaciones también descubrió que, si bien los empresarios necesitan tanto una amplia gama de vínculos débiles con las redes sociales, también necesitan un número restringido de consejeros fuertes (Stewart, 1990). Como las familias empresarias tienden a establecer redes a través de los miembros de la familia extensa (Lomnitz y Pérez-Lizaur, 1987), sus redes de lazos débiles pueden ser extensas. En cuanto a la planificación, las empresas familiares también se han adaptado con más éxito tanto a los cambios rápidos como a las necesidades de planificación a largo plazo (Pérez-Lizaur, 1997) mediante la identificación de oportunidades (Steier, Chua y Chrisman, 2009). Por supuesto, los lazos matrimoniales y de parentesco (es decir, las relaciones genealógicas) también implican costes para la empresa familiar y crean limitaciones como la de responder a las necesidades de las personas dependientes (Khayesi, George y Antonakis, 2014). Por lo tanto, la hipótesis 4 se ha derivado de las observaciones anteriores.

***Hipótesis 4: El apoyo del cónyuge o de la familia tiene un impacto positivo en el rendimiento de las PYME***

***Características organizativas como determinantes del rendimiento***

***Acceso a la financiación externa***

Para las PYME's, el acceso a financiamiento externo suele ser una forma de adquirir recursos que conducen a economías de escala y a un mejor rendimiento en términos de ingresos netos. Las fuentes de financiación externa suelen ser los miembros de la familia, los socios comerciales y, con menos frecuencia, los prestamistas comerciales, incluidos los proveedores, así como las instituciones financieras y los programas gubernamentales. Los estudiosos han observado, en general, que el acceso limitado al crédito tiende a ser un obstáculo importante para el crecimiento de las pequeñas empresas. Existen pruebas de que el crédito bancario influye positivamente en los resultados de las PYME en las economías emergentes (Jõeveer, Pissarides y Svejnar, 2006). El acceso a la financiación se ha identificado como un elemento clave para que las PYME creen puestos de trabajo, refuercen su capacidad de producción, su competitividad y contribuyan a reducir la pobreza en los países en desarrollo (Nyakado y Okello, 2016). Esto implica que el acceso al capital podría permitir a las pymes adquirir nuevas tecnologías, personal cualificado y crecer para abastecer plenamente sus mercados potenciales, o incluso asociarse con empresas más grandes.

Muchos estudios de campo informan de que las PYME utilizan fondos externos, especialmente préstamos comerciales, para financiar operaciones comerciales. Por ejemplo, Klapper (2005) descubrió que el factoring era una importante fuente de financiación para las PYME mexicanas, y que mejoraba sus resultados financieros debido a que los costes eran inferiores a los beneficios netos añadidos resultantes. Del mismo modo, Osoro y Muturti (2013) observaron que el acceso al crédito tenía un efecto positivo en los resultados financieros de las PYME de Kisii, Kenia, en términos de aumento de las ventas y de la mano de obra (puestos de trabajo). En el subcondado de Lurambi, en el oeste de Kenia, se observó que los préstamos comerciales estaban relacionados con el crecimiento de las ventas, el aumento de los ingresos netos y los activos (Chimaleni, Muganda y Musiega, et al. 2015). De hecho, los análisis de correlación arrojaron una relación lineal entre los préstamos comerciales y el rendimiento financiero. Este resultado confirma investigaciones anteriores, en las que se observó una correlación positiva

significativa entre el ratio de endeudamiento a largo plazo y el ratio de margen neto (Munyuny, 2013). La hipótesis 5 se basa en esta literatura.

***Hipótesis 5: El acceso a la financiación externa tiene un impacto positivo en el rendimiento de las PYMES***

***Propiedad y capital social***

La investigación ha demostrado que las empresas de propiedad única tenían una tasa de fracaso más alta que las que se iniciaban con un equipo de dos o más personas (Marom y Lussier, 2014; Guzmán y Lussier, 2015). La influencia positiva del número de fundadores-propietarios y directivos en el rendimiento está más reconocida, aunque un equipo grande no sea garantía de un mejor rendimiento. La incorporación a la empresa de personas con habilidades complementarias amplía la acumulación de talento empresarial, lo que se traduce en una mejor capacidad cognitiva para ayudar al fundador de la empresa (Santos da Silva, 2016). Los equipos también adquieren y desarrollan conocimientos, capacidades funcionales y habilidades más profundas y de mayor alcance (Beckman y Burton, 2008), por lo que obtienen mejores resultados. En las mejores situaciones, adoptan papeles complementarios actuando como intermediarios que procuran recursos físicos, humanos y financieros (Aven y Hillman, 2018) o como participantes en redes capaces de arreglar problemas y resolver, en las economías emergentes, las deficiencias de las instituciones reguladoras (Marquis y Raynard, 2015).

El efecto positivo del número de socios en el rendimiento de la empresa es aún más evidente cuando se analiza a través de la lente del capital social. El capital social es un recurso tanto individual como colectivo imbricado en una estructura social (Roos, 2019). Los actores empresariales movilizan estos recursos incorporando su entorno social a la consecución de sus objetivos empresariales a través de su red de relaciones (Korsgaard, Ferguson y Gaddefors, 2015; Jack y Anderson, 2002; Lin, 2001). Este proceso de arraigo puede darse tanto a nivel individual como grupal (familiar o de otro tipo) desde una perspectiva cognitiva, cultural, social y política (Welter y Smallbone, 2010).

Para el empresario individual, el capital social es una fuente esencial y polifacética de recursos humanos y financieros, como explican diversos estudiosos (McGowan et al., 2015; Neergard, Shaw y Carter, 2005; Audretsch y Keilbach, 2004; Davidsson y Honig, 2003; Lin, 1999). El grado de influencia del número de socios en el rendimiento depende de la gama de recursos a los que puede acceder cada uno de ellos, así como de la variedad, la calidad y los

componentes de estos recursos y de los contactos o redes personales. Los individuos también pueden acceder a nuevos recursos a lo largo del tiempo gracias a su posición dentro de las redes de larga duración (Granovetter, 1985; Bourdieu, 1983; Burt, 1992). Si aceptamos la noción de que el capital social se deriva de la posición de uno en el sistema social en su conjunto, podemos suponer que el capital social de una empresa en equipo tiene un alcance más amplio que el de una entidad de propiedad única. Parafraseando a Burt (1992), las empresas propiedad de un equipo pueden, por tanto, acceder a un mayor capital social, ya que están vinculadas a más redes sociales. Desde este punto de vista, el grado de influencia de los socios en los resultados de la empresa dependerá tanto de su posición central, o de su acceso a ella, como de la fuerza de sus vínculos dentro de sus redes: vínculos entre redes, proximidad de los contactos, intensidad y frecuencia de las relaciones, interacciones y reciprocidades.

Colectivamente, el capital social compone aquellos recursos económicos y sociales (incluidos los culturales y políticos) valorados colectivamente por los copropietarios que interactúan dentro de sus redes. Estos recursos pueden representar importantes palancas para que el grupo apoye la consecución de los objetivos colectivos necesarios para la supervivencia y viabilidad de la empresa (Coleman, 1988; Putnam, 1995). Así, los activos colectivos, como la confianza, las normas comunitarias y las instituciones, son componentes que permiten un mejor acceso al capital social y su movilización. Las empresas que dispongan de estas palancas podrían tener un mejor acceso a las oportunidades de negocio, a diversas fuentes y formas de capital, y gozar de un mejor reconocimiento, factores todos ellos que probablemente contribuyan positivamente a sus resultados. La discusión anterior llevó a formular la hipótesis 6.

***Hipótesis 6: El número de propietarios/socios tiene un impacto positivo en el rendimiento de las PYME.***

### ***Financiación gubernamental***

Movilizar el apoyo financiero de cualquier tipo de institución es un reto en las economías emergentes (Marquis y Raynard, 2015), por eso los fondos personales siguen siendo la fuente de financiación más importante (Porter y Spriggs, 2013). En la India, Manimala (2002) informó de que el 68% de las nuevas empresas habían dependido de los ahorros de sus propietarios para ponerse en marcha. El acceso limitado al crédito bancario es uno de los

obstáculos más mencionados para el desarrollo de las PYME, al tiempo que los empresarios temen perder el control o no poder cumplir los plazos de pago (Manimala y Wasdani, 2015). La provisión de financiación pública es una estrategia capaz de resolver el problema de la financiación bancaria y permitir a las PYME mejorar sus resultados.

Esta situación llevó a los gobiernos, a las instituciones financieras internacionales y a las organizaciones no gubernamentales a establecer programas que proporcionan créditos a corto, medio y largo plazo a las PYME a través de intermediarios financieros. Desde esta perspectiva, Jõebeer, Pissarides y Svejnar (2006) analizaron los efectos del crédito institucional sobre el rendimiento de las PYME en Bulgaria, Georgia y Ucrania. Los indicadores de rendimiento que se midieron fueron: supervivencia, crecimiento del capital (activos fijos), ventas, salarios, ingresos netos, puestos de trabajo y cuota de mercado. Por término medio, un préstamo del Banco Europeo de Reconstrucción y Desarrollo (BERD) se tradujo en un aumento del 10,5% en el crecimiento de los activos fijos, mientras que un préstamo no concedido por el BERD fomentaba un aumento del 14%. Ambos planes de crédito tuvieron un efecto positivo en el crecimiento del capital entre los tres tipos de empresas estudiadas.

Del mismo modo, se observó que un préstamo del BERD generaría un 4 por ciento de crecimiento adicional de las ventas, mientras que un préstamo a las PYME no concedido por el BERD provocaría un 6 por ciento de aumento adicional de las ventas anteriores. Otras conclusiones revelaron que los préstamos del BERD no tuvieron un impacto estadísticamente significativo en las ventas de las empresas más pequeñas, con menos de seis empleados, mientras que las empresas con seis o más empleados obtuvieron beneficios significativos. Por el contrario, los préstamos no concedidos por el BERD tendrían un impacto significativo en las empresas de hasta diez empleados, pero no en las de mayor tamaño. Estas conclusiones indican que ambas categorías de financiación pública tuvieron un resultado positivo en el crecimiento del empleo, y que la financiación pública tuvo un efecto positivo en el rendimiento de las PYME en esas tres economías en transición. Esta conclusión conduce a la hipótesis 7 que se expone a continuación.

***Hipótesis 7: El acceso a la financiación pública tiene un impacto positivo en el rendimiento de las PYME.***

***Categorización del proceso de creación***

Varias consideraciones tienden a reforzar la hipótesis de que, en igualdad de condiciones, una pequeña empresa de reciente creación podría tener un rendimiento inferior al de una empresa heredada o adquirida. Por ejemplo, si tenemos en cuenta el análisis de Gimeno et al. (1997), encontramos que alguien que comienza una empresa se enfrenta a incertidumbres relacionadas con si la empresa satisface adecuadamente no sólo los rendimientos financieros esperados, sino que también proporciona recompensas psicológicas más satisfactorias que cualquier alternativa laboral. Cabe esperar que estas incertidumbres sean mucho menores, dado que se dispone de datos financieros anteriores y que ya se han desplegado todos los mecanismos necesarios para llevar el rendimiento a su nivel óptimo. Además, los primeros años de cualquier empresa se caracterizan por el desfase entre los recursos clave cruciales para la viabilidad a largo plazo y los recursos básicos que necesita la empresa en su día a día, por no hablar de la falta de vínculos y relaciones comerciales. Además, la empresa creada debe construir su imagen de marca o reputación, que a menudo son prácticamente inexistentes (Lohrke, Bird y Gordon, 2010). A veces, las nuevas empresas sufren una imagen negativa debido a la novedad de los productos o servicios ofrecidos, así como a la juventud de la empresa, o "responsabilidad de la novedad" (Aldrich y Auster, 1986).

Por el contrario, las empresas heredadas o adquiridas ya han establecido relaciones previas con los principales interesados y otras condiciones favorables a su rendimiento. Con el tiempo, las relaciones con los clientes se han estabilizado, así como con los acreedores, los proveedores y otras organizaciones. En consecuencia, el acceso a recursos como la financiación adicional, los nuevos canales de mercado o las asociaciones empresariales puede ser más fácil de establecer que para una empresa nueva. De este apartado se deriva la hipótesis 8.

***Hipótesis 8: Las empresas que han sido fundadas por su actual propietario tendrán menos éxito que las que han sido adquiridas o heredadas***

***Contextos rurales frente a urbanos***

Según Scott y Anderson (1992), el espíritu empresarial rural ha sido el resultado de un profundo cambio en el paisaje rural de las regiones que antes se dedicaban por completo a la agricultura. Este cambio se caracteriza por la diversificación económica de las regiones rurales, por lo que la experiencia de la ruralidad se ha convertido, al menos en parte, en un espacio de consumo (Marsden, 1999). En los países industrializados de Europa occidental, como Escocia, la huida de los grandes centros urbanos a las zonas rurales se hizo realidad a finales de los años 70 y 80 (Scott y Anderson, 1992), cuando los empresarios grandes y pequeños encontraron más económico trasladarse a centros más pequeños. Esto permitió a algunas empresas más grandes reducir los costes manteniendo la producción en el país.

En Canadá, las economías rurales se diversificaron pronto, cuando el turismo procedente de Estados Unidos empezó a desarrollarse a principios del siglo XX, tendencia que continuó hasta el cambio de siglo (Cachon y Cotton, 1997; Cachon y Lagrandeur, 2016). Más recientemente, se han observado fenómenos similares en países emergentes como Ecuador (Kordel y Pohle, 2018). En Suecia, Roos (2019) ha examinado cómo una red de empresarias había podido ayudar a sus miembros a desarrollar pequeñas empresas en una zona rural mediante procesos de incrustación social como parte de su proceso empresarial. En cierto modo, se trataba de una oportunidad para que estas empresarias crearan un clima empresarial o sistema ecológico centrado en su contexto social dentro de una comunidad rural. En general, los niveles de ingresos declarados eran más bajos entre la población que vivía en zonas rurales en comparación con los ingresos urbanos, donde las pequeñas empresas tendían a obtener menores ventas (Phillipson et al., 2019). En varios países, el acceso a las redes físicas y digitales es más difícil en las zonas rurales (Bosworth y Newbery, 2015; Cachon et al., 2019), lo que dificulta el acceso a los mercados, pero también a información como la disponibilidad de programas gubernamentales. Roberts et al. (2017) señalaron que la exclusión digital perjudica a todos los que trabajan en las regiones afectadas y frena el crecimiento cultural, social y económico de esas zonas. Este conjunto de literatura condujo a la formulación de la hipótesis 9.

***Hipótesis 9: Se espera que las empresas situadas en comunidades rurales tengan un rendimiento de ventas inferior al de las situadas en entornos urbanos***

## **Metodología**

### ***Definición de pequeña empresa***

No existe una definición estándar de pequeña empresa ni una definición de PYME. La idea básica es establecer un límite, un umbral a partir del cual una empresa deja de ser una PYME para convertirse en una empresa más grande. Sin embargo, este umbral varía significativamente según la bibliografía consultada. Por ejemplo, Morris (1998), utilizando el término de microempresa para las empresas muy pequeñas, la define como aquella que tiene cuatro empleados o menos: esto corresponde a la definición de microempresa de Industry Canada, la agencia oficial de difusión de información empresarial de ese país. Morris (1998) añade que este umbral es de siete empleados remunerados en China, y de diez en los países europeos. Otros estudiosos sitúan el límite en cinco empleados remunerados y menos para definir una pequeña empresa (Roberts y Wood, 2002; Freedman y Godmin, 1993).

Esta gran discrepancia a la hora de definir una empresa muy pequeña sigue siendo, incluso hoy en día, problemática. En nuestra investigación, consideramos que las empresas con cinco o menos empleados son pequeñas empresas. Basándonos en esta definición, nuestra muestra estaba formada por 174 pequeñas empresas.

Para ser incluidos en la muestra, los empresarios tenían que satisfacer nuestra definición: "un empresario es un individuo que contribuye al capital de la empresa y participa en sus operaciones diarias". Esta definición se deriva de Gasse y d'Amboise (1980) y excluye a las organizaciones sin ánimo de lucro y gubernamentales.

### ***Muestreo***

En México, las muestras de empresarios se derivaron de los listados de las cámaras de comercio, dado que el registro es obligatorio para todas las empresas establecidas formalmente en todo el país. El marco muestra para este estudio está compuesto por las empresas registradas en las Cámaras de Comercio locales, de las cuales se extrajo la muestra. El método de muestreo utilizado es no probabilístico, es decir, no se conoce la probabilidad de

selección de cada unidad, es subjetivo. En consecuencia, las empresas que cumplieron con nuestra definición de pequeña empresa fueron seleccionadas según su disponibilidad.

La importancia de las PYME en la segunda y tercera ciudad del país justificó la selección de las regiones de Guadalajara (estado de Jalisco) y Monterrey (estado de Nuevo León) para esta investigación. El área de Monterrey tenía una población de 4.1 millones de habitantes según el censo de 2010, y podría haber crecido a más de 4.5 millones para 2020 (González, 2019; STPS, 2020). La fuerza laboral era igual a 2.61 millones en el primer trimestre de 2020 (SET, 2020), superior a los 2.45 millones de 2017 y a los 2.3 millones de 2015 (STPS, 2017).

### ***Ajustes***

Con un ingreso per cápita de 17,800 dólares en 2018 para un promedio nacional de 9,900 dólares, el estado de Nuevo León es el segundo de los motores económicos de México después del Distrito Federal (Secretaría de Economía y Trabajo (SET), 2020). Más de 136 000 pymes emplearon al 75 por ciento de la fuerza laboral en 2018 (INEGI, 2019). En 2018, mientras que el crecimiento del PIB fue del 2,1 por ciento para todo México, fue del 3,8 por ciento para Nuevo León (SET, 2020). Ese mismo año, mientras el estado alberga al 4 por ciento de la población total, Nuevo León produjo el 7,6 por ciento del PIB del país (por encima del 7,5 por ciento de 2014, INEGI 2016) y el 11,2 por ciento de la producción manufacturera. Además, la inversión extranjera se incrementó significativamente en 2020 respecto a 2019, ya que la participación de Nuevo León creció de 9.6 a 11 por ciento del total de inversiones extranjeras (SET, 2020) provenientes de Estados Unidos, Europa y Asia. Las exportaciones también representaron un aumento al 9.3 por ciento del total de las exportaciones mexicanas en el primer trimestre de 2020, reflejando los movimientos de nearshoring (nacionales) de los fabricantes.

Mientras que la población aumentó un 20 por ciento a 5,5 millones en diez años (González, 2019), en el primer trimestre de 2020, la economía informal de Nuevo León representó el 36,5 por ciento del total, todavía la más baja del país, mientras que el promedio nacional fue del 56,1 por ciento (SET, 2020). Los niveles de pobreza se situaban a nivel nacional en el 41,9 por ciento en México cuando se define como el porcentaje de la población con un ingreso inferior a la línea de pobreza por ingresos. De acuerdo con Coneval (2020b), Nuevo León tuvo un nivel de pobreza de 21.1 por ciento en 2018, por debajo

del 28.6 por ciento de 2008. Para el estado de Jalisco, donde se encuentra Guadalajara, el nivel de pobreza también disminuyó de 42.0 por ciento en 2008 a 36.1 por ciento en 2018 (Coneval, 2020).

Cinco municipios forman la ciudad de Guadalajara, con una población superior a los 5,1 millones de habitantes en julio de 2018 y una fuerza laboral equivalente al 61 por ciento de la población adulta (IIEG, 2018). Conocida como el Silicon Valley de México, Guadalajara y sus alrededores forman el segundo centro urbano más grande del país después de la Ciudad de México (Webber, 2015). Más allá del mariachi y del folclore tequilero por el que es conocido el estado de Jalisco, Guadalajara es también la tercera región industrial (después de la capital y Monterrey), con una base económica centrada en el comercio mayorista y minorista. Desde el punto de vista de la logística empresarial, está estratégicamente situada en la carretera que va de Ciudad de México a la frontera con Estados Unidos.

El estado de Jalisco ha sido acreditado en el pasado con la mayor proporción de autoempleo en el país, con once empresas formalmente declaradas por cada mil personas, frente a diez en la Ciudad de México, y seis en Nuevo León (Informador, 2015). Las inversiones extranjeras en Jalisco fueron casi 70 por ciento mayores en el primer trimestre de 2020 respecto a 2019 (Velazco, 2020), alcanzando 881 millones de dólares, frente a los 518 millones del año anterior. Jalisco se ubicó en la tercera posición, detrás de la Ciudad de México y Nuevo León, como destino de inversión extranjera. De 2010 a 2019, el número total de unidades económicas en Jalisco pasó de casi 300 000 a 372 000, un crecimiento del 24 por ciento (Almaraz, 2020). Los datos (Almaraz, 2020) revelan que, si bien todos los sectores crecieron, con un dominio de los sectores minorista y mayorista (cerca de 168 000 unidades en 2019), y del sector manufacturero (más de 36 000 unidades), los sectores de mayor crecimiento en términos de entidades económicas fueron los servicios de transporte (250 por ciento de crecimiento al pasar de 1097 a 2753 unidades) y los servicios financieros (1703 a 7070 unidades, un crecimiento de 415 por ciento).

### ***Recopilación de datos y medición de las variables hipotetizadas***

Una vez definida la población de interés, se recopilaron los datos con un instrumento desarrollado por Hung M. Chu (Chu y Katsioloudes, 2001), que se ha utilizado en varios países, como Rumanía, Vietnam, India y varios países africanos (véase el anexo 1 para el cuestionario utilizado para recopilar los

datos utilizados). Se realizaron llamadas telefónicas para conseguir la colaboración de los empresarios y se entrevistó a todos los que aceptaron. Se recolectaron 174 cuestionarios en los dos estados de Nuevo León y Jalisco, 150 en la región de Monterrey y 24 en la zona de Guadalajara.

Todas las variables dependientes e independientes se midieron a través del mencionado cuestionario. El cuadro 1 presenta las variables instrumentales retenidas para cada variable independiente correspondiente. En cuanto a las variables dependientes, elegimos variables capaces de informar sobre elementos objetivos del desempeño, medidos por indicadores precisos y confiables, como las ventas. También evaluamos el aspecto subjetivo del rendimiento proporcionado por cada encuestado.

*Tabla 1. Descripción de las variables independientes*

<b>Variables Independientes</b>	<b>Variables correspondientes en el instrumento</b>
Capital Humano	Educación (Preparatoria versus licenciatura / posgrado), número de años en el negocio, experiencia, número de horas de trabajo a la semana
Creación por selección	Motivos extrínsecos
Apoyo familiar	Apoyo del cónyuge
Acceso a financiamiento	Proporción del capital obtenido a través de instituciones financieras
Género	Masculino - Femenino
Número de propietarios/socios	Número de dueños de negocios /socios
Apoyo gubernamental	Apoyo financiero Gubernamental recibido si/ no
Esquema de inicio del negocio	Creación versus adquisición /herencia
Rural versus Urbano	Población de la comunidad donde opera el negocio

Fuente: Elaboración propia

### ***Procesamiento y análisis de datos***

Los datos se procesaron con el paquete de software SPSS. La elección de las pruebas estadísticas de procesamiento de los datos dependió del tipo de análisis (univariante, bivalente o multivariante), del nivel de medición de las variables (métricas o no métricas), y también dependió del motivo del análisis (descripción, asociación o explicación). En concreto, se realizaron los siguientes análisis y pruebas estadísticas para describir el perfil de los encuestados: análisis estadístico univariante (estadísticas descriptivas como la media y la frecuencia).

Como siguiente paso se realizó una regresión lineal, ya que este tipo de regresión permite observar la relación de dependencia de cada uno de los indicadores de rendimiento sobre cada una de las variables independientes. Para ello, se realizó un análisis de regresión lineal con las ventas y la evaluación personal del éxito como variables dependientes y las variables retenidas en las hipótesis como variables independientes. La literatura revela un amplio uso de las ventas y el número de empleados como medidas de rendimiento empresarial (Brush y Vanderwerf 1992; Lerner, Brush y Hisrich 1997; Cliff 1998). Un análisis de correlación indicó una baja relación entre estas dos variables (0,2), lo que justifica su uso.

En cuanto a los datos incompletos, no se consideró apropiado utilizar la media debido a la naturaleza nominal de las variables. Por lo tanto, se decidió eliminar del análisis los datos incompletos. Se realizó un análisis de correlación de todas las variables del estudio antes de proceder al análisis de regresión. No hubo asociaciones altamente correlacionadas (más allá del umbral aceptable de 0,30), lo que sugiere la ausencia de multicolinealidad en nuestros datos.

Por último, el tamaño de la muestra (más de 15 datos para cada variable explicativa) permite analizar todas las variables simultáneamente (análisis forzado) y derivar un modelo sintético. Un análisis por pasos añadiendo las variables explicativas de una en una habría sido más adecuado con una muestra más pequeña.

## Resultados

### *Características de la muestra: Perfiles de los encuestados*

Los perfiles de los empresarios y de las empresas se resumen en la tabla 2. Los resultados sobre las características personales de los empresarios indican que el 51 por ciento tiene entre 30 y 49 años, que tienen estudios (el 71 por ciento tiene estudios superiores o universitarios) y que tienen poca experiencia en la gestión y en su sector empresarial (el 71 por ciento tiene un máximo de 5 años de experiencia en la gestión, frente al 73 por ciento en su sector). La mayoría de los encuestados son hombres (63 por ciento, mientras que el 37 por ciento son mujeres), el 60 por ciento están casados o viven con su cónyuge y la mayoría de ellos han fundado su empresa (84 por ciento). Además, el 44% tiene un cónyuge involucrado en el negocio; dentro de esta categoría, el 56% recibe una ayuda conyugal sustancial o muy sustancial. Por último, la mayoría

de los encuestados están en el negocio por razones de necesidad (55%), y el 40% de ellos trabajan al menos 41 horas a la semana.

En cuanto a las variables organizativas, observamos que las empresas se concentran sobre todo en el comercio minorista y los servicios (el 92% del total), son relativamente recientes (el 50% empezaron hace menos de cinco años) y están situadas sobre todo en ciudades grandes (el 70% de las empresas están en ciudades de más de 250.000 habitantes). La mayoría de los encuestados son propietarios únicos (55 por ciento), con ventas inferiores a 100.000 dólares (50 por ciento del total), que evalúan su nivel de endeudamiento como bajo (56 por ciento), mientras que el 10 por ciento recibió apoyo financiero del gobierno.

Tabla 2: *Perfil de los empresarios y de las empresas (N=174)*

Características Personales		Características Organizacionales	
	%		%
<b>Edad</b>		<b>Población</b>	
20 to 29 años	29	Menor a 25,000	9
30 to 49 años	51	25,001 to 100,000	11
50 +	20	100,000 to 250,000	10
		Superior a 250,000	70
<b>Educación</b>		<b>Apoyo financiero gubernamental</b>	
Preparatoria	29	Si	10
Licenciatura / grado universitario	71	No	90
		<b>Ventas Anuales (US Dlls)</b>	
<b>Esquema de inicio</b>		Menor a \$100,000	50
Por el Propietario	84	\$100,001- \$500,000	30
Adquisición	9	\$500,001 Mayores +	20
Herencia/Franquicia	7		
		<b>Sector económico</b>	
<b>Estado Civil - casados</b>	60	Menudeo	50
<b>Cónyuge en el negocio</b>	44	Servicios	42
<b>Inicio por necesidades personales</b>	55	Manufactura	8
		<b>Años del negocio</b>	
<b>Apoyo del Cónyuge</b>		1-5 años	50
Muy bajo - bajo	24	6-10 años	23
Medio	20	11-20 años	20
Substancial – muy substancial	56	21 años y +	7
		<b>Número de propietarios</b>	
<b>Experiencia anterior en el actual sector de negocios</b>		1 dueño	55
Ninguno	32	2 dueños	33
1-5 años	41	3 dueños o +	12

Características Personales		Características Organizacionales	
6-10 años	14		
11+ años	13		
<b>Experiencia anterior en administración</b>		<b>Importancia de la deuda</b>	
Ninguna	31	Baja/muy baja	56
1-5 años	40	Media	21
6-10 años	19	Importante/muy importante	23
11+ años	10		
<b>Género</b>			
Masculino	63		
Femenino	37		
<b>Horas semanales de trabajo</b>			
0-20 horas	29		
21-40 horas	31		
41 horas y +	40		

Fuente: Elaboración propia

### ***Resultados del análisis de regresión***

Se realizaron dos análisis de regresión lineal. El modelo 1 tenía como variable dependiente el rendimiento de las ventas, mientras que el modelo 2 tenía como variable dependiente la evaluación personal del éxito/desempeño. Este enfoque puede revelar qué variables están asociadas al rendimiento empresarial, pero también permite comparar las diferencias entre variables dependientes de distinta naturaleza, una de carácter objetivo y otra de carácter subjetivo.

Los resultados del análisis de regresión se presentan en la Tabla 3. Como indican los estadísticos F en la parte inferior de la tabla 3, ambos modelos de regresión fueron estadísticamente significativos ( $p < 0,001$ ). El primer modelo (Rendimiento de las ventas) explicaba el 38,1% de la varianza, mientras que el segundo modelo (Evaluación personal del éxito/rendimiento) explicaba el 20,9% de la varianza.

Los resultados del modelo 1 revelan una relación positiva y estadísticamente significativa ( $p < 0,01$ ) entre el rendimiento de las ventas y las tres variables que componen el capital humano (nivel educativo, experiencia empresarial y horas semanales trabajadas). Este resultado confirma la hipótesis 1. El mismo resultado se aplica también a las siguientes variables:

Motivos Extrínsecos, Género, Proceso de Creación y Acceso a la Financiación, en las que se observaron relaciones positivas estadísticamente significativas con el Rendimiento de las Ventas. Estos resultados confirman las hipótesis 2, 3, 5 y 8. Así, las pequeñas empresas que fueron compradas (en lugar de creadas) por hombres que persiguen motivos extrínsecos y que se financian más a menudo con préstamos bancarios tienen un impacto más positivo en el rendimiento de las ventas que sus homólogos.

Por el contrario, las hipótesis 4, 6, 7 y 9 no fueron confirmadas por el modelo 1. No se encontró ninguna relación significativa entre el rendimiento de las ventas y estas variables independientes: apoyo del cónyuge, número de propietarios, apoyo del gobierno y población. La dirección de la relación fue negativa para el apoyo gubernamental y la población en relación con el rendimiento de las ventas.

Los resultados del modelo 2 muestran una relación positiva estadísticamente significativa entre la variable dependiente Evaluación personal del éxito/desempeño y sólo tres variables: motivos extrínsecos, horas semanales trabajadas y apoyo gubernamental. Estos resultados confirman las hipótesis 2 y 7, y confirman parcialmente la hipótesis 1. Es interesante mencionar que los motivos extrínsecos y las horas semanales trabajadas son las únicas variables estadísticamente significativas en ambos modelos.

*Tabla 3. Resultados de la Regresión*  
*Note 2: t-statistics are in parentheses*

Índices de ventas		Evaluación Personal de éxito/desempeño	
Variables Independientes	Modelo 1	Variables Independientes	Modelo 2
Motivos Extrínsecos	0.157** (2.106)	Motivos Extrínsecos	0.182** (2.188)
Género	0.200*** (2.483)	Género	0.120 (1.342)
Educación	0.207*** (2.581)	Educación	-0.013 (-0.149)
Experiencia en Negocios	0.232*** (2.867)	Experiencia en Negocios	0.074 (0.831)
Horas de trabajo semanales	0.229*** (3.004)	Horas de trabajo semanales	0.244*** (2.845)
	-0.037 (-0.469)	Apoyo gubernamental	0.249*** (2.898)
	0.029		0.013

## Determinantes del desempeño de las Pequeñas Empresas

DOI: <https://doi.org/10.29105/revin20.39-404>

---

	(0.397)		(0.162)
Apoyo gubernamental	0.157**	Apoyo del cónyuge	0.099
	(2.061)		(1.172)
	-0.054	Esquema de inicio	-0.060
Apoyo del cónyuge	(-0.678)		(-0.672)
	0.024	Población (rural/urbana)	0.126
	(0.307)		(1.475)
Esquema de inicio	0.262***	Número de propietarios	-0.095
Población (rural/urbana)	(3.355)	Acceso a financiamiento	(-1.108)
	0.381		0.209
	6.493****		2.884***
Número de propietarios	11	R2	11
		F-Statistic	
		Df	
Acceso a financiamiento			
R2			
F-Statistic			
Df			

---

Fuente: Elaboración propia

### Discusión de datos y conclusión

El objetivo de esta investigación fue comprender mejor los factores que influyen en el desempeño de las pymes en México. Para ello, nos inspiramos principalmente en el modelo exploratorio de Berrone et al. (2014) probado en una muestra de pymes de Argentina. Este modelo se centra en el estudio del desempeño de las pequeñas empresas enfatizando aquellos factores que probablemente contribuyen a las diferencias observadas en el desempeño de las pymes en los países emergentes. Este enfoque llevó a concebir nueve hipótesis de investigación que intentamos validar sobre una muestra de 174 empresas mexicanas de la zona de Guadalajara y Monterrey. Mediante la validación del modelo de investigación, se estableció que la mayoría de las variables seleccionadas tenían un papel determinante en el desempeño de las PYMES mexicanas cuando la variable dependiente es el tamaño de la empresa medido por las ventas.

En primer lugar, es interesante señalar que las variables independientes del modelo conceptual de investigación explicaron el 38 por ciento de la

varianza de las ventas y el 21 por ciento de la variable dependiente de evaluación personal del desempeño. Cabe destacar que ambos modelos de regresión fueron estadísticamente significativos (Rendimiento de las ventas:  $F = 6,493$ ,  $p = .000$  y Evaluación personal del rendimiento:  $F = 2,884$ ,  $p = .000$ ).

En segundo lugar, el análisis del modelo 1 mostró que el rendimiento de las ventas es la variable dependiente más asociada a las variables independientes del modelo. De hecho, de un total de 11 variables, siete resultaron estadísticamente significativas para explicar la varianza del tamaño de la empresa en términos de rendimiento de las ventas. Como se ha mencionado anteriormente, en conjunto, estas variables explican el 38% de esta variación.

Los resultados del análisis de regresión sobre las características personales han revelado que el rendimiento empresarial en el modelo 1 está positivamente asociado al capital humano medido por el nivel de educación, la experiencia empresarial y las horas semanales trabajadas y es estadísticamente significativo ( $p < 0,01$ ). Este resultado confirma la Hipótesis 1. La búsqueda de motivos extrínsecos también tuvo una asociación positiva estadísticamente significativa con el rendimiento de las ventas ( $p < 0,05$ ), lo que confirma la Hipótesis 2 que sugiere que la creación o adquisición de empresas por elección tiene un impacto positivo en el rendimiento. Al mismo tiempo, la hipótesis 3, según la cual la propiedad masculina estaba relacionada positivamente con el rendimiento de las ventas, también se confirmó con una relación positiva estadísticamente significativa ( $p < 0,05$ ). En consecuencia, las empresas de propiedad masculina que tienen propietarios motivados extrínsecamente con altos niveles de educación, experiencia empresarial y que trabajan más horas semanales reflejan, en nuestra muestra, factores importantes que explican la varianza del tamaño expresado en términos de ventas.

Estos resultados muestran que la adquisición previa de ciertas características personales (Nivel de educación, Experiencia empresarial, Motivos extrínsecos) permite a los empresarios estar mejor preparados para dirigir una empresa y obtener mejores resultados económicos.

Resultados similares se obtuvieron en el modelo de Berrone et al. (2014), con la excepción de nuestra hipótesis 3 sobre el género, que no pudo confirmarse. Las otras variables estadísticamente significativas en el modelo 1 son el acceso al capital y el Modelo de inicio de la empresa

(creación/adquisición), lo que confirma las Hipótesis 5 y 8. La Hipótesis 4 sobre Manutención del cónyuge (características sociológicas) no pudo confirmarse en este estudio, resultado en concordancia con Berrone et al. (2014). En cuanto a las características Organizacionales, tampoco se verificaron. Las hipótesis 6 (Número de propietarios), 7 (Apoyo del Estado) y 9 (Rural versus urbano), mientras que las últimas (7 y 9) sí se confirmaron en el estudio de Berrone. Vale la pena señalar que solo el diez por ciento o menos de los encuestados en este estudio habían utilizado el apoyo del gobierno o estaban ubicados en comunidades rurales: esto podría explicar los resultados no concluyentes para las hipótesis 7 y 9 y evita cualquier comparación con Berrone et al. Y sus resultados.

*Tabla 4: Comparación de los principales hallazgos entre este estudio y Berrone et al. (2014)\**

<b>Hipótesis</b>	<b>Este estudio ( México)</b>	<b>Berrone et al. (2014) (Argentina)</b>
<b>H1 – Capital Humano</b>	<b>Confirmada</b>	<b>Parcialmente confirmada</b>
<b>H2 –Creación elección/forzada</b>	<b>Confirmada</b>	<b>Confirmada</b>
<b>H3 - Género</b>	<b>Confirmada</b>	<b>No Confirmada</b>
<b>H4 – Apoyo del cónyuge</b>	<b>No Confirmada</b>	<b>No Confirmada</b>
<b>H5 – Acceso a financiamiento</b>	<b>Confirmada</b>	<b>No Confirmada</b>
<b>H6 – Número de propietarios</b>	<b>No Confirmada</b>	<b>No Confirmada</b>
<b>H7 – Apoyo Gubernamental</b>	<b>No Confirmada</b>	<b>Confirmada</b>
<b>H8 – Creación / adquisición</b>	<b>Confirmada</b>	<b>No Confirmada</b>
<b>H9 – Rural vs urbano</b>	<b>No Confirmada</b>	<b>No Confirmada</b>

\* Las hipótesis 6 (Número de propietarios) y 9 (Rural versus urbano) no se incluyeron en la tabla por no formar parte del estudio de Berrone

Fuente: Elaboración propia

El análisis de los resultados presentados en la Tabla 4 revela que solo las hipótesis 1 (Capital humano) y 2 (Creación por elección/forzada) se confirmaron en ambos estudios, mientras que las hipótesis 4 (Apoyo conyugal) y 9 (Rural vs urbano) no se confirmaron. Los resultados relacionados con el componente de capital humano y la motivación para emprender sugieren que las variables seleccionadas para medir estas dimensiones son relevantes en la medida en que Berrone et al. (2014) utilizaron las mismas variables. Además, se observan resultados contradictorios para las hipótesis 3 (Género), 5 (Acceso a financiamiento) y 7 (Apoyo del gobierno): mientras nuestro estudio

encontró una relación positiva entre las variables Acceso a financiamiento y Género y desempeño, no fue así en el estudio Berrone. Por el contrario, el estudio de Berrone encontró una relación negativa estadísticamente significativa entre la variable apoyo del gobierno y desempeño. Este resultado sugiere que se percibió que la participación de las empresas en los programas de apoyo del gobierno tuvo un impacto negativo en el desempeño empresarial. Cabe señalar que en nuestro estudio se observó el mismo resultado, aunque no significativo.

### **Límites de este estudio**

Este estudio se ha realizado en dos de los estados más prósperos de un país emergente y no puede ser representativo de toda la nación. Dado que la proximidad a un gran centro urbano modifica considerablemente el entorno empresarial de las zonas suburbanas, los encuestados que se consideran situados en las ciudades rurales para este estudio no viven en las condiciones rurales que se describen habitualmente en la bibliografía. Esto impide cualquier generalización a zonas rurales remotas situadas en otras regiones. Este estudio también está limitado por el tipo de instrumento elegido, ya que se podrían haber omitido algunas preguntas relevantes. Además, algunas preguntas relativas a las cuestiones de género no pueden responderse completamente mediante un instrumento estandarizado y requerirían más investigaciones mediante un método de investigación más cualitativo. Esto es particularmente cierto cuando se toman en consideración circunstancias sociales específicas: por ejemplo, en México, como en otras partes de América Latina, la mayoría de los ancianos son cuidados por sus hijos adultos y rara vez son institucionalizados en hogares de ancianos. En general, en la mayoría de las familias, las mujeres acaban haciéndose cargo de los ancianos, lo que añade una carga a las empresarias.

Este estudio también está limitado por el hecho de que, al replicar otras investigaciones utilizando un instrumento estandarizado internacionalmente, se ignoran algunas cuestiones específicas de cada país. Al hacerlo, es posible que se hayan omitido algunas variables y consideraciones críticas. La selección de la muestra a través de las cámaras de comercio en México podría haber llevado a los investigadores a ignorar algunas empresas informales que no cumplen con los requisitos de registro obligatorio por diversas razones.

## **Implicaciones para futuras investigaciones**

La principal conclusión de este estudio es que los motivos extrínsecos, monetarios, siguen desempeñando un papel importante entre los empresarios de México, incluso en dos de las ciudades más industrializadas del país. Sería interesante averiguar cómo los emprendedores con motivos intrínsecos difieren de este grupo en términos de rendimiento y otras características en el modelo conceptual que se derivó de la literatura.

En términos más generales, sería útil replicar este estudio a mayor escala en otras zonas de México, así como en otras economías emergentes, con el fin de infirmar o confirmar los resultados reportados anteriormente. Por ejemplo, sería interesante averiguar si las mismas variables personales y organizativas significativas en este estudio y en Berrone et al. (2014) también serían relevantes en otros países emergentes. El tema de la ruralidad y el emprendimiento es de interés y justifica más investigación para identificar cómo el autoempleo podría ayudar en la lucha contra la pobreza y la privación. El empresariado rural, como campo de investigación, tiene también mucho que ver con la investigación de cómo mejorar la situación económica de las comunidades y regiones indígenas de las Américas y de otros lugares. Existen fuertes interacciones entre la investigación sobre el empresariado rural, y otros temas específicos, incluyendo la mayoría de las variables abordadas en este documento.

## ***Agradecimientos***

A los alumnos de Programa de Jóvenes Investigadores de Facpya que participaron en este proyecto.

**1. Guillermo Cavazos Ríos, Matrícula 2079392**

**2. Alejandro Osuna Balderas, Matrícula 2079195**

## **Referencias.**

- Adrien, M.-H., Kirouac, S., & Sliwinski, A. (1999). Women's Entrepreneurship in Canada: All the Glitters is not gold. *Universalia Occasional Paper*, 38, 1-13.
- Ahl, H. (2004). *The scientific reproduction of gender inequality: A discourse analysis of research texts on women's entrepreneurship*. Copenhagen: Copenhagen Business School Press.
- Ahl, H. (2006). Why Research on Women Entrepreneurs Needs New Directions. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 30(5), 595-621.

- Aldrich, H. E., and ic implications." In B. M. Staw and L. L. Cummings (eds.), *Research in Organizatio*E. R. Auster. (1986) "Even dwarfs started small: Liabilities of age and size and their strateg*nal Behavior*, 8: 165- 198. Greenwich, CT: JAI Press.
- Almaraz, E. (2020). IIEG (Informacion Estadistica y Geografica del Estado de Jalisco), Unidades economicas registradas. Accessed July 6, 2020. <https://datos.jalisco.gob.mx/dataset/unidades-economicas-registradas-jalisco-denue-2010-2019>
- Anderson, C.D. (1996). Understanding the inequality problematic: from scholarly rethoric to theoretical reconstruction. *Gender and Society*, 10(6), 729-746.
- Audretsch, D.B. and Keilbach, M. (2004). Does Entrepreneurship Capital Matter? *Entrepreneurship Theory and Practice*, 28(5), 419-429.
- Aven, B., and Hillmann, H. (2018) Structural Role Complementarity in Entrepreneurial Teams. *Management Science*, 64(12), 5688-5704.
- Banco BASE. (2019). *Estadísticas para PYMES*. November 26, 2019. Accessed April 20, 2020. <https://blog.bancobase.com/estadisticas-para-pymes-que-debes-considerar>
- Barrett, R., & Rainie, A. (2002). What's So Special About Small Firms? Developing an Integrated Approach to Analysing Small Firm Industrial Relations. *Work Employment and Society*, 16(3), 415-432.
- Becker, G. S. (1975). *Human capital: A theoretical and empirical analysis with special reference to education* (2<sup>nd</sup> Ed.). New York: Nber.
- Beckman, C.M. & Burton, M.D. (2008). Founding the future: Path dependence in the evolution of top management teams from founding to IPO. *Organizational Science* 19(1):3–24.
- Berrone, P., Gertel, H., Giuliadori Bianco, M.E., Lombe, M. and Bolis, M. (2017), "Challenging gender norms and practices through women's entrepreneurship", *International Journal of Gender and Entrepreneurship*, 9(4), 338-358. <https://doi.org/10.1108/IJGE-10-2017-0060>
- , R., Bernard, L., & Meiners, E. (2014). Determinants of performance in Microenterprises: Preliminary Evidence from Argentina. *Journal of Small Business Management*, 52(3), 477-500.
- Birley, S. (1989). Female Entrepreneurs: Are they Really any Different? *Journal of Small Business Managemen*, 27(1): 32-37.
- Block, J. H. and Wagner, M. (2010). Necessity and Opportunity Entrepreneurs in Germany: Characteristics and Earnings Differentials. *Schmalenbach Business Review*, 62, 154-174.
- Block, J.H., Kohn, K., Miller, D., & Ullrich, K. (2015) Necessity Entrepreneurs and Competitive Strategy. *Small Business Economics*. 44, 37-54.
- Bosma, N., Jones, K., Autio, E. & Levie, J. (2007). Global Entrepreneurship Monitor.
- Bosworth, G. & Newbery, R. (2015) Home-Based Businesses in Rural England, *Regions Magazine*, 299(1), 6-9.
- Bourdieu, P. (1983). The forms of capital, in J. G. Richardson (éd.). *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education*, Wesport (Conn.): Greenwood Press, 241-258.
- Brush, C. (1990). Women and enterprise creation: barriers and opportunities, in S. Gould and J. Parzen, *Enterprising Women : Local Initiatives for Job Creation*, 37-58.

# Determinantes del desempeño de las Pequeñas Empresas

DOI: <https://doi.org/10.29105/revin20.39-404>

- Brush, C.G., & Vanderwerf, P.A. (1992). A Comparison of Methods and Sources for Obtaining Estimates Of New Venture Performance. *Journal of Business Venturing*, 7(2), 157-170.
- Burt, R. S. (1992). *Structural Holes. The Social Structure of Competition*. Cambridge (Mass.): Harvard University Press.
- Cachon, J.-C., Barragan Codina, J.M., Eccius-Wellmann, C., McGraw, E., and D. A. Myers. (2013). Entrepreneurial Motives and Performance: Evidence from North America. *Journal of Management Policy and Practice*, 14(5), 50-77. [http://na-businesspress.homestead.com/JMPP/CachonJC\\_Web14\\_3\\_.pdf](http://na-businesspress.homestead.com/JMPP/CachonJC_Web14_3_.pdf)
- Cachon, J.-C., and Cotton, G.B. (1997) *The INOVE Project*. Sudbury: Laurentian University Press.
- Cachon, J.-C., Lagrandeur, L. (2016) *West Nipissing Leakage and Feasibility Analysis*. Sturgeon Falls, Ontario : West Nipissing Chamber of Commerce.
- Cachon, J.-C., Ashamock-Butterfly, S., Lanthier, N., J. Mavungu, Nantel, B., Pilon, N. (2019). *Dubreuilville Strategic Action Plan 2019-2024 and Beyond*. Dubreuilville, Ontario : The Corporation of the Township of Dubreuilville. [https://dubreuilville.ca/documents/assets/uploads/files/en/dubreuilville\\_eng\\_strategi\\_c\\_action\\_plan\\_final\\_2019.pdf](https://dubreuilville.ca/documents/assets/uploads/files/en/dubreuilville_eng_strategi_c_action_plan_final_2019.pdf)
- Caliendo, M. & Kritikos, A. (2009). "I Want to, But I Also Need to": Start-Ups Resulting from Opportunity and Necessity. Bonn: Institute for Labor Studies, IZA Discussion Papers. 10.2139/ssrn.1592904.
- Carter, S., & Cannon, T. (1992). *Women as entrepreneurs*, London: Academic Press, 312 p.
- Chimaleni, J., Muganda, M., & Musiega, D. (2015). Relationship between sources of business financing And financial performance of small and medium enterprises in Lurambi subcounty. *International Journal of Business and Management Invention*, 4(7), 35-45.
- Chu, H.M., & Katsioloudes, M.I. (2001). Cultural Context in the Vietnamese-American Entrepreneurial Experience. *Journal of Transnational Development*, 7(2), 37-46.
- CIA World Factbook (2020) Accessed July 7, 2020. <https://www.cia.gov/library/publications/the-worldfactbook/rankorder/2001rank.html?countryname=Mexico&countrycode=mx&regionCode=noa&rank=12#mx>
- Cliff, J.E. (1998). Does One Size Fit All? Exploring the relationship between attitudes towards growth, gender and business size. *Journal of Business Venturing*, 13(6), 523-542.
- Coleman, J. S. (1988). Social capital in the creation of human capital. *American Journal of Sociology*, 94, 95-120.
- Coneval – Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (2020). Estadísticas de pobreza en Jalisco. Accessed July 6, 2020. [https://www.coneval.org.mx/coordinacion/entidades/Jalisco/PublishingImages/Pobrerza\\_2018/Serie\\_2008-2018.jpg](https://www.coneval.org.mx/coordinacion/entidades/Jalisco/PublishingImages/Pobrerza_2018/Serie_2008-2018.jpg)
- Coneval (2020b). Estadísticas de pobreza en Nuevo León. Accessed July 6, 2020. <https://www.coneval.org.mx/coordinacion/entidades/NuevoLeon/Paginas/principal.aspx>

- Cunningham, W.V., & Maloney, W.F. (2001). Heterogeneity among Mexico's Microenterprises: An Application of Factor and Cluster Analysis. *Economic Development and Cultural Change*, 50, 131-156.
- Cusolito, A.P. & Maloney, W.F. (2018). *Productivity Revisited – Shifting Paradigms in Analysis and Policy*. Washington, DC: World Bank. doi:10.1596/978-1-4648-1334-4.
- Davidsson, P. and Honig, B. (2003). The Role of Social and Human Capital among Nascent Entrepreneurs *Journal of Business Venturing*, 18, 301-331.
- Duchéneau, B., & Orhan, M. (2000). *Les femmes Entrepreneurs en France: Percée des Femmes dans un Monde Construit au Masculin*, Seli Arslan, Paris.
- Fairlie, R.W., & Robb, A. (2009). Gender differences in business performance: evidence from the Characteristics of Business Owners survey. *Small Business Economics*, 33, 375.
- Falco, P., Maloney, W. F. Rijkers, B. and M. Sarrias. 2015. "Heterogeneity in Subjective Wellbeing: An Application to Occupational Allocation in Africa." *Journal of Economic Behavior and Organization*. 111 (March): 137-53.
- Ferguson, F.E., & Durup, J.R. (1997). Work-family conflict and entrepreneurial women: a literature Review. *Journal of Small Business and Entrepreneurship*, 14(1), 30-51.
- Fiess, Norbert M. & Fugazza, Marco & Maloney, William F., (2010). "Informal self-employment and macroeconomic fluctuations," *Journal of Development Economics*, Elsevier, vol. 91(2), 211-226.
- Filion, L.J. (1997). Le métier d'entrepreneur, *Revue Organisation*, 6(2), 29-45.
- Fischer, E.M., Reuber, A.R., & Dyke, L.S. (1993). A Theoretical Overview and Extension of Research on Sex, Gender and Entrepreneurship. *Journal of Business Venturing*, 8(2), 151-168.
- Ford, J., & Schellenberg, D. (1982). Conceptual issues of linkage in the assessment of organizational Performance. *Academy of Management Review*, 7(1), 49-58.
- Franco-Santos, M., Kennerley, M., Micheli, P., Martinez, V. et al. (2007) towards a definition of a business performance measurement system *International Journal of Operations & Production Management* 27(8):784-801
- Freedman, J. & Godmin, M. (1993). The statutory audit and the micro company – an empirical Investigation, *Journal of Business Law*, 105-130.
- Gasse, Y., & D'Amboise, G. (1980). Identification des difficultés managériales et des facteurs de succès dans les PME québécoises: une proposition de recherche, document spécial 80-34, Faculté des sciences et l'administration, Université Laval, Québec, 45 pages.
- Garcia-Morales, V., Llorens-Montes, J. &Verdu-Jover, A. J. (2007). Influence of personal mastery on Organizational performance through organizational learning and innovation in large firms and SMEs. *Technovation*, 27, 547-568.
- GEM - Global Entrepreneurship Monitor. (2019). *Economy profiles 2017 and 2018 – Better Government Support*. <https://www.gemconsortium.org/economy-profiles/mexico> Accessed May 2, 2020.

# Determinantes del desempeño de las Pequeñas Empresas

DOI: <https://doi.org/10.29105/revin20.39-404>

- GEM - Global Entrepreneurship Monitor. (2020). *Economy profiles 2017 and 2019*. Accessed July 4, 2020. <https://www.gemconsortium.org/economy-profiles/mexico>
- Gimeno, J., Folta, T.B., Cooper, A.C. & Woo, C. Y. (1997) Survival of the Fittest? Entrepreneurial Human Capital and the Persistence of Underperforming Firms *Administrative Science Quarterly*, 42(4), 750-783.
- Goetz, S.J., Partridge, M., Deller, S.C., Fleming, D. (2010). Evaluating U.S. Rural Entrepreneurship Policy. *Journal of Regional Analysis & Policy*, 40(1), 20-33.
- Gonzalez, S. (2019). Crece 20 por ciento la población en Nuevo León en los últimos diez años. *Multimedia.com* - Accessed July 6, 2020.
- Granovetter, M. (1985). Economic action and social structure: the problem of embeddedness. *American Journal of Sociology*, 91(3), 481-510.
- Gutiérrez-Diez, M.C., Sapién-Aguilar, A.L., & Piñón-Howlet, L. C. (2013). Desempeño Organizacional de Microempresas en México. *European Scientific Journal*, 9(28), 33-55.
- Guzmán, J.B., & Lussier, R.N. (2015). Success Factors for Small Businesses in Guanajuato, Mexico. *International Journal of Business and Social Science*. 6(11).
- Hessels J. & Zwan, P. van der (2013). "Start-up motivation and (in)voluntary exit," *Scales Research Reports* H201309, EIM Business and Policy Research.
- Holmquist, C., & Sundin, E. (1988). Women as entrepreneurs in Sweden: conclusions from a survey. *Frontiers of Entrepreneurship Research*, Wellesley, MA: Babson College, 643-653.
- Holmquist, C., & Sundin, E. (1990). What's special about highly educated women entrepreneurs? *Entrepreneurship and Regional Development*, 2(1), 181-193.
- Hsu, C., Kuo, L. & Chang, B.G. (2013). Gender Difference in Profit Performance - Evidence from the Owners of Small Public Accounting Practices in Taiwan. *Asian Journal of Finance & Accounting*, 5(1): 140-159
- Hubbard, G. (2009). Measuring organizational performance: beyond the triple bottom line. *Business Strategy & the Environment*, 18(3), 177-191.
- Hughes, K.D. (2003). Pushed or Pulled? Women's Entry into Self-Employment and Small Business Ownership. *Gender, Work and Organization*, 10(4), 433-454.
- Hughes, K.D. (2006). Exploring Motivation and Success among Canadian Women Entrepreneurs. *Journal of Small Business and Entrepreneurship*, 19(2), 107-120.
- Hurst, E. and Pugsley, B. W. (2011), 'What Do Small Businesses Do?', *Brookings Papers on Economic Activity*.
- IIEG (Información Estadística y Geográfica del Estado de Jalisco), (2018). Poblacion en Jalisco. [https://iieg.gob.mx/strategos/portfolio/poblacion-en-jalisco-2018/#:~:text=Nuestra%20entidad%20cuenta%20con%208,Nacional%20de%20Poblaci%C3%B3n%20\(CONAPO\)](https://iieg.gob.mx/strategos/portfolio/poblacion-en-jalisco-2018/#:~:text=Nuestra%20entidad%20cuenta%20con%208,Nacional%20de%20Poblaci%C3%B3n%20(CONAPO).).
- INADEM 2018. Las MiPyME en México: retos y oportunidades. Accessed April 14, 2020 <https://www.inadem.gob.mx/las-mipyme-en-mexico-retos-y-oportunidades/>
- INEGI, Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2016). Anuario estadístico y geográfico de Nuevo León 2016. 646 p. Accessed July 22, 2019.

- [http://internet.contenidos.inegi.org.mx/contenidos/Productos/prod\\_serv/contenidos/espanol/bvinegi/prod\\_ctos/nueva\\_estruc/anuarios\\_2016/702825083656.pdf](http://internet.contenidos.inegi.org.mx/contenidos/Productos/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/prod_ctos/nueva_estruc/anuarios_2016/702825083656.pdf)
- INEGI, Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2019). *Encuesta Nacional sobre Productividad y Competitividad de las Micro, Pequeñas, y Medianas Empresas 2018 (ENAPROCE)*. Accessed May 8, 2020. <https://www.inegi.org.mx/programas/enaproce/2018/default.html#Documentacion>
- Informador, E. (2015). Jalisco, la región con más empresas *El Informador*. Accessed August 9, 2019 from: <http://www.informador.com.mx/jalisco/2010/182075/6/jalisco-la-region-con-mas-empresas.htm>
- Inmyxai, S. & Takahashi, Y. (2010). Performance Contrast and Its Determinants between Male and Female Headed Firms in Lao MSMEs. *International Journal of Business and Management*, 5(4): 3752.
- Jack, S. L., and Anderson, A.R. (2002). "The Effects of Embeddedness on the Entrepreneurial Process." *Journal of Business Venturing* 17(5): 467–487
- Jennings, J., Jennings, P. & Sharifian, M. (2014). Living the Dream? Assessing the "Entrepreneurship as Emancipation" Perspective in a Developed Region. *Entrepreneurship Theory and Practice*. 40(1), 81-110.
- Jõeveer, K., Pissarides, F. & Svejnar, J. (2006). Bank Lending and Performance of Micro, Small and Medium Sized Enterprises (MSMEs): Evidence from Bulgaria, Georgia, Russia and Ukraine. *European Bank for Reconstruction and Development*.
- Kelley, D., Singer, S. & Herrington, M. (2015/16). *GEM Global Report*.
- Khayesi, J.N.O., George, G., and J. Antonakis. (2014) Kinship in Entrepreneur Networks: Performance Effects of Resource Assembly in Africa. *Entrepreneurship Theory and Practice*. 38(6), 1323-1342.
- Kirkwood, J. (2009). Spousal roles on motivations for entrepreneurship: A qualitative study in New Zealand. *Journal of Family and Economics Issues*, 30(1), 372-385.
- Klapper, L.F. (2005). The Role of Factoring for Financing Small and Medium Enterprises (May 2005). World Bank Policy Research Working Paper No. 3593. Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=748344>.
- Kordel, S., and Pohle, P. (2018). International lifestyle migration in the Andes of Ecuador: how migrants from the USA perform privilege, import rurality and evaluate their impact on local community. *Sociologia Ruralis* 58 (1): 126-146.
- Korsgaard, S., R. Ferguson, and J. Gaddefors. (2015). "The Best of Both Worlds: How Rural Entrepreneurs Use Placial Embeddedness and Strategic Networks to Create Opportunities." *Entrepreneurship and Regional Development* 27(9–10): 574–598.
- Laferrière A. (2001). Self-employment and intergenerational transfers: Liquidity constraint or family Environment? *International Journal of Sociology*, 31(1), Self-Employment in Advanced Economies (III), 3-26.
- Lerner, M., Brush, C.B. & Hisrich, R. (1997). Israeli women entrepreneurs: an examination of factors affecting performance. *Journal of Business Venturing*, 13(4), 315-339.

## Determinantes del desempeño de las Pequeñas Empresas

DOI: <https://doi.org/10.29105/revin20.39-404>

- Liang, C. K. & Dunn, P. (2002). The impact of starting a new venture on the entrepreneurs and their Families: expectations, reality, and willingness to start again». *Journal of Business and Entrepreneurship*, 14(1): 34-46.
- Lin, N. (1999). Building a network theory of social capital. *Connections*, 22(1), 28-51.
- Lin, N. (2001). *Social Capital. A Theory of Social Structure and Action*, Cambridge, Cambridge University Press.
- Lohrke, F., Bird, B. & Gordon, R. (2010). Commercializing new technologies: the impact of liability of Newness, liability of smallness, and technological innovativeness (Summary). *Frontiers of Entrepreneurship Research*, 30(9), 55-74.
- Lomnitz, L. A., & Pérez-Lizaur, M. (1987). *A Mexican elite family, 1820-1980: Kinship, class, and culture*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Maisel, N., & Gable, S. (2009). The paradox of received social support: The importance of responsiveness, *Psychological Science*, 25, 928-932
- Manimala M. J. (2002) *Global entrepreneurship monitor India report 2002*, N S Raghavan Centre for Entrepreneurial Learning, Indian institute of Management, Bangalore, India
- Manimala, M.J., and Wasdani, K.P. (2015) Emerging Economies: Muddling Through to Development in Manimala, M.J., and Wasdani, K.P. (eds.) *Entrepreneurial Ecosystems: Perspectives from Emerging Economies*. New Delhi: Springer India, 3-56.
- Marchand, M., & Raymond, L. (2008). Researching performance measurement systems: an information systems perspective. *International Journal of Operations and Production Management*, 28 (7), 663-686.
- Marlow, S, Hart, M, Levies, J & Shamsul, K.M. (2013). RSB Group. Women in Enterprise: A Different Perspective. <http://www.inspiringenterprise.rbs.com/sites/default/files/resources/womeninenterprise.pdf>.
- Marom, S., Lussier, R.N. (2014). A Business Success Versus Failure Prediction Small Businesses in Israel. *Business and Economic Research*, 4(2), 63-81.
- Marquis C, Raynard M (2015) Institutional strategies in emerging markets. *Academy of Management Annals*. 9(1), 291-335.
- Marsden, T. (1999) rural futures: the consumption countryside and its regulation. *Sociologia Ruralis*, 39 pp. 501-520
- McGowan, P., Cooper, S., Durkin, M. & O'Kane, C. (2015), 'The influence of social and human capital in developing young women as entrepreneurial business leaders', *Journal of Small Business Management*, 53 (3), 645-661.
- Mirchandani, K. (1999). Feminist Insight on Gendered Work: New Directions in Researchon Women and Entrepreneurship. *Gender, Work and Organization*, 6, 4, 224-235.
- Morokovasic, M. (1991). Roads to independence: self-employed immigrants and minority women in five European states. *International Migration*, XXIV, 3, 407-417.

- Morris, H.M. (1998). What is Microenterprise Development? *Journal of Developmental Entrepreneurship*, 3(2), 93-97.
- Moy, J. W. & Lee, S. M. (2002). The carrier choice of business graduates: SMEs or MNCs? *Career Development International*, 7, 339-347.
- Mungaray, A., & Ramirez-Urquidy, M. (2007). Capital Humano y Productividad en microempresas. *Investigación Económica*, LXVI (260), 81-115.
- Munyuny, C. T. (2013). Effect of debt financing on performance of small and medium enterprises in Eldoret Municipality. *School of Business, Kabarak University*. Retrieved from [ir.kabarak.ac.ke/handle/123456789/182!](http://ir.kabarak.ac.ke/handle/123456789/182!)
- Namusonge, G.S. (2006). Entrepreneurial Finance and Micro, Small and Medium Enterprises (MSME) Innovation in Kenya. *Technological and Industrialization Conference*, JKUAT Nairobi.
- Neergard, H, Shaw, E., and Carter, S. (2005). The Impact of Gender, Social Capital, and Networks on Business Ownership: A Research Agenda. *International Journal of Entrepreneurial Behaviour and Research*, 11(5), 338-357.
- Neneh, B.N., Van Zyl, J., & Van Noordwyk, J. (2016). Gender Differences in Entrepreneurial Orientation and Performance: Evidence from South Africa. *Proceedings of the 28th Annual Conference of the Southern African Institute of Management Scientists*.
- Nicholson, N., Schuller, R.S., & Van de Ven' A. H. (1995). *The Blackwell Encyclopedic Dictionary of Organizational Behavior*, Oxford: Blackwell Publishers.
- Nikina, A., Shelton, L.M. & S. LeLoarne (2015). An examination of how husbands, as key stakeholders, impact the success of women entrepreneurs. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 22(1), 38-62.
- Nyakado, A., & Okello, S. (2016). Effect of accessing bank credit facilities. *International Journal of Information Research and Review*, 3, 3(7), 2623-2626.
- OECD. (2018). Self-employed with employees (indicator). doi: 10.1787/b7bf59b6-en (Accessed on 22 May 2019)
- Osoro, K., & Muturi, W. (2013). The role of micro financial institutions on the growth of SMEs in Kenya:  
A case study of micro financial institutions in Kisi Town. *IOSR Journal of Humanities and Social Science (IOSR-JHSS)* Volume 16, Issue 1, 75-91.
- Parker, S., & Robson, M. (2004). Explaining international variations in self-employment: Evidence from a panel of OECD Countries. *Southern Economic Journal*, 71(2), 287-301.
- Pérez-Lizaur, M. (1997). The Mexican family enterprise faces the open market. *Organization*, 4, 535-551.
- Perry, G. E., O. Arias, P. Fajnzylber, W. F. Maloney, A. Mason, and J. Saavedra-Chanduvi. (2007). *Informality: Exit and Exclusion*. World Bank Latin American and Caribbean Studies 40008. Washington, DC: World Bank.
- Phillipson, J., Tewasing, P., Gorton, M., Maioli, S., Newbery, R. and Turner, R. (2019) Shining a spotlight on small rural businesses: How does their performance compare with urban? *Journal of Rural Studies*, 68, 230-239.

## Determinantes del desempeño de las Pequeñas Empresas

DOI: <https://doi.org/10.29105/revin20.39-404>

- Porter M., & Spriggs M. (2013) Informal private equity investment networks: the role of the nexus angel. *Journal of Private Equity* 16(3):48–56
- Poschke, M. (2013a). “Entrepreneurs out of necessity”: a snapshot’, *Applied Economics Letters* 20(7), 658–663.
- Poschke, M. (2013b). *The Decision to Become an Entrepreneur and the Firm Size Distribution: A Unifying framework for Policy Analysis*. Bonn: Institute for Labor Studies - Discussion Paper No. 7757. 49 p.
- Price Waterhouse Coopers. (2020). *Post-crisis world taking shape in plans to reboot the workplace – Priorities to de-risk supply chains*. Accessed May 11, 2020. <https://www.pwc.com/us/en/library/covid-19/pwc-covid-19-cfo-pulse-survey.html#supply>
- Putnam, R. D. (1995). Tuning in, tuning out: the strange disappearance of social capital in America. *Political Science and Politics*, 28(4), 664-683.
- Ramirez-Urquidy, M, Taxis, M., & Barceló, J.B.A. (2014). El papel del capital humano y el aprendizaje en Las microempresas de base social en Baja California. *Estudios Fronterizos, Nueva Época*, 15(29).
- Raymond, L., Marchand, M., St-Pierre, J., Cadieux, L. & F. Labelle (2013) Dimensions of small business performance from the owner-manager's perspective: a re-conceptualization and empirical validation. *Entrepreneurship & Regional Development*, 1-32.
- Roberts, E., Beal, D., Philip, L., and Townsend, L. (2017) rural resilience in a digital society *Journal of Rural Studies*, 54, 355-359.
- Roberts, M. & Wood, M. (1997). The use of computerized information systems to gain strategic Competitive advantage: the case of a start-up manufacturing company. *Logistic Information Management*, 10(4-5), 178-183.
- Roos, A. (2019). Embeddedness in context: understanding gender in a female entrepreneurship network, *Entrepreneurship & Regional Development*, 31(3-4), 279-292
- Ruiz-Conde, M.V., Ramirez Reyex, J. & Perez Dias, J. (2012) El capital humano en las Micro y Pequeñas Empresas Turísticas de la ciudad de Texcoco, Estado de México. *Revista El Periplo Sustentable*, 22, 145-162.
- Santarelli, E. and M. Vivarelli (2007). Entrepreneurship and the process of firms’ entry, survival and growth. *Industrial and Corporate Change* 16(3), 455–488.
- Santos da Silva, D. (2016). Portuguese Startups: a success prediction model. Master’s Dissertation in Finance and Tax. *Faculdade de Economia, Universidade de Porto*.
- Schoar, A. (2010). The Divide between Subsistence and Transformational Entrepreneurship, in J. Lerner and S. Stern, eds, ‘*Innovation Policy and the Economy*’, University of Chicago Press, 10, 57–81.
- Scott, M.G., and Anderson, A. I. (1992). Environment for Rural Entrepreneurship: The Comodification of the Countryside. *Stirling University: Scottish Enterprise Foundation Working Paper*. 12 p.
- SET - Secretaria de Economía y Trabajo. (2020). Datos Economicos – Mayo 2020. [http://datos.ni.gob.mx/wp-content/uploads/indicadores/2020/Tarjeta\\_datos\\_ec\\_N%20L-Mayo-2020.pdf](http://datos.ni.gob.mx/wp-content/uploads/indicadores/2020/Tarjeta_datos_ec_N%20L-Mayo-2020.pdf)

- Shikher, S., Torsekat, M., Semanik, M. and P. Herman. (2019). *U.S. Mexico and Canada Trade Agreement Likely Impact of the U.S. Economy and on Specific Industry Sectors*. Washington: United States International Trade Commission. Publication 2889, April 2019.
- Statistics Canada (2010) The State of Entrepreneurship in Canada. [https://www.ic.gc.ca/eic/site/061.nsf/vwapj/SEC-EEC\\_eng.pdf/\\$file/SEC-EEC\\_eng.pdf](https://www.ic.gc.ca/eic/site/061.nsf/vwapj/SEC-EEC_eng.pdf/$file/SEC-EEC_eng.pdf)
- Steier, L.P., Chua, J.H., and Chrisman, J.J. (2009). Embeddedness perspectives of economic action within family firms. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 33, 1157-1167.
- Stewart, A. (1990). The Bigman metaphor for entrepreneurship: A "library tale" with morals on alternatives for further research. *Organization Science*, 1, 143-159.
- Stewart, A. (2003). Help One another, Use One Another: Toward an Anthropology of Family Business. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 27(4), 383-396.
- STPS, (*Secretaría del Trabajo y Previsión Social*). Laboral, S. d. (2020). Accessed July 13, 2020  
[/www.stps.gob.mx/bp/secciones/conoce/areas\\_atencion/areas\\_atencion/web/pdf/perfiles/perfil%20nacional.pdf](http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/conoce/areas_atencion/areas_atencion/web/pdf/perfiles/perfil%20nacional.pdf)
- STPS (*Secretaría del Trabajo y Previsión Social*) -INEGI., (2017). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. *Información Laboral*, November 2017. Accessed October 31, 2019.  
<http://www.stps.gob.mx/gobmx/estadisticas/pdf/perfiles/perfil%20nuevo%20leon.pdf>
- Tancred, P. (1995). Women's work: a challenge to the sociology of work. *Gender, Work, and Organization*, 2(1), 11-20.
- Texis, M., Ramírez-Urquidy, M, & Barceló, J.B.A. (2016). Microempresas de base social y sus Posibilidades de supervivencia. *Contaduría y Administración* 61, 551–567.
- Thompson, P. (2011). *Necessity and Opportunity Entrepreneurs through the Business Cycle*. CIRPÉE-Ivey Conference on Macroeconomics and Entrepreneurship. Montreal: Florida International University.
- Thurik R., Verheul I., Grilo, I. & Bhola, R. (2006). "Explaining engagement levels of opportunity and necessity entrepreneurs," *Scales Research Reports* H200610, EIM Business and Policy Research.
- Velazco, J. (2020). Crece Inversión Extranjera de Jalisco en primer trimestre de 2020. *Informador.mx* Accessed July 6, 2020. <https://www.informador.mx/economia/Crece-Inversion-Extranjera-de-Jalisco-en-primero-trimestre-de-2020-20200518-0108.html>
- Villareal, M.A. (2017). Mexico's Free Trade Agreements, Congressional Research Service. 17 p. Accessed August 12, 2019. <https://fas.org/sgp/crs/row/R40784.pdf>
- Vivarelli, M. and D. Audretsch (1998). The link between the entry decision and post-entry performance: Evidence from Italy. *Industrial and Corporate Change* 7, 485–500.
- Watson, J. (2003). "Failure rates for female-controlled businesses: are they any different?," *Journal of Small Business Management*, 41(3), 262-277.
- Webber, J. (2015). Guadalajara: Mexico's Second City is a Latin American Silicon Valley. *Financial Times*, June 16, 2015. Accessed July 25, 2019.
- , A. D. Bruin, E. J. Gatewood, and C. Henry, 96–117. Cheltenham: Edward Elgar.

## Determinantes del desempeño de las Pequeñas Empresas

DOI: <https://doi.org/10.29105/revin20.39-404>

<http://www.ft.com/intl/cms/s/2/ec7461a8-ffb3-11e4-bc3000144feabdc0.html#axzz3zRrPEz7m>

Welter, F., and Smallbone, D. (2010). "The Embeddedness of Women's Entrepreneurship in a Transition Context." In *Women Entrepreneurs and the Global Environment for Growth: A Research Perspective*, edited by C. G. Brush